คุณภาพชีวิตคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

Quality of Life of Thai Workers in Industrial and Service Sectors

แผนงานสุขภาวะองค์รวมภาคตะวันตก
มูลนิธิกองทุนไทย Thai Fund Fundation
สสส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ชื่อหนังสือ

การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ / ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา ... [และคนอื่น ๆ]. -- พิมพ์ครั้งที่ 1, -- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

(เอกสารทางวิชาการ / สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ; หมายเลข 348)

ISBN 978-974-11-0990-6

1. คุณภาพชีวิต. 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน. 3. ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม. 4. ตัวชี้วัด. I. ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา . II. กาญจนา ตั้งชลทิพย์. III. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. IV. ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. V. สุภรต์ จรัสสิทธิ์. VI. พอตา บุนยตีรณะ. VII. วรรณภา อารีย์. VIII. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. IX. ชื่อชุด.

HD6954 ก522 2551

พิมพ์ครั้งแรก	สิงหาคม 2551
จำนวนพิมพ์	500 เล่ม สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย
ออกแบบปก	นายประทีป ผลสุข
ออกแบบและจัดรูปเล่ม	บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด
จัดพิมพ์โดย	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ 999 ถนนพุทธมณฑล 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทรศัพท์: 0-2441-9666, 0-2441-0201-4 โทรสาร: 0-2441-9333 E-mail: directpr@mahidol.ac.th Website: http://www.ipsr.mahidol.ac.th
พิมพ์ที่	บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด 86 ซอย 50/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700 โทรศัพท์: 0-2883-0342-4 โทรสาร: 0-2435-6960 E-mail: thammada@hotmail.com

คำนำ

คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญยิ่งของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรให้ความสนใจ ไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้ซึ่งทำงานด้านสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานมาตลอด ได้เล็งเห็นความสำคัญของคนวัยแรงงานนี้ จึงได้ร่วมมือกับ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินโครงการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ" โดยเน้นคนทำงานในระบบที่มีการประกันตน ซึ่งอยู่ในองค์กรที่ดูเสมือนมีระบบและสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่คนทำงานได้อย่างดียิ่ง อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันคนทำงานบางส่วนยังไม่ได้รับประโยชน์หรือสิทธิที่ควรจะได้

ผลการวิจัยนี้เป็นรายงานเบื้องต้นที่สะท้อนภาพสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ทางโครงการได้วิจัยและพัฒนาขึ้นมา เป็นตัวชี้วัดที่ผ่านขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการสังเคราะห์จากเอกสาร การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิพากษ์และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง มีการปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในกลุ่มคนทำงานในทุกระดับทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับใช้ในการติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานเป็นระยะ ๆ (Labour Watch) ต่อไป

รายงานชิ้นนี้ยังได้ถอดบทเรียน ของสถานประกอบการที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาพัฒนาเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) เพื่อเป็นรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และยังสามารถนำไปขยายผลโดยการปรับใช้กับสถานประกอบการอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากโครงการฯเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร และตระหนักว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน ไม่เพียงส่งผลกระทบที่ดีต่อคนทำงานเอง ยังสามารถกระจายผลกระทบที่ดีไปยังองค์กร/สถานประกอบการ และสังคมในวงกว้างอีกด้วย

การศึกษานี้ แม้เป็นการศึกษาคนทำงานเฉพาะกลุ่มและจำนวนไม่มากในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน แต่คณะนักวิจัยมั่นใจว่า ผลการศึกษาโดยเฉพาะตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนาขึ้นมานี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ

คณะนักวิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความสนับสนุนและความร่วมมือที่ได้รับจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน และจากคนทำงานหลาย ๆ คน

หน่วยงานแรกที่ขอขอบคุณ คือ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยชิ้นนี้ โดยเฉพาะนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ที่ได้ให้ความไว้วางใจสถาบันฯ ในการดำเนินงานวิจัยชิ้นนี้ รวมทั้งช่วยติดต่อประสานงาน และให้แนวทางการดำเนินงานโครงการมาตลอด ขอบคุณคุณฉันทลักษณ์ อาจหาญ–คุณจ๋าหรือพี่จ๋าของพวกเราที่ช่วยประสานงานจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วง โดยบางครั้งก็ได้ทำงานร่วมกันเสมือนเป็นนักวิจัยคนหนึ่งของโครงการ

ขอขอบคุณคณะที่ปรึกษาโครงการฯ ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน จากกระทรวงแรงงาน คุณมัลลิกา คุณวัฒน์ อดีตที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน คุณมาริสา เชาว์พฤฒิพงศ์ นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ปธานวนิช คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น ร่วมกำหนดแนวทางการเก็บข้อมูลในพื้นที่ และให้ความเห็นต่อผลการศึกษา ทำให้รายงานชิ้นนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ดร. วิภาวี ศรีเพียร ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษามาตั้งแต่โครงการวิจัยชิ้นนี้ยังไม่เป็นรูปเป็นร่าง จนโครงการนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยให้ความเห็นที่ทรงคุณค่า ทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานที่ได้มาสมบูรณ์เที่ยงตรงมากขึ้น

ขอขอบคุณผู้ประกอบการ/เจ้าของสถานประกอบการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานทุกท่านที่ยินดีและเต็มใจเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ข้อมูลที่มีคุณค่า และช่วยเปิดโลกทัศน์คณะนักวิจัยให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร อีกทั้งได้ให้ความร่วมมือให้โอกาสคณะนักวิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่ง

และสุดท้าย คณะนักวิจัย ซึ่งเป็นคนทำงานคนหนึ่งเช่นกัน ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล คือ คนทำงานทุกคน ซึ่งนอกจากเต็มใจให้ข้อมูลที่มีคุณค่าแล้ว ยังขยายมุมมองของผู้วิจัยให้ลุ่มลึกในมิติคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานและการทำงานนั้นว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่หลากหลาย ไม่ได้เกิดขึ้นจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น

คณะนักวิจัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน เป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ได้ผลและจริงจัง แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินโครงการ "การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ" โดยกำหนดแผนปฏิบัติโครงการเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษานำร่อง (Pilot Study) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยการสร้างเครื่องมือชี้วัดเป็นแบบสอบถามสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และการถอดบทเรียน การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อค้นหารูปแบบหรือตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากสถานประกอบการที่ได้รับมาตรฐานรับรองจากกระทรวงอุตสาหกรรมและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสนอเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี ให้แก่สถานประกอบการ หรือเครือข่ายอื่น ๆ นำไปปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานต่อไป ซึ่งรายงานฉบับนี้เป็นผลจากการศึกษาในระยะแรก สำหรับระยะที่ 2 ซึ่งจะดำเนินการต่อไป เป็นการสำรวจติดตามความเคลื่อนไหวคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ (Labour Watch) โดยใช้เครื่องมือดังกล่าว ติดตามความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานเป็นระยะทุก 4 เดือนในรอบ 1 ปี

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

2. ศึกษาและถอดบทเรียนรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่เป็นสถานประกอบการต้นแบบ-เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Approach) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านการจัดสัมมนา ระดมสมอง และการถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Lesson Learned) ในแต่ละวิธีการศึกษามีการเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน

วิธีการดำเนินงานและกลุ่มตัวอย่าง

ในการพัฒนาตัวชี้วัดใช้กระบวนการที่ผ่านขั้นตอนการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตทั้งจากประสบการณ์ของประเทศไทยและต่างประเทศ การสนทนากลุ่มจำนวน 8 กลุ่ม แยกตามเพศ ช่วงอายุ ประเภทและลักษณะสถานประกอบการเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่นำเสนอจากคนทำงานโดยตรง และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญของโครงการฯ เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดให้สมบูรณ์

ตัวชี้วัดที่พัฒนานี้ได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือสำรวจนำร่อง (Pilot Study) สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงาน ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ. 2551 โดยสำรวจจากคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จำนวน 200 ราย ที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี เป็นผู้ประกันตน และทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ในสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรับรองใน 4 จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคมและมีจำนวนสถานประกอบการและคนทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมาก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี

สำหรับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั้นมีขั้นตอนการจัดสัมมนา ระดมสมอง และการถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Lesson Learned) จำนวน 3 กลุ่มเป้าหมาย คือ 1) กลุ่มคนทำงานในสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบ 2) กลุ่มเจ้าของ/ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารของสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบ และ 3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร และผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง เพื่อให้ได้รูปแบบและตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ผลการศึกษา

1. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ ได้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ครอบครัว 2) สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย 3) คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม 4) สังคม 5) ชีวิตการทำงาน และ 6) สุขภาพ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. **ครอบครัว** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้าน และความสัมพันธ์ในครอบครัว

2. **สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย ปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบในบริเวณที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ความยากลำบากในการเดินทางไปทำงานจากที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน

3. **คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัว ได้แก่ ความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น การให้ทาน การปฏิบัติศาสนกิจ และการได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อทางราชการ

4. **สังคม** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การรู้จักคนในชุมชน ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชน การจัดกิจกรรมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน และการสังสรรค์กับเพื่อน

5. **ชีวิตการทำงาน** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว ได้แก่ วันทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน การทำงานล่วงเวลา การทำงานกะ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน สหภาพแรงงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หนี้สิน และ ภาวะการออมเงิน

6. **สุขภาพ** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม

2. สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นผลการสำรวจนำร่องกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ราย ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่โครงการฯ พัฒนาขึ้นมา เพื่อสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานในเบื้องต้น และเพื่อยืนยันเครื่องมือที่จะใช้ติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในระยะที่ 2 (Labour Watch)

ผลจากการสำรวจนำร่องคุณภาพชีวิตคนทำงาน พบว่า คนทำงานเกินครึ่งเล็กน้อยอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี ส่วนคนทำงานกลุ่มอายุ 45 ปี ขึ้นไปมีสัดส่วนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 7 เมื่อพิจารณาสถานภาพการจ้างงานของคนทำงานในกลุ่มตัวอย่างนี้ พบว่ามีเพียงร้อยละ 18 ที่มีสถานภาพการจ้างงานเป็นแบบรายวันหรือรายชั่วโมง สัดส่วนที่เหลือเป็นการจ้างงานแบบรายเดือน หมายความว่า คนทำงานที่ได้จากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ มีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงในระดับหนึ่ง เนื่องจากการได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินที่แน่นอน รวมไปถึงสิทธิการได้รับสวัสดิการของคนทำงานรายเดือนที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าคนทำงานรายวันหรือรายชั่วโมง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตคนทำงานใน 6 องค์ประกอบ พบว่า

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานด้านครอบครัว

พบว่า กว่าครึ่งของคนทำงานต้องเช่าที่พักอาศัย (ร้อยละ 68) โดยเสียค่าเช่าโดยเฉลี่ยเดือนละ 2,308 บาท มีคนทำงานร้อยละ 32 ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในด้านที่พักอาศัย คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากกว่า 3 ใน 4 ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านที่พักอาศัย ขณะที่คนทำงานภาคบริการแบกภาระเรื่องนี้น้อยกว่า

ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของคนทำงาน พบว่า อยู่ในระดับดี หมายความว่า คนทำงานมีการพูดคุยด้วยความเข้าใจกันกับคนในครอบครัว มีความรู้สึกพอใจต่อความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว มีการจัดเวลาให้สามารถกลับไปเยี่ยมครอบครัว และใช้เวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

2. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานด้านสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย

คนทำงานเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47) ต้องเผชิญปัญหายุงและแมลงในบริเวณที่พักอาศัย และโดยคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 17.3) ต้องเผชิญปัญหาด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัยจำนวนมากกว่า 3 ปัญหา ขณะที่คนทำงานภาคบริการมีเพียง 1 ใน 10 (ร้อยละ 11.5) ที่เผชิญปัญหาสภาพแวดล้อมด้านที่พักอาศัยมากกว่า 3 ปัญหา

คนทำงานครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.5) เดินทางมาทำงานโดยรถยนต์หรือมอเตอร์ไซค์ส่วนตัว และเมื่อถามถึงความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน โดยคนทำงานภาคบริการมีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 24 และร้อยละ 14.4 ตามลำดับ) ซึ่งอาจมาจากการที่คนทำงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เช่าบ้านพักอยู่ จึงสามารถเลือกสถานที่พักอาศัยใกล้กับที่ทำงานได้ ทำให้การเดินทางมาทำงานไม่เป็นปัญหามากเมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคบริการ โดยเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทาง (ไป-กลับ) ประมาณ 48 นาที

3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

ในภาพรวม พบว่า คนทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในสองภาค คนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยสมัยนี้ ในมิติของคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในระดับที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของคนทำงานในภาคบริการ ตั้งแต่เรื่องความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความมีสัมมาคารวะ ความอดทนอดกลั้น ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง และความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ยกเว้นมุมมองด้านความขยันหมั่นเพียร ที่คนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีระดับทัศนคติใกล้เคียงกัน

4. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้านสังคม

กิจกรรมทางสังคมของคนทำงานที่ได้จากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ มีรูปแบบในระดับที่ดี คือ ไม่มีความแปลกแยกกับคนในชุมชน รู้จักกันและมีความสัมพันธ์ในระดับดี มีคนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพียงเล็กน้อยที่รู้สึกว่าตนเองมีสถานภาพด้อยกว่าคนในชุมชน (ร้อยละ 5.8 และร้อยละ 5.2 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม การไม่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับคนในชุมชนมีอยู่ในระดับที่สูงคือ ประมาณ 2 ใน 5 ของคนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (ร้อยละ 39.1 และร้อยละ 42.9 ตามลำดับ)

5 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้านการทำงาน

คนทำงานส่วนใหญ่ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีวันทำงาน 6 วัน และมีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนดคือ จำนวน 8 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม งานในภาคอุตสาหกรรมมักมีปริมาณงานที่มาก ดังนั้น จึงพบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีการทำงานล่วงเวลาถึงร้อยละ 80 ขณะที่คนทำงานภาคบริการมีสัดส่วนของการทำงานล่วงเวลาครึ่งต่อครึ่ง

ด้านสวัสดิการของคนทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้คนทำงานใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสะดวกสบายมากขึ้นในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการยังเป็นผู้ช่วยทางอ้อมในเรื่องของการลดภาระค่าครองชีพ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการหลักที่สถานประกอบการจำเป็นต้องจัดให้มี คือ ห้องพยาบาล ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และน้ำดื่ม ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นแท้จริงในการทำงาน ขณะที่ การตรวจสุขภาพประจำปี การมีเครื่องแบบให้คนทำงานฟรี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่คนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดรถรับส่งระหว่างจุดไปยังสถานที่ทำงาน การมีที่พักให้แก่คนทำงานฟรี การมีห้องพักผ่อน การมีที่จอดรถ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่คนทำงานทางอ้อม และเป็นน้ำหล่อเลี้ยงที่สำคัญ ที่มีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตคนทำงานดีขึ้นในระดับหนึ่ง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า คนทำงานมีมากกว่าร้อยละ 80 ที่พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ

การมีสหภาพแรงงานเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ พบว่า คนทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนทำงานในภาคบริการเกือบ 3 ใน 4 ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน (ร้อยละ 70.8) อย่างไรก็ตาม ในจำนวนคนทำงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน พบว่า มีถึงร้อยละ 62.5 ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72) ต้องพบเจอปัญหาสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงาน โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ความร้อน มีถึงร้อยละ 48 และที่น่าเป็นห่วงคือ มากกว่า 1 ใน 3 ของคนทำงานที่ต้องเผชิญปัญหาสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานนั้น ต้องพบปัญหาสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานมากกว่า 5 อย่างขึ้นไป

ด้านหนี้สินของคนทำงาน พบว่า คนทำงาน 3 ใน 4 มีหนี้สินที่ต้องจ่าย ดังนั้น สถานภาพการกู้เงินในคนทำงานจึงสูงถึงร้อยละ 73 และเป็นการกู้นอกระบบถึงร้อยละ 59.5

6. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้านสุขภาพ

สุขภาพกาย

คนทำงานประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยในรอบ 1 เดือนก่อนการสัมภาษณ์ สำหรับการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน พบว่า มีเพียงร้อยละ 16.5 และเมื่อคนทำงานเข้ารับบริการการรักษาพยาบาลมีเกือบ 2 ใน 3 (ร้อยละ 64.5) ที่เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมได้หมด อย่างไรก็ตามยังมีคนทำงานส่วนหนึ่ง ร้อยละ 11 ที่ไม่ใช้บัตรประกันสังคมขณะเข้าไปใช้บริการทางการแพทย์ โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมใช้บริการประกันสังคมประเภทเบิกได้หมดมากกว่าคนทำงานในภาคบริการ (ร้อยละ 71.2 และร้อยละ 57.3 ตามลำดับ) และคนทำงานในภาคบริการเลือกที่จะไม่ใช้บัตรประกันสังคมมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 15.6 และร้อยละ 6.7 ตามลำดับ)

ในการประเมินสุขภาพตนเอง ในภาพรวม พบว่า ร้อยละ 79 ของคนทำงานมีความพึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง

สุขภาพจิต

ตัวชี้วัดความสุขในการสำรวจนำร่องครั้งนี้ ใช้แบบวัดความสุขโดยการประเมินตนเอง และให้คะแนนเริ่มจาก 0 คะแนน ไปจนถึง 10 คะแนนเต็ม พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของคนทำงานอยู่ที่ระดับ 6.92 คะแนน และเมื่อนำมาคำนวณกับความสามารถในการจัดการปัญหา พบว่า ความสุขมีระดับแปรผันตรงกับความสามารถในการจัดการปัญหา คือ คนทำงานที่สามารถจัดการปัญหาได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีระดับความสุขสูงกว่า คนทำงานที่สามารถจัดการปัญหาได้ในระดับที่ต่ำลงมา

พฤติกรรมด้านบวกต่อสุขภาพ

คนทำงาน 3 ใน 5 ที่มีพฤติกรรมการกินอาหารมื้อหลักครบทุกมื้อ (3 มื้อ คือ เช้า กลางวัน และเย็น) โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมกินอาหารครบ 3 มื้อ มากกว่า คนทำงานในภาคบริการ ในขณะที่มื้อเช้าเป็นมื้อที่สำคัญ แต่ปรากฏว่า คนทำงานเลือกที่จะงดมื้อเช้ามากกว่างดมื้อเย็น โดยพบสถานการณ์เช่นเดียวกันทั้งในคนทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยเฉพาะคนทำงานในภาคบริการที่กินอาหาร 2 มื้อ โดยเลือกงดมื้อเช้ามีถึงมากกว่า 1 ใน 4 พฤติกรรมด้านบวกอีกหนึ่งเรื่องที่น่าสนใจ คือ การออกกำลังกาย พบว่า คนทำงานร้อยละ 46.5 ไม่ออกกำลังกายเลย และพบมากกว่าในกลุ่มคนทำงานในภาคบริการ อย่างไรก็ตาม คนทำงานถึง 2 ใน 3 ที่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยคนทำงานภาคบริการระบุว่า มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม

พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพกาย ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการเป็นโรคเรื้อรัง ซึ่งพบว่าเกือบ 1 ใน 4 ของคนทำงานผู้ชายยังมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่เป็นประจำ แต่การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกวันนั้นไม่พบเลย ยกเว้นเครื่องดื่มชูกำลังที่คนทำงานผู้ชายยังคงมีการดื่มทุกวันอยู่เพียงร้อยละ 3.7 สำหรับการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัยนั้น พบว่า คนทำงานทั้งชายและหญิงไม่ใช้ถุงยางอนามัยกับสามีหรือภรรยาตนเอง สาเหตุสำคัญน่าจะมาจากความเชื่อใจกัน แต่ที่น่าเป็นห่วงคือ การไม่ใช้ถุงยางอนามัยกับคู่นอนอื่นที่ไม่ใช่สามีหรือภรรยาตนเอง เช่น แฟน

เพื่อนสนิท ผู้หญิงอื่น หรือ ผู้ให้บริการทางเพศ เป็นต้น มีสัดส่วนการไม่ใช้ถุงยางอนามัยขณะมีเพศสัมพันธ์ในกลุ่มดังกล่าวค่อนข้างสูง

สำหรับพฤติกรรมเสี่ยงด้านสังคม พบว่า คนทำงานจากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสังคมที่น่าเป็นห่วง ในเรื่องของการเล่นการพนัน เนื่องจากมีไม่ถึง 1 ใน 5 ที่มีพฤติกรรมเล่นการพนัน แต่การซื้อลอตเตอรี่ ยังคงมีจำนวนมาก โดยคนทำงาน 1 ใน 5 ซื้อลอตเตอรี่ทุกงวด

3. ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

เป็นการถอดบทเรียนจากการจัดการความรู้ ในกลุ่มบุคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้บริหารสูงสุดหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ของการทำงานที่ดีที่สุด ที่นำไปสู่เป้าหมายระดับสูงสุดขององค์กรนั้นได้ผล “ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice” เพื่อให้สถานประกอบการอื่น สามารถนำไปปรับใช้ได้ ประกอบด้วยกลุ่มตัวชี้วัด 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวชี้วัดการทำงาน
2. กลุ่มตัวชี้วัดค่าตอบแทน
3. กลุ่มตัวชี้วัดสวัสดิการ
4. กลุ่มตัวชี้วัดความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. กลุ่มตัวชี้วัดสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน
6. กลุ่มตัวชี้วัดสิทธิและความเป็นธรรม

โดยภายใต้กลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าว จะมีองค์ประกอบตัวชี้วัดย่อยกำกับอยู่ (สามารถดูได้ในบทที่ 5) ซึ่งสถานประกอบการอื่นสามารถนำมาพิจารณาและปรับใช้กับองค์กรของตนเองได้ นอกจากนี้ จากการจัดการความรู้ในกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่ได้กล่าวมานั้น ทำให้ได้แนวทางในการทำงานของคนทำงานเพื่อให้เป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุข โดยแบ่งตามระดับของสถานประกอบการ คือ สถานประกอบการระดับใหญ่ และสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก นอกจากนี้ ยังมีแนวทางปฏิบัติให้แก่ระดับคนทำงานภาคปฏิบัติเช่นกัน

จากการถอดบทเรียน พบว่า แนวทางในแต่ละระดับของสถานประกอบการ หรือแม้ในระดับบุคคลก็ตาม มีการนำแนวคิด ความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาประยุกต์ใช้สร้างเป็นกิจกรรมภายในสถานประกอบการ สร้างจิตสำนึกให้คนทำงานมีความสุขกับการทำงาน มีความผูกพันและรักองค์กรที่ทำงาน และให้มองเห็นคุณค่าของคนทำงาน นอกจากการประยุกต์ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของ สสส. มาใช้กับสถานประกอบการแล้ว ผู้บริหารยังสามารถวัดระดับความสุขของคนทำงานได้ง่าย โดยใช้แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต มาวัดระดับความสุขของคนทำงาน เพื่อวัดความก้าวหน้าของคนสถานประกอบการ เพราะหากคนทำงานมีความสุขในการทำงาน ก็ส่งผลต่อภาคการผลิตหรือต้นทุนของสถานประกอบการได้เช่นกัน

โดยสรุปแล้ว “ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice” นี้ ได้จากการสกัดเอาแนวทางการทำงานที่ได้ผลดี จุดแข็งของสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของหรือทำงาน และมุมมองปัญหาที่พบของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จนได้เป็น “ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice” ให้สถานประกอบการอื่นสามารถมั่นใจและนำไปประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการของตนเองหรือที่ตนเองกำลังทำงานอยู่ได้

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 การใช้เครื่องมือสำรวจเพื่อติดตามความเคลื่อนไหวคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ในการสำรวจติดตามความเคลื่อนไหวคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ในระยะที่ 2 ให้คำนึงถึงข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเก็บข้อมูลที่เป็นตัวแทนแรงงานในระบบทั้งหมด เพื่อใช้ข้อมูลจากการสำรวจในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาแรงงานในภาพรวม
2. การเก็บข้อมูลที่เป็นตัวแทนแรงงานในระบบควรเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีขนาด ประเภท และลักษณะงานที่หลากหลาย เพื่อให้การกำหนดนโยบายแรงงานมีความหลากหลายตรงกับความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน
3. ควรมีการกำหนดหน่วยงานประจำที่รับผิดชอบในการสำรวจข้อมูลที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องและสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงได้ หรือมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้ประกอบการทำการสำรวจข้อมูลเอง โดยชี้แจงประโยชน์ของการสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานต่อผู้ประกอบการ
4. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสำรวจ ผู้สำรวจข้อมูลอาจทำรายงานสรุปผลตัวชี้วัดที่สำคัญเป็นลักษณะอัตโนมัติ และรายงานต่อสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจ เพื่อให้ผู้ประกอบการเห็นสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากการเก็บข้อมูลเป็นแบบต่อเนื่องในลักษณะ Labour Watch เพราะผู้ประกอบการจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตแรงงานในสถานประกอบการของตน ซึ่งประโยชน์ที่ผู้ประกอบการได้รับจะทำให้เกิดการร่วมมือที่ดีในการสำรวจข้อมูลในระยะยาว
5. จัดให้มีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานไทย เพื่อปรับแบบสอบถามให้ครอบคลุมสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน เช่น การเปลี่ยนกฎหมายแรงงาน และปัญหาค่าครองชีพ เป็นต้น

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการพัฒนาตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

สรุปแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้คนทำงานเป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุข

- ประเด็นที่น่าสนใจของสถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ การนำหลัก Happy 8 (Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family และ Happy Society) มาสร้างเป็นกิจกรรมโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้พนักงานในบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัท และพนักงานเกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกัน

- สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็กต้องทำให้คนทำงานนึกถึงความสุขในการทำงานมากกว่าตัวเงิน “Happy no money” โดยทำให้คนในองค์กรรักและผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างความสำนึกร่วมกันว่า “ถ้าองค์กรล่มชีวิตของคนทำงานก็ล่มด้วย” และส่งเสริมให้การดำเนินวิถีชีวิตของคนทำงานเป็นไปโดยยึดเอาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลัก ตลอดจนเรียนรู้ในการบริหารเงิน
- การทำกิจกรรมส่วนใหญ่ สถานประกอบการขนาดใหญ่จะเห็นคุณค่าของคน ส่วนบริษัทขนาดเล็กจะมีเทคนิคให้เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ เห็นความสำคัญโดยการทำโครงการเยี่ยมบ้าน (Home Visit) การสร้างต้นแบบคนดี เช่น ส่งเสริมให้การไปทำบุญไม่ถือเป็นวันลาเป็นต้น และเข้าใจในชีวิตส่วนตัว แต่บริษัทที่จะก้าวไปสู่บริษัทขนาดใหญ่ต้องเน้นการทำร่วมกัน ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พยายามสร้างองค์กรให้ห่างไกลในเรื่องของเงิน เน้นความเสียสละ คือ องค์กรเป็นคนลงทุน พนักงานเป็นคนลงแรง เช่น การมีกองทุนพัฒนาบ้านเกิด โดยให้พนักงานที่มีความประสงค์ต้องการทุนนี้สามารถลงชื่อเพื่อขอรับทุนได้ มีห้องสมุดการเรียนรู้
- วัฒนธรรมขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ อยู่ที่วิสัยทัศน์ ต้องสร้างบรรทัดฐาน หรือค่านิยม แต่ในทางปฏิบัติคนก็คิดถึงปากท้อง แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยอยู่ที่ความเชื่อ สิ่งสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีคุณธรรม ไม่มีเงินลงทุนก็ใช้วิธีลงแรง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม ให้กิจกรรมเป็นสื่อกลาง เพื่อลดความขัดแย้ง สร้างความผูกพัน และสร้างกิจกรรมที่มีรูปแบบเหมาะสมกับบริษัท
- การจัดตั้งสหกรณ์เป็นกลไกตัวหนึ่งที่เน้นความสมัครใจ มีการออมทรัพย์ การปล่อยกู้โดยคิดดอกเบี้ยราคาต่ำ
- ควรมีกิจกรรมคืนกำไรให้สังคม เพื่อให้พนักงานรู้จักการทำประโยชน์ให้สังคม
- การติดตามประเมินผล จะมีการประชุมทีมทำงาน มีการประมวลผลโครงการ นำเสนอปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเสนอความคิด
- การสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญ ระหว่างเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ กับระดับผู้จัดการและพนักงาน ควรมีสื่อกลางที่สามารถสื่อสารพูดคุยได้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- การวัดระดับความสุข บริษัททั้งขนาดใหญ่และเล็กควรมีการริเริ่มใช้แบบสอบถาม ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้วัดระดับความสุขของทุกคนในสถานประกอบการของตน ทำให้ทราบระดับความสุขของพนักงานแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด โดยการสุ่มตัวอย่างในทุกแผนก หรืออาจใช้แบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่ทางสถานประกอบการสร้างขึ้นเองก็ได้ การวัดระดับความสุข เป็นตัวบ่งชี้สภาพจิตใจของคนทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงความเจริญก้าวหน้าของสถานประกอบการด้วย

Executive Summary

Improving the quality of life of workers is an important policy that needs to be seriously implemented and achieved. Recognizing the importance of this policy, the Happy Workplace Project under the Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth) is collaborating with the Institute for Population and Social Research (IPSR) of Mahidol University to implement the "Quality of Life of Industrial and Service Workers" project. This project consists of 2 periods of study. The first phase includes a Pilot Study to develop indicators of the Quality of Life of workers through designing a questionnaire to survey the Quality of Life of workers in the industrial and service sectors and examining the lessons learned from Best Practice in order to develop Good Practice from organizations which have been certified by the Ministry of Industry and other related agencies. The Good Practice will be presented to business operators and various networks in order to improve the Quality of Life of workers. The second phase will involve using the above methods to perform a Labour Watch on workers over a period of every 4 months for a year.

Objectives

1) To develop the quality of life and the quality of working life indicators of workers in the industrial and service sectors

2) To examine the "Lessons learned" from the Best Practice of the Industrial and Service sectors to describe how they build on past successes, this can be applied as a guide to develop and improve the quality of life of workers in the industrial and service sectors

Research Methodology

The research uses a combination of research methods including the Documentary Approach, Quantitative Approach, Qualitative Approach and Knowledge Management, and Lessons Learned strategy to obtain information.

Methods and Study Population

Tried and tested, internationally renowned methods were used to collect the information from both Thai and international experiences. Eight focus groups were carried out. They were separated by the categories of gender, age-group, and type of establishments. The groups were questioned in sessions and their opinions, coupled with advice given by experts on the subject, were used to develop the indicators to be used in the pilot study.

The Pilot Study examined a group of 200 workers, aged between 15 – 60 years, who have been working for longer than 3 months and have obtained working licenses, in 4 provinces: Bangkok, Samut Prakan, Pathumthani and Chonburi. These studies took place during the months of March – April 2008.

With regards to Knowledge Management, there were Seminars, Brainstorming and Experience-sharing to squeeze their tacit and explicit knowledge into the Lessons Learned from 3 stakeholders: 1) Workers in "Best Practice" organizations, 2) Owners/business operators/management of "Best Practice" organizations, and 3) Executives and officers in governmental and non-governmental organizations. The information given by these groups is then used to determine the Good Practice.

Results

1) The Indicators of the Quality of Life of Workers

The indicators of the quality of life of workers consist of 6 components: Family, Living Conditions, Morals, Ethics and Culture, Society, Working Conditions and Health.

1. Family consists of 3 indicators: Housing conditions, Visiting hometown and Relationship with family members.
2. Living Conditions consists of 7 indicators: Housing possession, Rent expenses, Environmental problems around the neighbourhood, Safety of life and assets, Distance from the workplace, Difficulty in commuting to the workplace, and Safety in commuting to the workplace.
3. Morals, Ethics and Culture consists of 11 indicators: Gratitude to parents, Generosity, Discipline, Dedication, Tolerance, Respect, Fidelity to spouse, Honesty, Charity, Religious belief and behaviour, and Government services availability.
4. Society consists of 7 indicators: Familiarity with people in the community, Relationship with others within the community, Diversity of lifestyles in the community, Comparison between socio-economic status among workers and their neighbors in the community, Organization of community activities, Participation in such activities and Socializing with friends.
5. Working Conditions consists of 14 indicators: Working days, Working hours, Overtime hours, Shift work, Monthly salary and extra income, Holidays, Leave days, Welfare, Negotiation and participation of workers, Workers' Union, Advancement and work stability, Working environment, Debts and Savings.
6. Health consists of 7 indicators: Physical health, Mental health, Eating habits, Exercise and recreation, Smoking habits, Alcohol and Energy drink habits, Sexual activeness, and Risk-taking behaviour in society.

2) Quality of Life of workers

These survey results were from 200 participants in 4 provinces: Bangkok, Samut Prakan, Pathumthani, and Chonburi. The survey involved the above mentioned 6 components that were developed by the project and its results will be used for the second phase of study or Labour Watch.

From the results, it was found that a little over half of the workers were in the 25-34 age-group while only 7% were over 45 years of age, the least percentage age-group. Only 18% were on a daily or hourly work contract, while the rest of the workers were employed on a monthly basis. This means that this group of workers has the highest job stability and they are also entitled to the special benefits of monthly employment.

After examination of the 6 components, it was found that:

1. Family

68% of workers pay an average monthly rent of 2,308 baht. 32% of workers do not have to pay any monthly rent. More than 75% of industrial workers have to pay monthly rent.

It was also discovered that the overall relationship between the workers and their family is satisfactory. This means that they are able to spend enough time with their family.

2. *Living Conditions*

47% of workers have to face the problem of insects and mosquitoes in their living quarters. 17.3% of industrial workers and 11.5% of service workers have to face more than 3 environmental problems around their living quarters.

51.5% of workers travel to work by private car or motorbike. Overall, it was found that there was little difficulty in commuting to work for the workers. However, a higher percentage of service workers (24%) than industrial workers (14.4%) face obstacles in commuting to work. This is largely due to the fact that industrial workers are able to rent private housing. Thus, they are able to choose where they live and therefore do not have much difficulty in commuting compared to service workers. The average travel time to and from work is 48 minutes.

3. *Morals, Ethics and Culture*

Overall, the workers had positive attitudes towards the morals and ethics of the people in Thai society. It was found that service workers had a better attitude concerning morals, ethics and culture of the Thai people than industrial workers in the aspects of Gratitude to parents, Generosity, Discipline, Tolerance, Respect, Fidelity to spouse, Honesty, Charity, Religious belief and behaviour, and Government service availability. However, the levels of Dedication were similar between these two groups.

4. *Society*

Overall, the workers live in harmony and have strong relationships with their community. Only a small percentage of both industrial workers (5.8%) and service workers (5.2%) feel that they are inferior to the rest of their community. However, a high percentage of industrial and service workers, (39.1 and 42.9% respectively) do not frequently participate in activities in their communities.

5. *Working Conditions*

The majority of workers in both the industrial and service sectors work 6 days per week and a standard of 8 hours per day. Because industrial work is more demanding, it was found that 80% of industrial workers frequently work overtime, while 50% of service workers do so.

Welfare is also an important aspect for the Quality of Life of workers.Having welfare can improve the Quality of Life of workers. Provision of essential welfare means that the workers have a First Aid Room and water at the workplace. Other welfare such as a free yearly check-up, free uniforms, free transportation, free housing, a common room and a parking space indirectly reduce workers' expenses and cost of living. Over 80% of the workers are content with the welfare support they are receiving.

To have a workers' union is also vital for good working conditions. It was found that more than half of the workers worked for organizations without a workers' union which includes 70.8% of service workers. In organizations with a workers' union, 62.5% of workers are members of a workers' union.

About 72% of the workers have environmental problems around their workplace. The most common problem is intense heat (48%) and more than one third of the workers have to face more than 5 environmental hazards in their work.

It was found that 75% of the workers owed debt leading to 73% of them taking out a workers' loan while 59.5% report to loans outside of the financial system.

6. *Health*

Physical Health

51% of workers report good physical health and have not been ill within the month of the survey. Only 16.5% had physical illness due to work and 64.5% could claim all of their hospital expenses from social security after receiving hospital treatment. 11% of workers do not use social security when they go for hospital treatment. Industrial workers (71.2%) use social security more than service workers (57.3%). Service workers (15.6%) choose not to use social security more than industrial workers (6.7%).

79% of the workers were reportedly satisfied with their physical health.

Mental Health

The survey used a system of self-valuation of contentment ranging from a score of 0 to10. The average score was 6.92. When this information was compared to the ability of workers to sort out their problems, it was discovered that workers with a higher ability to sort out problems scored higher in the self-valuation of contentment test.

Positive Behaviour towards Health

60% of workers eat every meal (lunch, breakfast and dinner). Industrial workers tend to accomplish this feat more than service workers. Breakfast is the most important meal but workers tend to skip breakfast more than lunch. This behaviour was found in both types of workers with 25% of service workers skipping breakfast. Level of exercise was also measured and 46.5% of workers do not exercise in any way, shape or form. More service workers do not exercise than industrial workers. 67% of all workers record that they get enough rest. Service workers get more rest than industrial workers.

Risks towards Health

Risks include smoking, alcohol consumption, energy drink consumption, and unprotected sex. Almost 25% of male workers smoke on a daily basis while there was no percentage of workers who drank alcoholic beverages on a daily basis. 3.7% of male workers drank energy drinks on a daily basis.

It was found that married workers do not use protection, due to trust. However, a worrying fact is that there is also a high percentage of workers who have unprotected sex with other women (girlfriends, partners, friends, colleagues, mistresses, prostitutes).

Gambling is not a high risk. Less than 20% of workers are regular gamblers. However, lottery players are more evident with more than 20% buying lottery tickets for every lottery draw.

3. Good Practice

The method of Good Practice involves using the information collected from the research involving industrial and service workers to find out the lessons learned and also to find out the best conditions for the workers to work in. Good Practice can be used by organizations to present the best conditions for its workers. Below are the 6 indicator groups to Good Practice:

1) Working Component
2) Remuneration Component
3) Welfare Component
4) Advancement and Security Component
5) Working Environment Component
6) Fairness and Rights Component

Within these indicators, there are also sub-indicators (which are featured in Chapter 5). Other organizations are able to use and manipulate this information for their own use. From our 3 sample groups, we were able to find out the conditions needed in order for workers to be successful and happy at their workplace which are categorized into Large, Medium and Small business operators.

From the research, it was found that ThaiHealth's Happy 8 were used to create a successful and hardworking mentality among workers, to develop workers' loyalty to their organization and to create appreciation for their colleagues. Apart from using the Happy 8, managers can make use of surveys provided by the Department of Mental Health to measure the happiness level of employees in the organization. Happy employees have an impact on production, operating costs and the development of the organization.

The "Good Practice" that have been obtained were compiled from the information collected including the organization's strengths and weaknesses, factors contributing to a worker's happiness and conflicts between groups in the survey. The information may be used by other organizations who may wish to put it to their own use.

4. Guidelines

4.1 Using survey tools to monitor the progress of the Quality of Life of workers.

In the attempt to monitor the progress of the Quality of Life of workers, guidelines should be followed

1. All pieces of information should be kept systematically so that information from the survey can be used to develop overall worker policy.
2. Information should be collected from organizations with different size, type and work functions so that the information can be used to determine worker policy to meet the needs of workers in different types of organizations.
3. An agency should be assigned to be responsible for continuous information collection. Information should be consistent during long periods of research. This is so that any change can be kept track of and corrected. Alternatively, organizations may be trained to conduct the survey themselves.
4. In order to motivate the business operators, the researcher should make a report about the workers who are under the organization's employment, so that the managers are able to see the state of their own employees. This could benefit future policies and choices made by the manager. Especially during Labour Watch, employers can see the development of their workers' quality of life. The benefits received by the business operators will create good cooperation in long-term surveys.
5. There should be an open floor on the subject of The Quality of Life of Thai Workers so that the questionnaire can be adjusted to suit present conditions such as changes in labor laws and the rising cost of living.

4.2 Guidelines for Good Practice

The guidelines to creating successful and happy workers

- Large business operators use the Happy 8 (Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family and Happy Society) to develop activities involving employees so that employees can work effectively and create the utmost benefits for the company. Employees can also bond and become closer.
- For smaller organizations, the main goal is to present the case of trying to convince the employees that happiness with their work is more important than money. This can be done by teaching them to develop appreciation for and loyalty to their organization. The message of "without the organization, I am nothing" needs to be presented and accepted by the employees. The employees also need to be taught about the self-sufficiency concept and how to manage money wisely.
- Large businesses already have appreciation for the people in their organization. In small businesses, the owner or management recognizes the importance of their workers by implementing projects such as home visits, model employees, promoting merit-making at temples without considering it as taking a leave, and understanding their workers' personal life. Organizations that want to become large size organizations must emphasize cohesion and making employees feel that they belong. If possible try to distance the organization from money issues as far as possible. Instead, try to promote sacrifice e.g. management sacrifices the money and employees sacrifice their sweat. Sample projects include funds to develop the workers' hometown and a learning library.
- The culture of the business can be changed depending on vision and values. It needs to be fair. It needs to be distanced from money and more towards cohesion. Activities will need to be arranged and used in order to develop co-operation among employees. Its goals are to reduce conflict and increase unity. In addition, the activities should be appropriate to the organization.
- The formation of a worker's union is very important. It needs to be able to offer loans to its employees with very low interest rates.
- There should be activities to give back to the community so that employees can feel that they are contributing to society.
- Monitoring the progress includes working group meetings, project evaluation, continuous development and providing opportunities for the new generation to present their opinions
- Communication between business owners/top management and managers/employees is vital. There should be a medium of communication in which employees and employers can exchange opinions regarding work, welfare and problems that arise.
- Large and small firms should use surveys which are available from the Department of Mental Health, the Ministry of Public Health to measure the level of happiness of the people under their employment. This can be done by random sampling in every department. Organizations may also design their own evaluation forms to measure happiness. The level of happiness of employees has an effect on the organization's development.

บทคัดย่อ

ประชากรวัยทำงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คุณภาพชีวิตคนทำงานของประชากรกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อ 1) พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และ 2) ศึกษาและถอดบทเรียนรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต คนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่เป็นสถานประกอบการต้นแบบ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ในการพัฒนาตัวชี้วัดใช้กระบวนการที่ผ่านขั้นตอนของการทบทวนวรรณกรรม การสนทนากลุ่ม และจากข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ และผู้เชี่ยวชาญของโครงการฯ เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดให้สมบูรณ์ ตัวชี้วัดที่พัฒนานี้ได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจนำร่อง (Pilot Study) สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานจากคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการจำนวน 200 ตัวอย่าง ในสถานประกอบการที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับดีใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี สำหรับการศึกษาตัวอย่างที่ดีได้ทำการศึกษาเพื่อถอดบทเรียนจากผู้เกี่ยวข้องจำนวน 3 กลุ่ม

การศึกษาครั้งนี้ ได้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ

1. ครอบครัว
2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
3. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม
4. สังคม
5. การทำงาน
6. สุขภาพ

ผลจากการสำรวจนำร่องคุณภาพชีวิตคนทำงานจากตัวชี้วัดทั้ง 6 องค์ประกอบ ในภาพรวม ส่วนใหญ่คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการไม่แตกต่างกันมากนัก โดยในด้าน***ครอบครัวและสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย*** พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่จะยังอยู่กับครอบครัวแม้ส่วนใหญ่ต้องเช่าที่พักอาศัย และที่พักตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีปัญหายุง และแมลง บ้าง แต่ด้านความปลอดภัย และการเดินทางไปทำงานนั้นไม่มีปัญหา ส่วนความสัมพันธ์ในครอบครัวนั้นแม้บางส่วนไม่ได้อาศัยอยู่กับครอบครัว แต่ก็ยังสามารถไปเยี่ยมเยียนกันได้ และมีความสัมพันธ์กับครอบครัวที่ค่อนข้างดี ในด้าน***คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม รวมถึงด้านสังคม*** พบว่า คนทำงานมีทัศนะที่ดีต่อคนไทยในทุกๆ ด้าน ความสัมพันธ์กับคนในสังคมก็อยู่ในระดับดี สำหรับด้านการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีการทำงานทั้งจำนวนวันต่อสัปดาห์และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวันตามที่กฎหมายกำหนด มีการทำงานล่วงเวลาบ้าง ด้านรายได้โดยเฉลี่ยนั้น พบว่า 2 ใน 3 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท และส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการพื้นฐานที่สถานประกอบการจัดให้ และ 1 ใน 4 ของคนทำงานพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมาก อย่างไรก็ตาม พบว่า คนทำงานยังมีส่วนร่วมในสหภาพค่อนข้างต่ำ แต่ก็สามารถรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองกับสถานประกอบการได้ ทางด้าน***สุขภาพ***นั้น พบว่า กว่าครึ่งของคนทำงานไม่เคยเจ็บป่วยในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา และมีพฤติกรรมสุขภาพในทางบวกสูง แม้จะมีการออกกำลังกายไม่ถึงครึ่งหนึ่ง และบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงอยู่ โดยเฉพาะการสูบบุหรี่ของคนทำงานชาย อย่างไรก็ตาม คนทำงานมีระดับความสุขที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง คือ 6.92 จาก คะแนนเต็ม 10

Abstract

The working age population is a significant force in the country's social and economic development. Therefore, the quality of life of this working age group is important. The objective of this research is 1) to develop the quality of life and the quality of working life indicator of workers in the industrial and service sectors and 2) to study and learn about ways to improve the quality of life of workers and the quality of working life in businesses with best practice in the industrial and service sectors as a guideline in developing and promoting the quality of life of workers.

The development process of this indicator involved documentary research, focus group discussions, and advice from the project's board members and experts. This indicator was applied as a tool in a pilot study of the quality of life of workers in the industrial and service sectors. There were a total of 200 samples from businesses with high quality standards in 4 provinces namely Bangkok, Samut Prakan, Pathumthani, and Chonburi. The study involved lessons from 3 related groups.

The study comprises of quality of life indicators in 6 components:

1. family,
2. environment and housing,
3. morals, ethics and culture,
4. society,
5. work, and
6. health.

The overall results of the pilot study of the quality of life of workers revealed that the workers' quality of life is not much different in the industrial and service sectors. In the component of ***family and environment and housing***, it was found that the majority of workers live with their families even though most of them have to rent. Their residences are located in environments with mosquito and insect problems. However, they have no problems concerning safety and commuting to work. Regarding family, though some workers do not live with their family, they can visit their family and have rather good ties with their family. In the component of ***morals, ethics and culture and society***, it was found that the workers have a good attitude towards Thais in all areas and have a good relationship with other people in society. In the component of ***work***, it was found that the majority worked the number of days and average hours per day according to established laws, with some working overtime. With regards to average income, it was found that 2 out of 3 receive lower than Baht 10,000 per month. The majority of the workers receive basic welfare provided by the business operators and one fourth of the workers are very satisfied with the welfare they receive. It was found that the workers' involvement in trade union is rather low, but they can join together to negotiate with the business operators. In the component of health, it was found that half of the workers were not sick in the past month. They have rather high positive health behaviors even though less than half exercise. Some have high risk behaviors, especially smoking among male workers. However, workers have a rather high average happiness level at 6.92 points out of a total of 10.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ii
กิตติกรรมประกาศ	iii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	iv
Exceutive Summary	xii
บทคัดย่อ	xviii
Abstract	xix
สารบัญ	xx
สารบัญตาราง	xxii
สารบัญแผนภาพ	xxii
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญของปัญหา	3
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	5
1.5 วิธีการดำเนินงาน	8
1.6 ผลการศึกษาระยะที่หนึ่ง	10
บทที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัยและวิธีการศึกษา	
2.1 การวิจัยเอกสาร	15
2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	15
2.3 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ	16
2.4 การจัดการประชุม	21
บทที่ 3 เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน	
3.1 โครงสร้างแบบสอบถาม	27
3.2 การนำเสนอแบบสอบถามไปใช้ในการสำรวจนำร่อง	36
บทที่ 4 ผลการสำรวจนำร่อง (Pilot Survey)	
4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	41
4.2 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย	46
4.3 องค์ประกอบด้านครอบครัว	53
4.4 องค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม	59
4.5 องค์ประกอบด้านสังคม	64

4.6 องค์ประกอบด้านการทำงาน 67
4.7 องค์ประกอบด้านสุขภาพ 91

บทที่ 5 การพัฒนารูปแบบหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)
5.1 ที่มาและเป้าหมายของการพัฒนาตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) 107
5.2 การจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) 107
5.3 วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน และการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ 110

บทที่ 6 สรุปและข้อเสนอแนะ
6.1 สรุปผลการศึกษา 122
6.2 ข้อเสนอแนะ 127

บรรณานุกรม 135

ภาคผนวก
ภาคผนวก 1: รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ 138
ภาคผนวก 2: รายชื่อคณะผู้เชี่ยวชาญโครงการฯ 139
ภาคผนวก 3: รายชื่อผู้เข้าประชุมระดมสมอง 140
ภาคผนวก 4: แบบสอบถามเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ 143
ภาคผนวก 5: แบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ 149
ภาคผนวก 6: ตารางสถิติ 165

รายชื่อคณะทำงานโครงการวิจัย 181

- ชื่อนักวิจัย
- นักวิจัยผู้ช่วย
- ผู้ควบคุมงานสนาม
- พนักงานสัมภาษณ์

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง

2.1	การดำเนินการคัดเลือกกลุ่มในการจัดการสนทนากลุ่ม	16
2.2	จังหวัดตัวอย่าง จำนวนสถานประกอบการ จำนวนผู้ประกันตน ร้อยละของผู้ประกันตนทั้งประเทศ	17
2.3	เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการที่กำหนด และจำนวนที่เก็บข้อมูลจริง จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	18
3.1	รายละเอียดการพัฒนาหมวดตัวชี้วัดและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน	30
4.1	ร้อยละของพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง	102

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพ

1.1	ขั้นตอนการดำเนินการโครงการฯ	11
2.1	ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจนำร่อง	19
2.2	ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคบริการที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจนำร่อง	19
4.1	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามพื้นที่ที่เก็บข้อมูล	41
4.2	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	42
4.3	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามเพศ และจังหวัดที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม	42
4.4	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ และจังหวัดที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม	43
4.5	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามการศึกษา	43
4.6	ร้อยละของคนทำงานชายและหญิง จำแนกตามสถานภาพสมรส	44
4.7	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน	44
4.8	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการและสถานภาพการจ้างงาน	45
4.9	ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามสัญญาการจ้างงาน	45
4.10	ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน	45
4.11	ร้อยละของลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน	46
4.12	ร้อยละของลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	47
4.13	ร้อยละของสถานภาพการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	48
4.14	ร้อยละของสถานภาพคนทำงานเป็นลูกจ้างประจำ ลูจ้างรายวัน/รายชั่วโมง จำแนกตามสถานภาพการครอบครองที่อยู่อาศัย	49

4.15	ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบบริเวณที่พักอาศัย (ตอบได้หลายข้อ)	50
4.16	ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบในบริเวณที่พักอาศัยของคนทำงาน	50
4.17	ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบในบริเวณที่พักอาศัยของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	51
4.18	ร้อยละแสดงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย	51
4.19	ร้อยละของการครอบครองที่อยู่อาศัย จำแนกตาม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	52
4.20	ร้อยละแสดงวิธีการมาทำงานของคนทำงาน	52
4.21	ร้อยละแสดงความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	53
4.22	ร้อยละลักษณะครอบครัวของคนทำงาน	54
4.23	ร้อยละลักษณะครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	54
4.24	ร้อยละของลักษณะครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนา	54
4.25	ร้อยละของการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	55
4.26	ร้อยละของการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามลักษณะครอบครัว	56
4.27	ร้อยละของคนในครอบครัวที่คนทำงานกลับไปเยี่ยมครั้งสุดท้าย	56
4.28	ร้อยละของการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน	57
4.29	ร้อยละของครอบครัวที่มีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ	58
4.30	ร้อยละของความรู้สึกต่อสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	58
4.31	ร้อยละของเวลาที่อยู่กับคนในครอบครัว จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	58
4.32	ร้อยละจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่อยู่ด้วยกัน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	59
4.33	ร้อยละของคนทำงานที่มีทัศนคติต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	60
4.34	ร้อยละการบริจาคหรือให้ทานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	63
4.35	ร้อยละการปฏิบัติศาสนกิจในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	63
4.36	ร้อยละความสะดวกเมื่อมาติดต่อหน่วยงานราชการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	64
4.37	ร้อยละการรู้จักกับคนในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	65
4.38	ร้อยละความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่อยู่อาศัย จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	65
4.39	ร้อยละความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	65
4.40	ระดับ/ สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชนที่พักอาศัย จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	66
4.41	ร้อยละการจัดกิจกรรมหรือชมรมในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	66
4.42	ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกในชมรมที่ชุมชนที่พักอาศัยจัดขึ้น จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	66
4.43	ร้อยละของการมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	67
4.44	ร้อยละจำนวนวันทำงานที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการกำหนดและวันทำงานจริง	68

4.45	ร้อยละจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันที่คนทำงานทำจริง จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	69
4.46	การทำงานล่วงเวลาของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	70
4.47	ร้อยละการทำงานกะและกะหมุนเวียนของคนทำงาน	70
4.48	ร้อยละการทำงานกะของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	71
4.49	ร้อยละการทำงานกะของคนทำงาน จำแนกตามระดับความสุข	71
4.50	ร้อยละค่าจ้างต่อเดือนจากการทำงาน	72
4.51	ร้อยละค่าจ้างต่อเดือนจากการทำงานในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	72
4.52	ร้อยละรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	73
4.53	ร้อยละค่าล่วงเวลาในวันทำงานต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานล่วงเวลาในสถานประกอบการ	73
4.54	ร้อยละค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานล่วงเวลาในสถานประกอบการ	74
4.55	ร้อยละค่าบริการ (Service charge) ต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานในสถานประกอบการ	74
4.56	ร้อยละค่าเบี้ยขยันต่อเดือนที่คนทำงานได้รับจากสถานประกอบการ	75
4.57	ร้อยละค่าทิปที่คนทำงานได้รับต่อเดือน	75
4.58	ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	76
4.59	ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	76
4.60	ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	77
4.61	ร้อยละวันลาประเภทต่าง ๆ ที่สถานประกอบการกำหนด	77
4.62	ร้อยละวันลาประเภทต่าง ๆ ที่คนทำงานลาและได้รับค่าจ้าง	78
4.63	ร้อยละคนทำงานภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่าง ๆ	78
4.64	ร้อยละคนทำงานภาคบริการที่ได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่าง ๆ	79
4.65	ร้อยละหนี้สินของคนทำงาน	79
4.66	ร้อยละการกู้และแหล่งกู้เงินของคนทำงาน	80
4.67	ร้อยละภาวะการออมเงินของคนทำงาน	80
4.68	ร้อยละภาวะการออมเงินของคนทำงานจำแนกตามเพศ	80
4.69	ร้อยละสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดและสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มี	81
4.70	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีและคนทำงานสามารถเข้าใช้ได้	82
4.71	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีตามกฎหมาย	82
4.72	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีตามกฎหมายและคนทำงานได้รับสวัสดิการ	83
4.73	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	83
4.74	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด และคนทำงานได้รับ	84
4.75	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	84
4.76	ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด และคนทำงานได้รับ	85
4.77	ร้อยละระดับความพึงพอใจของคนทำงานต่อสวัสดิการที่ได้รับ	85
4.78	ร้อยละการรวมตัวของคนทำงานเพื่อเจรจาต่อรองสวัสดิการในสถานประกอบการ	86
4.79	ร้อยละการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ	86

4.80	ร้อยละการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม	87
4.81	ร้อยละการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการบริการ	87
4.82	ร้อยละการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ	88
4.83	ร้อยละการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	88
4.84	ร้อยละความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	89
4.85	ร้อยละปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	90
4.86	ร้อยละสภาพปัญหาที่พบในที่ทำงาน (ตอบได้หลายข้อ)	90
4.87	ร้อยละอุปกรณ์ป้องกันอันตราย	91
4.88	ร้อยละของการเจ็บป่วยของคนทำงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา	92
4.89	ร้อยละของการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา	92
4.90	ร้อยละของการได้รับบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา	92
	4.90.1) ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามเพศ	93
	4.90.2) ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	93
	4.90.3) ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ	93
4.91	ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์	94
	4.91.1) ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์ จำแนกตามประเภทของกิจการ	94
	4.91.2) ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์ จำแนกตามตำแหน่งงานและสภาพการจ้างงาน	95
4.92	4.92.1) ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตามเพศ	95
	4.92.2) ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตาสภาพการจ้างงาน	96
	4.92.3) ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตามประเภทของกิจการ	96
4.93	ร้อยละของสุขภาพกายเทียบกับเดือนที่ผ่านมา	96
4.94	ค่าเฉลี่ยความสุขจำแนกตามความสามารถในการจัดการกับปัญหา	97
4.95	ร้อยละของคนทำงานที่กินอาหารมื้อหลัก	98
4.96	พฤติกรรมการอาบน้ำของคนทำงาน	98
4.97	พฤติกรรมการแปรงฟันของคนทำงาน	99
4.98	ร้อยละของการออกกำลังกายของคนทำงาน	100
4.99	ร้อยละของการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ	100
4.100	ร้อยละพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของคนทำงานชาย	101
4.101	ร้อยละพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของคนทำงานหญิง	101
4.102	ร้อยละของการมีเพศสัมพันธ์ของคนทำงานในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา	103
4.103	ร้อยละของคนทำงานที่ไม่ใช้ถุงยางอนามัยเป็นประจำ	103
4.104	ร้อยละของคนทำงานที่เล่นการพนัน	104
4.105	ร้อยละของคนทำงานที่ซื้อลอตเตอรี่	104

1

บทนำ

1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ประชากรวัยแรงงาน หรือคนทำงานเป็นกลุ่มประชากรที่ถือว่ามีศักยภาพมากที่สุดในการสร้างผลผลิตแก่ประเทศ ประชากรกลุ่มนี้จึงเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และมีส่วนช่วยสร้างเสริมประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ซึ่งนอกเหนือจากบทบาททางด้านเศรษฐกิจแล้ว ประชากรวัยแรงงานยังเป็นผู้ที่ให้การดูแลประชากรวัยเด็ก และประชากรสูงอายุด้วย

ในช่วง 30-40 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรของประเทศไทยที่พบการลดลงของอัตราเกิดอย่างมากและรวดเร็ว ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานของไทยเพิ่มขึ้น เนื่องจากสัดส่วนของเด็กลดลง แต่พบว่าจะเพิ่มขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น หลังจากนั้นสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะค่อยๆ ลดลง ช่วงเวลาที่มีการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรวัยแรงงานถือเป็นช่วงปันผลทางประชากร โดยพบว่า มีการเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 55.64 ในปี 2523 เป็นร้อยละ 61.68 และ 65.92 ในปี 2533 และปี 2543 ตามลำดับ และจะเพิ่มขึ้นสูงสุดในปี 2552 ที่มีสัดส่วนถึงร้อยละ 67.08 แต่หลังจากนั้นสัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะลดลงเรื่อยๆ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ที่ลดลงต่ำกว่าระดับทดแทนมานานกว่าสิบปี (เกื้อ บุญวงศ์สิน 2549, 2550) ในช่วงเวลานี้จึงควรต้องมีการเร่งพัฒนาแรงงานไทยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้แรงงานเหล่านี้สามารถก้าวขึ้นมาเป็นแรงงานที่มีระดับทักษะที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ของประชากรกลุ่มนี้ไปพร้อมๆ กันด้วย เพราะหากประชากรกลุ่มนี้มีคุณภาพ สามารถสร้างผลผลิตได้อย่างเต็มศักยภาพ ประเทศก็จะได้รับปันผลสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมการเพื่อให้ประชากรกลุ่มนี้ก้าวย่างไปสู่วัยสูงอายุ ให้เป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพที่ดี ทั้งสุขภาพกาย สมอง และจิตใจ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้แผนสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตคนทำงาน และวางเป้าหมายให้องค์กรภาคเอกชนทุกประเภทมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยให้การสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้และข้อมูล เพื่อการพัฒนาสุขภาวะในองค์กรเอกชน และได้มอบความรับผิดชอบให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้คุณภาพชีวิตคนทำงานที่จะช่วยสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อเครือข่ายการทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยค้นหาตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่สามารถแสดงสถานการณ์และคุณภาพชีวิตคนทำงาน รวมถึงการถอดบทเรียนตัวอย่างของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปขยายผลต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ เน้นการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการที่ได้รับมาตรฐานรับรอง และอยู่ในระบบที่เป็นผู้ประกันตนในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ทั้งนี้ เนื่องจากมีประชากรวัยแรงงานที่ทำงานในทั้งสองภาคเศรษฐกิจนี้เป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งเป็นผลจากนโยบายพัฒนาของประเทศไทยที่ผ่านมา ซึ่งเน้นอุตสาหกรรมการส่งออกและการบริการ ทำให้ทั้งสองภาคเศรษฐกิจนี้ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ในปัจจุบันมีผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคม ทั้งประเทศเกือบ 9 ล้านคน และส่วนใหญ่เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน 2550) ซึ่งระบบการคุ้มครองแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการโดยเฉพาะด้านสวัสดิการ ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ จะมีมาตรฐานและมีความแตกต่างจากคนทำงานในภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ซึ่งความแตกต่างนี้อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการได้ ผลการศึกษาคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการทั้ง 2 ภาคดังกล่าว จึงคาดหวังว่า สามารถขยายผลไปยังคนทำงานกลุ่มอื่นๆ ได้ทั่วประเทศ

ผลสำคัญที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ นอกจาก เป็นการสนับสนุนการทำงานของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนแล้ว ยังพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ตลอดจนรูปแบบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานที่ได้จากการถอดบทเรียนจากสถานประกอบการต้นแบบ ซึ่งมีความสำคัญและเหมาะสมอย่างยิ่ง สำหรับใช้ในการติดตามความเคลื่อนไหวคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน (Labour Watch) ทั้งนี้ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องยังสามารถนำข้อมูลจากการศึกษานี้ ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 พัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต***คนทำงาน***และ***คุณภาพชีวิตการทำงาน***ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

1.2.2 ศึกษาและถอดบทเรียนรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต**คนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ**ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่เป็นสถานประกอบการต้นแบบ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตคนทำงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของแรงงานหรือคนทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยครอบคลุมมิติต่างๆ ที่เกี่ยวพันกับคุณภาพชีวิตคนทำงาน อันได้แก่ ครอบครัว สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม สังคม ชีวิตการทำงานและสุขภาพ มิติเหล่านี้ได้จากการสำรวจสถานการณ์ การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต การค้นหาและถอดบทเรียนรูปแบบการทำงานที่สามารถนำมาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานเต็มเวลาในภาคกิจการดังกล่าว

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็น คุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด

วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลาต่างๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้ และการออมเงินของคนทำงาน

คนทำงาน หมายความถึง ลูกจ้างที่มีอายุ 15 - 60 ปี และกำลังทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

สถานประกอบการ หมายความถึง สถานที่ประกอบการผลิตหรือการให้บริการ ในกิจการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่มีคนทำงานเต็มเวลา เกินกว่า 50 คน สถานประกอบการในการศึกษาระยะที่หนึ่งนี้ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานตามมาตรฐานกระทรวงอุตสาหกรรม กระจายอยู่ใน 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี ส่วนการศึกษาในระยะที่สองนั้น จะทำการสำรวจติดตามความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน (Labour Watch) ในสถานประกอบการที่มีมาตรฐานหลากหลาย เป็นระยะทุก 4 เดือน หรือ 3 รอบใน 1 ปี ใน 14 จังหวัด ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร 2) สมุทรปราการ 3) ปทุมธานี 4) นครปฐม 5) พระนครศรีอยุธยา 6) ชลบุรี 7) ระยอง 8) ฉะเชิงเทรา 9) ปราจีนบุรี 10) ขอนแก่น 11) นครราชสีมา 12) ลำพูน 13) เชียงใหม่ และ 14) สงขลา

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม หมายความถึง สถานประกอบการในธุรกิจการผลิตที่มีคนทำงานทั้งหมดมากกว่า 50 คน ภาคอุตสาหกรรมนี้ เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามลักษณะอุตสาหกรรมของประเทศไทย ได้แก่ เครื่องจักร/เครื่องยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ เหล็ก/โลหะ/พลาสติก อุตสาหกรรมเคมี/ปิโตรเลียม อาหาร/เครื่องดื่ม/ยาสูบ สิ่งทอ/เครื่องนุ่งห่ม/เครื่องหนัง เป็นต้น

สถานประกอบการภาคบริการ หมายความถึง สถานประกอบการที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นลักษณะของการให้บริการที่มีคนทำงานทั้งหมดมากกว่า 50 คน เช่น โรงแรม/ภัตตาคาร สถานที่ขายเครื่องอุปโภค/บริโภค โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล และศูนย์ซ่อมและให้บริการด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

คนทำงานภาคอุตสาหกรรม หมายความถึง ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมตามคำจำกัดความข้างต้น โดยเป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงานเกิน 50 คน โดยทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 3 เดือน และเป็นผู้ประกันตน

คนทำงานภาคบริการ หมายความถึง ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการภาคบริการ ตามคำจำกัดความข้างต้น โดยเป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงานเกิน 50 คน โดยทำงานติดต่อกันอย่างน้อย 3 เดือน และเป็นผู้ประกันตน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1.4.1 คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

แนวคิดคุณภาพชีวิต เริ่มต้นจากพื้นฐานของแนวคิดการอยู่ดีกินดีของประชาชน ในระยะแรกๆ จึงมักวัดจากสภาวะทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น พิจารณาจากรายได้ประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ต่อหัว แต่มีคำวิพากษ์วิจารณ์ว่า ขาดมุมมองทางด้านสังคมที่มีความสำคัญเท่าๆ กัน จึงมีการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมด้านสังคมมากขึ้น และต่อมาก็มีการขยายแนวคิดไปถึงเรื่องของจิตวิญญาณ (Spiritual Life) (ESCAP 1995)

1.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life Index-QWLI)

ที่ผ่านมา การสร้างตัวชี้วัด หรือดัชนีคุณภาพชีวิตมักกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความจำเป็น หรือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก และมักกำหนดตัวชี้วัดแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการสร้าง เช่น ดัชนีความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ของกรมการพัฒนาชุมชน ที่กำหนดขึ้นบนแนวความคิดพื้นฐานว่า การมีชีวิตที่ดีของคนไทย จะต้องผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานอะไรบ้าง (คณะกรรมการอำนวยงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.) 2547) หรือ "ดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย" ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2548) โดยตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นนั้น พบว่า จะมีมิติด้านการทำงานร่วมอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าเป็นการสร้างรายได้เพื่อนำมาใช้จ่าย และยังเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลที่มีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการผลิต การที่ช่วงชีวิตของคนๆ หนึ่งต้องทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ตัวชี้วัดด้านการทำงานที่สร้างขึ้นเหล่านั้น มักเน้นมิติการทำงานในภาพรวมของสังคม หรือระดับประเทศมากกว่า เช่น อัตราการว่างงาน สัดส่วนการมีงานทำ อัตราการทำงานต่ำกว่าระดับ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิภาวี ศรีเพียร (Sripiean 2001) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ย้ายถิ่น โดยมีการสร้างดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มาจากแนวคิด Human Development Index (HDI) ของ UNDP และได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิติ 1: ผลประโยชน์การทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราค่าจ้างเฉลี่ย สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ สัดส่วนของลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างปกติ การได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ

มิติ 2: สภาพการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของเจ้าของกิจการ อัตราการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

มิติ 3: การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ตัวชี้วัดได้แก่ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

มิติ 4: ความมั่นคงในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการว่างงาน และอัตราการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม

มิติ 5: ความสงบสุขในการทำงาน ตัวชี้วัดได้แก่ อัตราการร้องทุกข์ของลูกจ้าง อัตราลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการพิพาทแรงงาน/ ข้อขัดแย้ง และอัตราวันทำงานสูญเสียเนื่องจากการนัดหยุดงาน/ปิดงาน

นอกจากนี้ ESCAP (1995) ได้สร้างดัชนีเพื่อวัดคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบ 7 ด้าน อันได้แก่

1. สุขภาพอนามัย
2. การศึกษา
3. ชีวิตการทำงาน
4. สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ
5. ชีวิตครอบครัว
6. ชุมชน
7. วัฒนธรรม จิตวิญญาณ และการใช้เวลาว่าง

ซึ่งด้านชีวิตการทำงาน (working life) นั้น แยกออกเป็น 2 มิติ คือ การทำงาน และ สภาวะการทำงาน

ด้านการทำงาน มีตัวชี้วัด คือ

1. อัตราการว่างงาน (% of unemployment) และ
2. อัตราการทำงานที่ต่ำกว่าระดับ (% of underemployment)

สำหรับ ***สภาวะการทำงาน*** มีตัวชี้วัด คือ

1. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน/ต่อสัปดาห์
2. จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานต่อวัน/ต่อสัปดาห์
3. จำนวนวันหยุดต่อปี และ
4. จำนวนวันที่หยุดได้ เพราะเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุต่อปีโดยยังได้รับค่าจ้าง

ซึ่งตัวชี้วัดชีวิตการทำงานดังกล่าวจะครอบคลุมการวัดทั้งในภาพรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในภาพรวม ในการวัดและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจึงต้องพิจารณามิติอื่นๆ ด้วย ไม่ว่า สุขภาพกาย จิตใจ ครอบครัว สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ฯลฯ

ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในประเทศไทย มีตัวอย่างโครงการในจังหวัดชลบุรี ที่เน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานจังหวัดชลบุรีในทุกมิติทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่จะช่วยส่งผลให้คนทำงานมีความสุข มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตตามคำนิยามคำว่า สุขภาวะ ขององค์การอนามัยโลก เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตคนทำงาน และนำผลมาจัดทำโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ทั้งหมด 8 ตัวชี้วัด ที่เน้นความสุข 8 ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดภาวะที่ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” ความสุขทั้ง 8 ด้าน หรือ “Happy 8” มีดังนี้ (สุนันทา โอศิริ และนิภา มหารัชพงศ์ 2549)

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Society (สังคมดี) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. Happy Relax (ทางผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาทางศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงิน รู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง

โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานข้างต้นวางเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในทุกระดับ ทั้งประโยชน์ต่อพนักงาน สถานประกอบการ และประเทศ ดังนั้นการดำเนินการจึงได้กำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมในทุกระดับ

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ข้างต้นและจากการทบทวนวรรณกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการการศึกษาครั้งนี้จะได้รับการสังเคราะห์และนำมาพัฒนาเป็นแนวคิดในการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยต่อไป

1.5 วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนทำงานมีหลายมิติ มิติแรกที่สำคัญคือ องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์คุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงาน อีกมิติหนึ่งที่สำคัญ คือ การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ต้องมีการถอดบทเรียนรูปแบบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้เป็นตัวอย่างและให้มีการขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆ

ดังนั้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ของคุณภาพชีวิตคนทำงาน จึงมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านแนวคิด ข้อมูลและข้อค้นพบจากการศึกษา

การดำเนินการศึกษาได้กำหนดไว้เป็น 2 ระยะ (Phases) คือ

ระยะที่หนึ่ง ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในระยะเวลา 8 เดือน (ตุลาคม 2550 – พฤษภาคม 2551) ในระยะนี้เป็นการศึกษานำร่องเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน โดยทำการศึกษาเอกสารรวมทั้งเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ตลอดจน ถอดบทเรียนตัวอย่างที่ดีในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ใน 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี ผลจากการศึกษาในระยะนี้ ยังได้เครื่องมือสำคัญ ในการติดตามการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ (Labour Watch) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 เป็นการดำเนินการต่อยอดจากระยะที่หนึ่ง จะใช้เวลา 12 เดือน ในระยะนี้ เป็นการศึกษาเพื่อติดตามและสอดส่องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Labour Watch) ของสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ขยายพื้นที่การศึกษาออกไปเป็น 14 จังหวัด การติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการทั้ง 2 ภาคนี้ จะทำการสำรวจปีละ 3 รอบ หรือ ในทุกๆ 4 เดือน ภายในระยะเวลา 1 ปี

ภาพรวมขั้นตอนและวิธีการการศึกษาทั้ง 2 ระยะ มีดังนี้

1.5.1 กำหนดกรอบและออกแบบการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ

ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญของมิติคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนตลอดจนเนื้อหาสำคัญเพื่อสนับสนุนแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน และเอื้อประโยชน์ต่อเครือข่ายการทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ รวมถึงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้นำไปใช้

1.5.2 ศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

เกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกันตน สถานการณ์แรงงานและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง สถานประกอบการต้นแบบในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมมาจากเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เช่น การสำรวจข้อมูลภาวะแรงงาน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ การวิจัยด้านคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานต่างๆ กำหนดขึ้น ตลอดจนสถานการณ์แรงงาน และประสบการณ์ของสถานประกอบการต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

1.5.3 การทำสนทนากลุ่ม

กำหนดการการทำสนทนากลุ่ม ตามลักษณะและขนาดของสถานประกอบการ โดยจัดการสนทนากลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในจังหวัดที่ระบุไว้ในพื้นที่การศึกษา

1.5.4 ศึกษาและพัฒนา

1) ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน
2) สถานการณ์แรงงาน
3) สถานประกอบการต้นแบบ

โดยเริ่มต้นจากฐานข้อมูล ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเอกสาร (ในข้อ 1.5.2) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (ในข้อ 1.5.3) โดยนำผลศึกษาที่ได้ทั้งหมดไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยตัวชี้วัดที่ได้นี้ เป็นตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกับบริบทคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากที่สุด หลังจากนั้น ได้มีการนำตัวชี้วัดและข้อมูลเบื้องต้นที่ได้ ไปพัฒนาเป็นเครื่องมือในการสำรวจนำร่องเชิงปริมาณในระยะที่หนึ่ง และนำไปเก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Study) หลังจากนั้น จะใช้เครื่องมือสำรวจดังกล่าว ไปสำรวจติดตามสอดส่องการเปลี่ยนแปลง (Labour Watch) นอกจากนี้ ในการศึกษาระยะที่ 1 ยังได้ทำการสัมมนาระดมสมองและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อถอดบทเรียน ประสบการณ์ของสถานประกอบการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ให้ได้รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

1.5.5 สัมมนาระดมสมอง และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อสะท้อนทัศนะ และประสบการณ์ตรงของคนทำงานและผู้บริหารในสถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานที่เป็นเลิศ ในขณะเดียวกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถนำความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของคนทำงานและผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปสู่การถอดบทเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือตัวอย่างที่ดี (Good Practice) ของคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ การถอดบทเรียนนี้ เน้นการถอดบทเรียนจากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมของเจ้าของหรือสถานประกอบการ ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการของตน นอกจากนำบทเรียนที่ได้ดังกล่าวไปขยายการปฏิบัติในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการแล้ว ยังสามารถนำไปขยายผลการปฏิบัติให้แก่เครือข่ายต่างๆ ทั้งสถานประกอบการภาคอื่นๆ หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่ทำงานในด้านนี้ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

1.5.6 ผลการศึกษา

ได้รายงานชุดองค์ความรู้เรื่องคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงาน ในองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ทั้งในระดับ**คนทำงาน** และระดับ**สถานประกอบการ** (การทำงาน) ตัวชี้วัดนี้พัฒนาจากข้อมูลที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่เป็นจริงของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากที่สุด และตัวชี้วัดนี้ สามารถนำไปเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่หลากหลาย เนื่องจากตัวชี้วัดนี้ พัฒนามาจากข้อมูลคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานของสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานรับรองจากกระทรวงอุตสาหกรรม
2. สถานการณ์เบื้องต้นด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ ในมิติต่างๆ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่เป็นต้นแบบที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการของตน
3. ชุดเครื่องมือสำหรับการติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นระยะ 3 รอบ ใน 1 ปี

ขั้นตอนการดำเนินโครงการดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และเชื่อมโยงในการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการขององค์ประกอบในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิต และสามารถสร้างเป็นกรอบการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้ (ดูแผนภาพที่ 1.1)

1.6 ผลการศึกษาระยะที่หนึ่ง

1.6.1 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

1.6.2 เครื่องมือสำหรับติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน เพื่อเก็บรวมรวบการเคลื่อนไหวของคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานเสนอเป็นสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

1.6.3 รูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

แผนภาพที่ 1.1 ขั้นตอนการดำเนินการโครงการ

การพัฒนาองค์ความรู้และรูปแบบ
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงาน
ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

การประชุมที่ปรึกษาโครงการ

การวิจัยเอกสาร
(Documentary Research)

1. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน
2. สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน
3. รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ
(Primary Study)

ระยะที่หนึ่ง (8 เดือน)

1. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ 8 กลุ่ม
2. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ
   สำรวจครั้งที่ 1 (ระยะเวลา 8 เดือน)
   (สำรวจนำร่อง: Pilot Study)

ระยะที่สอง (12 เดือน)

(สำรวจติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน (Labour Watch) 3 รอบ

การจัดการความรู้
(Knowledge Management)
เพื่อถอดบทเรียน
สถานประกอบการที่เป็นเลิศ
(Best Practice)

1. ประชุมผู้เชี่ยวชาญ
2. ระดมสมองและจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ตรง

ผลที่ได้

1. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (ระดับคนทำงานและระดับสถานประกอบการ)
2. สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ
3. รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

2

ระเบียบวิธีวิจัย และวิธีการศึกษา

2

ระเบียบวิธีวิจัยและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Approach) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านการจัดสัมมนา ระดมสมอง และการถอดบทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Lesson Learned) ในแต่ละวิธีการศึกษามีการเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน รายละเอียดวิธีการศึกษาทั้งหมด มีดังต่อไปนี้

2.1 การวิจัยเอกสาร

เป็นการศึกษาเพื่อทบทวน และสังเคราะห์องค์ความรู้เบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ทั้งที่เป็นตัวชี้วัดของในและต่างประเทศ โดยนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการในประเทศไทย การวิจัยเอกสารจึงเป็นวิธีการศึกษาสำคัญเพื่อนำไปสู่**องค์ความรู้เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต**ที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน นอกจากนี้ การวิจัยเอกสารได้ครอบคลุมเนื้อหาส่วนที่เป็น**คุณภาพชีวิตของคนทำงานด้านต่าง ๆ** โดยเฉพาะสถานการณ์คุณภาพชีวิตของกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ตลอดจน**รูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในการทำงาน** ทั้งที่เป็นประสบการณ์ของประเทศไทย และต่างประเทศ ที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานประกอบการในระดับจังหวัด

2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการเก็บข้อมูลจาก**การสนทนากลุ่ม** ทำให้ได้ข้อมูลระดับลึกที่สะท้อนถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานที่ประสบอยู่ ตลอดจนทัศนะต่อคุณภาพชีวิตที่คนทำงานต้องการซึ่งเป็นมุมมองของคนทำงานโดยตรง ข้อมูลจากการทำสนทนากลุ่มนี้ นับเป็นการสำรวจสถานการณ์ (Situation Analysis) ทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ที่ครอบคลุมสถานการณ์ทั้งหมดของคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน ร่วมกับตัวชี้วัดจากการทบทวนเอกสารได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มต้องการข้อมูลพื้นฐาน เพื่อสะท้อนสถานการณ์โดยทั่วไปของคุณภาพชีวิต และค้นหาตัวชี้วัดจากคนทำงาน การสนทนาจึงเน้นความหลากหลายของกลุ่ม โดยคัดเลือกกลุ่มตามเพศ กลุ่มอายุ และตามลักษณะ/ประเภทและขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งได้ทำการสนทนากลุ่มทั้งหมดจำนวน 8 กลุ่ม ทั้ง 8 กลุ่มนี้ คัดเลือกจากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดใกล้เคียง และชลบุรี ดังรายละเอียดในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การดำเนินการคัดเลือกกลุ่มในการจัดการสนทนากลุ่ม

กลุ่ม	เพศ	ช่วงอายุ (ปี)	ขนาดสถานประกอบการ (คน)	ประเภท (อุตสาหกรรม/บริการ)	สถานที่ - จังหวัด
1.	ชาย	18-24	50-200	อุตสาหกรรม	ฉะเชิงเทรา
2.	ชาย	25-34	200-500	อุตสาหกรรม	นนทบุรี
3.	ชาย	35-60	500+	อุตสาหกรรม	นครปฐม
4.	ชาย	25-34	50-200	บริการ	กรุงเทพฯ
5.	หญิง	18-24	200-500	อุตสาหกรรม	กรุงเทพฯ
6.	หญิง	25-34	500+	อุตสาหกรรม	ชลบุรี
7.	หญิง	35-60	50-200	บริการ	นครปฐม
8.	หญิง	18-24	500+	บริการ	นครปฐม

2.3 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ในการศึกษาระยะที่ 1 เป็นการสำรวจนำร่อง (Pilot Study) ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ 1) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นในเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับการพัฒนามาจากการทบทวนและสังเคราะห์เอกสาร และการสนทนากลุ่ม 2) เพื่อเป็นการสะท้อนภาพสถานการณ์ของคุณภาพชีวิตคนทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดที่พัฒนาเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ที่ได้จากการสำรวจนี้ไม่ใช่ภาพสะท้อนของคนทำงานทั้งหมด เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากคนทำงานเพียงบางส่วนในพื้นที่เป้าหมายที่มิใช่เป็นตัวแทนของคนทำงานทั้งหมด แต่ก็เป็นการแสดงให้เห็นภาพคนทำงานที่ทำงานในพื้นที่ที่ถือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศไทย และเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการและคนทำงานจำนวนมาก

การศึกษาได้เน้นการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานในมิติต่างๆ อันได้แก่

1. ด้านครอบครัว
2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม
4. ด้านสังคม
5. ด้านการทำงาน
6. ด้านสุขภาพ

การสำรวจครั้งนี้ เน้นการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน และได้รับรางวัลตามมาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากต้องการได้ตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานและการทำงาน สำหรับไว้เปรียบเทียบกับสถานประกอบการที่มีมาตรฐานหลากหลายในการสำรวจติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน (Labour Watch) ในระยะที่ 2

สำหรับการเก็บข้อมูลในระยะ 1 นี้ เป็นการสำรวจนำร่อง จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนที่สามารถนำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐาน และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนผลสังเคราะห์จากการวิจัยเชิงเอกสารและผลการศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดการเก็บข้อมูล ดังนี้

2.3.1 การเลือกพื้นที่

การเลือกพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลนำร่อง หรือ pilot study เป็นการเลือกเก็บในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ และเป็นที่ตั้งของสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาการเลือก คือ ***จำนวนสถานประกอบการ***ในจังหวัดนั้นๆ และ***จำนวนคนทำงานที่มีประกันสังคมหรือการประกันตนที่มีสัดส่วนสูง***

การศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกจังหวัดอย่างเจาะจงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จำนวน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพ-มหานคร และจังหวัดในปริมณฑล 2 จังหวัด คือ สมุทรปราการ ปทุมธานี และจังหวัดในพื้นที่ Eastern Seaboard 1 จังหวัด คือ ชลบุรี (ดูตาราง 2.2)

ตาราง 2.2 จังหวัดตัวอย่าง จำนวนสถานประกอบการ จำนวนผู้ประกันตน ร้อยละของผู้ประกันตนทั้งประเทศ

จังหวัด	จำนวนสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป (แห่ง)*	จำนวนผู้ประกันตน (คน)	คิดเป็นร้อยละของผู้ประกันตน ทั้งประเทศ (8,735,863 คน)
กรุงเทพมหานคร	8,756	3,044,660	34.85
ปทุมธานี	1,066	401,683	4.60
สมุทรปราการ	2,446	727,074	8.32
ชลบุรี	1,597	513,058	5.87

หมายเหตุ : * ข้อมูลสถานประกอบการ ณ เดือนธันวาคม 2549 ฝ่ายสถิติและรายงาน กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม, 2550

2.3.2 การเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์ในการสำรวจครั้งนี้ คือ คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ จำนวน 200 ราย ในการเลือกตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์มีกระบวนการในการเลือก 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคัดเลือกสถานประกอบการ ในจังหวัดที่เป็นตัวอย่าง และ
2. การเลือกคนทำงานในสถานประกอบการที่เลือกไว้เพื่อสัมภาษณ์

1. การเลือกสถานประกอบการ

ดำเนินการเลือกสถานประกอบการใน 4 จังหวัดตัวอย่าง คือ กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ และชลบุรี ที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป โดยจำแนกเป็นสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการภาคบริการ เดิมได้วางแผนการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการในจังหวัดทั้งสี่ในจำนวนที่เท่ากันคือ จังหวัดละ 5 แห่ง รวมทั้งหมด เป็น 20 แห่ง โดยระบุให้ในแต่ละจังหวัด เลือกสถานประกอบการที่เป็นภาคอุตสาหกรรมจำนวน 3 แห่ง และภาคบริการจำนวน 2 แห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ให้เลือกภาคอุตสาหกรรม 2 แห่ง และภาคบริการ 3 แห่ง เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครเป็นภาคบริการ

อย่างไรก็ตาม จากการปฏิบัติการเก็บข้อมูลจริง พบว่า การเก็บข้อมูลตามประเภทสถานประกอบการไม่ดำเนินไปตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด เนื่องจากมีปัญหาด้านการได้รับอนุญาตเข้าสัมภาษณ์พนักงานในสถานประกอบการ ทำให้การเก็บข้อมูลมีการปรับเปลี่ยน คือ เก็บข้อมูลสถานประกอบการภาคบริการในจังหวัดปทุมธานีได้เพียง 1 แห่ง จากที่กำหนดไว้ 2 แห่ง และเก็บข้อมูลสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการในจังหวัดสมุทรปราการได้ประเภทละ 1 แห่ง ส่วนในจังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลในสถานประกอบการได้ทั้งหมดเพิ่มเป็น 7 แห่ง (ดูตาราง 2.3)

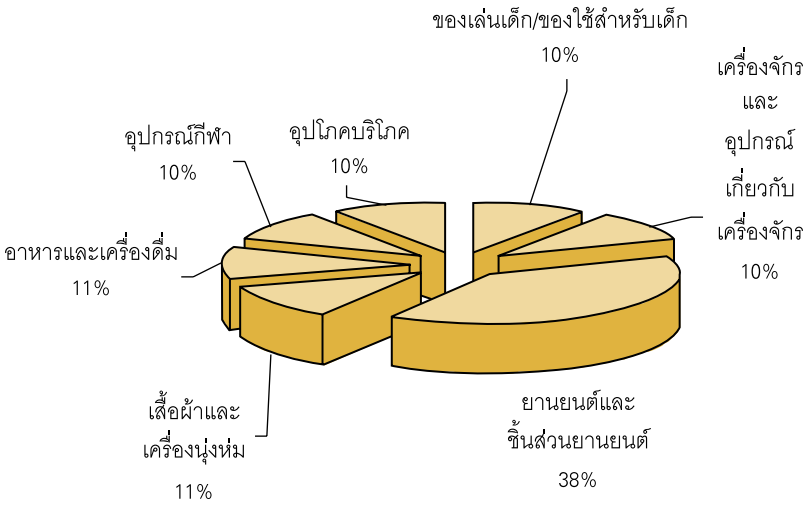
ตาราง 2.3 เปรียบเทียบจำนวนสถานประกอบการที่กำหนด และจำนวนที่เก็บข้อมูลจริง จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

จังหวัด	ภาคอุตสาหกรรม (แห่ง)		ภาคบริการ (แห่ง)	
	ที่กำหนด	เก็บจริง	ที่กำหนด	เก็บจริง
กรุงเทพมหานคร	2	2	3	3
ปทุมธานี	3	3	2	1
สมุทรปราการ	3	2	2	1
ชลบุรี	3	3	2	4
รวม	11	10	9	9

สถานประกอบการทั้ง 19 แห่งนี้ เป็นสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน อย่างใดอย่างหนึ่งจากกระทรวงอุตสาหกรรม และจากมาตรฐานแรงงานของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ISO/มอก. 9001 version 2000, TS 16949, ISO/มอก.14001, OHSAS 18001, มอก.18000, ISO/ มอก. 9002 version 2000, ISO/ มอก.14000, ISO/ มอก.9000, แรงงานสัมพันธ์ระดับประเทศ, มาตรฐานแรงงานไทยระดับพื้นฐาน, มาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์, แรงงานสัมพันธ์ดีเด่น, HA มาตรฐานและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

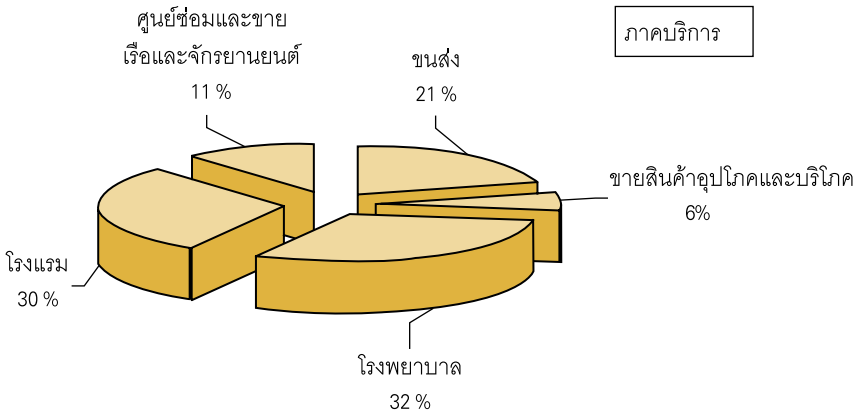
ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จำนวน 10 แห่ง แยกเป็นสัดส่วนประเภทอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์มากที่สุด คือ ร้อยละ 38 ที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมอีก 6 ประเภทที่มีสัดส่วนเท่าๆ กัน คือ ประมาณร้อยละ 10 (ดูแผนภาพ 2.1)

แผนภาพ 2.1 ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจนำร่อง



ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคบริการ เก็บข้อมูลจากสถานประกอบการภาคบริการ 9 แห่ง จำแนกเป็น สถานประกอบการที่เป็นโรงพยาบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาเป็น โรงแรม ที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 30 ที่เหลือเป็นสถานประกอบการที่ให้บริการรับขนส่งสินค้าต่างๆ ร้อยละ 21 และศูนย์บริการซ่อมยานพาหนะ อีกร้อยละ 11 (ดูแผนภาพ 2.2)

แผนภาพ 2.2 ประเภทกิจการของสถานประกอบการภาคบริการที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจนำร่อง



2. การเลือกคนทำงานในสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง

กำหนดเกณฑ์การเลือกคนทำงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง เพื่อทำการสัมภาษณ์ในสถานประกอบการแห่งละประมาณ 10 ราย โดยเลือกคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการภาคบริการในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 200 ราย โดยมีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

1. เป็นคนทำงานสัญชาติไทย อายุระหว่าง15 - 60 ปี
2. ทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และมีอายุการทำงานในสถานประกอบการนั้นไม่ต่ำกว่า 3 เดือนติดต่อกัน
3. ต้องมีบัตรประกันสังคม

การสำรวจครั้งนี้สัมภาษณ์คนทำงานทั้งหมด 200 คน ประกอบด้วยคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 104 คน และภาคบริการจำนวน 96 คน

2.3.3 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

การสำรวจนำร่องโดยใช้แบบสอบถามครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูล 2 เดือน ระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน 2551 ซึ่งมีข้อสังเกตคือ ช่วงเวลานี้อาจไม่เหมาะในการเก็บข้อมูลในสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นช่วงใกล้เคียงกับเทศกาลวันสงกรานต์ หรือวันขึ้นปีใหม่ไทย สถานประกอบการส่วนใหญ่จะเร่งดำเนินงานเพื่อปิดให้คนทำงานได้หยุดพักระยะยาวในช่วงเทศกาลสงกรานต์ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการขออนุญาตผู้ประกอบการเข้าสัมภาษณ์คนทำงาน อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลนำร่องในครั้งนี้ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์นี้ได้ เนื่องจากเป็นระยะเวลาสืบเนื่องมาจากเวลาเริ่มต้นที่ได้รับทุนสนับสนุน จึงมีข้อเสนอแนะว่า ระยะเวลาเริ่มดำเนินการโครงการที่ต้องเก็บข้อมูลคนทำงานในสถานประกอบการ หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเข้าไปเก็บในสถานประกอบการ ต้องคำนึงถึงช่วงเทศกาลต่างๆ ด้วย

2.3.4 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการสำรวจนำร่อง แยกเป็น 2 ชุด คือ

1) แบบสอบถามเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลระดับสถานประกอบการใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน แบบสอบถามชุดนี้ มีแนวคำถามที่เป็นรายละเอียดของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตคนทำงาน อาทิ จำนวนพนักงาน ลักษณะการจ้างงาน วันทำงาน ค่าตอบแทนประเภทต่างๆ มาตรฐานแรงงานที่ได้รับ สวัสดิการที่จัดให้ และความต้องการตลอดจนความช่วยเหลือจากภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน (ดูภาคผนวก 4)

2) แบบสอบถามคนทำงาน เป็นแบบสอบถามระดับบุคคลหรือข้อมูลของคนทำงาน เพื่อสอบถามคนทำงานในสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่าง ทำให้ได้ข้อมูลคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานตามชุดตัวชี้วัดที่โครงการได้พัฒนาไว้ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 7 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ (ดูภาคผนวก 5)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ครอบครัว
ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
ตอนที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

ตอนที่ 5 สังคม
ตอนที่ 6 การทำงาน
ตอนที่ 7 สุขภาพ

แบบสอบถามทั้งหมดนี้ ได้ผ่านการทดสอบความแม่นตรง และความน่าเชื่อถือ โดยได้รับการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษาโครงการ ตลอดจนมีการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์จริง

2.3.5 การเตรียมพนักงานสัมภาษณ์

1) **การคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์** ดำเนินการคัดเลือกพนักงานสัมภาษณ์จำนวน 6 คน โดยพนักงานสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสัมภาษณ์ในโครงการต่างๆ ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาแล้วอย่างน้อยคนละ 1 โครงการ

2) **การอบรมพนักงานสัมภาษณ์** มีการเตรียมความพร้อม ชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการฯ และอธิบายความหมายและวัตถุประสงค์ข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด พร้อมให้พนักงานสัมภาษณ์ได้ทดลองสัมภาษณ์คนทำงานที่ทำงานในสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ คนละ 2-3 ราย หลังจากนั้นได้มีการประชุมเพื่อสะท้อนปัญหาที่พบ ตลอดจนซักถามข้อสงสัยในข้อคำถามที่ยังไม่ชัดเจน ใช้เวลาในการอบรม 2 วัน

ผู้คุมงานสนามที่มีประสบการณ์ จำนวน 3 คน เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และดำเนินการนัดวัน เวลา ในการเข้าไปสัมภาษณ์คนทำงาน โดยติดต่อผ่านฝ่ายบุคคล ของสถานประกอบการนั้นๆ และเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่พนักงานสัมภาษณ์ได้แลกกันตรวจสอบความถูกต้องมาชั้นหนึ่งแล้ว

2.4 การจัดการประชุม

การจัดการประชุมของโครงการฯ นี้ มี 3 ประเภท คือ การประชุมที่ปรึกษาโครงการ การประชุมผู้เชี่ยวชาญ และ การประชุมจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 การประชุมที่ปรึกษาโครงการ (Steering Committee)

เป็นกระบวนการเพื่อติดตามการดำเนินการโครงการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ให้ข้อเสนอแนะ และช่วยกำหนดทิศทางการศึกษาวิจัย และการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ทั้งหมดในภาพรวม ทั้งนี้ทำให้โครงการฯ ดำเนินการอย่างสอดคล้องและสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ดูรายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการในภาคผนวก 1)

การประชุมที่ปรึกษาโครงการ ได้จัดขึ้นทั้งหมด จำนวน 3 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 คณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาในช่วงเริ่มวางแผนงานและพัฒนาเครื่องมือวิจัย (เดือนพฤศจิกายน)

ครั้งที่ 2 คณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจรอบแรก (เดือนกุมภาพันธ์) และ

ครั้งที่ 3 คณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาในการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ (เดือนพฤษภาคม)

จากการประชุมที่ปรึกษาโครงการฯ ทั้ง 3 ครั้ง ทำให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานอย่างดียิ่ง

2.4.2 การประชุมผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการโดยเฉพาะตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ สถานการณ์แรงงานที่เป็นอยู่และมีประสบการณ์ด้านคุณภาพชีวิตของประชากร จึงสามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ได้รับการพัฒนามาว่า มีความเหมาะสม และสามารถวัดคุณภาพชีวิตของผู้ที่อยู่อาศัยได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มากน้อยเพียงใด ตลอดจนได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงตัวชี้วัดให้สมบูรณ์ขึ้น และได้จัดการประชุมในส่วนนี้ เพื่อช่วยพิจารณาตัวชี้วัดที่คัดเลือกจากการเก็บข้อมูลเบื้องต้นจากการวิจัยเอกสาร และเสนอแนะแนวทางการคัดเลือกตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (เดือนมกราคม) (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญโครงการในภาคผนวก 2)

หลังจากปรับปรุงตัวชี้วัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ก็ได้มีการนำตัวชี้วัดที่ผ่านการพัฒนาตามขั้นตอนต่างๆ มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานในการสำรวจนำร่อง

2.4.3 การจัดการความรู้ เป็นการสัมมนาระดมสมอง

ผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน โดยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบ ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน การจัดการความรู้นี้ ใช้วิธีการจัดเวทีสัมมนาระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ 2) เพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม เพื่อใช้เป็นรูปแบบหรือตัวอย่างที่ดีในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการความรู้ได้ดำเนินการในกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ดังนี้

1) **กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่าย (ทรัพยากร) บุคคลในสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบ** เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ทำงานโดยตรงในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในระดับนี้ เป็นตัวเชื่อมที่สำคัญที่สุดระหว่างคนทำงาน และผู้บริหาร หรือเจ้าของสถานประกอบการ ทำให้เข้าใจดีว่าคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ของคนทำงานที่ได้รับการสะท้อนมาจากคนทำงานนั้นคืออะไร และกิจกรรมที่ทางผู้บริหารสถานประกอบการจัดให้นั้นสามารถตอบสนอง หรือสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของคนทำงานมากน้อยเพียงใด รวมถึงข้อเสนอแนะที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม

การประชุมระดมสมองในกลุ่มนี้ ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลจากสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 10 ราย จากสถานประกอบการ จำนวน 7 แห่ง มาเข้าร่วมการจัดการความรู้ครั้งนี้ (ดูรายละเอียดผู้เข้าประชุมระดมสมองในภาคผนวก 3)

2) **กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร และผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง** จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดรูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตามประสบการณ์ที่ได้ร่วมในการปฏิบัติการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ผ่านมา

การประชุมระดมสมองในกลุ่มนี้ ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชนจากสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จำนวน 22 คน เข้าร่วมประชุมการจัดการความรู้ครั้งนี้ (ดูรายละเอียดผู้เข้าประชุมระดมสมองในภาคผนวก 3)

3) **กลุ่มเจ้าของ/ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารของสถานประกอบการที่เป็นต้นแบบ** เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยแลกเปลี่ยนตามประสบการณ์ที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมของผู้ประกอบการเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงาน

ผลจากการประชุมการจัดการความรู้ ทั้ง 3 กลุ่ม ได้นำมาถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบตัวอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ดังการนำเสนอในส่วนของตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

สรุปได้ว่า การดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย คือ การวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่ม การสำรวจนำร่อง และการจัดการความรู้ เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ถูกต้อง สามารถสะท้อนสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งได้ รูปแบบหรือตัวอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลจากการสำรวจนำร่องนี้ เน้นการพัฒนาหาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน โดยผ่านขั้นตอนการศึกษาวิจัยอย่างพิถีพิถัน และใช้วิธีการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่หลากหลาย ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม จนสามารถได้ความครอบคลุมของมิติทั้งหมดที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบที่ได้ในรายงานฉบับนี้ในเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เป็นเพียงตัวอย่างของรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น แต่เนื่องจากการคัดเลือกตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเป็นแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่ได้เป็นตัวแทนของกลุ่มดังกล่าว การนำไปใช้จึงควรใช้โดยความระมัดระวัง

3

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน

คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

3

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน

บทนี้ กล่าวถึงโครงสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ผลจากการนำแบบสอบถามไปใช้ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจนำร่อง (Pilot Study) โดยเก็บข้อมูลจากคนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

3.1 โครงสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตประชากรวัยแรงงานที่กำลังทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ เป็นคนทำงานสัญชาติไทย ที่มีอายุระหว่าง 15-60 ปี มีประกันสังคม และมีระยะเวลาทำงานต่อเนื่องในสถานประกอบการปัจจุบัน 3 เดือนขึ้นไป (รายละเอียดแบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงาน ดูได้ในภาคผนวก 5)

3.1.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือจากการทบทวนวรรณกรรมและการสนทนากลุ่ม

แนวคิดการสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานของการศึกษาครั้งนี้ ต้องเป็นตัวชี้วัดที่ง่าย ไม่ซับซ้อน เป็นคุณภาพชีวิตในระดับพื้นฐานที่ควรมี และสามารถวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในมิติต่างๆ ได้จริง

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมได้หมวดตัวชี้วัดจำนวน 10 หมวด ได้แก่

1. สุขภาพ
2. ครอบครัว
3. การศึกษา
4. สภาพแวดล้อม
5. คุณธรรม จริยธรรม
6. วัฒนธรรม
7. สังคม
8. การมีส่วนร่วม
9. ชีวิตการทำงาน และ
10. การเมือง

ทั้งนี้ ภายใต้หมวดที่ 9 เรื่องชีวิตการทำงาน ยังมีหัวข้อย่อยๆ จำนวน 8 หัวข้อ คือ

1. การมีงานทำและรายได้
2. ค่าตอบแทน
3. สวัสดิการและสิทธิขั้นพื้นฐาน
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
6. สิทธิและความเป็นธรรม
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ
8. งานที่มีคุณค่าและความพึงพอใจ

ผลของการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 8 กลุ่ม จากคนทำงานทั้งเพศชายและหญิง โดยกระจายช่วงอายุต่างๆ กันในแต่ละกลุ่มที่แยกชายหญิง เพื่อค้นหาตัวชี้วัดที่สามารถวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานได้จริง พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน สรุปได้ดังนี้

ก. การมีปัจจัย 4 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม และอาหาร ตรงตามความต้องการในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดตัวชี้วัดที่เป็นความต้องการพื้นฐานที่ควรมี (Basic Minimum Requirements)

ข. การมีชีวิตครอบครัวที่ดี ได้แก่ การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัว เป็นต้น

ค. ความมั่นคงทางการงาน ได้แก่ ความปลอดภัยจากการทำงาน สภาวะแวดล้อมการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการบริหารจัดการของสถานประกอบการที่ทำงานด้วย การมีงานที่ไม่หนักเกินไป สามารถใช้ความรู้ ความถนัด หรือประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่หัวหน้างานให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น

ง. เงิน หรือรายได้ที่ได้รับนอกเหนือจากการทำงาน ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ไม่มีการระบุจำนวนว่ามากน้อยเท่าใด จึงเรียกว่าอยู่ในระดับที่ถือว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะขึ้นอยู่กับความพอเพียงของแต่ละคน ทั้งนี้ เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ แต่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต โดยพิจารณาในเรื่องของการมีเงินออม การได้รับเงินโบนัสสิ้นปี เป็นต้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานดังกล่าวข้างต้น ยังเกี่ยวโยงกับการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จากการสนทนากลุ่ม พบว่า หากมีปัจจัยดังกล่าวข้างต้นในระดับที่พอใจ คนทำงานก็รู้สึกมีความสุข อย่างไรก็ตาม หากสุขภาพกายไม่ดี จะส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน นั่นคือ ค่าตอบแทนจากการทำงานมีโอกาสลดน้อยลง เนื่องจาก หากสุขภาพไม่ดีจนต้องลาป่วยจะมีผลต่อรายได้ที่อาจไม่ได้รับในวันที่ลางาน **“สุขภาพที่ดี”** ในมุมมองที่ได้จากการสนทนากลุ่ม คือ การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ การดูแลสุขภาพร่างกาย เป็นต้น

สำหรับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในด้านลบ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม คือ การอยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ได้แก่ ชุมชนแออัด ปัญหาการจราจร ปัญหาอาชญากรรม และการมีภาระหนี้สิน เป็นต้น

ในการสร้างเครื่องมือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังได้คำนึงถึง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน ที่เน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานในทุกมิติทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ที่จะช่วยส่งผลให้คนทำงานมีความสุข มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และเป็นประชากรที่มีคุณภาพ โดยเป็นตัวชี้วัดที่เน้นความสุข 8 ด้าน ที่เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ภาวะที่ “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” ความสุขทั้ง 8 ด้าน หรือ “Happy 8” นี้จะเป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญในการกำหนดตัวชี้วัดในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ คณะนักวิจัยยังได้พิจารณาแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Personnel Management Association of Thailand-PMAT) เป็นตัวอย่างในการสร้างแบบสอบถามในหมวดการทำงาน เนื่องจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) เป็นชุดคำถามที่มีความครอบคลุมด้านชีวิตการทำงานของคนทำงาน

การพัฒนาตัวชี้วัดยังคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่คนทำงานต้องได้รับตามมาตรฐานแรงงานไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้กำหนดไว้ด้วย

3.1.2 ขั้นตอนการพัฒนาหมวดตัวชี้วัด หรือ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ในขั้นตอนแรก ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและสนทนากลุ่มได้ผ่านการพิจารณาและการให้ข้อเสนอแนะจากคณะผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งทำให้ได้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมในการพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตต่อไป

ขั้นตอนต่อมา เป็นการพัฒนาหมวดตัวชี้วัด หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน และสร้างเครื่องมือชี้วัดเป็นแบบสอบถามชุดสัมภาษณ์คนทำงาน สำหรับวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยคงแนวคิดสำคัญๆ ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้มากที่สุด หลังจากนั้น ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนี้ หลังจากนั้นได้มีการปรับแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ ที่พิจารณาด้านเนื้อหาและความตรงประเด็น (Content) ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานตามหมวดตัวชี้วัดทั้งหมด

ตาราง 3.1 รายละเอียดการพัฒนาหมวดตัวชี้วัดและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน

หมวดตัวชี้วัดเดิมจากการวิจัยเอกสาร	การจัดหมวด	สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานที่ปรับแล้ว
1. การศึกษา	คงตัวชี้วัดเรื่องการศึกษาไว้ในหมวดข้อมูลทั่วไปในเรื่องลักษณะทั่วไปของคนทำงาน	1. ข้อมูลทั่วไปของคนทำงาน (ตอนที่ 1) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา การย้ายถิ่น และสถานภาพการจ้างงาน
2. ครอบครัว	คงหมวดนี้ไว้ในหมวดครอบครัว	2. ครอบครัว (ตอนที่ 2) โดยมีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้าน และความสัมพันธ์ในครอบครัว
3. สภาพแวดล้อม	หมวดสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย ซึ่งการศึกษานี้ จัดให้เป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย	3. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย (ตอนที่ 3) มีตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การครอบครองที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย ปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบในบริเวณที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ความยากลำบากในการเดินทางไปทำงานจากที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน
4. คุณธรรม จริยธรรม	คง 2 หมวดนี้ไว้ในหมวดคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ซึ่งการศึกษานี้ จัดให้เป็นองค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม	4. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม (ตอนที่ 4) มีตัวชี้วัด จำนวน 11 ตัว ได้แก่ ความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่สมรส ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น การให้ทาน การปฏิบัติศาสนกิจ และการได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อทางราชการ
5. วัฒนธรรม		
6. สังคม	คงหมวดนี้ไว้ในหมวดสังคม	5. สังคม (ตอนที่ 5) ซึ่งมีตัวชี้วัดจำนวน 7 ตัว ได้แก่ การรู้จักคนในชุมชน ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชน การจัดกิจกรรมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน และการสังสรรค์กับเพื่อน
7. การมีส่วนร่วม		
8. ชีวิตการทำงาน	คงหมวดนี้ไว้ในหมวดการทำงาน และการศึกษานี้ จัดให้เป็นองค์ประกอบชีวิตการทำงาน	6. การทำงาน (ตอนที่ 6) มีตัวชี้วัด 14 ตัว ได้แก่ วันทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน การทำงานล่วงเวลา การทำงานกะ รายได้ประจำและรายได้พิเศษที่ได้จากการทำงาน หนี้สิน การออม วันหยุด วันลา สวัสดิการ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน สหภาพแรงงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
9. สุขภาพ	คงหมวดนี้ไว้ในหมวดสุขภาพ	7. สุขภาพ (ตอนที่ 7) มีตัวชี้วัด จำนวน 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์ และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม
10. การเมือง	ลบหมวดนี้ออก เนื่องจากต้องการตัวชี้วัดเฉพาะความต้องการขั้นพื้นฐานของคนทำงาน	ไม่มีหมวดการเมือง

3.1.3 เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานของโครงการฯ นี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม สัมภาษณ์คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ แบบสอบถามนี้ สวนใหญ่เป็นแบบสอบถามปลายปิด ให้เลือกตอบ และมีบางข้อคำถามที่ให้เติมคำตอบสั้นๆ เช่น รายได้ อายุ จำนวนบุตร เป็นต้น ข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นการวัดข้อเท็จจริง และบางส่วนวัดด้านความรู้สึก แบ่งระดับการวัดเป็น 4 ระดับ โดย 2 ระดับแรกเป็นข้อคำตอบด้านบวก และ 2 ระดับหลัง เป็นข้อคำตอบด้านลบ ทั้งนี้เรียงตามปริมาณจากมากไปน้อย ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามพยายามใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สับสนในการให้คำตอบ และคำถามที่เป็นข้อมูลส่วนตัวได้จัดไว้ในส่วนท้ายของแบบสอบถาม ใช้สัมภาษณ์หลังจากผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคุ้นเคยในระดับหนึ่งแล้ว

แบบสอบถามนี้ ใช้ในการสำรวจนำร่องนี้ แบ่งเป็น 7 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตอนที่ 2 ครอบครัว
ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย
ตอนที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม
ตอนที่ 5 สังคม
ตอนที่ 6 ชีวิตการทำงาน
ตอนที่ 7 สุขภาพ

ข้อคำถามในแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 108 ข้อ ใช้ระยะเวลาสัมภาษณ์โดยเฉลี่ยประมาณ 40 นาที มีข้อสังเกตคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถตอบแบบสอบถามได้เกือบทุกตอน จะมีเพียงข้อคำถามในส่วนเรื่องสวัสดิการและสิทธิขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรมบางเรื่อง ที่ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบข้อ ไม่แน่ใจ

รายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อคำถามในส่วนตอนที่ 1 จะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวทางด้านประชากร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ ได้แก่

1) เพศ
2) อายุ
3) ศาสนา
4) ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับการศึกษาในปัจจุบัน
5) สถานภาพสมรส
6) การมีบุตร
7) ภูมิลำเนาเดิม
8) ตำแหน่งงานปัจจุบัน
9) สถานภาพการจ้างงาน
10) สัญญาการจ้างงาน
11) ระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 ครอบครัว ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ วัดลักษณะพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้าน และความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่

1) ร้อยละของคนทำงานที่อยู่อาศัยกับครอบครัว
2) ร้อยละของคนทำงานที่มีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัว
3) ความเพียงพอในการใช้เวลาอยู่ร่วมกับคนในครอบครัว
4) การอยู่พร้อมหน้ากันของคนในครอบครัว
5) จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่อยู่ร่วมกับครอบครัว
6) ร้อยละของคนทำงานที่มีการพูดคุยด้วยความเข้าใจกับคนในครอบครัว
7) ระดับความพึงความพอใจต่อสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ วัดการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย สภาวะแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่

1) ร้อยละของการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน
2) ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัยต่อเดือน
3) ร้อยละของจำนวนปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบในบริเวณที่พักอาศัย
4) ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย
5) วิธีการเดินทางมาทำงาน
6) ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน (ไป-กลับ)
7) ระดับความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน
8) ระดับความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ โดยข้อคำถามด้านทัศนคติจะประกอบด้วยข้อย่อยจำนวน 8 ข้อ ตัวชี้วัดในตอนที่ 4 แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวัดโดยสอบถามทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ และการวัดโดยสอบถามการปฏิบัติจริงและประสบการณ์จริง

(1) **การวัดโดยสอบถามทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์** ถึงความรู้สึกต่อคุณธรรม จริยธรรมในด้านต่างๆ เพราะการวัดเรื่องที่เป็นนามธรรม เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก การสอบถามทัศนคติจะเป็นการวัดระดับของคุณธรรมจริยธรรมผ่านการรับรู้จากประสบการณ์ในสังคมและบริบทของแต่ละคน ซึ่งทำให้มองเห็นภาพได้ระดับหนึ่ง การสอบถามทัศนคติ มี 8 ตัวชี้วัด คือ

- ความกตัญญูกตเวที
- ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ความมีระเบียบวินัย
- ความขยันหมั่นเพียร
- ความอดทนอดกลั้น
- ความมีสัมมาคารวะ
- ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง
- ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

(2) การวัดโดยสอบถามการปฏิบัติจริงและประสบการณ์จริงที่แต่ละคนได้รับ หรือประสบอยู่ในตัวชี้วัดที่คัดเลือกมาว่าเป็นตัวสะท้อนถึงคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมได้ในระดับหนึ่ง โดยตัวชี้วัดในแต่ละลักษณะแบ่งออกเป็น 2 หมวด คือ

ก) การปฏิบัติศาสนกิจ และการบริจาค หรือให้ทาน มี 2 ตัวชี้วัด คือ
- การปฏิบัติศาสนกิจในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา
- การบริจาคหรือให้ทาน ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา

ข) ความสะดวกในการได้รับบริการ มี 1 ตัวชี้วัด คือ
- ความสะดวกเมื่อติดต่อกับหน่วยงานราชการ

โดยตัวชี้วัดทั้งสองลักษณะข้างต้น ช่วยเสริมซึ่งกันและกันให้เห็นภาพที่ชัดขึ้นในด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในสังคมไทย

ตอนที่ 5 สังคม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ โดยมีตัวชี้วัดด้านชุมชนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 7 ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ร้อยละของการมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา
2) ระดับของการรู้จักกับคนในชุมชนที่พักอาศัย
3) ระดับของความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่พักอาศัย
4) รูปแบบการใช้ชีวิตของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชนที่พักอาศัย
5) ร้อยละการจัดกิจกรรมหรือชมรมในชุมชน
6) ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกในชมรมที่ชุมชนที่พักอาศัยจัดขึ้น
7) ระดับ/สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชนที่พักอาศัย

ตอนที่ 6 ชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 48 ข้อ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว โดยแบ่งเป็นหมวดย่อยจำนวน 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การมีงานทำ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงาน ภาวะการมีหนี้สิน และเงินออม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 17 ข้อ ตัวชี้วัด ได้แก่

1) จำนวนวันทำงานตามจริง
2) จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยต่อวัน
3) ร้อยละของคนทำงานที่ทำงานล่วงเวลา
4) ร้อยละของคนทำงานที่ทำงานกะ
5) รายได้ต่อเดือนของคนทำงาน
6) ร้อยละของคนทำงานที่คิดว่ารายได้เพียงพอกับรายจ่าย
7) ร้อยละของคนทำงานที่มีหนี้สิน
8) ร้อยละของคนทำงานที่มีการกู้เงินนอกระบบ
9) ร้อยละของคนทำงานที่มีเงินออม

หมวดที่ 2 สวัสดิการและสิทธิขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 12 ข้อ ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ร้อยละของคนทำงานที่มีวันลาและได้รับค่าตอบแทนในวันลาตามที่กฎหมายกำหนด
2) ร้อยละของคนทำงานที่มีวันหยุดและได้รับค่าตอบแทนในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด
3) ระยะเวลาพักโดยเฉลี่ยต่อวัน
4) ร้อยละของการตรวจหาเอชไอวีก่อนเข้ารับทำงาน
5) ร้อยละของคนทำงานที่คิดว่าสถานประกอบการมีการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม
6) ร้อยละของคนทำงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
7) ร้อยละของคนทำงานที่คิดว่าสามารถรวมตัวในการต่อรองนายจ้างเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง
8) ร้อยละของคนทำงานที่ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
9) ร้อยละของคนทำงานที่ได้รับสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายแรงงานกำหนด
10) ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ

หมวดที่ 3 สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นการวัดเพื่อชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2) ร้อยละของคนทำงานที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างาน
3) ระดับการดูแลเอาใจใส่ของสถานประกอบการต่อคนทำงาน
4) ร้อยละของคนทำงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่ให้โอกาสคนทำงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
5) ร้อยละของคนทำงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่ให้โอกาสคนทำงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
6) ร้อยละของคนทำงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีช่องทางให้คนทำงานสามารถร้องทุกข์ได้
7) จำนวนปัญหาสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน
8) ร้อยละของความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการหรือนโยบายของสถานประกอบการ
9) ร้อยละของการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
10) ร้อยละของการมีระบบป้องกันอัคคีภัยในสถานประกอบการ
11) ร้อยละของคนทำงานที่มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

หมวดที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ร้อยละของคนทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ
2) ร้อยละของคนทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
3) ร้อยละของคนทำงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีการพัฒนาบุคลากร
4) ร้อยละของคนทำงานที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน
5) ร้อยละของคนทำงานที่คิดเปลี่ยนงาน

ตอนที่ 7 สุขภาพ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 21 ข้อ โดยมีตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกาย โดยวัดทั้งผลลัพธ์ (Outcome) และพฤติกรรมด้านบวกและด้านลบของคนทำงาน และสุขภาพจิต องค์ประกอบตัวชี้วัด ได้แก่

1) ร้อยละของการป่วยหรือไม่สบายในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา
2) ร้อยละของการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา
3) ร้อยละของการบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา
4) ร้อยละของการเบิกเงินจากประกันสังคม
5) จำนวนมื้ออาหารหลักในแต่ละวัน
6) ร้อยละของคนทำงานที่สูบบุหรี่
7) ร้อยละของคนทำงานที่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
8) ร้อยละของคนทำงานที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง
9) ร้อยละของคนทำงานที่ทำงานด้วยความเหนื่อยล้า
10) จำนวนชั่วโมงนอนเฉลี่ยต่อวัน
11) ระดับความเพียงพอในการพักผ่อนหย่อนใจ
12) ร้อยละของคนทำงานที่มีการออกกำลังกาย
13) ร้อยละของการใช้ถุงยางอนามัย
14) ร้อยละของคนทำงานที่มีการดูแลร่างกายขั้นพื้นฐาน
15) ระดับความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย
16) ร้อยละของคนทำงานที่สามารถจัดการปัญหาในชีวิตได้
17) ระดับความสุขโดยรวม

สำหรับระดับความสุขโดยรวมของคนทำงาน ใช้วิธีการวัดความสุขแบ่งเป็น 11 ระดับ คือ ตั้งแต่ ระดับ 0 (ต่ำสุด) ไปถึง ระดับ 10 (สูงสุด) นอกจากนี้ ยังสร้างคำถามที่เป็นการวัดด้านอัตวิสัย (Subjective Measures) ซึ่งถามเกี่ยวกับความสุขของคนทำงาน เป็นการวัดความรู้สึกของคนทำงานในขณะที่ถูกสัมภาษณ์ วิธีการวัดเช่นนี้ นำมาจากงานวิจัย 2 แหล่ง คือ โครงการวิจัยกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย[1] และโครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล[2] เนื่องจากเป็นวิธีการวัดที่ง่าย เป็นการประเมินความสุขของตนเองโดยไม่ยากเกินไปสำหรับคนทำงาน และเป็นวิธีการวัดที่ผ่านกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดเรื่องความสุขโดยผ่านการทดสอบแล้วจาก 2 โครงการฯ ดังกล่าวข้างต้น ข้อมูลส่วนนี้ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกับข้อมูลที่ถูกวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective Measures) เพื่อให้ข้อมูลจากการวัดเชิงอัตวิสัย ที่เป็นการวัดที่เกิดจากความรู้สึกมีความน่าเชื่อถือโดยพิจารณาร่วมกับข้อมูลการวัดเชิงภาวะวิสัย เช่น ความสุขกับความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิต เป็นต้น

---

[1] โครงการวิจัย “กระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย” โดยมีนายแพทย์อภิสิทธิ์ ธำรงวรางกูร เป็นผู้อำนวยการโครงการวิจัย และได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการฯ ดำเนินการในปี 2543 เก็บข้อมูลคนไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 200 คน ใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสุรินทร์

[2] โครงการวิจัย “พัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” เป็นหนึ่งในโครงการวิจัยบูรณาการเชิงพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างมีส่วนร่วมในภูมิภาคตะวันตก มีระยะเวลาโครงการ 3 ปี ระหว่างปี 2548-2550 เก็บข้อมูลในจังหวัดนำร่อง 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรีและจังหวัดชัยนาท

นอกจากนี้ ในแบบสอบถามดังกล่าว ยังมี **แบบแสดงความยินยอม** ซึ่งบรรจุไว้ในหน้าแรกของแบบสอบถาม เพื่อขอความสมัครใจในการให้สัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน แบบแสดงความยินยอม เป็นการแสดงจริยธรรมของโครงการวิจัย เพื่อแสดงว่าการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ได้ถูกบังคับ และยังเป็นการแสดงความเคารพสิทธิของผู้ให้สัมภาษณ์อีกด้วย ก่อนการสัมภาณ์ พนักงานสัมภาษณ์แสดงแบบความยินยอมโดยอ่านให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ฟัง เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ และให้ความมั่นใจแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นความลับ และผู้ให้ข้อมูลสามารถหยุดการให้สัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา หรือเลือกไม่ขอตอบคำถามบางข้อก็ได้ตามความสมัครใจ

3.2 การนำแบบสอบถามไปใช้ในการสำรวจนำร่อง

เมื่อนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นแล้วไปใช้ในการสำรวจนำร่องพบว่า แบบสอบถามยังมีข้อจำกัดในการใช้หลายประการ ซึ่งคณะวิจัยได้นำประเด็นต่างๆ เหล่านี้มาปรับแบบสอบถามเพื่อให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยประเด็นหลักๆ มีดังนี้

3.2.1 ความชัดเจนในข้อคำถาม

คำถามบางคำถามยังมีความไม่ชัดเจนและมีการตีความที่แตกต่างกันคือ คำจำกัดความของคำว่าครอบครัว พบว่า นิยามคำว่า “ครอบครัว” ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีความหลากหลาย เช่น ผู้ให้ข้อมูลบางคนจะมองว่าครอบครัวของตนประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูก ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลบางคนจะนับรวมครอบครัวไปถึง ปู่ ย่า ตา ยาย และญาติใกล้ชิดบางคน แม้ว่า ตนเองจะพักอาศัยกับ สามี/ ภรรยา และลูก ดังนั้น คำถามที่เกี่ยวกับครอบครัวจึงให้ยึดตามความเข้าใจของคำว่า “ครอบครัว” ของผู้ให้ข้อมูล แต่ขณะเดียวกัน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉพาะการวิเคราะห์ลักษณะครอบครัวของผู้ให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบกันได้ เช่น มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย หรืออยู่คนเดียว ในการถามจึงให้มีคำตอบเกี่ยวกับการพักอาศัยของคนทำงานว่าพักอยู่กับใครอย่างละเอียดเพื่อที่จะสามารถนำมาจัดลักษณะครอบครัวได้ ดังนั้นแม้ผู้ให้ข้อมูลจะมีนิยามคำว่า “ครอบครัว” ไม่ตรงกัน แต่การสร้างข้อคำถามที่ให้คำตอบที่ละเอียดก็สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

เรื่องสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย พบว่า ส่วนใหญ่คนทำงานพักในบ้านเช่า ซึ่งบางรายอาจไม่ได้จ่ายค่าเช่าเอง แต่ก็ต้องช่วยจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ดังนั้น จึงปรับให้ใส่เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการพักอาศัยแทนค่าเช่าบ้านรายเดือน

เรื่องการทำงาน พบว่า ข้อคำถามบางข้อไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน เช่น จำนวนวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนด พบว่า บางสถานประกอบการให้ทำงานเสาร์เว้นเสาร์ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงตอบจำนวนวันทำงานเป็น 5-6 วัน ซึ่งทำให้ยากต่อการให้รหัสคำตอบซึ่งต้องใช้รหัสเดียว อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่พบลักษณะคำตอบเช่นนี้ได้ใช้จำนวนวันทำงานที่มากที่สุดเป็นเกณฑ์ในการลงรหัส นอกจากนี้คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อลอตเตอรี่หรือหวยและการเล่นพนันมีตัวเลือกตอบที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นแบบสอบถามจึงได้ปรับตัวเลือกให้ชัดเจนขึ้น

สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการตรวจเลือดเอชไอวีก่อนเข้าทำงาน พบว่า สามารถสอบถามได้ โดยผู้ให้ข้อมูลไม่มีปฏิกิริยาต่อต้านหรือไม่พอใจ อย่างไรก็ตาม คำถามเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของคนทำงาน พบว่าข้อคำถามยังไม่ชัดเจน ระหว่างการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแก่พนักงานทั่วไปในสถานประกอบการหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแก่ตัวผู้ให้ข้อมูลเอง ซึ่งได้แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้น

3.2.2 ข้อจำกัดการในการใช้เครื่องมือในการสำรวจนำร่องครั้งนี้

การศึกษาครั้งนี้กำหนดการเก็บข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลสถานประกอบการ และ
2. ข้อมูลคนทำงานในสถานประกอบการ

ทำให้ต้องเก็บข้อมูลทั้งจากสถานประกอบการและคนทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน ซึ่งคณะนักวิจัยต้องเก็บข้อมูลผ่านทางสถานประกอบการที่อนุญาตให้เข้าเท่านั้น

ข้อจำกัดที่พบและมีผลต่อการเก็บข้อมูล มีดังนี้

1. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

เนื่องจากการเก็บข้อมูลต้องติดต่อผ่านสถานประกอบการ ทำให้คนทำงานที่สถานประกอบการจัดหาให้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำรายเดือน และทำงานในส่วนสำนักงานมากกว่าฝ่ายผลิตหรือบริการ ทำให้ขาดข้อมูลของคนทำงานที่อยู่ในสายงานการผลิตหรือการบริการ

2. ระยะเวลาในการสัมภาษณ์

สถานประกอบการเป็นผู้กำหนดช่วงเวลาในการสัมภาษณ์ ส่งผลทำให้การสัมภาษณ์แต่ละครั้งต้องให้เสร็จภายในเวลาที่จำกัด

3.2.3 ปัญหาที่พบจากการสำรวจนำร่องเพื่อทดสอบเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน

1. ความเป็นส่วนตัวในการสัมภาษณ์ พบว่า บางสถานประกอบการ จัดพื้นที่เพื่อให้สัมภาษณ์ไม่เหมาะสม เนื่องจากสถานประกอบการมีพื้นที่ไม่กว้างพอ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลนั่งใกล้กันในระยะที่สามารถได้ยินคำตอบของกันและกันได้ ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลไม่มีสมาธิในการให้ข้อมูล และบางครั้งทำให้ข้อมูลไม่เป็นความลับ อย่างไรก็ตาม ผู้ควบคุมงานสนามก็ได้พยายามแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นนี้ ดังนั้น การเก็บข้อมูลในสถานประกอบการลักษณะเช่นนี้ ผู้ควบคุมงานสนามมีบทบาทสำคัญในการจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต้องพิจารณาร่วมกับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ เช่น การขอความร่วมมือสถานประกอบการในการจัดห้องเพื่อให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกห้องตามความเหมาะสม ถ้าพบว่าสถานประกอบการมีพื้นที่เพียงพอที่จะกระจายการสัมภาษณ์ออกไป เป็นต้น

2. ปัญหาการติดต่อประสานงานขอเข้าเก็บข้อมูลในสถานประกอบการบางแห่งไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้เกิดความล่าช้าในการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามกำหนดการที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ควรสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการเพิ่มเติมจากจำนวนสถานประกอบการที่ได้กำหนดไว้ประมาณเท่าตัว เช่น กำหนดจำนวนสถานประกอบการที่จะขอเข้าเก็บข้อมูลจำนวน 20 แห่ง ควรวางแผนการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่จะติดต่อเป็นจำนวน 40 แห่ง เป็นต้น

3. ช่วงเวลาในการสัมภาษณ์ พบว่า สถานประกอบการบางแห่งจัดเวลาให้เข้าสัมภาษณ์ในช่วงเวลาพักกลางวัน ทำให้การสัมภาษณ์ต้องใช้ช่วงเวลาพักของคนทำงาน ทำให้บางครั้งคนทำงานขาดสมาธิในการให้ข้อมูล เนื่องจากจะรีบตอบให้เสร็จ เพื่อจะรีบไปรับประทานอาหารกลางวัน เพื่อให้ทันเข้างานในช่วงบ่าย อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมา มีเพียงสถานประกอบการบางแห่งเท่านั้นที่จัดช่วงเวลาพักให้สัมภาษณ์ ซึ่งพนักงานสัมภาษณ์ได้ใช้วิธีการขอสัมภาษณ์ก่อนที่คนทำงานจะไปรับประทานอาหารกลางวัน โดยพยายามกระชับเวลาไม่ให้นานเกินไปเพื่อที่คนทำงานจะได้มีเวลาพักพอไปทานอาหารกลางวันได้ ทั้งนี้ สถานการณ์นี้เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่พนักงานสัมภาษณ์เกิดความคุ้นชินกับข้อคำถามในแบบสอบถามแล้ว ทำให้การดำเนินการสัมภาษณ์เป็นไปอย่างเรียบร้อยและรวดเร็ว

4

ผลการสำรวจนำร่อง (Pilot Survey)

4

ผลการสำรวจนำร่อง (Pilot Survey)

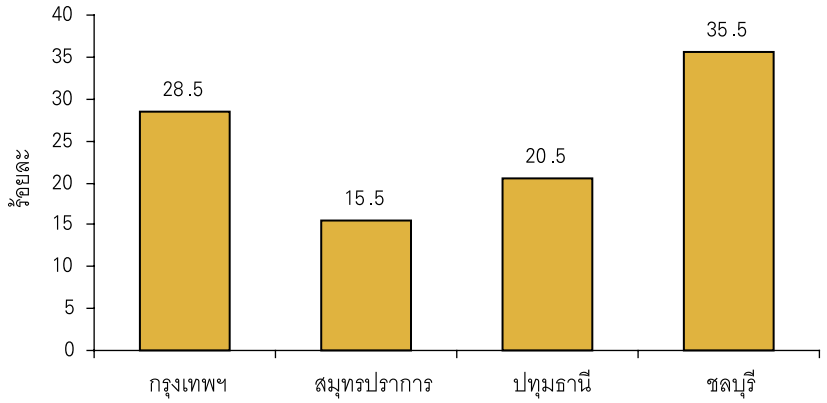
บทนี้ เป็นการนำเสนอผลจากการสำรวจนำร่อง (Pilot Study) โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนา เพื่อวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ตามตัวชี้วัดในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้ง 6 องค์ประกอบที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตคนทำงาน เริ่มจากการนำเสนอคุณลักษณะของคนทำงานที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบครอบครัวของคนทำงาน องค์ประกอบความเป็นอยู่ที่เน้นสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย องค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม องค์ประกอบด้านสังคม องค์ประกอบชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบสุขภาพ

4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของคนทำงาน

ลักษณะทั่วไปของคนทำงาน จำนวนทั้งหมด 200 รายที่ทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการในพื้นที่ 4 จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี มีดังนี้

สัดส่วนคนทำงานแยกตามจังหวัดที่เก็บข้อมูล ได้แสดงไว้ในแผนภาพ 4.1 พบว่า หนึ่งในสามของคนทำงานเป็นผู้ที่ทำงานในจังหวัดชลบุรี รองลงมาเป็นคนทำงานในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และสมุทรปราการ ตามลำดับ

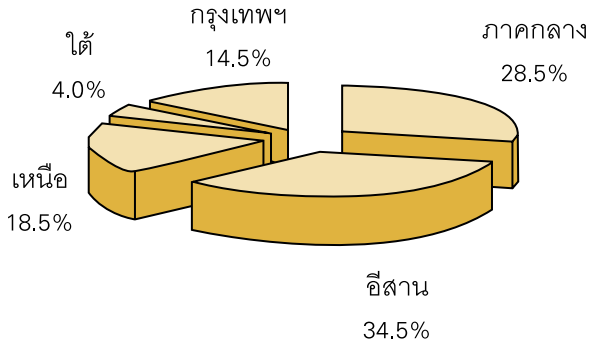
แผนภาพ 4.1 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามพื้นที่ที่เก็บข้อมูล



4.1.1 คนทำงานมาจากที่ไหนบ้าง

ภูมิลำเนาเดิมของคนทำงานในการสำรวจครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นรูปแบบการย้ายถิ่นที่จำลองปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของประเทศไทยที่พบผู้ย้ายถิ่นจากภาคอีสานเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปริมณฑล รวมถึงจังหวัดศูนย์กลางอุตสาหกรรม เช่น Eastern Seaboard ในสัดส่วนที่มากกว่าผู้ย้ายถิ่นจากภาคอื่น โดยในแผนภาพ 4.2 พบว่า ร้อยละ 35 หรือ หนึ่งในสามของคนทำงานตัวอย่างเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในภาคอีสาน ประมาณร้อยละ 29 มาจากภาคกลาง มาจากภาคเหนือ ร้อยละ 19 กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 15 และจากภาคใต้น้อยที่สุด คือ เพียงร้อยละ 4

แผนภาพ 4.2 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

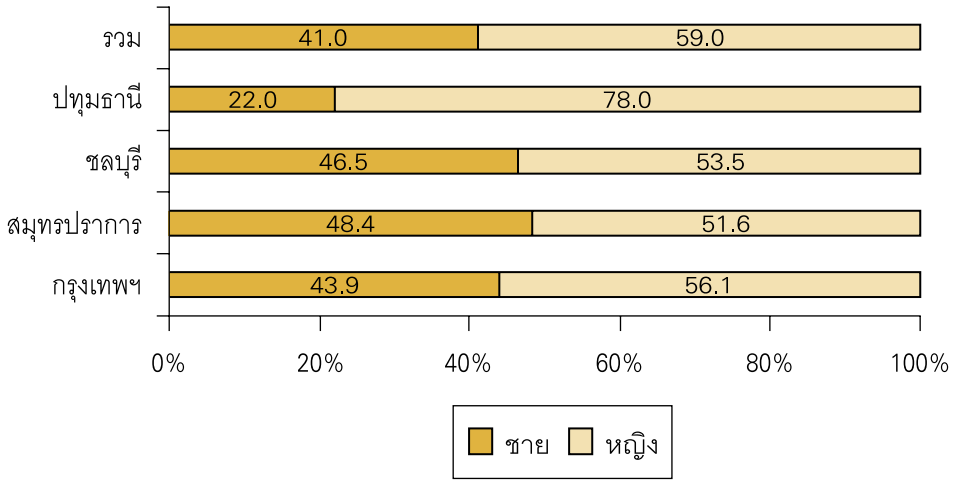


4.1.2 คุณลักษณะทั่วไป

เพศ

คนทำงานที่เป็นตัวอย่าง พบว่า เป็นคนทำงานหญิง ร้อยละ 59 ซึ่งมากกว่าคนทำงานชาย ที่คิดเป็นร้อยละ 41 และเมื่อแยกเพศของคนทำงานตามจังหวัดที่เก็บข้อมูล ก็จะพบ ความแตกต่างของสัดส่วนคนทำงานหญิงและคนทำงานชายในแต่ละจังหวัดที่มีสัดส่วนของหญิงมากกว่าชายเช่นกัน โดยเฉพาะ จังหวัดปทุมธานี (แผนภาพ 4.3)

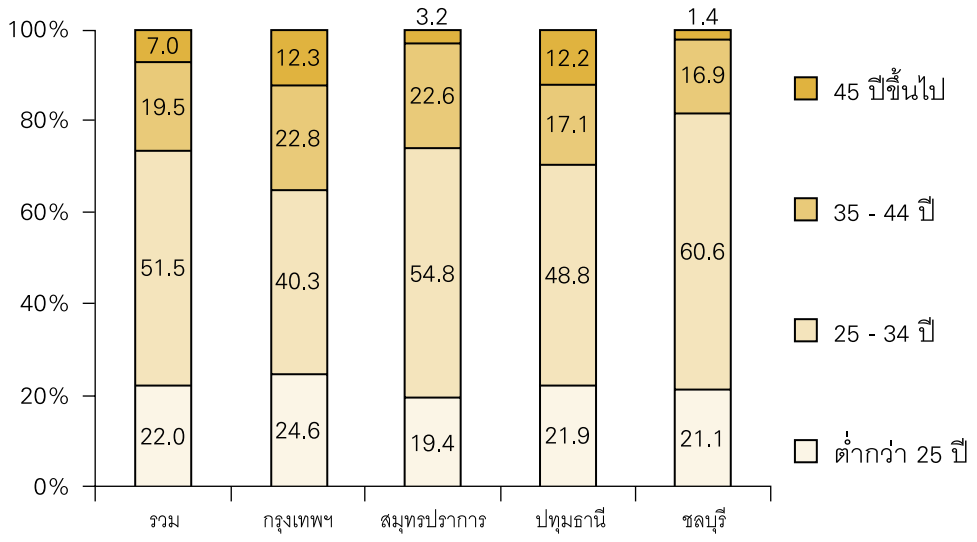
แผนภาพ 4.3 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามเพศ และจังหวัดที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม



อายุ

สำหรับอายุคนทำงานที่เป็นตัวอย่าง พบว่า เป็นคนทำงานที่อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปีมากที่สุด รองลงมาเป็นคนทำงานที่อยู่ในช่วงอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี (แผนภาพ 4.4) ซึ่งคล้ายกับปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของระดับประเทศของไทยที่พบว่า กลุ่มอายุทั้งสองเป็นกลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑลมากที่สุด ส่วนหนึ่งเนื่องจากคนทำงานวัยนี้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด และเมื่อแยกตามจังหวัดก็พบรูปแบบอายุในลักษณะเดียวกัน

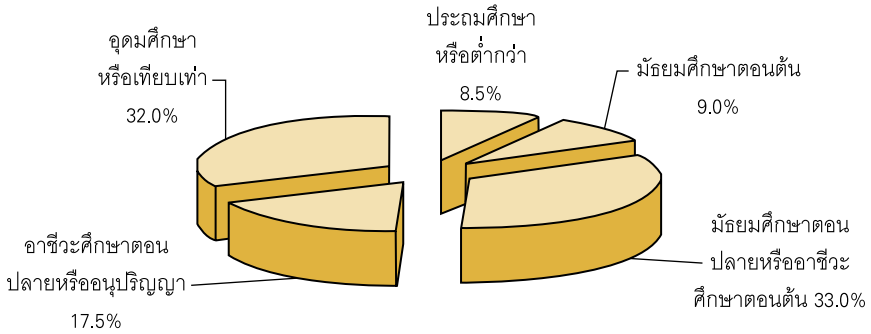
แผนภาพ 4.4 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ และจังหวัดที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม



การศึกษา

เป็นที่น่าสังเกตว่า คนทำงานที่เป็นตัวอย่างการสำรวจครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา โดยพบว่า เป็นผู้ที่จบระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ เพียงร้อยละ 9 ขณะที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษาตอนต้นถึง ร้อยละ 33 และอุดมศึกษา หรือเทียบเท่าถึงร้อยละ 32 เหตุผลส่วนหนึ่งน่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลบางส่วนทำงานในสำนักงาน ที่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษามากกว่าผู้ที่ทำงานในฝ่ายผลิต (แผนภาพ 4.5)

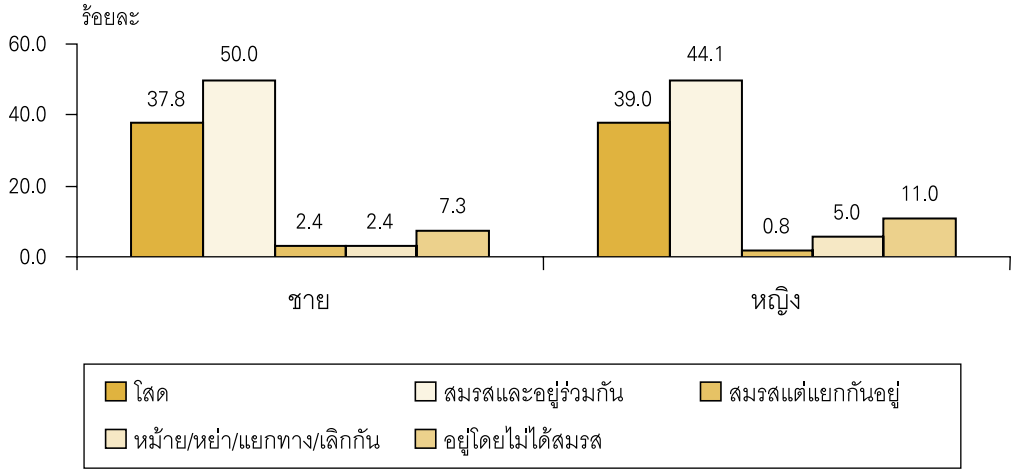
แผนภาพ 4.5 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามการศึกษา



สถานภาพสมรส

แผนภาพ 4.6 แสดงให้เห็นว่า คนทำงานที่เป็นตัวอย่างทั้งชายและหญิงมีสัดส่วนของผู้ที่แต่งงานแล้วมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้อยู่ในสถานภาพโสด ที่น่าสนใจคือ กลุ่มคนทำงานหญิงที่ตอบว่า อยู่กินกันโดยไม่แต่งงานมีสัดส่วนถึงร้อยละ 11 ในขณะที่คนทำงานชายตอบในสัดส่วนที่น้อยกว่า (ร้อยละ 7)

แผนภาพ 4.6 ร้อยละของคนทำงานชายและหญิง จำแนกตามสถานภาพสมรส

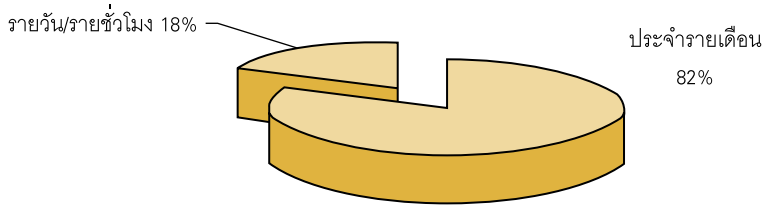


สถานภาพการจ้างงาน

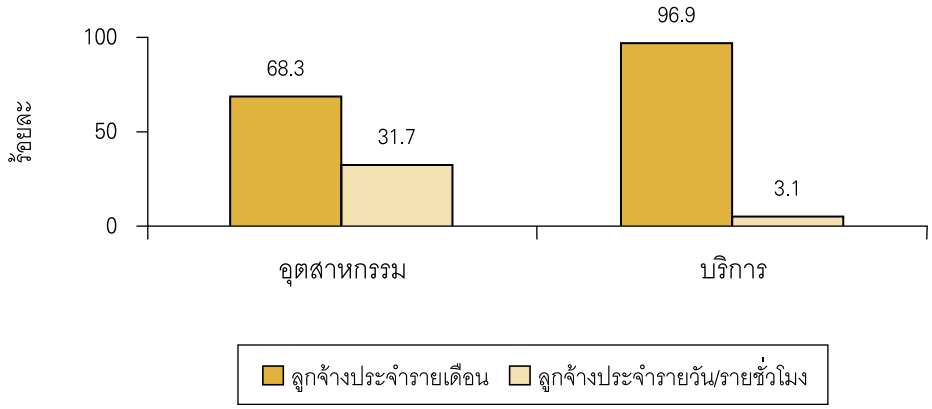
ในการทำงาน สถานภาพการจ้างงานเป็นตัวชี้วัดถึงความมั่นคงในการทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อแยกลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างรายเดือนและการจ้างรายวัน ผู้ที่เป็นลูกจ้างรายเดือนจะมีรายได้แน่นอน และมักได้รับสวัสดิการต่างๆ มากกว่าผู้ที่เป็นลูกจ้างรายวัน จึงเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า

ผลจากการสำรวจ จากแผนภาพ 4.7 พบว่า กว่าร้อยละ 80 ของคนทำงานที่เป็นตัวอย่างเป็นผู้ที่มีสถานภาพการจ้างงานที่เป็นการจ้างรายเดือน ซึ่งมากกว่าการจ้างรายวันที่พบเพียงร้อยละ 18 ตัวเลขนี้ชี้ให้เห็นความมั่นคงในการทำงานของคนทำงานที่เป็นตัวอย่างได้ระดับหนึ่ง และเมื่อนำประเภทสถานประกอบการ (สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม หรือภาคบริการ) มาประกอบการวิเคราะห์ก็จะได้แผนภาพชัดขึ้น ในแผนภาพ 4.8 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรายเดือนเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในภาคบริการเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97) ขณะที่ผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพียงร้อยละ 69 มีสถานภาพเป็นลูกจ้างรายเดือน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจนำร่องส่วนใหญ่เป็นคนทำงานรายเดือนดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น ทำให้ข้อมูลที่ได้มีน้ำหนักไปในทางกลุ่มคนทำงานที่มีสถานภาพการจ้างงานแบบรายเดือน

แผนภาพ 4.7 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

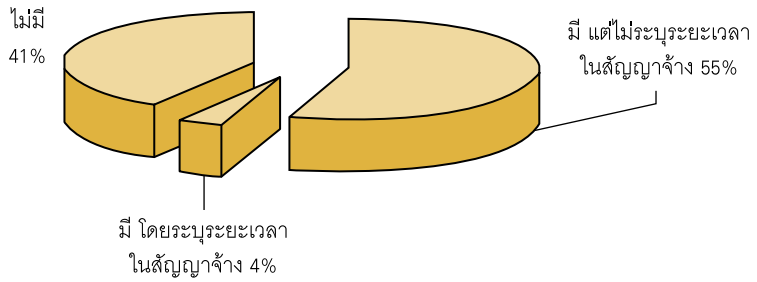


แผนภาพ 4.8 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการและสถานภาพการจ้างงาน



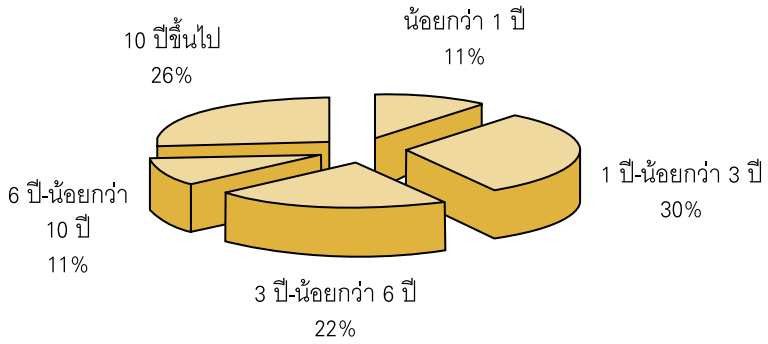
ความมั่นคงอีกด้านหนึ่งของการทำงาน ก็คือ การทำงานโดยมีสัญญาการจ้างงาน ข้อมูลที่พบในการสำรวจครั้งนี้ แม้ร้อยละ 59 ของคนทำงานระบุว่า มีสัญญาการจ้างงาน แต่เป็นการจ้างงานที่มีสัญญาแต่ไม่ได้ระบุระยะเวลาในสัญญาจ้างถึงร้อยละ 55 มีเพียงร้อยละ 4 เท่านั้นที่มีการระบุระยะเวลาการจ้าง เป็นภาพสะท้อนความไม่มั่นคงในการทำงานของคนทำงานที่ค่อนข้างชัดเจนในระดับหนึ่ง

แผนภาพ 4.9 ร้อยละของคนทำงาน จำแนกตามสัญญาการจ้างงาน



ระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการที่คนทำงานอยู่ในปัจจุบัน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงานได้เช่นกัน แผนภาพ 4.10 พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนทำงาน ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน 3 ปีขึ้นไป ที่น่าสนใจ คือ 1 ใน 4 ทำงานในสถานประกอบการนานเกิน 10 ปีขึ้นไป เป็นการชี้ให้เห็นว่า สถานประกอบการนั้นๆ มีความมั่นคงพอสมควร ที่สามารถดึงคนทำงานให้ทำงานได้นาน 10 ปี ขึ้นไป

แผนภาพ 4.10 ร้อยละของระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน



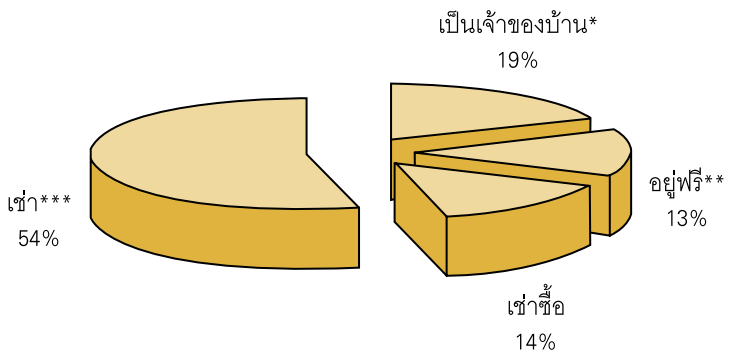
4.2 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย

การพักอาศัยเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ที่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของคนทำงาน การมีที่พักอาศัยที่ดี ปลอดภัย ไม่มีปัญหารบกวนใดๆ ไม่ว่าปัญหาด้านสภาวะแวดล้อม หรือปัญหาจากคน รวมถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนบ้าน ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

องค์ประกอบนี้ มีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ จำนวน 7 ตัว ได้แก่

1. การครอบครองที่อยู่อาศัย
2. ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย
3. ปัญหาสภาพแวดล้อมที่พบในบริเวณที่พักอาศัย
4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักอาศัยมาที่ทำงาน
6. ความยากลำบากในการเดินทางจากที่พักอาศัยมาที่ทำงาน และ
7. ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน

แผนภาพ 4.11 ร้อยละของลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน



หมายเหตุ * เป็นเจ้าของบ้าน หมายความรวมถึง เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน และเป็นเจ้าของบนที่ดินสาธารณะ

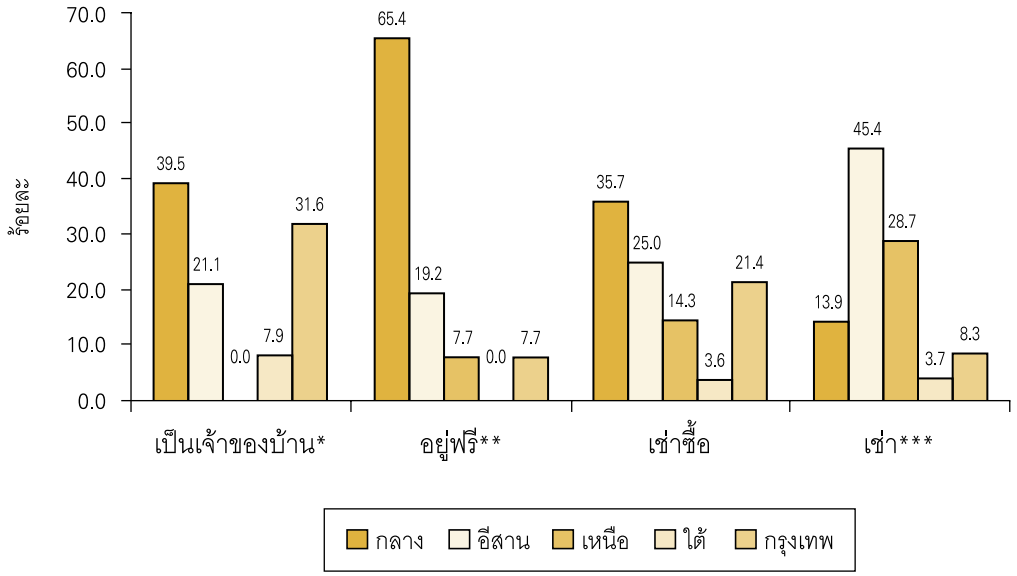
** อยู่ฟรี หมายรวมถึง อยู่บ้านพ่อแม่ อยู่บ้านญาติ สถานประกอบการจัดหาให้โดยไม่เสียค่าเช่า แฟลตทหาร และอยู่บ้านเพื่อน

*** เช่า หมายรวมถึง เช่า สถานประกอบการจัดหาให้โดยเสียค่าเช่า และเป็นเจ้าของบ้านแต่เช่าที่ดิน

4.2.1 การครอบครองที่อยู่อาศัย และ ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย

จากแผนภาพ 4.11 ข้างต้น พบว่า ครึ่งหนึ่งของคนทำงานที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ต้องเช่าที่พักอาศัย ในขณะที่ เกือบร้อยละ 20 ของคนทำงานอาศัยในบ้านของตนเอง มีเพียงร้อยละ 13 ที่อยู่ฟรี ซึ่งได้แก่ อยู่บ้านพ่อแม่ หรือญาติ หรือในที่พักที่สถานประกอบการจัดให้โดยไม่เสียค่าเช่า การที่คนทำงานต้องเช่าบ้าน หรือห้องเช่านั้นส่วนหนึ่งเป็นเพราะ คนทำงานที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา เกือบร้อยละ 60 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคอื่นที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร และภาคกลางที่เป็นพื้นที่ของการเก็บข้อมูล โดยเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคอีสานถึงร้อยละ 35 ดังนั้น คนทำงานโดยเฉพาะคนทำงานที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ภาคอีสานจึงมีถึงร้อยละ 45 ที่ต้องเช่าที่พักเพื่ออยู่อาศัย (ดูแผนภาพ 4.12)

แผนภาพ 4.12 ร้อยละของลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม



หมายเหตุ * เป็นเจ้าของบ้าน หมายความรวมถึง เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน และเป็นเจ้าของบนที่ดินสาธารณะ

** อยู่ฟรี หมายรวมถึง อยู่บ้านพ่อแม่ อยู่บ้านญาติ สถานประกอบการจัดหาให้โดยไม่เสียค่าเช่า แฟลตทหาร และอยู่บ้านเพื่อน

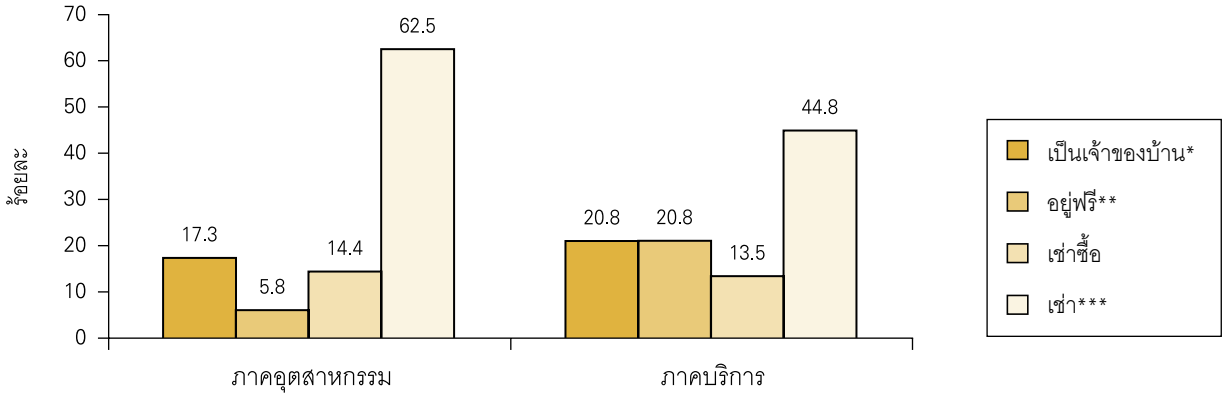
*** เช่า หมายรวมถึง เช่า สถานประกอบการจัดหาให้โดยเสียค่าเช่า และเป็นเจ้าของบ้านแต่เช่าที่ดิน

สำหรับค่าเช่านั้น พบว่า คนทำงานเสียค่าเช่าที่พักโดยเฉลี่ย ประมาณเดือนละ 2,308 บาท ซึ่งเป็นอัตราค่าเช่าที่ไม่แพงนักสำหรับห้องพักที่มีให้เฉพาะสิ่งที่จำเป็น เช่น เตียงนอน ตู้เสื้อผ้า และห้องน้ำ (อาจเป็นห้องน้ำรวม หรือห้องน้ำส่วนตัว) ที่คนทำงานสามารถจ่ายได้ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก โดยค่าเช่าที่พักที่คนทำงานในภาคบริการต้องจ่ายนั้นโดยเฉลี่ยจะมากกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพียง 100 บาท คือ 2,365 บาท และ 2,265 บาท

เมื่อพิจารณาต่อในประเด็นของการครอบครองที่อยู่อาศัย จากแผนภาพ 4.12 เห็นได้ว่า คนทำงานที่เป็นเจ้าของบ้านเองจะเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางและกรุงเทพมหานครรวมกันถึงร้อยละ 71 สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานซึ่งเป็นคนในภาคกลางและกรุงเทพมหานครยังคงอาศัยอยู่ในบ้านตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมของตน (พื้นที่การเก็บข้อมูล คือ กรุงเทพมหานครและอีก 3 จังหวัดในภาคกลาง) และก็อาจเป็นไปได้เช่นกันว่า บางส่วนอาจตัดสินใจซื้อบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มว่ายังอยู่กับพ่อแม่ อยู่กับญาติ หรือด้วยเช่นกัน ในขณะที่ผู้ที่ต้องเช่าที่พัก เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 45 เป็นคนทำงานที่มีภูมิลำเนาเดิมที่ภาคอีสาน

หากพิจารณาต่อไปว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีการครอบครองที่อยู่อาศัยเหมือนหรือแตกต่างกันเพียงใด แผนภาพ 4.13 ชี้ให้เห็นว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมกว่าร้อยละ 60 เป็นผู้ที่ต้องเช่าที่พักอาศัย ในขณะที่คนทำงานในภาคบริการ ต้องเช่าที่พักอาศัยในสัดส่วนที่น้อยกว่า คือ ร้อยละ 45 และประมาณร้อยละ 21 ที่อยู่บ้านพ่อแม่ หรือญาติ หรือที่สถานประกอบการจัดให้

แผนภาพ 4.13 ร้อยละของสถานภาพการครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานบริการ



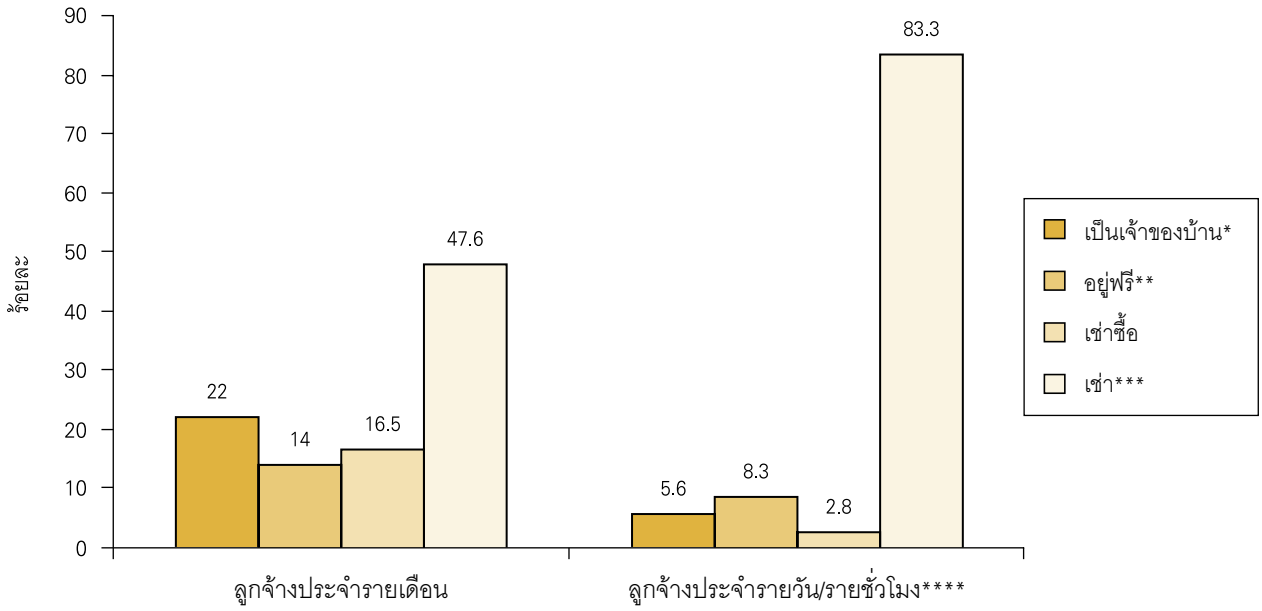
หมายเหตุ * เป็นเจ้าของบ้าน หมายความรวมถึง เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน และเป็นเจ้าของบนที่ดินสาธารณะ

** อยู่ฟรี หมายรวมถึง อยู่บ้านพ่อแม่ อยู่บ้านญาติ สถานประกอบการจัดหาให้โดยไม่เสียค่าเช่า แฟลตทหาร และอยู่บ้านเพื่อน

*** เช่า หมายรวมถึง เช่า สถานประกอบการจัดหาให้โดยเสียค่าเช่า และเป็นเจ้าของบ้านแต่เช่าที่ดิน

การครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงานยังน่าสนใจเมื่อแยกพิจารณาตามสถานภาพการจ้างงานว่า ผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือน หรือลูกจ้างประเภทอื่น เช่น ลูกจ้างรายวันหรือรายชั่วโมง ที่มีความมั่นคงน้อยกว่า พบว่า ในกลุ่มคนทำงานที่เป็นลูกจ้างรายเดือนจะอยู่ในบ้านที่ตนเองเป็นเจ้าของ ร้อยละ 22 ในขณะที่คนทำงานที่เป็นลูกจ้างที่มีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงน้อยกว่าเป็นเจ้าของบ้านเองเพียงร้อยละ 6 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเรื่องการเช่าที่พัก โดยคนทำงานที่เป็นลูกจ้างรายวัน หรือรายชั่วโมงต้องเช่าที่พักอาศัยถึงร้อยละ 83 ซึ่งมากกว่าคนทำงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนเกือบ 1 เท่า (ดูแผนภาพ 4.14) ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยนั้น มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางด้านการทำงานที่พิจารณาจากสถานภาพการจ้างงาน

แผนภาพ 4.14 ร้อยละของสถานภาพคนทำงานเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายวัน/รายชั่วโมง จำแนกตามสถานภาพการครอบครองที่อยู่อาศัย



หมายเหตุ * เป็นเจ้าของบ้าน หมายความรวมถึง เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน และเป็นเจ้าของบนที่ดินสาธารณะ

** อยู่ฟรี หมายรวมถึง อยู่บ้านพ่อแม่ อยู่บ้านญาติ สถานประกอบการจัดหาให้โดยไม่เสียค่าเช่า แฟลตทหาร และอยู่บ้านเพื่อน

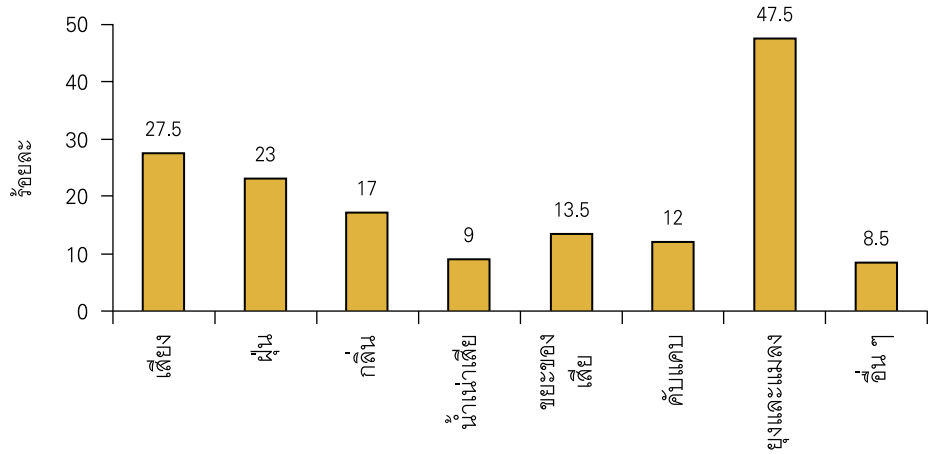
*** เช่า หมายรวมถึง เช่า สถานประกอบการจัดหาให้โดยเสียค่าเช่า และเป็นเจ้าของบ้านแต่เช่าที่ดิน

**** ลูกจ้างประจำรายวัน/ รายชั่วโมง รวมลูกจ้างชั่วคราว 1 ราย และลูกจ้างชั่วคราวรายปี 1 ราย

4.2.2 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่พักที่คนทำงานประสบ

สภาพแวดล้อมในบริเวณที่พักอาศัยมีผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เพราะหากบริเวณที่พักอาศัยมีปัญหาที่สะท้อนถึงความไม่น่าอยู่ ก็จะส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน ปัญหาทางสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาแก่คนทำงานของการศึกษาครั้งนี้มากที่สุด คือ ปัญหาจากยุงและแมลง ถึงร้อยละ 47.5 รองลงมาเป็นปัญหาด้านเสียง และฝุ่น ร้อยละ 27.5 และ 23 ตามลำดับ (ดูแผนภาพ 4.15) ซึ่งปัญหายุงและแมลงเป็นปัญหาที่อาจพบโดยทั่วไป แต่ปัญหาเรื่องเสียง และฝุ่นน่าจะเป็นปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมที่คนทำงานต้องประสบในระดับหนึ่ง

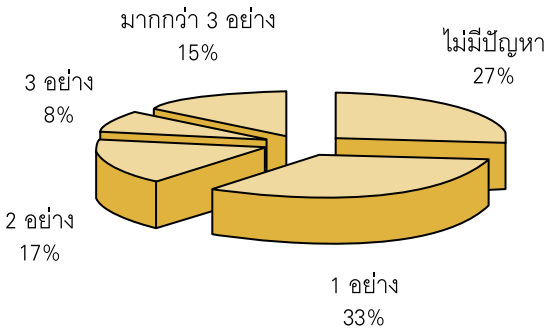
แผนภาพ 4.15 ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบบริเวณที่พักอาศัย (ตอบได้หลายข้อ)



หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ สัตว์ต่างๆ และมูลสัตว์ที่เป็นปัญหา และปัญหากับเพื่อนบ้าน

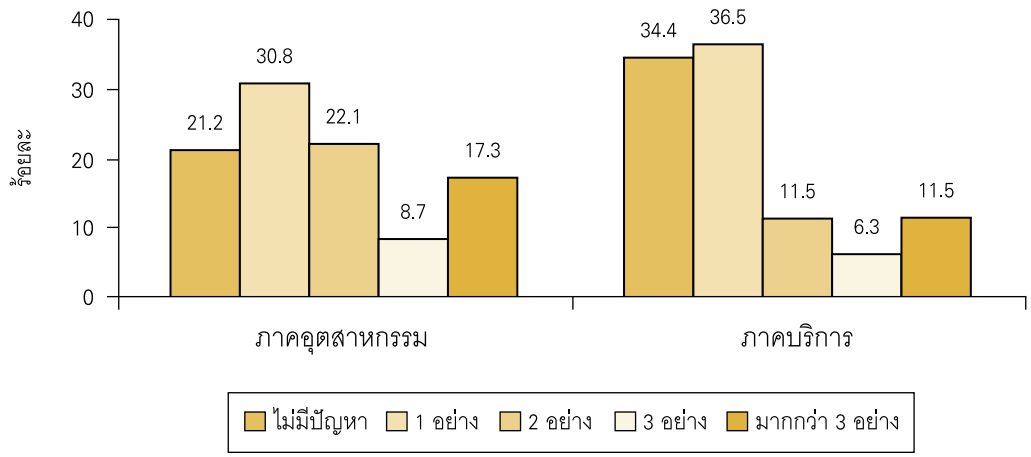
ปัญหาที่คนทำงานต้องประสบมีมากน้อยเพียงใด จากแผนภาพ 4.16 เห็นได้ว่า ร้อยละ 33 หรือประมาณ 1 ใน 3 ของคนทำงานประสบปัญหาเพียง 1 ปัญหา ร้อยละ 17 พบ 2 ปัญหา และพบปัญหามากกว่า 2 ปัญหา ร้อยละ 23 ในขณะที่พบว่าไม่มีปัญหาใดๆ เลยร้อยละ 27

แผนภาพ 4.16 ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบในบริเวณที่พักอาศัยของคนทำงาน



และเมื่อแยกขนาดของปัญหาตามประเภทสถานประกอบการ ได้พบความแตกต่างระหว่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในแผนภาพ 4.17 ดูเหมือนคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมต้องพบปัญหาในสัดส่วนที่มากกว่าคนทำงานในภาคบริการ โดยพบว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีปัญหาตั้งแต่ 1 อย่างขึ้นไป ประมาณร้อยละ 80 ขณะที่คนทำงานในภาคบริการมีปัญหา 1 อย่างขึ้นไปร้อยละ 66 และเมื่อประสบปัญหา คนทำงานภาคอุตสาหกรรมก็จะประสบปัญหามากกว่า 1 อย่างรวมกันแล้ว เท่ากับร้อยละ 48.1 ซึ่งเป็นมีสัดส่วนที่มากกว่าคนทำงานในภาคบริการที่พบปัญหามากกว่า 1 อย่าง คือ ร้อยละ 29.3

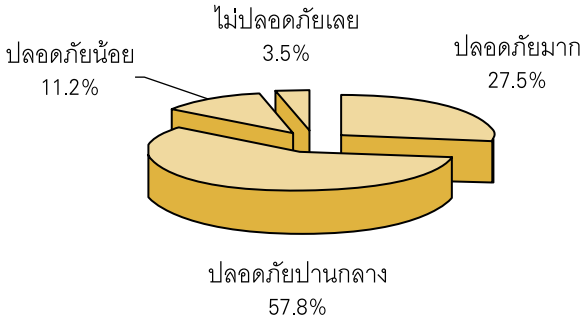
แผนภาพ 4.17 ร้อยละของสภาพปัญหาที่พบในบริเวณที่พักอาศัยของคนทำงาน จำแนกตามประเภทของกิจการ



4.2.3 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย

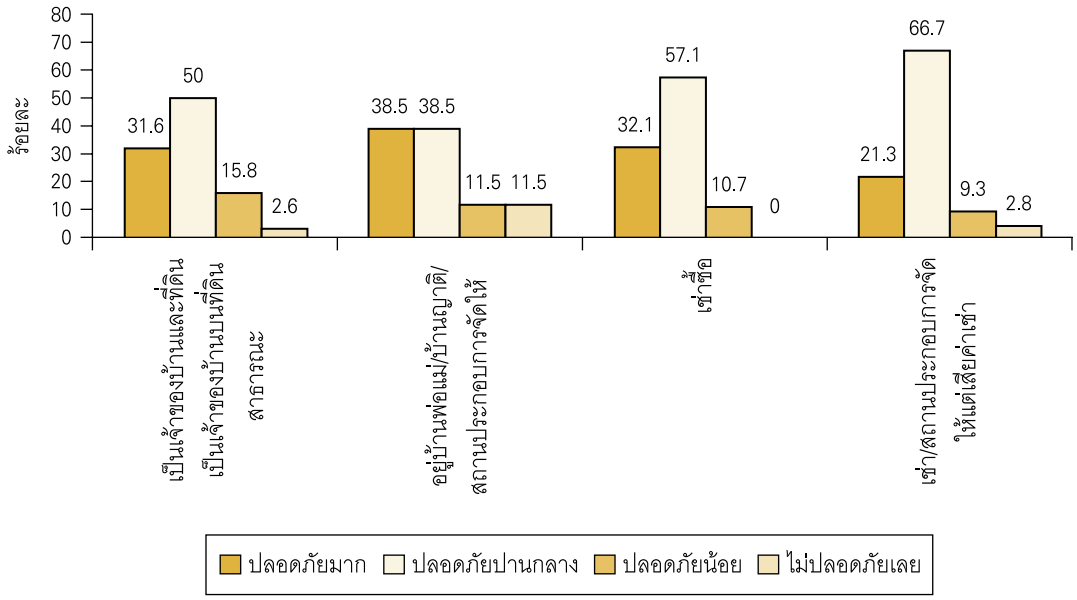
สำหรับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย ในภาพรวมพบว่า กว่า ร้อยละ 50 ของคนทำงานตอบว่า มีความปลอดภัยปานกลาง และร้อยละ 27 ตอบว่า ปลอดภัยมาก มีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้นที่ระบุว่า ปลอดภัยน้อยและไม่ปลอดภัยเลย (แผนภาพ 4.18)

แผนภาพ 4.18 ร้อยละแสดงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย



เมื่อแยกตามลักษณะการครอบครองที่อยู่ ก็จะพบภาพสะท้อนในลักษณะเดียวกัน คือ ไม่ว่าคนทำงานจะพักอาศัยอยู่ในบ้านที่เป็นเจ้าของเอง อยู่บ้านพ่อแม่ บ้านญาติ หรือที่ๆ สถานประกอบการจัดให้ อยู่โดยต้องเสียค่าเช่าหรือเช่าซื้อ ต่างก็มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากกว่ารู้สึกไม่ปลอดภัย แต่ที่น่าสังเกต คือ คนทำงานที่อยู่บ้านพ่อแม่ บ้านญาติ หรือบ้านที่สถานประกอบการจัดให้โดยไม่เสียค่าเช่า จะรู้สึกปลอดภัยน้อยและไม่ปลอดภัยถึงร้อยละ 23 ขณะที่คนทำงานที่พักในที่อื่นๆ ที่มีความรู้สึกเดียวกันไม่ถึงร้อยละ 20 (แผนภาพ 4.19)

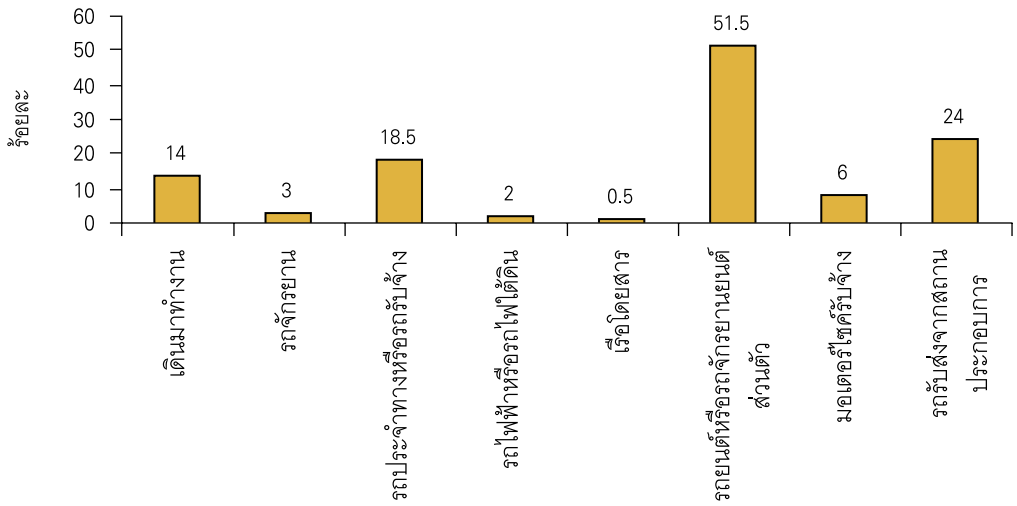
แผนภาพ 4.19 ร้อยละของการครอบครองที่อยู่อาศัย จำแนกตาม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



4.2.4 การเดินทางและระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักอาศัยมาที่ทำงาน

การเดินทางไปทำงานเป็นภาพสะท้อนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทางอ้อมได้ส่วนหนึ่ง แผนภาพ 4.20 สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานประมาณครึ่งหนึ่งมาทำงานด้วยรถยนต์ หรือมอเตอร์ไซค์ส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาเป็นการใช้บริการของรถรับ-ส่งที่สถานประกอบการจัดให้ คือประมาณ 1 ใน 4 มีอีกไม่น้อยใช้บริการสาธารณะ เช่น รถประจำทาง รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง รถไฟฟ้ากรุงเทพมหานคร และเรือโดยสาร ที่น่าสนใจ คือ มีถึงร้อยละ 14 ที่เดินมาทำงาน สะท้อนให้เห็นว่า ที่พักอาศัยของคนทำงานอยู่ใกล้กับที่ทำงาน ซึ่งน่าจะเป็นการย้ำข้อค้นพบที่ว่า สัดส่วนคนทำงานที่ต้องเช่าที่พักอาศัยมากที่สุด เพราะการเช่าที่พักมักต้องเช่าในที่ๆ ใกล้ที่ทำงาน

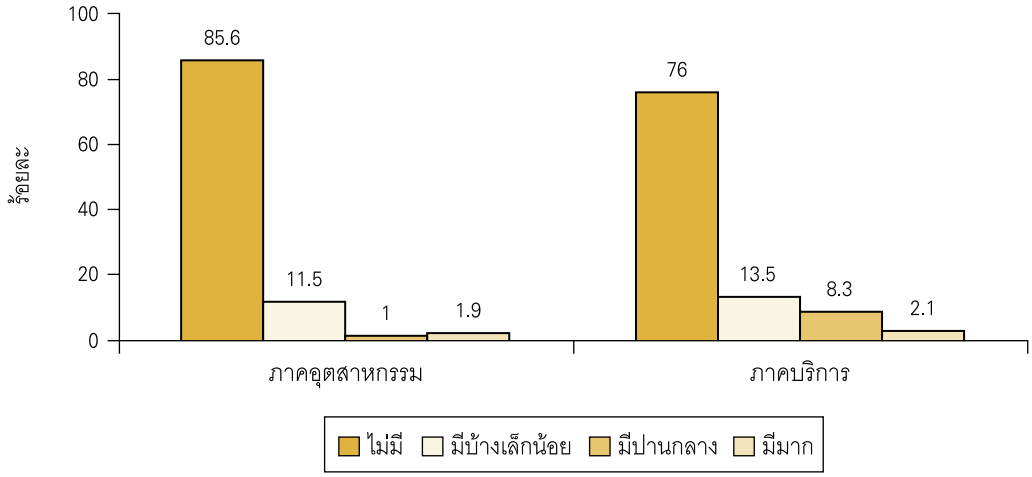
แผนภาพ 4.20 ร้อยละแสดงวิธีการเดินทางมาทำงานของคนทำงาน



4.2.5 ความยากลำบากในการเดินทางจากที่พักอาศัยมาที่ทำงาน

สำหรับความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานนั้น แผนภาพ 4.21 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ระบุว่าไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 86 ของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และร้อยละ 76 ของคนทำงานในภาคบริการ โดยระยะเวลาโดยเฉลี่ยในการเดินทางไปทำงาน (ไป-กลับ) ในแต่ละวันของคนทำงาน ประมาณ 48 นาที ซึ่งหากคิดเป็นเที่ยวไปหรือกลับเพียงเที่ยวเดียวก็จะใช้เวลาเพียง กว่า 20 นาทีเท่านั้น และพบว่า คนทำงานทั้งสองประเภทสถานประกอบการใช้เวลาที่ไม่ต่างกันมากนัก คือ 45 นาทีสำหรับคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และ 52 นาทีสำหรับคนทำงานในภาคบริการ

แผนภาพ 4.21 ร้อยละแสดงความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



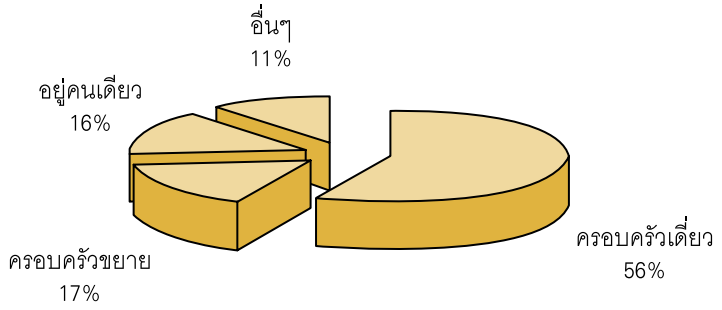
4.3 องค์ประกอบด้านครอบครัว

ครอบครัวเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่การได้อยู่กับครอบครัว หรือแม้ไม่ได้อยู่กับครอบครัวแต่มีโอกาสเยี่ยมเยียนกัน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือมีเวลาให้กับครอบครัวก็มีส่วนต่อความรู้สึกที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา

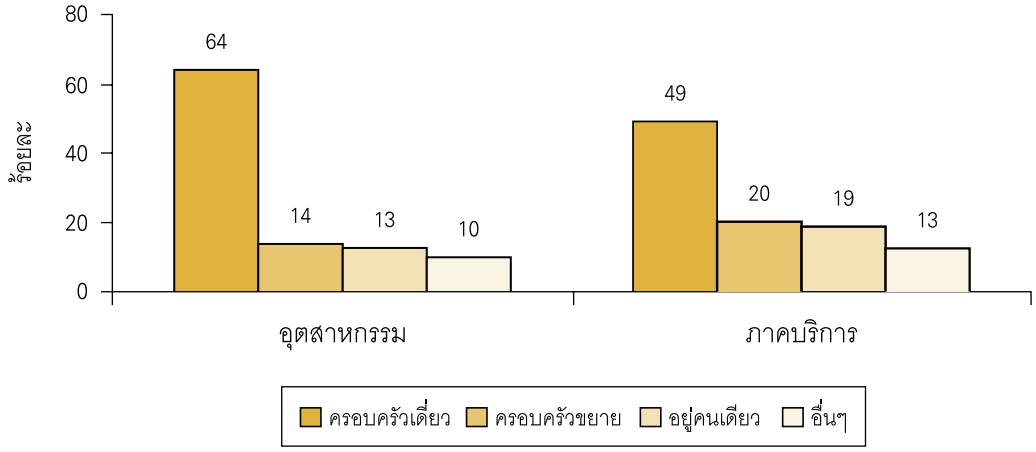
4.3.1 ลักษณะของครอบครัวในการอยู่ด้วยกัน: อยู่คนเดียว ครอบครัวเดี่ยว หรือ ครอบครัวขยาย

ลักษณะครอบครัวของคนทำงานที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงไว้ในแผนภาพ 4.22 พบว่ากว่าร้อยละ 50 เป็นครอบครัวเดี่ยว ซึ่งประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก มีประมาณร้อยละ 17 ที่อยู่เป็นครอบครัวขยาย และมีสัดส่วนของผู้ที่อยู่คนเดียวเพียงร้อยละ 16 ที่เหลืออีก ร้อยละ 11 อยู่กับญาติหรือเพื่อน ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานกว่าครึ่งที่มีโอกาสได้อยู่พร้อมหน้ากันระหว่างพ่อ แม่ ลูก ซึ่งน่าจะเป็นภาพของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระดับหนึ่งหากมองว่า การได้อยู่เป็นครอบครัวเป็นสิ่งที่ดีและพึงประสงค์โดยยังไม่มีปัจจัยอื่นมาเป็นองค์ประกอบ

แผนภาพ 4.22 ร้อยละลักษณะครอบครัวของคนทำงาน



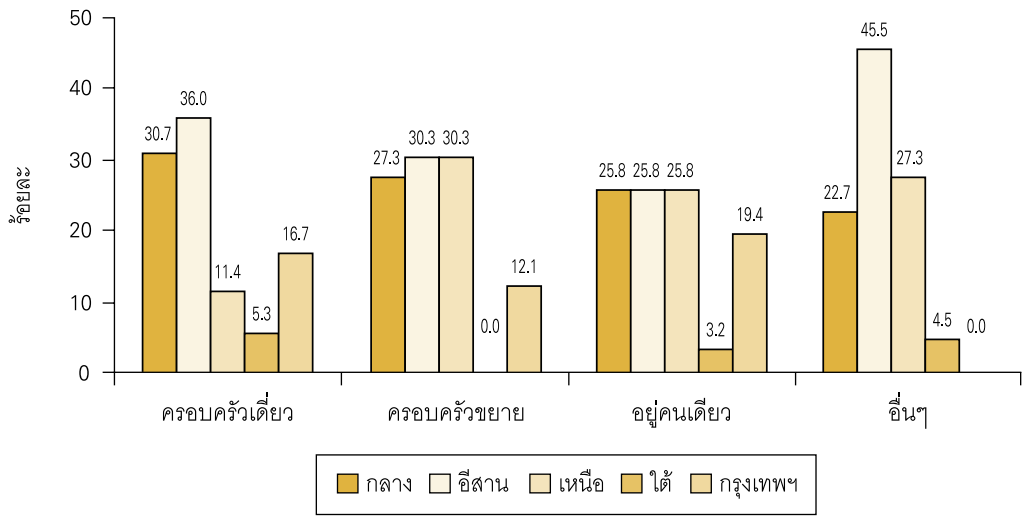
แผนภาพ 4.23 ร้อยละลักษณะครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะสถานประกอบการ ในแผนภาพ 4.23 แม้ส่วนใหญ่ของคนทำงานจะอยู่อาศัยในลักษณะครอบครัวเดี่ยว แต่คนทำงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนของการอยู่อาศัยเป็นครอบครัวเดี่ยวมากกว่าคนทำงานในภาคบริการคือ ร้อยละ 64 ในขณะที่คนทำงานภาคบริการมีร้อยละ 49

ในแผนภาพ 4.24 พบแผนภาพน่าสนใจ คือ คนทำงานที่มีภูมิลำเนาเดิมในภาคอีสานจะอยู่เป็นครอบครัวเดี่ยวมากที่สุด คือ ร้อยละ 36 ตามด้วยคนทำงานที่มีภูมิลำเนาในภาคกลางที่มีร้อยละ 30 และที่น่าสนใจอีกภาพหนึ่งก็คือ คนทำงานที่อยู่คนเดียวเป็นผู้ที่มาจากภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคเหนือในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 25.8

แผนภาพ 4.24 ร้อยละของลักษณะครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามภูมิลำเนา



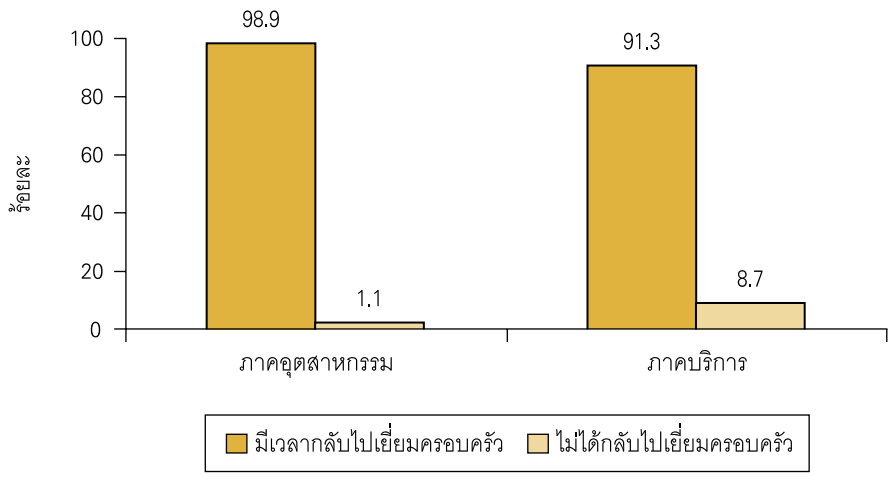
4.3.2 การมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัว

คนทำงานที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้มีบางส่วนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคอื่น ทำให้ต้องอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยใกล้ที่ทำงานและที่ๆ สะดวกต่อการเดินทางไปทำงาน หรือแม้บางคนอาจมีครอบครัวมาอยู่ด้วย แต่ครอบครัวของพ่อแม่ หรือญาติพี่น้องบางส่วนยังคงอยู่ในภูมิลำเนาเดิม การมีโอกาสได้กลับไปเยี่ยมสมาชิกครอบครัวจึงเป็นมิติที่สำคัญอีกมิติหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานที่อยู่ไกลครอบครัว โดยเฉพาะผลทางด้านจิตใจ อย่างไรก็ตาม การมีโอกาสกลับไปเยี่ยมครอบครัวนั้นอาจต้องขึ้นกับปัจจัยประกอบหลายๆ อย่าง เช่น ประเภทสถานประกอบการที่แสดงถึงลักษณะของงานที่ทำ หรือ สถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงหรือไม่มั่นคง ลักษณะครอบครัว ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดของโอกาสและเวลาที่จะกลับไปเยี่ยมเยียนครอบครัว

ใครกลับไปเยี่ยมบ้านมากกว่ากัน: คนทำงานในภาคอุตสาหกรรม หรือบริการ

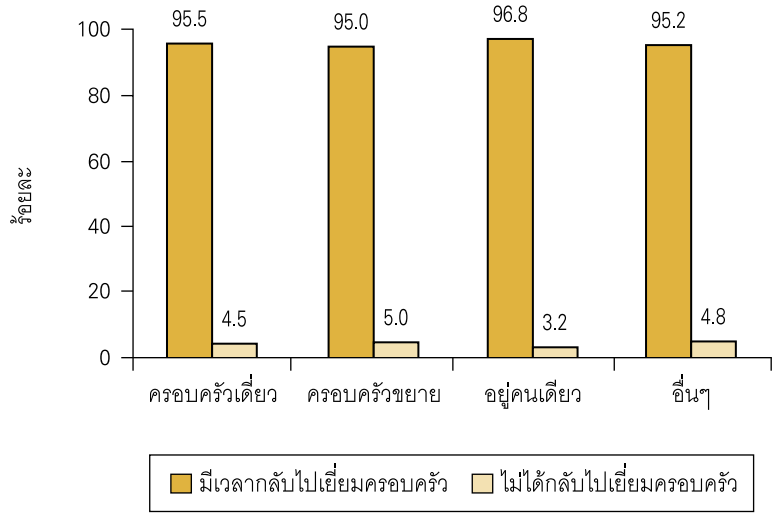
ลักษณะของงานที่ทำก็เป็นส่วนสำคัญต่อการมีโอกาสกลับไปเยี่ยมครอบครัว แผนภาพ 4.25 เป็นการแสดงถึงการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงานที่ทำงานแยกตามสถานประกอบการที่เป็นภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยพบว่า คนทำงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้กลับไปเยี่ยมครอบครัวเกือบทุกคน คือ ถึงร้อยละ 99 ในขณะที่คนทำงานในภาคบริการมีเวลากลับไปเยี่ยมครอบครัวในสัดส่วนที่น้อยกว่าเล็กน้อย คือ ร้อยละ 91

แผนภาพ 4.25 ร้อยละของการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



ลักษณะครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีเวลาไปเยี่ยมครอบครัวเช่นกัน แผนภาพ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะมีลักษณะครอบครัวอย่างไร ทั้งผู้ที่อยู่เป็นครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย หรือผู้ที่ไม่ได้อยู่กับคนในครอบครัว (ได้แก่ คนทำงานที่อยู่คนเดียว หรืออยู่กับคนอื่น เช่น เพื่อน แฟน) ทุกกลุ่มระบุว่า มีเวลากลับไปเยี่ยมครอบครัวถึงกว่าร้อยละ 90 โดยผู้ที่อาศัยอยู่คนเดียวจะมีสัดส่วนมากกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย คือ ร้อยละ97

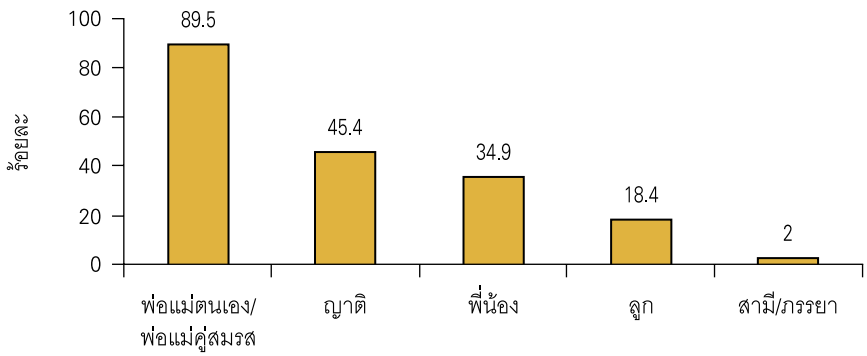
แผนภาพ 4.26 ร้อยละของการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามลักษณะครอบครัว



กลับไปเยี่ยมใครบ้าง

เพื่อเป็นการให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้นถึงการกลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน แผนภาพ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ในการเยี่ยมคนในครอบครัวครั้งล่าสุด คนทำงานได้กลับไปเยี่ยมใคร พบว่า เกือบร้อยละ 90 กลับไปเยี่ยมพ่อแม่ของตนเอง และของคู่สมรส รองลงมาเป็นการกลับไปเยี่ยมญาติ อื่นๆ พี่น้อง ลูก และคู่สมรส ตามลำดับ

แผนภาพ 4.27 ร้อยละของคนในครอบครัวที่คนทำงานกลับไปเยี่ยมครั้งสุดท้าย

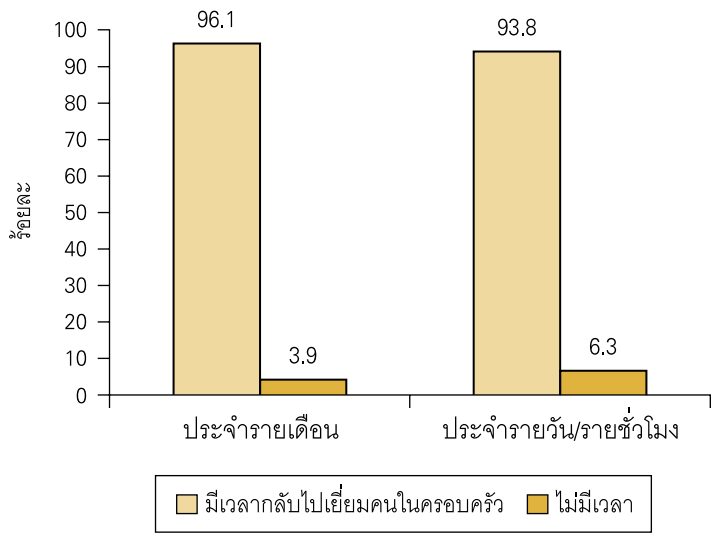


ข้อค้นพบข้างต้นเป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ เพราะได้สะท้อนให้เห็นถึงบรรทัดฐานของครอบครัวไทยที่ให้ความสำคัญกับเครือญาติค่อนข้างสูง คำว่า คนในครอบครัวนั้นไม่ได้หมายความเพียงคู่สมรส บุตร หลาน หรือพ่อแม่เท่านั้น แต่รวมถึงพ่อแม่ของคู่สมรส พี่น้อง และญาติอื่นๆ ด้วย ดังนั้น จึงพบว่า คนทำงานได้ใช้เวลาในการกลับไปเยี่ยมคนในครอบครัว ซึ่งเป็นคนที่ได้รับการนับว่าเป็นเครือญาติ แม้จะมีการอยู่เป็นครอบครัวเดี่ยว หรือครอบครัวขยายแล้วก็ตาม

ความมั่นคงในการทำงานกับการกลับไปเยี่ยมบ้าน

แม้ว่าความมั่นคงของการทำงานจะต่างกันในกลุ่มลูกจ้างประจำรายเดือนและกลุ่มลูกจ้างรายวันหรือรายชั่วโมง แต่พบว่าการกลับไปเยี่ยมครอบครัวของคนทำงานทั้ง 2 กลุ่ม ต่างก็ให้ความสำคัญต่อการกลับไปเยี่ยมครอบครัว แม้ว่าการหยุดงานของลูกจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงอาจกระทบต่อรายได้ที่ได้รับก็ตาม แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวถึงร้อยละ 93.8 ดังแผนภาพ 4.28 ในขณะที่ลูกจ้างประจำรายเดือนย่อมมีวันหยุดที่ค่อนข้างชัดเจนและแน่นอน ทำให้สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนการกลับไปเยี่ยมครอบครัวได้ จึงพบว่า สัดส่วนของการมีเวลากลับไปเยี่ยมครอบครัวของคนทำงานที่มีการจ้างงานในลักษณะที่มั่นคงสูงกว่าของคนทำงานที่มีการจ้างงานที่มีความมั่นคงน้อยกว่า คือ ร้อยละ 96.1

แผนภาพ 4.28 ร้อยละการมีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของคนทำงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

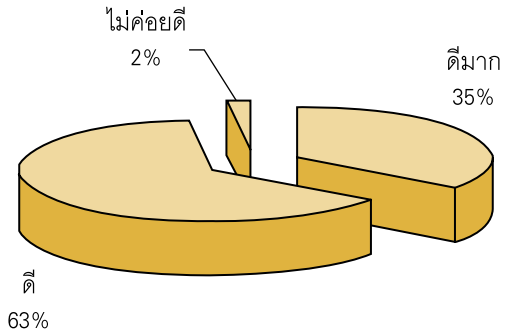


4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับครอบครัว

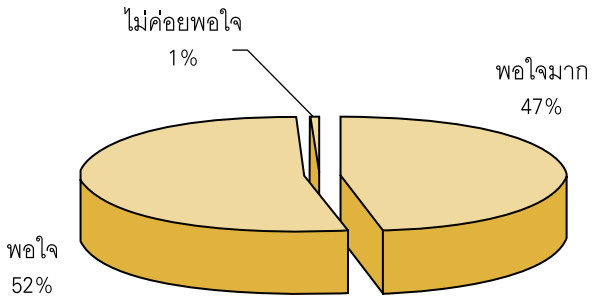
ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีตัววัดทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ ความเพียงพอในการใช้เวลาอยู่ร่วมกับคนในครอบครัว การสื่อสารด้วยการพูดคุยกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว และความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยพบว่า

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับครอบครัว พบว่า กว่า 1 ใน 3 มีความรู้สึกว่า เวลาที่ให้ครอบครัวนั้น ส่วนใหญ่เป็นช่วงเวลาที่ทุกคนในครอบครัวอยู่พร้อมหน้ากัน และพบว่ามีการพูดคุยด้วยความเข้าใจกันกับคนในครอบครัวในระดับดีร้อยละ 63 และในระดับดีมากร้อยละ 35 (แผนภาพ 4.29) นอกจากนี้เกือบร้อยละ 100 รู้สึกพอใจกับสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (พอใจมาก และพอใจ ร้อยละ 47 และ 52 ตามลำดับ) (แผนภาพ 4.30)

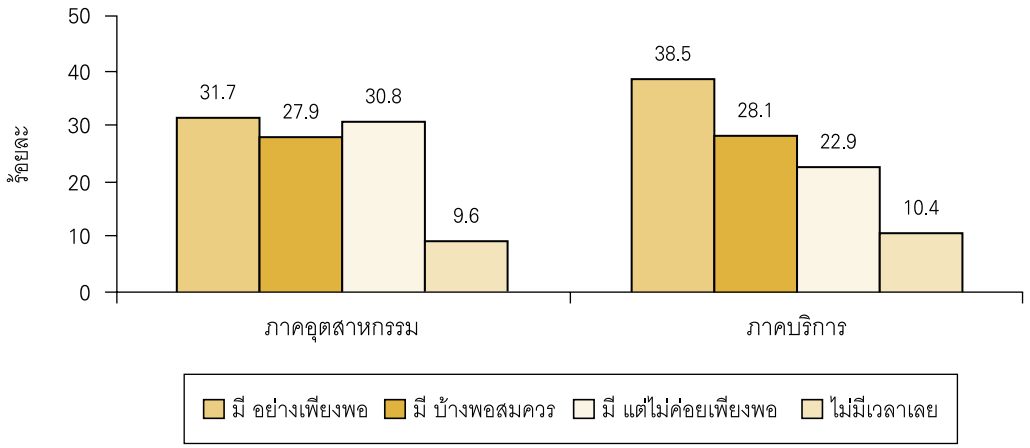
แผนภาพ 4.29 ร้อยละของครอบครัวที่มีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ



แผนภาพ 4.30 ร้อยละของความรู้สึกต่อสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว



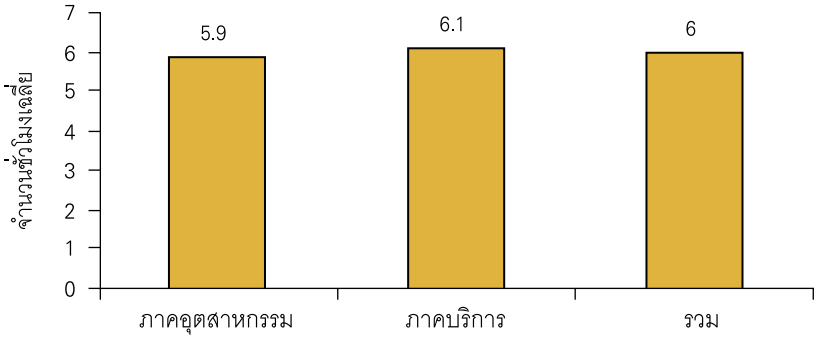
แผนภาพ 4.31 ร้อยละของความเพียงพอในการใช้เวลาอยู่กับคนในครอบครัว จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของคนทำงาน ที่แม้บางส่วนไม่ได้อยู่กับครอบครัวก็ตาม แต่เกือบทุกคนมีความรู้สึกที่พอใจต่อสถานะความสัมพันธ์ในครอบครัว และรู้สึกว่าภายในครอบครัวมีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะ ส่วนใหญ่รู้สึกว่า มีเวลาอยู่กับคนในครอบครัวเพียงพอ ดังแสดงไว้ในภาพ 4.31 ที่ทั้งคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ระบุว่ามีเวลาเพียงพอและมีบ้างพอสมควร แต่คนทำงานในภาคบริการจะมีสัดส่วนที่ระบุว่า มีเวลาเพียงพอมากกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมเล็กน้อย คือ ร้อยละ 39 และ 32 ตามลำดับ คนทำงานภาคอุตสาหกรรมจึงรู้สึกว่า มีเวลาแต่ไม่เพียงพอในสัดส่วนที่มากกว่า คือ ร้อยละ 31 เปรียบเทียบกับ

ร้อยละ 23 ของคนทำงานในภาคบริการ นอกจากนี้ เมื่อมีเวลาอยู่ร่วมกันกับคนในครอบครัว พบว่า ในภาพรวมจะใช้เวลาที่อยู่ร่วมกันโดยเฉลี่ยแล้วค่อนข้างสูง คือ ประมาณ 6 ชั่วโมงต่อวัน (โดยกลุ่มคนทำงานที่ไม่ได้อยู่กับครอบครัวจะถามถึงการใช้เวลาเมื่อไปเยี่ยมเยียนคนในครอบครัว) และเมื่อแยกคนทำงานตามประเภทสถานประกอบการเป็นภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการก็ไม่พบความแตกต่าง (แผนภาพ 4.32) การมีเวลาอยู่ร่วมกันโดยเฉลี่ยที่ค่อนข้างมากย่อมเป็นส่วนสนับสนุนความรู้สึกคนทำงานว่า มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

แผนภาพ 4.32 ร้อยละจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่อยู่ด้วยกันกับครอบครัว จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานส่วนใหญ่ที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่กับคนในครอบครัว หรือผู้ที่อยู่คนเดียว หรืออยู่กับคนอื่น ยังมีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ และเมื่อมีโอกาสได้อยู่กับคนในครอบครัวก็เป็นเวลาที่ส่วนใหญ่ทุกคนอยู่พร้อมหน้ากัน ดังนั้น โดยภาพรวมแล้ว คนทำงานยังมีเวลาให้ครอบครัวอยู่ และมีสัมพันธภาพดีกับครอบครัว แม้ว่าบางคนอาจต้องแยกกันอยู่กับครอบครัวก็ตาม และเกือบทุกคนพึงพอใจกับสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของตน

คุณภาพชีวิตคนทำงานในส่วนที่เป็นมิติของการอยู่อาศัยและครอบครัว ได้สะท้อนให้เห็นว่า แม้คนทำงานส่วนใหญ่ไม่ใช่คนพื้นเพเดิมในพื้นที่ที่ทำงานอยู่ แต่บางส่วนก็นำครอบครัวมาอยู่ด้วย ดังเห็นได้จาก ผู้ที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่นๆ ที่ไม่ใช่ภาคกลางแต่มีการอยู่เป็นครอบครัวเดี่ยวหรือครอบครัวขยาย หรือการมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง ซึ่งแม้มีสัดส่วนไม่มากนัก แต่ก็เป็นแนวโน้มให้เห็นได้ สำหรับที่พักอาศัยนั้นพบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ยังอาศัยอยู่ในบ้านเช่า และปัญหาที่ประสบในบริเวณที่พักเป็นปัญหา เรื่องของยุงและแมลง เรื่องเสียง และฝุ่น ซึ่งเป็นปัญหาหลักของคนเมืองนั่นเอง อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ แม้มีการทำงานในพื้นที่ที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาเดิม แต่สายสัมพันธ์กับครอบครัวก็ยังคงมีให้เห็น ผ่านการกลับไปเยี่ยมบ้าน ซึ่งมากบ้างน้อยบ้างส่วนหนึ่งจะขึ้นกับลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว ทั้งการพูดคุยกัน และความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ที่เป็นอยู่ก็อยู่ในระดับดี

4.4 องค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

องค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม เป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งในเรื่องคุณภาพชีวิต เพราะหากผู้คนในสังคมมีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดี ย่อมทำให้คนในสังคมนั้นๆ มีคุณภาพชีวิตที่ดีไปด้วย ในหมวดคุณธรรม จริยธรรมนี้ แบ่งตัวชี้วัดเป็นสองลักษณะคือ การวัดโดยใช้ทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อเรื่องนั้นๆ ในมุมมองที่มีต่อสังคมที่อยู่รอบตัว และการสอบถามการปฏิบัติหรือสถานการณ์จริง

4.4.1 ทัศนคติต่อคุณธรรม จริยธรรม

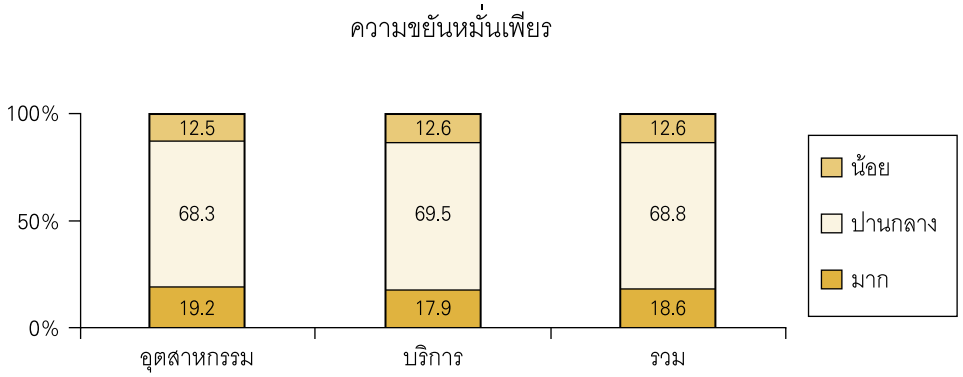
ในด้านทัศนคติที่มีต่อคนไทยสมัยนี้ของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการโดยรวมแล้ว พบว่าคนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าคนไทยสมัยนี้มีความขยันหมั่นเพียรสูงที่สุด คือประมาณเกือบร้อยละ 90 ที่ตอบว่ามีคุณธรรมด้านนี้มากถึงปานกลาง รองลงมาคือ ความมีสัมมาคารวะ และความกตัญญูกตเวที คนทำงานส่วนใหญ่มีทัศนคติว่าคนไทยสมัยนี้มีระเบียบวินัย และมีความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง น้อยกว่าคุณธรรมด้านอื่นๆ คือ กว่าร้อยละ 50 ที่เห็นว่ามีคุณธรรมด้านนี้น้อย หรือไม่มีเลย

เมื่อพิจารณาในคุณธรรมแต่ละด้าน และเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแล้ว พบว่าคนทำงานในภาคบริการเห็นว่าคนไทยมีคุณธรรม จริยธรรมในด้านต่างๆ เหล่านี้มากกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม คือ ความกตัญญูกตเวที ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครองและความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ส่วนคุณธรรม จริยธรรม ที่ภาคอุตสาหกรรมมีมากกว่าภาคบริการ มีเพียงตัวเดียว คือ ความอดทนอดกลั้น ส่วนความขยันหมั่นเพียรนั้นไม่มีความแตกต่างกันระหว่างทั้งสองภาค

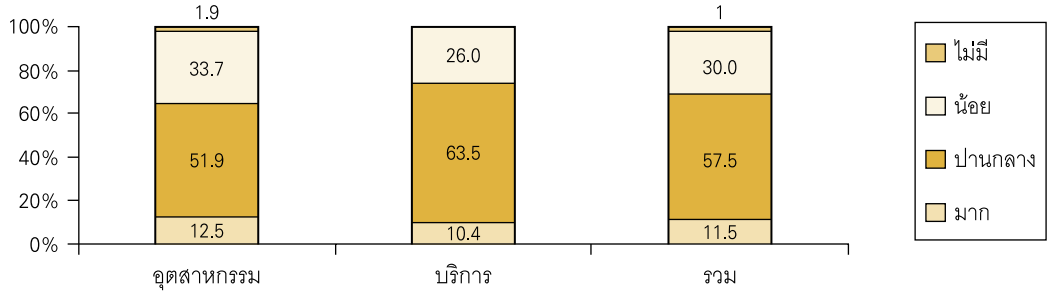
จากการวัดทัศนคติของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ จะเห็นว่า เรื่องความขยันหมั่นเพียรและความกตัญญูกตเวที เป็นสิ่งที่มีสูงสุด เมื่อใช้ชุดคำถามนี้ในประชากรกลุ่มอื่นๆ ก็อาจจะได้คำตอบที่แตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ

เมื่อพิจารณาความสามารถในการวัดของตัวชี้วัดดังกล่าว ก็พบว่าตัวชี้วัดสามารถวัดให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง 4 จังหวัดที่เก็บข้อมูลก็พบความแตกต่างระหว่างพื้นที่เช่นกัน (ไม่ได้แสดงตาราง) โดยที่จังหวัดที่เป็นเมืองใหญ่เช่นกรุงเทพฯ และปทุมธานี ซึ่งอยู่ใกล้กรุงเทพฯ ก็จะมีระดับของคุณธรรม จริยธรรม ต่ำกว่าจังหวัดอื่นๆ ถึงแม้จังหวัดที่เลือกจะเป็นจังหวัดใหญ่ที่มีคนทำงานอยู่เป็นจำนวนมากทั้งหมดก็ตาม

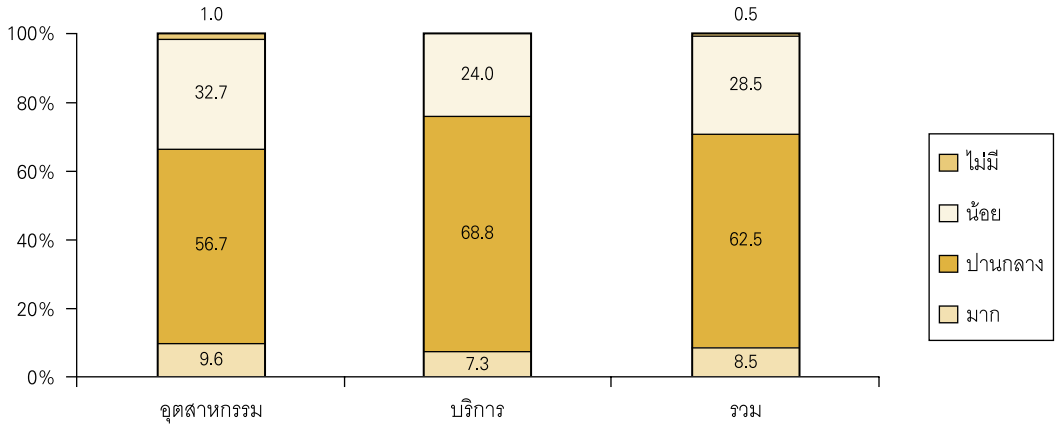
แผนภาพ 4.33 ร้อยละของคนทำงานที่มีทัศนคติต่อคุณธรรม จริยธรรม ของคนในสังคม จำแนกตามสถานประกอบการ



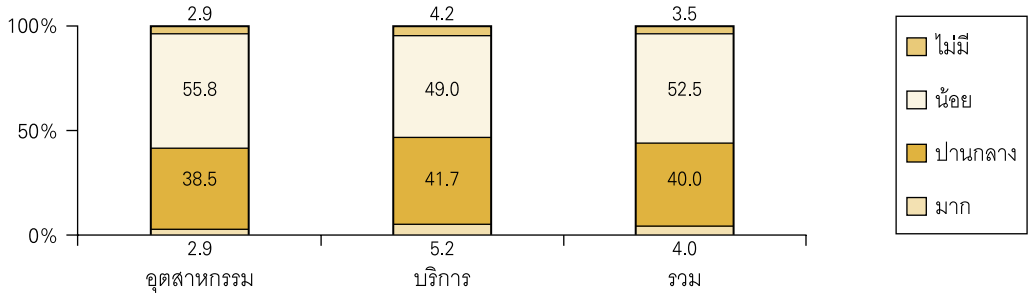
ความมีสัมมาคารวะ



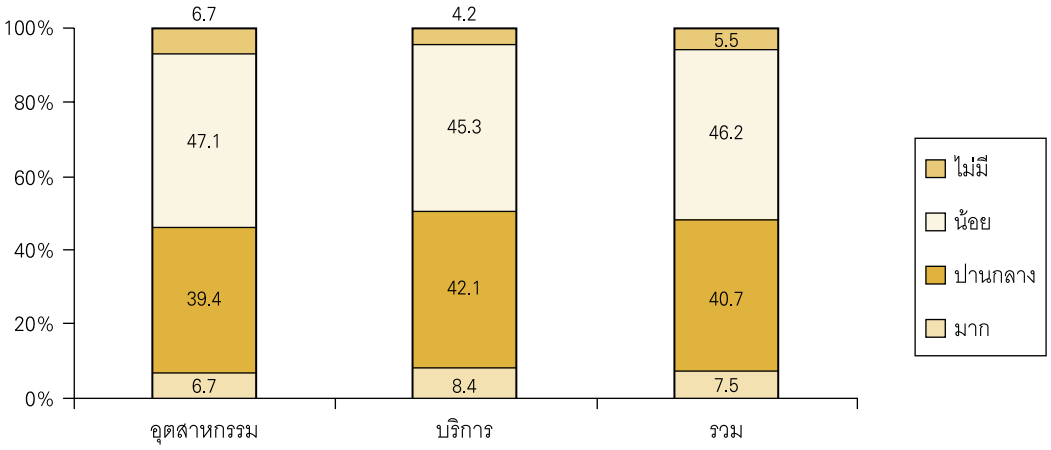
ความกตัญญูกตเวที

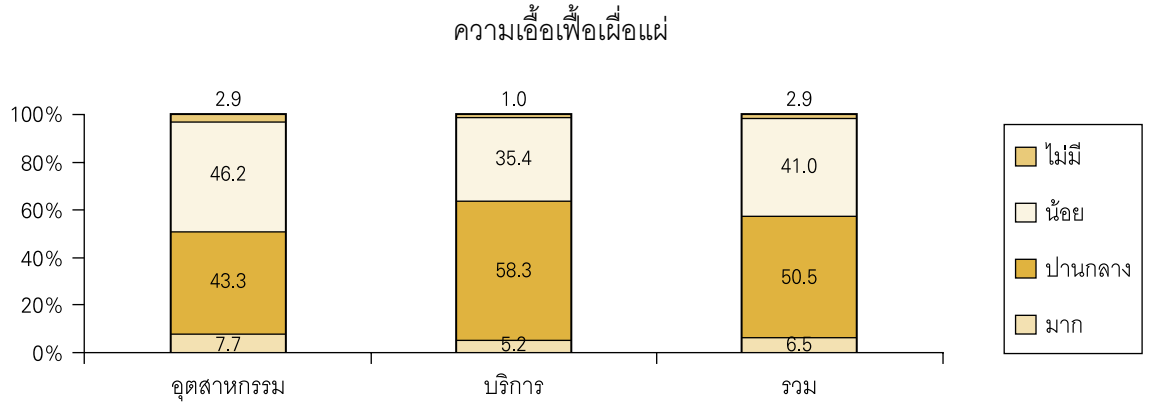


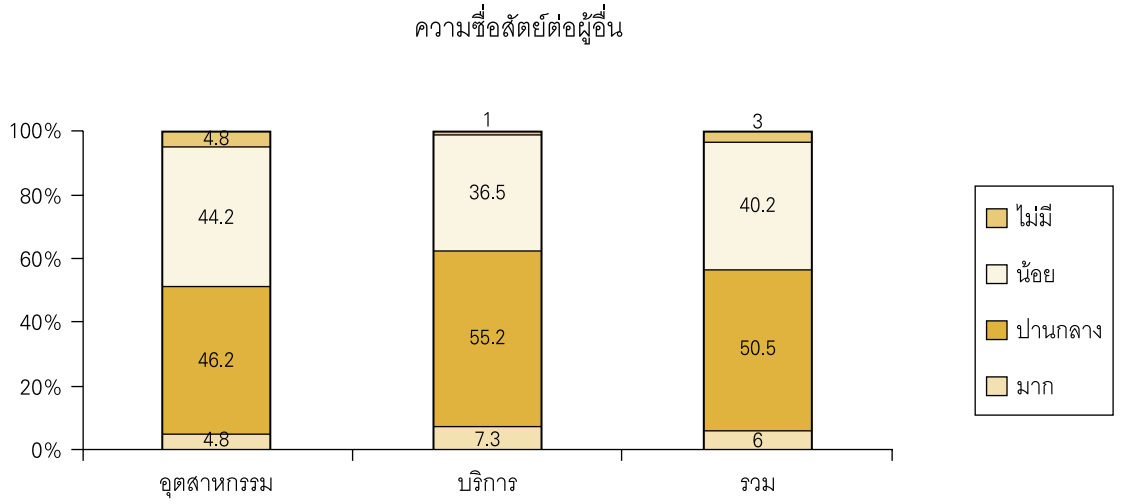
ความมีระเบียบวินัย

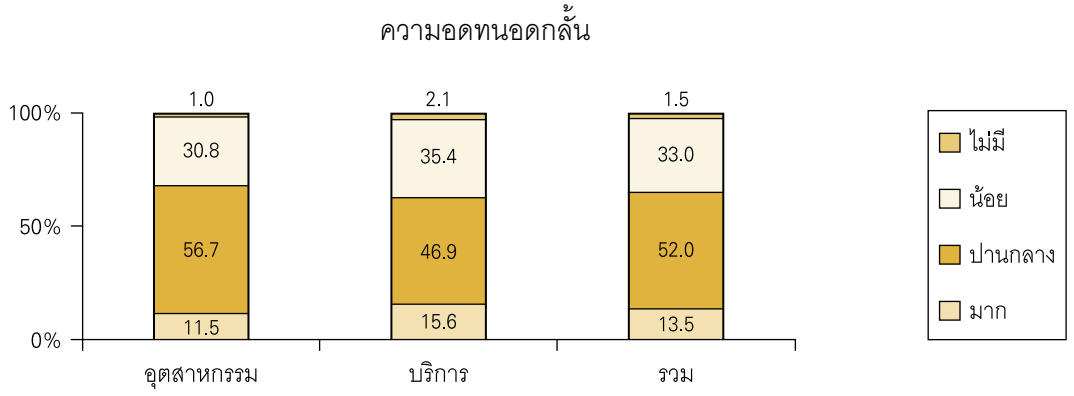


ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง





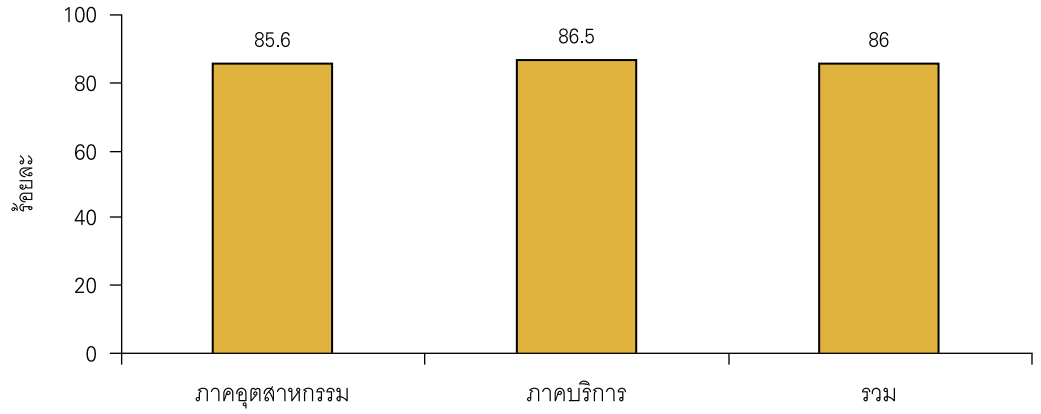




4.4.2 การปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัดการบริจาคหรือให้ทาน เป็นการวัดการปฏิบัติจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า คนไทยส่วนใหญ่ยังคงยึดปฏิบัติอยู่ โดยมีเกือบร้อยละ 90 ที่บริจาคหรือให้ทานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา โดยทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแทบไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องนี้ (แผนภาพ 4.34)

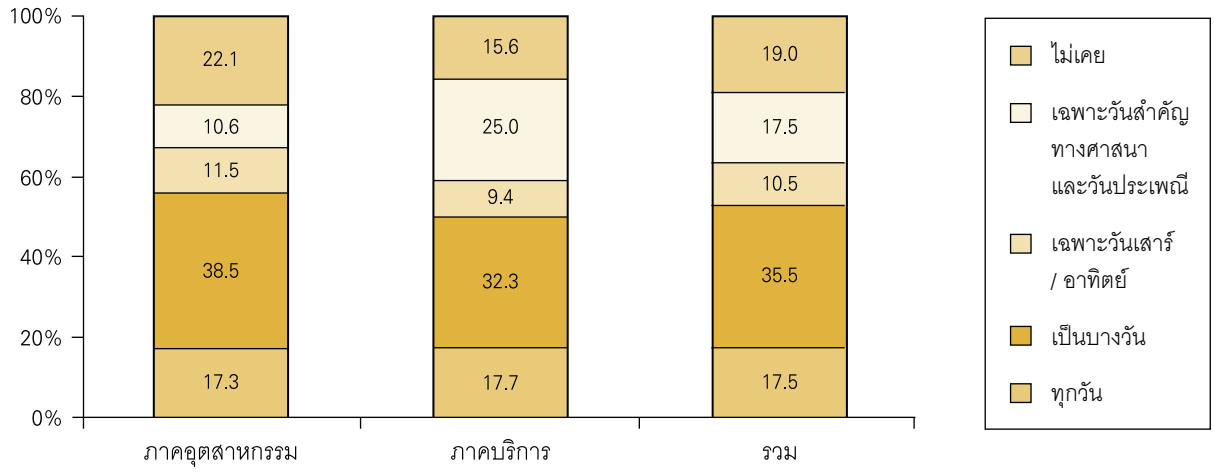
แผนภาพ 4.34 ร้อยละการบริจาคหรือให้ทานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



สำหรับตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติจริงทางวัฒนธรรมมี 1 ตัวชี้วัดคือ การปฏิบัติศาสนกิจ ซึ่งรวมกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใด โดยกิจกรรมนั้นๆ อาจไม่จำเป็นต้องปฏิบัติในศาสนสถานก็ได้ เช่น การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ เป็นต้น

จากข้อมูลที่สัมภาษณ์คนทำงาน พบว่าคนไทยยังคงรักษาวัฒนธรรมในการปฏิบัติศาสนกิจอยู่บ้าง ถึงแม้การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำจะมีสัดส่วนไม่มากนักก็ตาม คือประมาณร้อยละ 17 ในทั้งสองภาคที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน มีประมาณร้อยละ 20 ที่ตอบว่าไม่เคยปฏิบัติศาสนกิจหรือกิจกรรมทางศาสนาเลยในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสองภาคพบว่าคนทำงานภาคบริการปฏิบัติศาสนกิจช่วงใดช่วงหนึ่งในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมามากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม โดยประมาณหนึ่งในสามจะทำเป็นบางวัน (แผนภาพ 4.35)

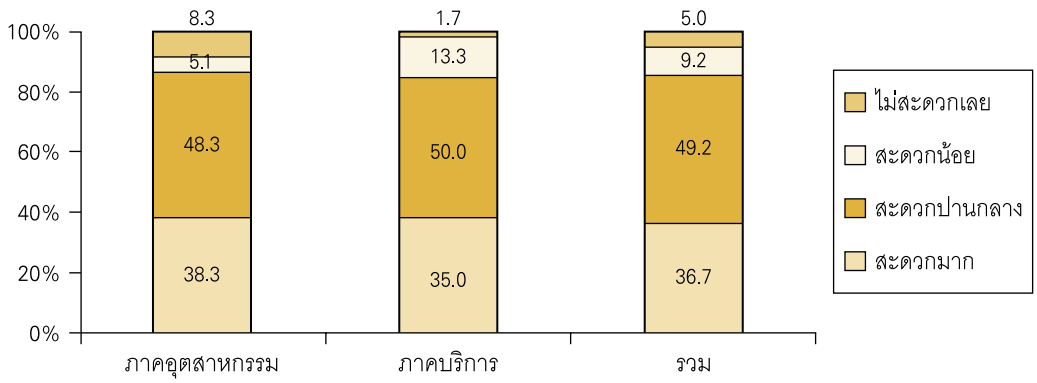
แผนภาพ 4.35 ร้อยละการปฏิบัติศาสนกิจในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



4.4.3 การได้รับความสะดวกเมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการ

ตัวชี้วัดด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมตัวหนึ่งที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ การได้รับความสะดวกเมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการ โดยมองว่าการได้รับบริการจากหน่วยงานราชการเป็นตัวชี้วัดความเท่าเทียมกันอย่างหนึ่งในสังคม จากข้อมูลที่เก็บในคนทำงาน 4 จังหวัดพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับความสะดวกพอสมควรเมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการ มีส่วนน้อยเท่านั้นที่ตอบว่าไม่ได้รับความสะดวกเลย โดยคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีผู้ที่ตอบว่าไม่ได้รับความสะดวกเลยมากกว่าคนทำงานในภาคบริการ (ร้อยละ 8.3 เทียบกับร้อยละ 1.7)

แผนภาพ 4.36 ร้อยละความสะดวกเมื่อมาติดต่อหน่วยงานราชการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

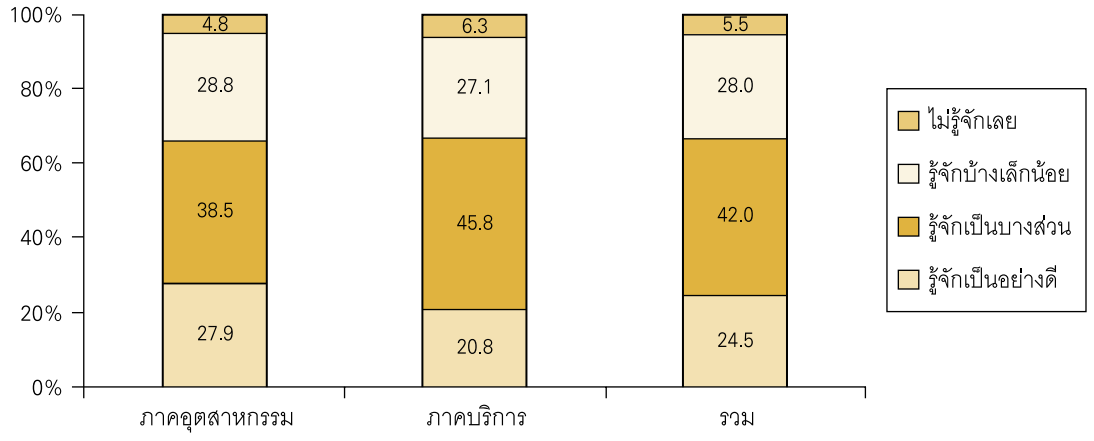


4.5 องค์ประกอบด้านสังคม

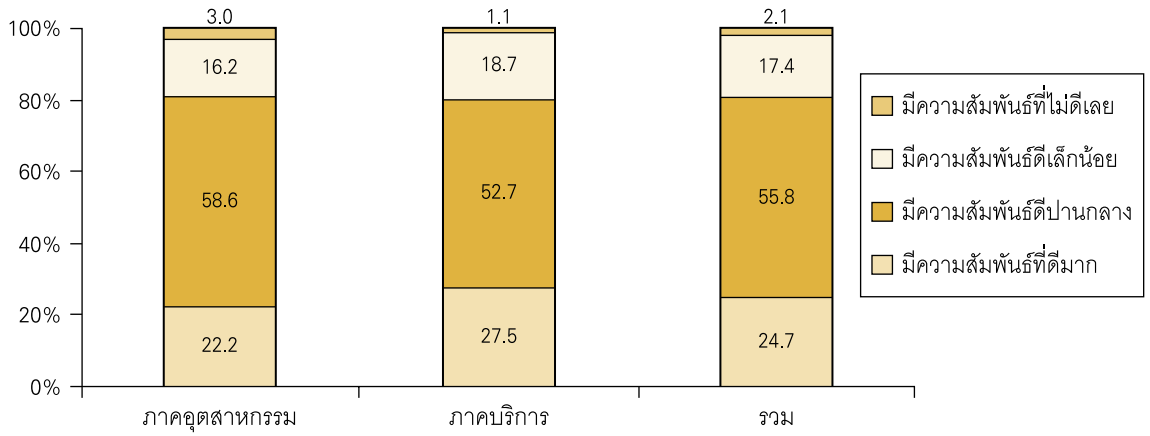
องค์ประกอบนี้ พิจารณาจากตัวชี้วัดต่างๆ อาทิ การอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน การมีกิจกรรมร่วมกัน หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นทุนทางสังคมอย่างหนึ่งที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใน 4 จังหวัดที่เก็บข้อมูลนั้น คนส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่รู้จักคนในชุมชนเลย ส่วนใหญ่แล้วจะรู้จักกันเป็นอย่างดี หรือรู้จักบ้างเป็นบางส่วน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ใกล้เคียงกัน โดยคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมจะรู้จักกันเป็นอย่างดีมากกว่าคนทำงานในภาคบริการเล็กน้อย รวมทั้งมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่มากกว่าคนทำงานในภาคบริการ แต่ในด้านความสัมพันธ์แล้ว คนทำงานในภาคบริการกลับมีความสัมพันธ์ที่ดีมากต่อกันมากกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม และมีสัดส่วนของคนทำงานที่รู้สึกว่ามีระดับสถานะเมื่อเปรียบเทียบกับคนทำงานในชุมชนที่พักอาศัยดีกว่าสูงกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมด้วย คือประมาณเกือบหนึ่งในสี่ ที่ตอบว่ามีระดับสถานะดีกว่าเพื่อนบ้าน (แผนภาพ 4.37-4.40)

การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนนั้น มีน้อยกว่าครึ่ง โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนของการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนมากกว่าคนทำงานภาคบริการเล็กน้อย รวมทั้งมีกิจกรรมที่จัดโดยชุมชนมากกว่าคนทำงานภาคบริการเล็กน้อยด้วยเช่นกัน และหากเป็นกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างเพื่อน ทั้งสองภาคมีใกล้เคียงกัน คือประมาณร้อยละ 55.0 (แผนภาพ 4.41-4.43)

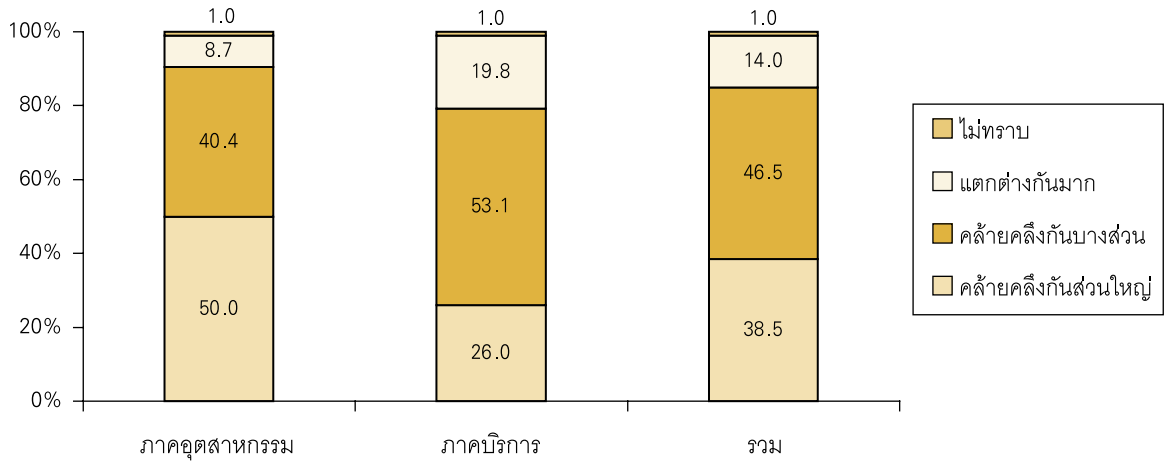
แผนภาพ 4.37 ร้อยละการรู้จักกับคนในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



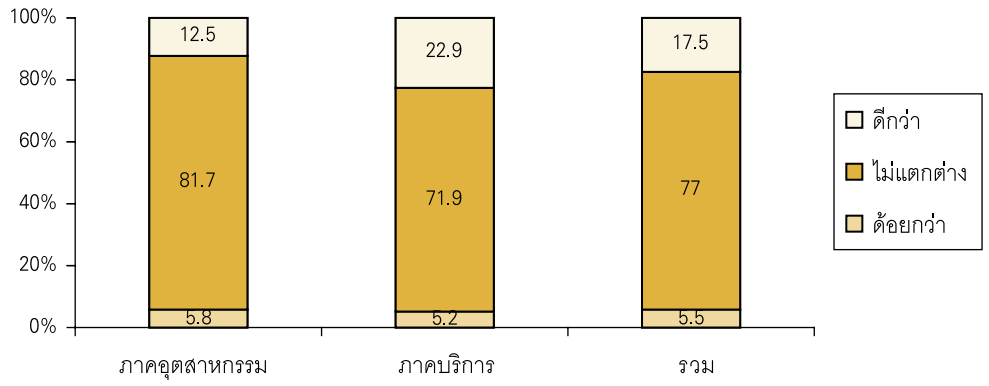
แผนภาพ 4.38 ร้อยละความสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่อยู่อาศัย จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



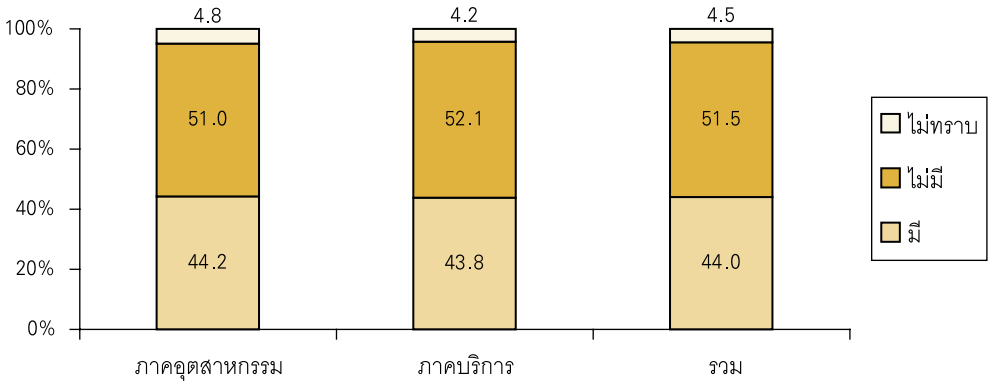
แผนภาพ 4.39 ร้อยละความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



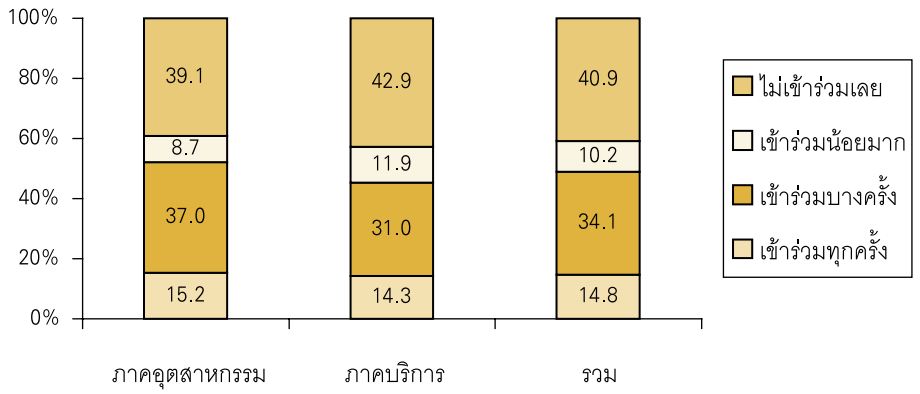
แผนภาพ 4.40 ร้อยละของระดับ/สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชนที่พักอาศัย จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



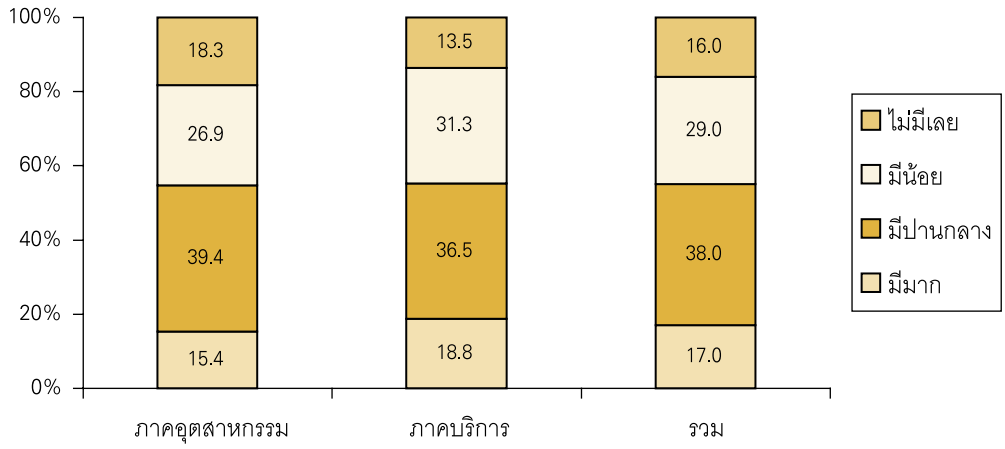
แผนภาพ 4.41 ร้อยละการจัดกิจกรรมหรือชมรมในชุมชน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



แผนภาพ 4.42 ร้อยละของการเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกในชมรมที่ชุมชนที่พักอาศัยจัดขึ้น จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



แผนภาพ 4.43 ร้อยละของการมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



4.6 องค์ประกอบด้านการทำงาน

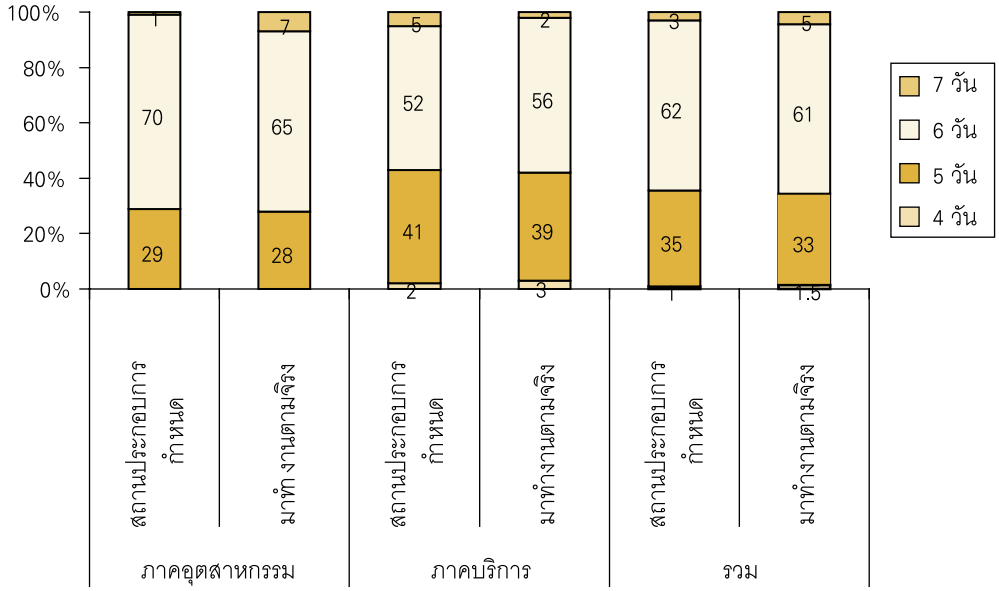
ชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตคนทำงาน เนื่องจาก การทำงาน หมายถึง การใช้เวลาส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติภารกิจที่ทำให้มีรายได้มาเลี้ยงชีพและครอบครัว ชีวิตการทำงานในการสำรวจครั้งนี้ ครอบคลุม ถึง วันทำงาน วันหยุด วันลา รายได้จากการทำงาน การทำงานล่วงเวลา สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และ ระดับความสุขเฉลี่ยของชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของการสำรวจครั้งนี้ หมายถึง การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ เช่น มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ อาทิ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลาต่างๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้ และการออมเงินของคนทำงาน (ดูนิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ในบทที่ 2) ผลจากการสำรวจคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ในจังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่าง พบว่า

4.6.1 วันทำงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง และแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง ซึ่งหมายความว่า วันทำงานตามปกติของคนทำงาน ควรเป็น สัปดาห์ละไม่เกิน 6 วัน ผลการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบว่า โดยทั่วไป คนทำงานในจังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่าง ระบุว่า มีวันทำงานตามปกติที่สถานประกอบการกำหนด คือ 6 วันในหนึ่งสัปดาห์ (ร้อยละ 61) และไม่เกิน 6 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ ร้อยละ 36 (ร้อยละ 35 ระบุวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนดคือ 5 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ และร้อยละ 1 ระบุวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนดคือ 4 วัน ในหนึ่งสัปดาห์) และมีคนทำงาน ร้อยละ 3 ระบุว่าสถานประกอบการกำหนดให้มีวันทำงาน 7 วัน ในหนึ่งสัปดาห์

แผนภาพ 4.44 ร้อยละจำนวนวันทำงานที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการกำหนดและวันทำงานจริง



อย่างไรก็ตาม จากแผนภาพ 4.44 พบว่า จำนวนวันที่คนทำงานมาทำงานตามจริงนั้น เกือบไม่แตกต่างจากวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนด กล่าวคือ **คนทำงานส่วนใหญ่ทำงานตามจริงไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์** มีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้นที่ทำงานตามจริง 7 วันต่อสัปดาห์

วันทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

เมื่อแยกพิจารณาวันทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า โดยทั่วไป คนทำงานในภาคนี้มีวันทำงานตามจริงมากกว่าวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนด จากแผนภาพ 4.44 จำนวนวันทำงานที่สถานประกอบการกำหนด และจำนวนวันทำงานที่คนทำงานทำจริงที่สำรวจได้จากสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 1 กำหนดให้คนทำงานมาทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ และมีคนทำงานมาทำงานตามจริงสัปดาห์ละ 7 วัน ถึงร้อยละ 7 ของคนทำงานทั้งหมดที่ตกเป็นตัวอย่าง

วันทำงานในสถานประกอบการภาคบริการ

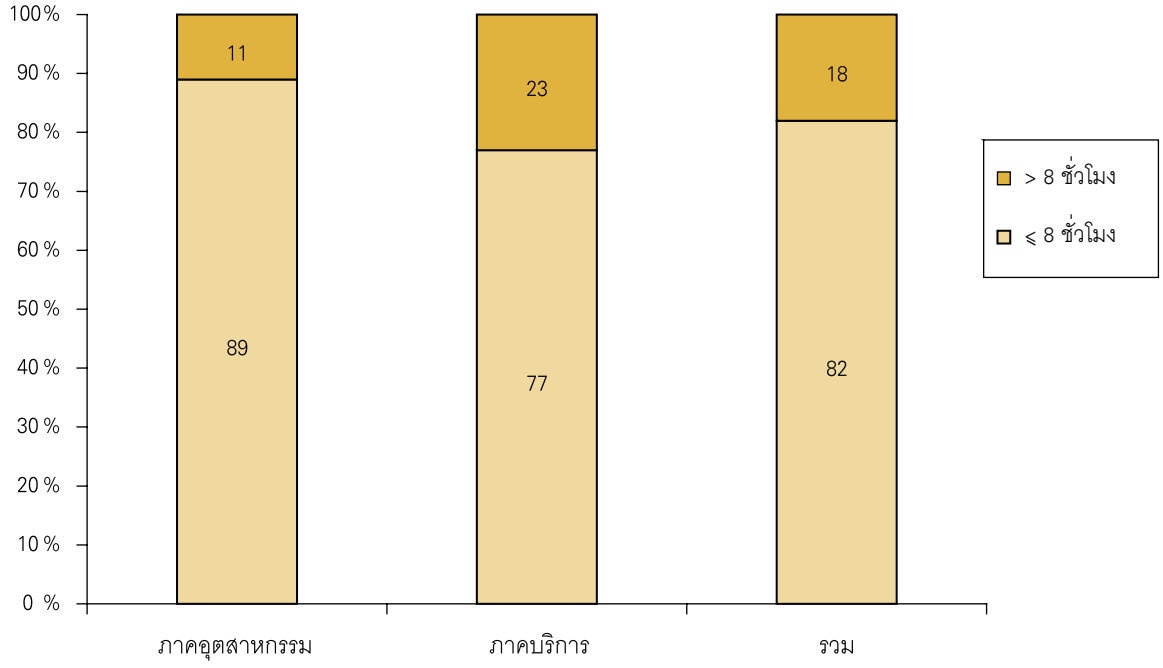
มีสถานประกอบการภาคบริการที่ตกเป็นตัวอย่าง ร้อยละ 5 กำหนดให้คนทำงานมาทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ แต่มีเพียงร้อยละ 2 ของคนทำงานที่มาทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ (แผนภาพ 4.44)

4.6.2 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 มาตรา 23 บัญญัติให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง วันหนึ่งต้องไม่เกิน 7 ชั่วโมง โดยเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

การสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบว่า คนทำงานทั่วไปทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม มีคนทำงานถึง ร้อยละ 18 ที่ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง (แผนภาพ 4.45) โดยเห็นได้ชัดเจนว่า คนทำงานภาคบริการ ร้อยละ 23 ทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ขณะที่ ร้อยละ 11 ของคนทำงานภาคอุตสาหกรรมทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง

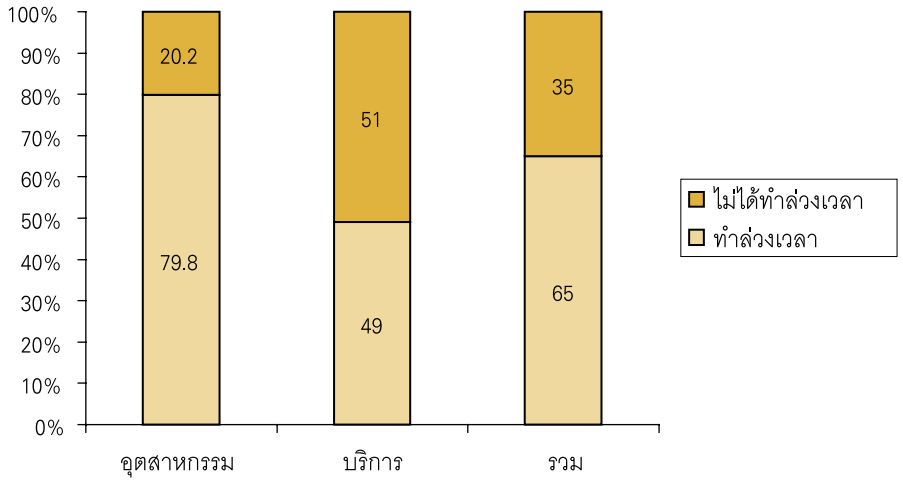
แผนภาพ 4.45 ร้อยละจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันที่คนทำงานทำจริง จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



4.6.3 การทำงานล่วงเวลา

การทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันนั้น ให้ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541) ผลจากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า โดยทั่วไป คนทำงานเกือบ 2 ใน 3 มีการทำงานล่วงเวลา และคนทำงานภาคอุตสาหกรรมทำงานล่วงเวลา ถึงร้อยละ 80 ขณะที่ คนทำงานภาคบริการเกือบครึ่งหนึ่ง ทำงานล่วงเวลา (แผนภาพ 4.46)

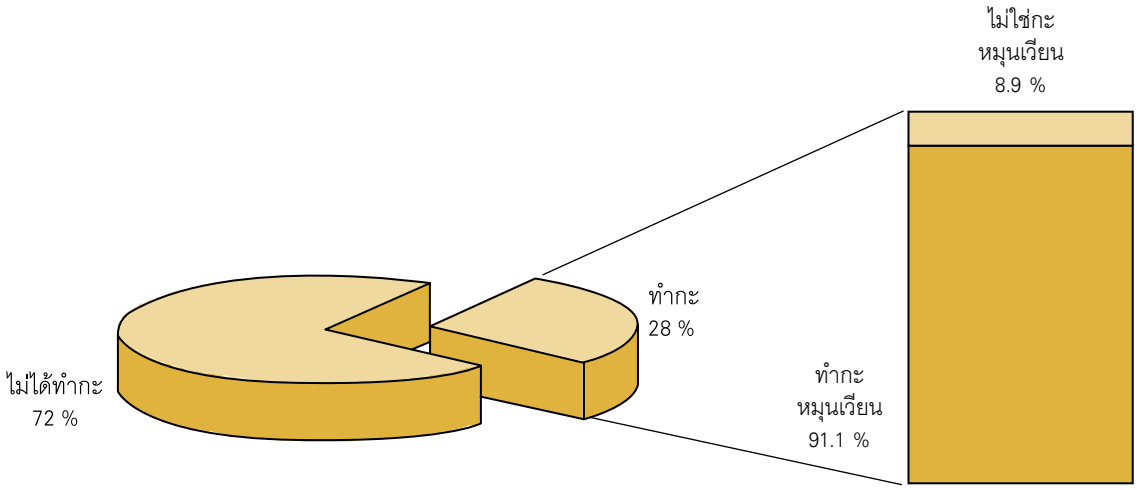
แผนภาพ 4.46 ร้อยละการทำงานล่วงเวลาของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



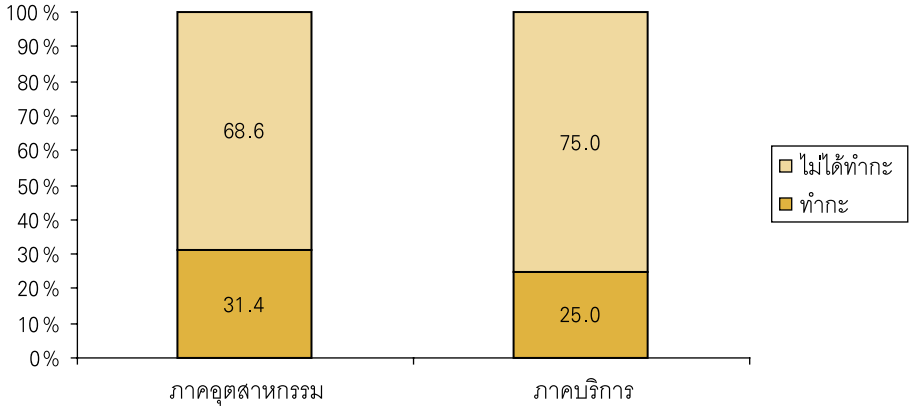
4.6.4 การทำงานกะ

การทำงานกะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยเฉพาะการทำงานกะหมุนเวียน ที่มีผลต่อตารางเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวันที่ไม่แน่นอน พบว่า คนทำงานมากกว่า 1 ใน 4 ทำงานกะ โดยส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 91.1 ทำกะหมุนเวียน ดังแผนภาพ 4.47 ทั้งนี้ สัดส่วนการทำงานกะในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีร้อยละ 31.4 สำหรับคนทำงานภาคบริการมีการทำงานกะอยู่ร้อยละ 25 (แผนภาพ 4.48) และเมื่อพิจารณาร่วมกับการให้คะแนนความสุขโดยตนเองแล้ว พบว่า คนที่ไม่ได้ทำงานกะบอกว่าตนเองมีความสุข หรือให้คะแนนความสุขมากกว่า 5 คะแนน ถึงร้อยละ 81 ขณะที่คนที่ทำงานกะ ให้คะแนนความสุขมากกว่า 5 คะแนน น้อยกว่า คือ ร้อยละ 71.4 ดังแผนภาพ 4.49

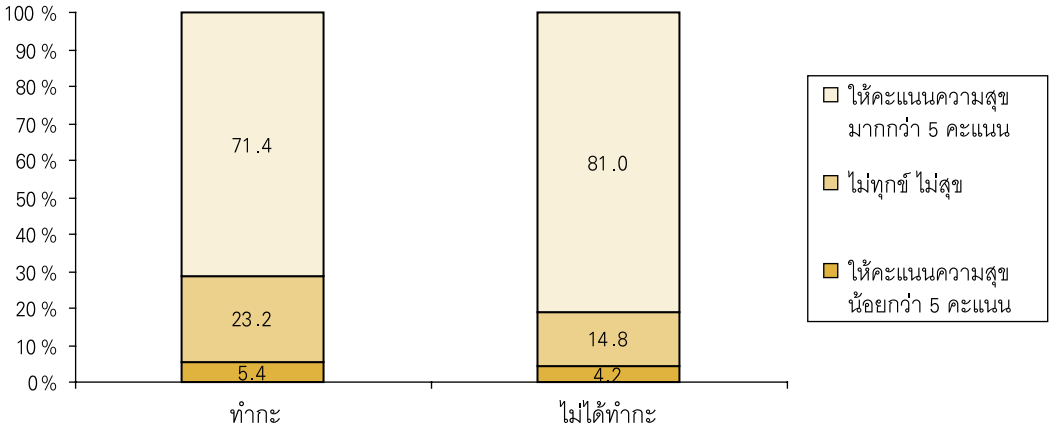
แผนภาพ 4.47 ร้อยละการทำงานกะและกะหมุนเวียนของคนทำงาน



แผนภาพ 4.48 ร้อยละการทำงานกะของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



แผนภาพ 4.49 ร้อยละการทำงานกะของคนทำงาน จำแนกตามระดับความสุข



หมายเหตุ : การให้คะแนนความสุข เริ่มจาก 0 คะแนน ถึง 10 คะแนนเต็ม

4.6.5 รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงาน

รายได้จากการทำงานของคนทำงานในการศึกษาครั้งนี้ แสดงรายละเอียดทั้งค่าจ้าง รวมถึง ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าล่วงเวลา ค่าทิป ค่าบริการ (Service charge) เป็นต้น รายได้เฉพาะที่เป็นค่าจ้างนี้ เป็นค่าจ้าง ก่อนการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551 เนื่องจากการเก็บข้อมูลของการศึกษานี้เก็บก่อนการประกาศปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ

รายได้ต่อเดือน

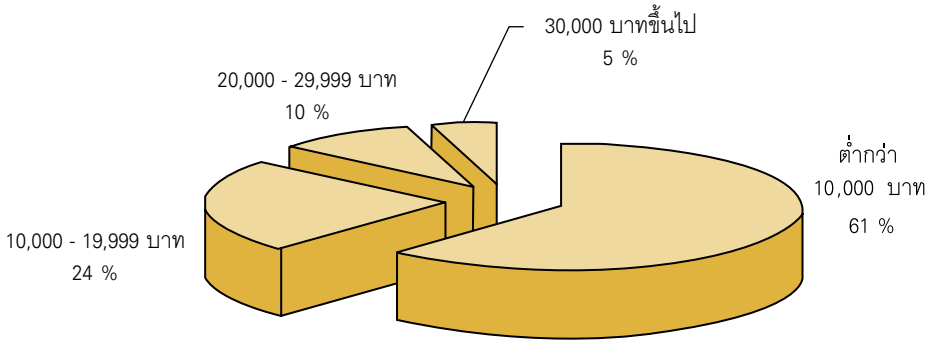
รายได้ต่อเดือนของคนทำงาน ที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ เป็นค่าแรงที่นายจ้างจ่ายตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2550 โดยแรงงานหรือคนทำงานที่ตกเป็นตัวอย่างจากการสำรวจครั้งนี้ ผู้ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ ปทุมธานี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 194 บาท และชลบุรี วันละ 175 บาท (ในปัจจุบันแรงงานทั้งหมดได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง พ.ศ. 2551[3])

---

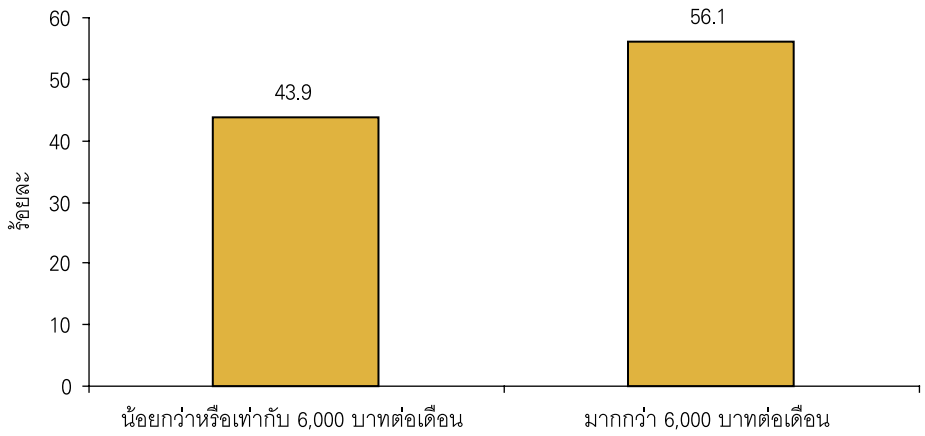
[3] ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2551 จังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และปทุมธานี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 203 บาท และจังหวัดชลบุรี 180 บาท

จากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับรายได้ของคนทำงานครั้งนี้ พบว่า คนทำงานเกือบ 2 ใน 3 ได้ค่าจ้างต่ำกว่า เดือนละ 10,000 บาท มีคนทำงานเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 5) ได้ค่าจ้างมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน (แผนภาพ 4.50) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดรายได้ต่อเดือน ของคนทำงานที่ได้รับต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท แล้ว พบว่า กลุ่มที่ได้รับค่าจ้าง ขั้นต่ำตามประกาศของกระทรวงแรงงาน คือวันละ 194 บาท ในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ ปทุมธานี มี ร้อยละ 43.9 และ 175 บาท ในจังหวัดชลบุรี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า รายได้ต่อเดือนไม่ควรต่ำกว่า 6,000 บาท มีร้อยละ 43.9 และ ได้รับเป็นรายเดือนระหว่าง 6,001 – 9,999 มีร้อยละ 56.1 (แผนภาพ 4.51)

แผนภาพ 4.50 ร้อยละค่าจ้างต่อเดือนจากการทำงาน

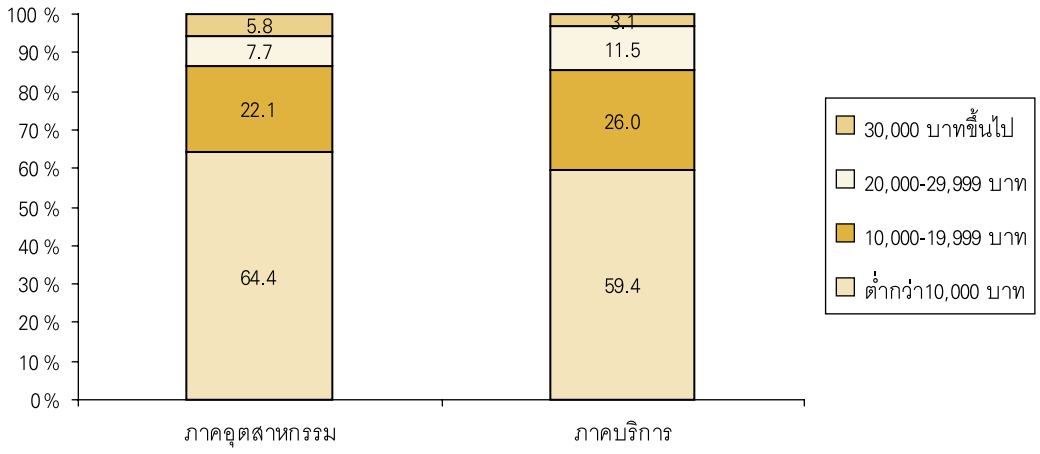


แผนภาพ 4.51 ร้อยละค่าจ้างต่อเดือนจากการทำงานในกลุ่มคนทำงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท



เมื่อพิจารณา รายได้ต่อเดือนของคนทำงานจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ ผลจากการสำรวจ พบว่า คนทำงานภาคอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า เดือนละ 10,000 บาท มีถึง 3 ใน 4 ขณะที่ คนทำงานภาคบริการมีรายได้ต่ำกว่า เดือนละ 10,000 บาท มีประมาณครึ่งหนึ่งของคนทำงานภาคนี้ ทั้งนี้ ยังพบอีกว่า คนทำงานในภาคบริการที่มีรายได้ ระหว่าง 10,000 – 29,999 บาท มีสัดส่วนของการได้รับรายได้ต่อเดือนดังกล่าวสูงกว่าคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ยกเว้น กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาท ขึ้นไป ผลสำรวจพบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้รับรายได้ดังกล่าวเป็นสัดส่วนสูงกว่าคนทำงานภาคบริการ (ดูแผนภาพ 4.52)

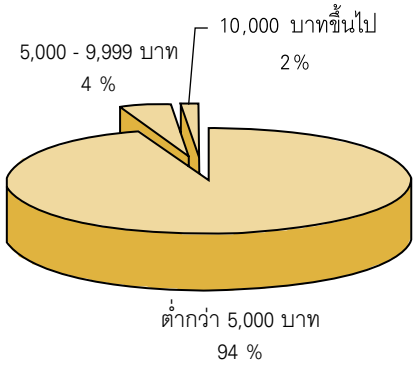
แผนภาพ 4.52 ร้อยละรายได้ต่อเดือนของคนทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



ค่าล่วงเวลาในวันทำงานต่อเดือน

ค่าล่วงเวลาเป็นรายได้หนึ่งที่คนทำงานต้องการเพื่อเพิ่มรายได้จากค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน ค่าล่วงเวลาเป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน ค่าล่วงเวลาส่วนนี้เป็นค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ซึ่งหมายถึงเป็นชั่วโมงการทำงานที่นอกเหนือจากการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า รายได้ที่ได้จากการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 94 จะต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อเดือน มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 6) ได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงาน เป็นเงินระหว่าง 5,000 – 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน (แผนภาพ 4.53)

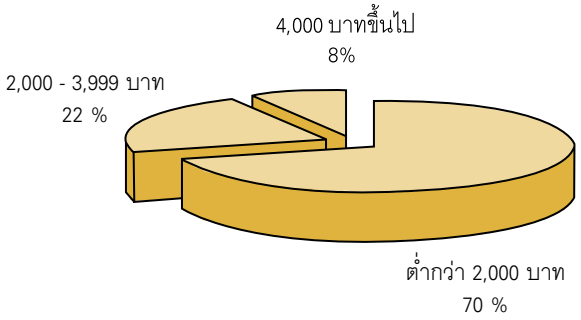
แผนภาพ 4.53 ร้อยละค่าล่วงเวลาในวันทำงานต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานล่วงเวลาในสถานประกอบการ



ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเป็นค่าล่วงเวลาอีกประเภทหนึ่งที่คนทำงานถือเป็นรายได้เสริมจากค่าจ้างหลักต่อเดือน จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า เกือบ 3 ใน 4 มีรายได้เสริมจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 22 ได้รับรายได้เสริมระหว่าง 2,000 – 3,999 บาท และประมาณ ร้อยละ 8 มีรายได้เสริมจากการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเกินกว่า 4,000 บาทขึ้นไป (แผนภาพ 4.54)

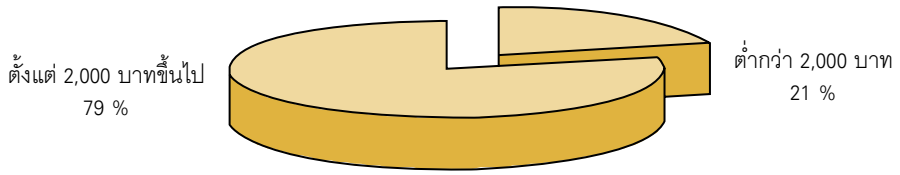
แผนภาพ 4.54 ร้อยละค่าล่วงเวลาในวันหยุดต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานล่วงเวลาในสถานประกอบการ



ค่าบริการ (Service charge)

ค่าบริการต่อเดือน นับเป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนทำงานในภาคบริการ เนื่องจากเป็นรายได้เสริมจากค่าจ้างที่คนทำงานได้รับอย่างแน่นอนจากสถานประกอบการต่อเดือน เนื่องจากค่าบริการนี้มักจะระบุเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ชัดเจนเพิ่มเข้าไปในราคาทั้งหมด ค่าบริการในการสำรวจครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลของคนทำงานในโรงแรม ภัตตาคาร หรือ โรงพยาบาล เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า คนทำงาน ร้อยละ 79 มีรายได้เสริมจากค่าบริการตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน ร้อยละ 21 มีรายได้เสริมจากค่าบริการต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน (แผนภาพ 4.55)

แผนภาพ 4.55 ร้อยละค่าบริการ (Service charge) ต่อเดือนที่คนงานได้รับจากการทำงานในสถานประกอบการ

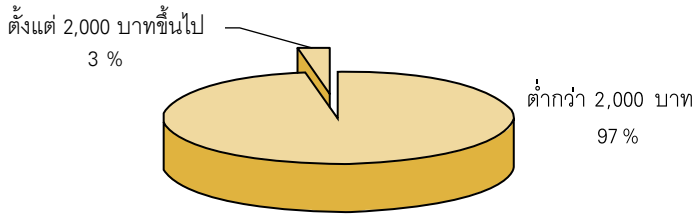


หมายเหตุ มีคนทำงานที่ได้รับค่าบริการ (Service charge) จำนวน 33 คน จากการสำรวจ 200 คน ซึ่งค่าบริการเฉลี่ยต่อเดือนที่คนทำงานได้รับจากการทำงาน คือ 3,000 บาท (คำนวณจากค่าเฉลี่ยฐานนิยม (Mode))

ค่าเบี้ยขยัน

ค่าเบี้ยขยันนี้ เป็นกลวิธีหนึ่งที่สถานประกอบการใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้คนทำงานมาทำงานตรงเวลา ไม่ลา ไม่หยุด เปรียบเสมือนเป็นเงินรางวัลที่สามารถดึงดูดให้คนทำงานถือปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลนี้ ผลจากการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบเบี้ยขยันเป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานที่สถานประกอบการควรใส่ใจ เพราะทำให้คนทำงานไม่มาทำงานสาย ไม่ลา ไม่หยุด โดยไม่จำเป็น จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า คนทำงานโดยทั่วไป ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97) ได้รับเบี้ยขยันต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน มีเพียงร้อยละ 3 ที่ระบุว่า ได้รับเบี้ยขยันตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน (แผนภาพ 4.56)

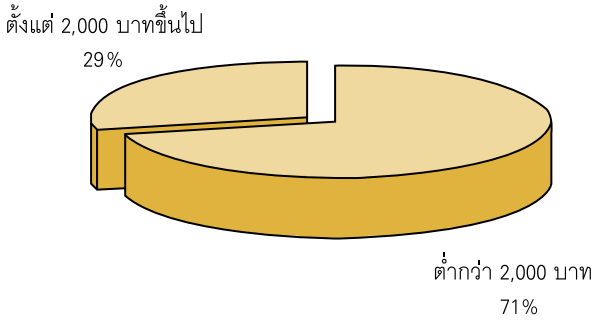
แผนภาพ 4.56 ร้อยละค่าเบี้ยขยันต่อเดือนที่คนทำงานได้รับจากสถานประกอบการ



ค่าทิป

ค่าทิปนี้เป็นค่าบริการชนิดหนึ่งที่ผู้มารับบริการ สมัครใจให้แก่ผู้ให้บริการเมื่อมาใช้บริการนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริการของโรงแรม ภัตตาคาร หรือโรงพยาบาล เป็นต้น ผลจากการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน สรุปได้ว่า ค่าทิปเป็นตัวชี้วัดสำคัญตัวหนึ่งในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในภาคบริการ เพราะเป็นรายได้เสริมสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพคล่องในการใช้จ่ายของคนทำงานในแต่ละเดือน ผลการสำรวจครั้งนี้ พบว่า คนทำงานร้อยละ 71 ได้รับค่าทิปเป็นจำนวนเงินต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน และ ร้อยละ 29 ได้รับค่าทิปเป็นจำนวนเงินตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน (แผนภาพ 4.57)

แผนภาพ 4.57 ร้อยละค่าทิปที่คนทำงานได้รับต่อเดือน



4.6.6 วันหยุด

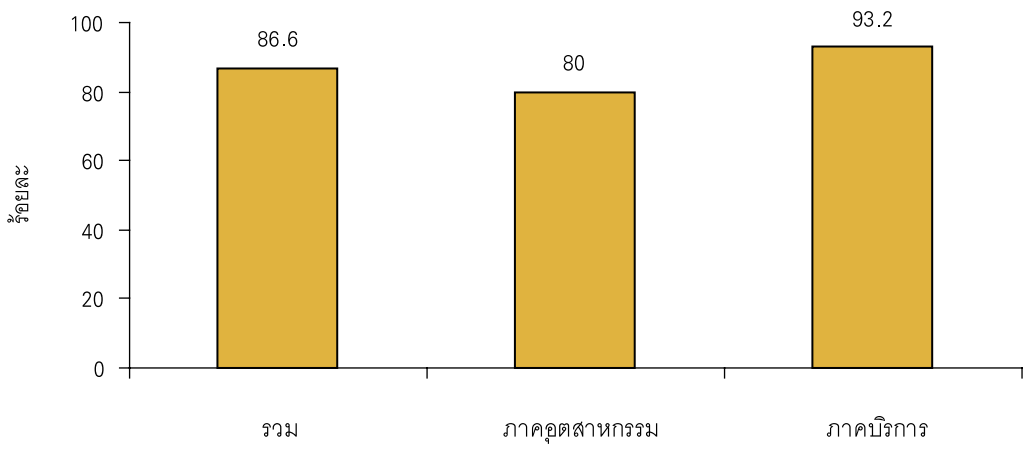
ในส่วนของวันหยุดนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้หมายรวมถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งในวันหยุดต่างๆ เหล่านี้ ตามมาตรา 56 หมวด 5 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ยกเว้น ถ้าเป็นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือลูกจ้างตามผลงานจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การได้รับค่าจ้างในวันหยุดประเภทต่างๆ เป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน เนื่องจาก เป็นการได้รับผลประโยชน์ตามมาตรฐานของการทำงานดังระบุใน พระราชบัญญัติ และยังเป็นหลักประกันมั่นคงของการทำงานอีกด้วย การสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานครั้งนี้ สำรวจการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

การได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ในที่นี้ หมายถึง ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในวันหยุดที่ไม่ต้องมาทำงาน ไม่ใช่ค่าจ้างที่เกิดจากการมาทำงานในวันหยุด ซึ่งผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ กล่าวคือ มีคนทำงานร้อยละ 86.6 ระบุว่าได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ เมื่อพิจารณาตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า คนทำงานภาคอุตสาหกรรม ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ร้อยละ 80 ซึ่งหมายความว่า มีคนทำงาน 2 ใน 10 ไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ขณะที่คนทำงานภาคบริการส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าว ถึงร้อยละ 93.2 (ดูแผนภาพ 4.58)

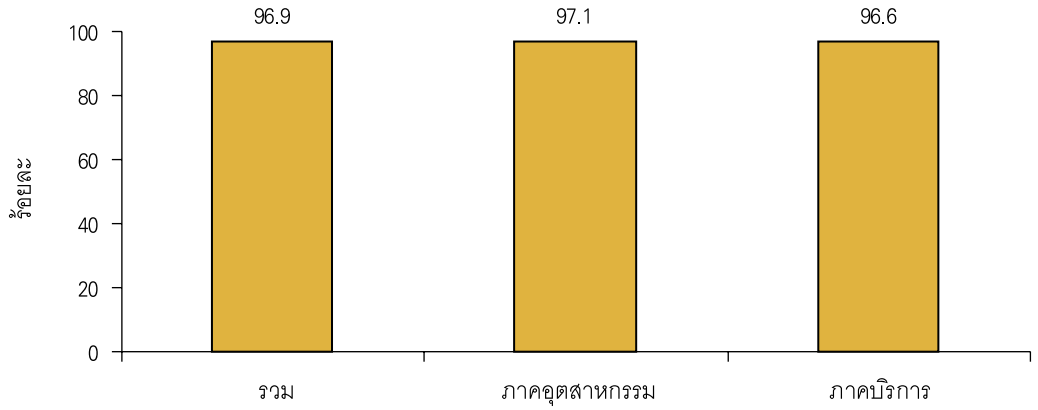
แผนภาพ 4.58 ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



การได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

อย่างไรก็ตาม ในการได้รับค่าจ้างของคนทำงานในวันหยุดตามประเพณี จากการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบว่า เกือบทั้งหมดของคนทำงาน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี (แผนภาพ 4.59)

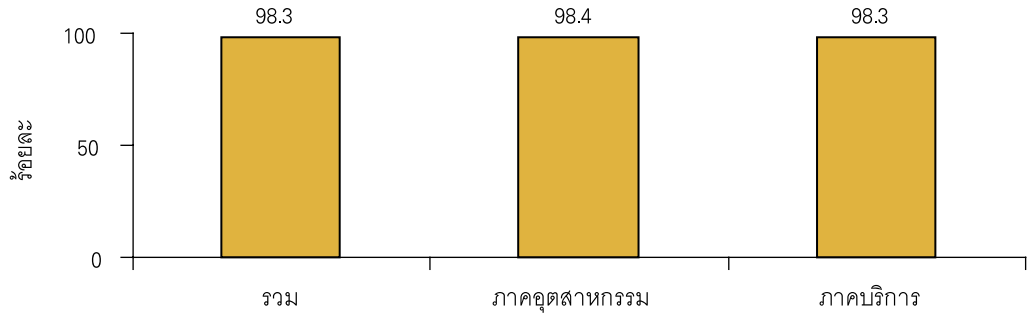
แผนภาพ 4.59 ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

จากการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบเกือบทั้งหมดของคนทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี กล่าวคือ ร้อยละ 98.3 ของคนทำงานทั้งหมดได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างคนทำงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ (แผนภาพ 4.60)

แผนภาพ 4.60 ร้อยละคนทำงานได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

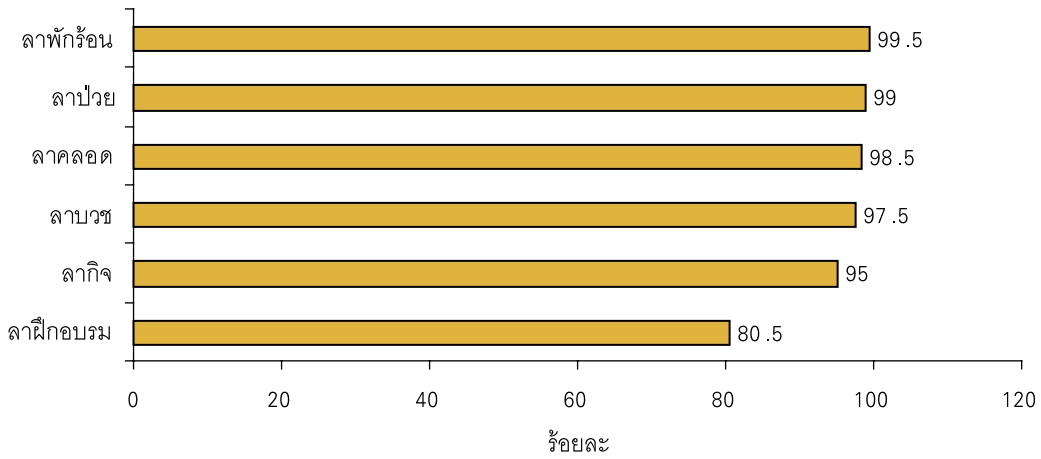


4.6.7 วันลา

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย (มาตรา 32) ลาเพื่อทำหมัน (มาตรา 33) ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น (มาตรา 34) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 35) ลาเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ (มาตรา 36) และลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 41) อย่างไรก็ตาม ตามมาตรา 57 ถึง มาตรา 59 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด รวมถึง การลาตามมาตรา 33 มาตรา 35 และ มาตรา 41 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา

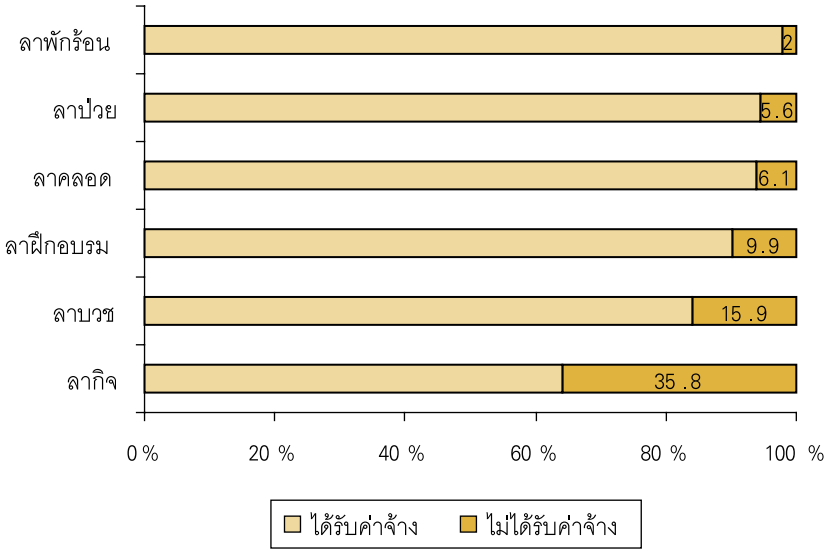
จากการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบว่า คนทำงานร้อยละ 99.5 ระบุว่าสถานประกอบการกำหนดให้สามารถลาพักร้อนได้ ร้อยละ 99 สามารถลาป่วยได้ ร้อยละ 98.5 สามารถลาคลอดได้ ร้อยละ 97.5 สามารถลาบวชได้ ร้อยละ 95 สามารถลากิจได้ และ ร้อยละ 80.5 สามารถลาฝึกอบรมได้ (แผนภาพ 4.61)

แผนภาพ 4.61 ร้อยละวันลาประเภทต่างๆ ที่สถานประกอบการกำหนด



อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาว่า การลาประเภทต่างๆ ของคนทำงานโดยได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานของพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นด้วยหรือไม่นั้น ผลจากการสำรวจพบว่า มีคนทำงานบางส่วนไม่ได้รับค่าจ้างตามวันลาประเภทต่างๆ โดยคนทำงานไม่ได้รับค่าจ้างในวันลากิจเป็น ร้อยละสูงที่สุด (ร้อยละ 35.8) รองลงมาเป็นการลาบวช (ร้อยละ 15.9) ลาฝึกอบรม (ร้อยละ 9.9) ลาคลอด (ร้อยละ 6.1) ลาป่วย (ร้อยละ 5.6) และลาพักผ่อนประจำปีหรือลาพักร้อน (ร้อยละ 2.0) (แผนภาพ 4.62)

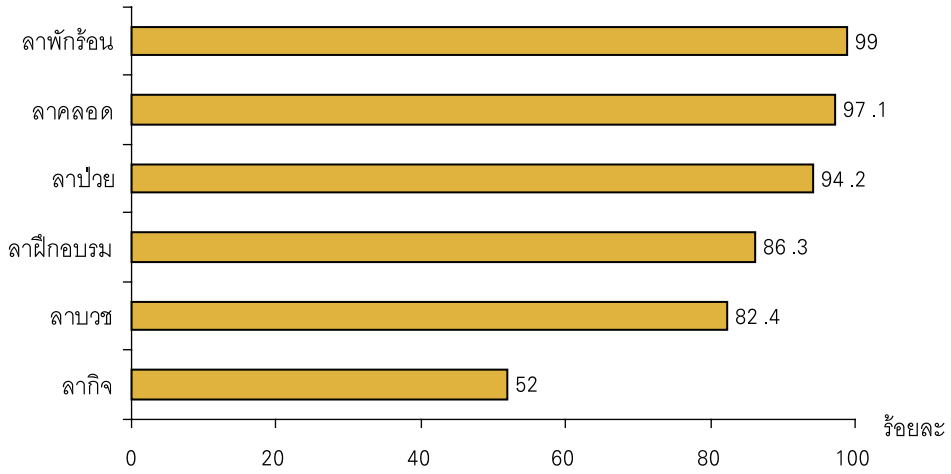
แผนภาพ 4.62 ร้อยละวันลาประเภทต่างๆ ที่คนทำงานลาและได้รับค่าจ้าง



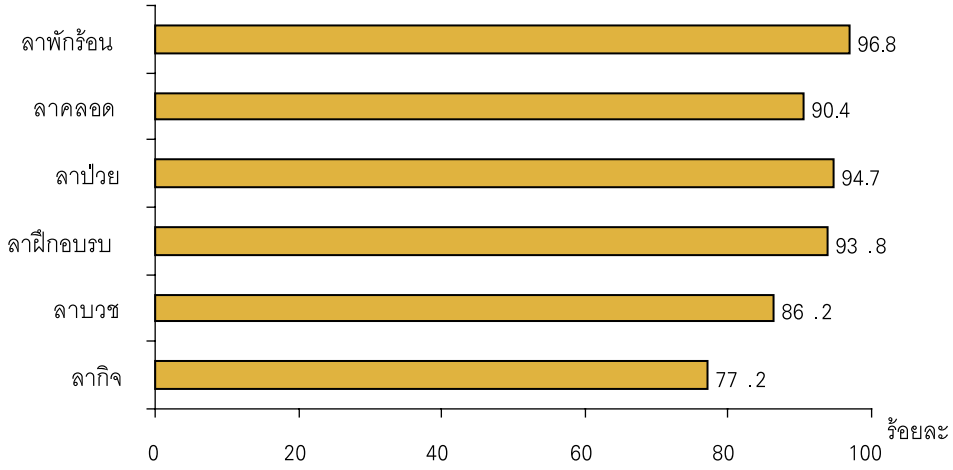
วันลาโดยได้รับค่าจ้างของคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ

เมื่อพิจารณาการได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่างๆ พบว่าคนทำงานภาคบริการได้รับค่าจ้างในวันลาฝึกอบรม ลาบวช และลากิจ เป็นร้อยละสูงกว่า คนทำงานภาคอุตสาหกรรม และเห็นชัดเจนอย่างยิ่งคือ การได้รับค่าจ้างเมื่อลากิจ กล่าวคือ ร้อยละ 52 ของคนทำงานภาคอุตสาหกรรมลากิจโดยได้รับค่าจ้าง ขณะที่ ร้อยละ 77.2 ของคนทำงานภาคบริการได้รับค่าจ้างเมื่อลากิจดังกล่าว (แผนภาพ 4.63 และ 4.64)

แผนภาพ 4.63 ร้อยละคนทำงานภาคอุตสาหกรรมที่ได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่างๆ



แผนภาพ 4.64 ร้อยละคนทำงานภาคบริการที่ได้รับค่าจ้างในวันลาประเภทต่างๆ



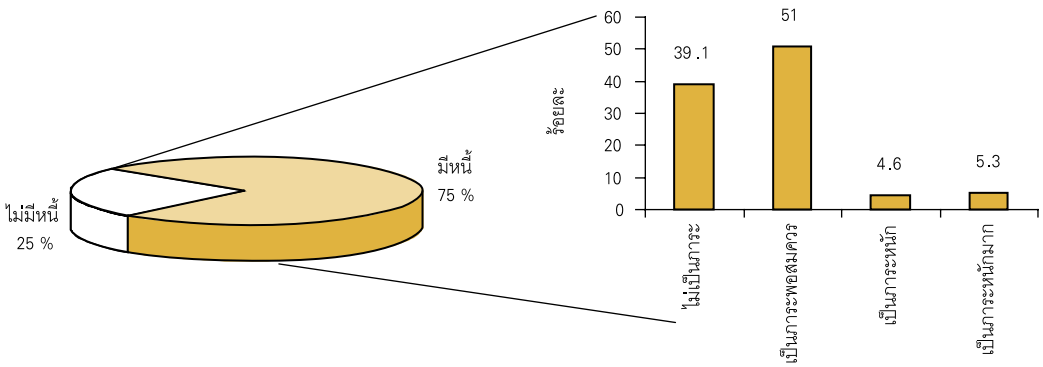
4.6.8 หนี้สิน

บุคคลที่เป็นหนี้คือบุคคลที่มีภาระในการชดใช้หนี้ที่ติดค้าง ซึ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตทางเศรษฐกิจลดลงหากหนี้ดังกล่าวเป็นหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้และเป็นภาระต่อผู้ที่เป็นหนี้ เพราะการมีหนี้สินทำให้สภาพคล่องในการใช้จ่ายจากรายได้จากการทำงานลดลง และอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมอื่นๆ ได้ เช่น การส่งเสียบุตรหลานในการเรียน การกินอาหารและการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการขาดแคลนทุนทรัพย์ในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม หากการกู้ยืมนั้นเป็นการกู้ยืมเพื่อการลงทุนที่จะมีผลตอบแทนในระยะยาวหรือเป็นการกู้ยืมเพื่อการอุปโภคบริโภคที่ไม่เป็นภาระต่อผู้เป็นหนี้ การเป็นหนี้ก็อาจจะไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิต

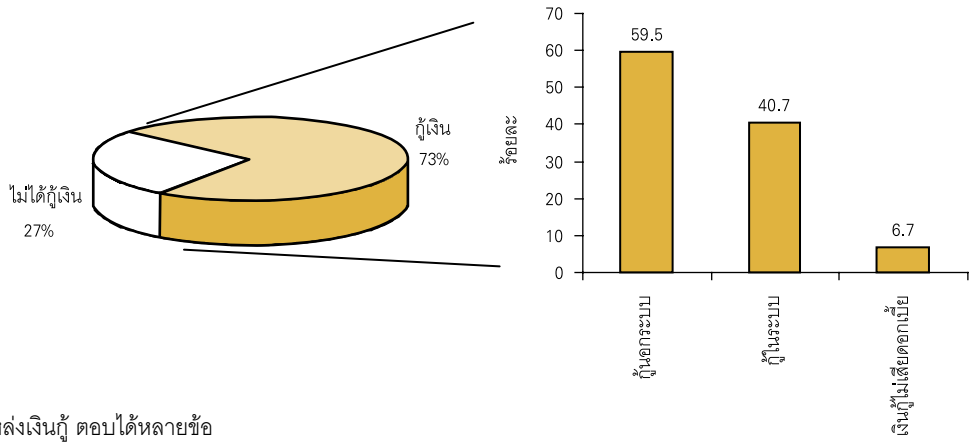
จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ พบว่า ประมาณร้อยละ 75 หรือสามในสี่ของคนทำงานเป็นหนี้ โดยประมาณร้อยละ 39.1 ของแรงงานที่เป็นหนี้รายงานว่าหนี้ที่ตนมีไม่เป็นภาระในการชดใช้ ร้อยละ 51.0 เป็นหนี้ที่เป็นภาระพอสมควร และมีเพียงประมาณร้อยละ 8.9 เท่านั้นที่มีหนี้ที่เป็นภาระหนักถึงหนักมาก (แผนภาพ 4.65)

นอกจากนี้ ผลการสำรวจสภาวะการกู้เงินพบว่า ประมาณร้อยละ 73 ของแรงงานมีการกู้เงินที่ต้องผ่อนชำระ ในจำนวนนี้กู้นอกระบบประมาณร้อยละ 59.5 กู้ในระบบร้อยละ 40.7 และกู้โดยไม่เสียดอกเบี้ยร้อยละ 6.7 ซึ่งสัดส่วนผู้ที่กู้เงินนอกระบบยังเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ซึ่งการกู้นอกระบบทำให้เสียดอกเบี้ยที่สูงกว่าการกู้ในระบบมาก ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดภาระในการผ่อนชำระเงินกู้ (แผนภาพ 4.66)

แผนภาพ 4.65 ร้อยละหนี้สินของคนทำงาน



แผนภาพ 4.66 ร้อยละการกู้และแหล่งกู้เงินของคนทำงาน

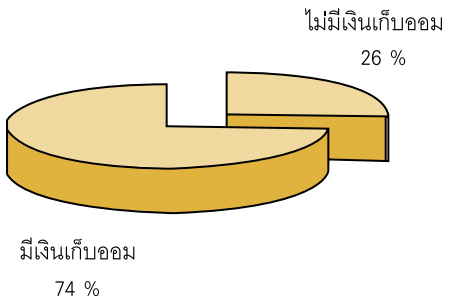


หมายเหตุ: แหล่งเงินกู้ ตอบได้หลายข้อ

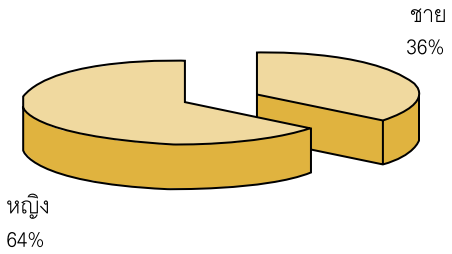
4.6.9 ภาวะการออมเงิน

จากการสำรวจยังพบอีกว่า ถึงแม้คนทำงานส่วนใหญ่มีหนี้ แต่ขณะเดียวกันคนทำงานส่วนใหญ่มีเงินออมด้วย โดยร้อยละ 74 ของคนทำงานมีเงินออม การมีเงินออมทำให้แรงงานมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น เนื่องจากคนทำงานและครอบครัวไม่จำเป็นที่จะต้องพึ่งรายได้จากการทำงานในการใช้จ่ายทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่การทำงานไม่มีความมั่นคง นอกจากนี้ ยังพบอีกว่า คนทำงานที่มีเงินเก็บออมเป็นแรงงานหญิงมากกว่าคนทำงานชาย (ร้อยละ 64 และร้อยละ 36) (แผนภาพ 4.67 และ 4.68)

แผนภาพ 4.67 ร้อยละภาวะการออมเงินของคนทำงาน



แผนภาพ 4.68 ร้อยละภาวะการออมเงินของคนทำงานจำแนกตามเพศ

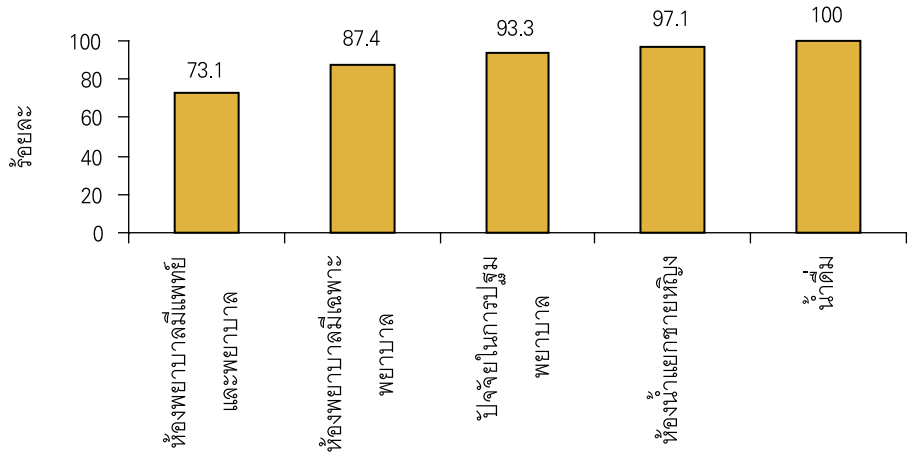


4.6.10 สวัสดิการ

สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบหลักองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่จำเป็น การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ. ศ. 2548 ระบุสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับคนทำงาน ได้แก่ การจัดให้มีน้ำสะอาดในสถานที่ทำงาน การจัดห้องน้ำห้องส้วมแยกชายและหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างพิการ ให้สถานประกอบการจัดให้มีห้องน้ำสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ จัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลตามขนาดของสถานประกอบกิจการ เช่น สถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลอย่างเพียงพอ สำหรับสถานประกอบการตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ให้เพิ่มการมีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้อย่างน้อย 1 เตียง และมีแพทย์และพยาบาลประจำอย่างน้อย 1 คน ตลอดเวลาทำงาน โดยแพทย์ที่มาประจำต้องประจำได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ให้เพิ่มพยาบาลประจำอย่างน้อย 2 คน ตลอดเวลาการทำงาน และจัดยานพาหนะที่พร้อมนำคนป่วยส่งสถานพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้ หากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ไม่สามารถจัดแพทย์ให้มาประจำห้องพยาบาลได้ตามที่กฎหมายระบุไว้ สถานประกอบการสามารถทำข้อตกลงกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการ 24 ชั่วโมง ให้ลูกจ้างสามารถเข้ารับการรักษาได้ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว (http://www.labour.go.th/welfare/index.html)

ผลการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานภาคอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่กฎหมายกำหนด พบว่า สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีการจัดหาน้ำดื่ม ครบร้อยละ 100 มีการจัดหาห้องน้ำแยกชายหญิง ร้อยละ 97.1 มีปัจจัยในการปฐมพยาบาล ร้อยละ 93.3 ห้องพยาบาลมีเฉพาะพยาบาล ร้อยละ 87.4 และ ห้องพยาบาลมีแพทย์และพยาบาล มีเพียงร้อยละ 73.1 (แผนภาพ 4.69)

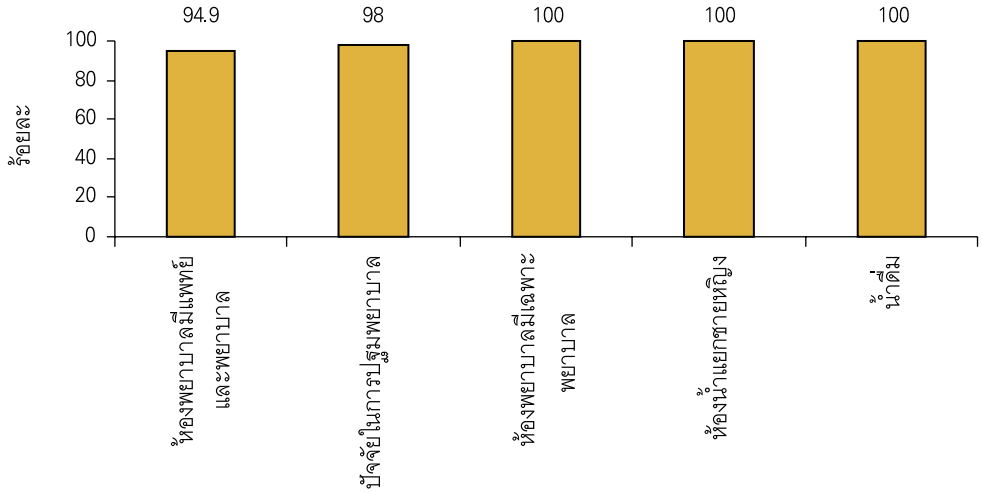
แผนภาพ 4.69 ร้อยละสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดและสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มี



หมายเหตุ : ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ได้แก่ กรรไกร ถ้วยน้ำ เข็มกลัด ที่ป้ายยา ปรอทวัดไข้ เป็นต้น

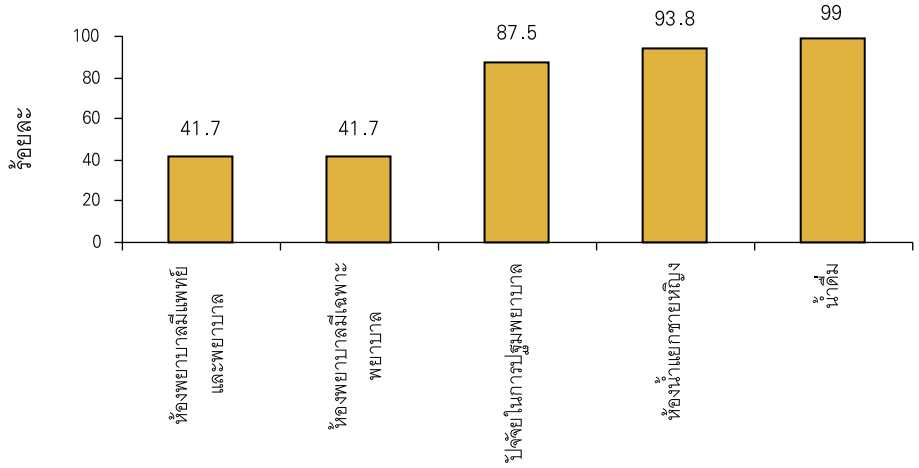
อย่างไรก็ตาม การสำรวจครั้งนี้ ต้องการทราบว่า เมื่อสถานประกอบการจัดให้มีสวัสดิการดังกล่าวตามกฎหมายระบุไว้แล้ว คนทำงานทุกคนสามารถเข้าใช้สวัสดิการทั้งหมดได้หรือไม่ และจากการสอบถามแล้วพบว่า คนทำงานภาคอุตสาหกรรมทั้งหมดได้รับสวัสดิการน้ำดื่ม ห้องน้ำแยกชายหญิง ห้องพยาบาลมีเฉพาะพยาบาล และเกือบทั้งหมด ได้รับสวัสดิการปัจจัยในการปฐมพยาบาล และ ห้องพยาบาลที่มีแพทย์และพยาบาลอย่างทั่วถึง (แผนภาพ 4.70)

แผนภาพ 4.70 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีและคนทำงานสามารถเข้าใช้ได้

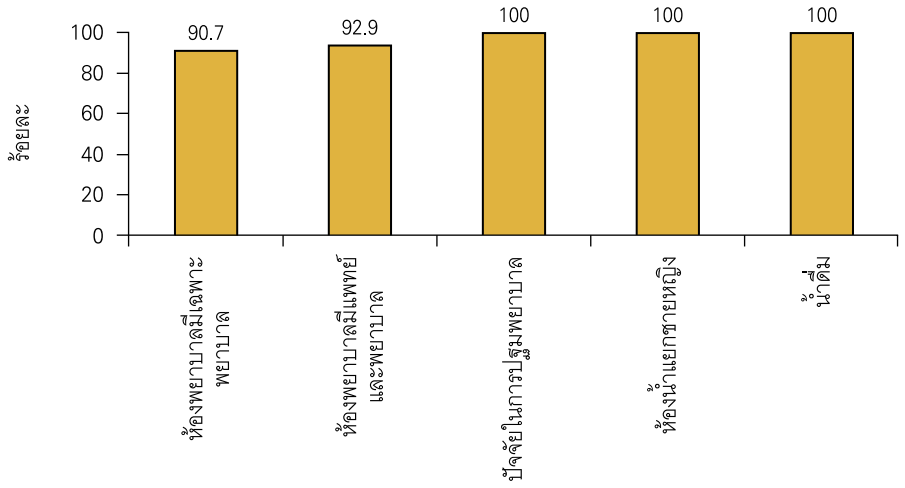


สำหรับการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการภาคบริการที่กฎหมายกำหนด การสำรวจครั้งนี้ พบว่า สถานประกอบการภาคบริการมีการจัดหาน้ำดื่ม ร้อยละ 99.0 มีการจัดห้องน้ำแยกชายหญิง ร้อยละ 93.8 ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ร้อยละ 87.5 และมีห้องพยาบาลมีเฉพาะพยาบาล และ มีทั้งแพทย์และพยาบาล ร้อยละ 41.7 เท่ากัน และเมื่อสอบถามคนทำงานว่าได้รับหรือได้เข้าใช้สวัสดิการเหล่านี้หรือไม่ ทั้งหมดตอบว่าได้รับและได้เข้าใช้สวัสดิการเหล่านั้นอย่างทั่วถึง (แผนภาพ 4.71 และ 4.72)

แผนภาพ 4.71 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีตามกฎหมาย

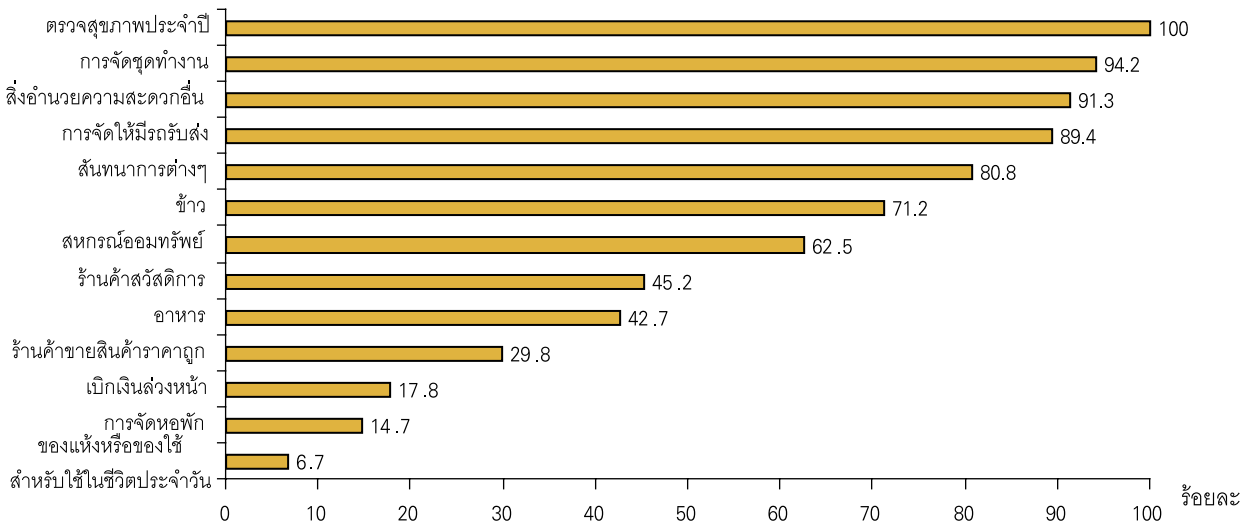


แผนภาพ 4.72 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีตามกฎหมายและคนทำงานได้รับสวัสดิการ

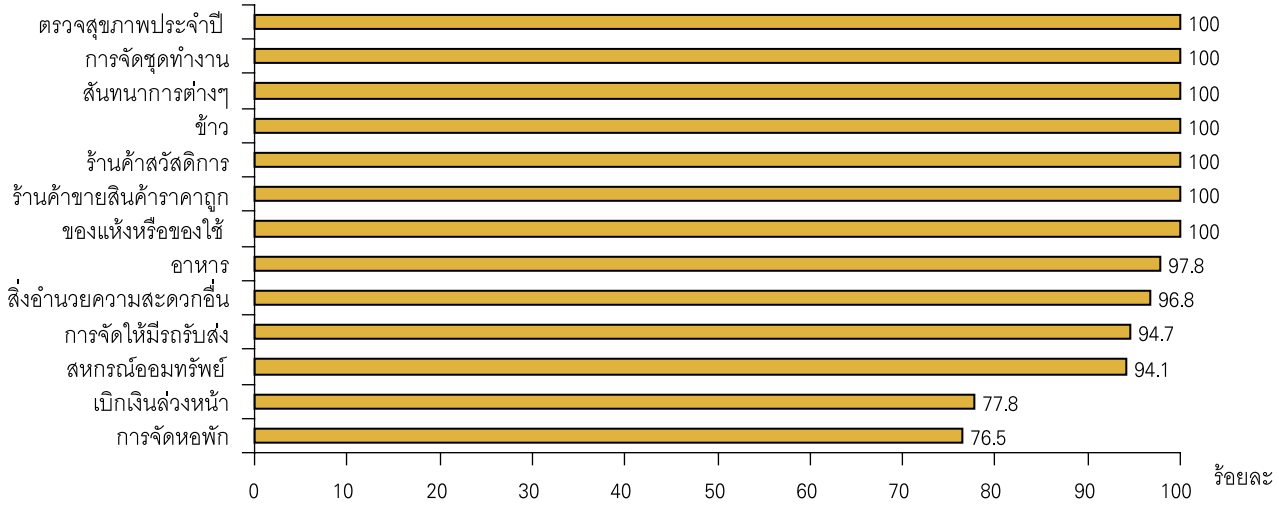


ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ยังมีสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดให้มีในสถานประกอบการ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดหาชุดทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ การจัดให้มีรถรับส่ง สันทนาการต่างๆ ข้าว สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าสวัสดิการ อาหาร ร้านขายสินค้าราคาถูก การเบิกเงินล่วงหน้า การจัดหอพัก และ ของใช้สำหรับชีวิตประจำวัน โดย คนทำงานได้รับสวัสดิการดังกล่าวอย่างทั่วถึง แม้จะมีบางรายการที่คนทำงานระบุว่าได้รับไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่สัดส่วนการได้รับก็ค่อนข้างสูง (แผนภาพ 4.73 ถึง 4.76)

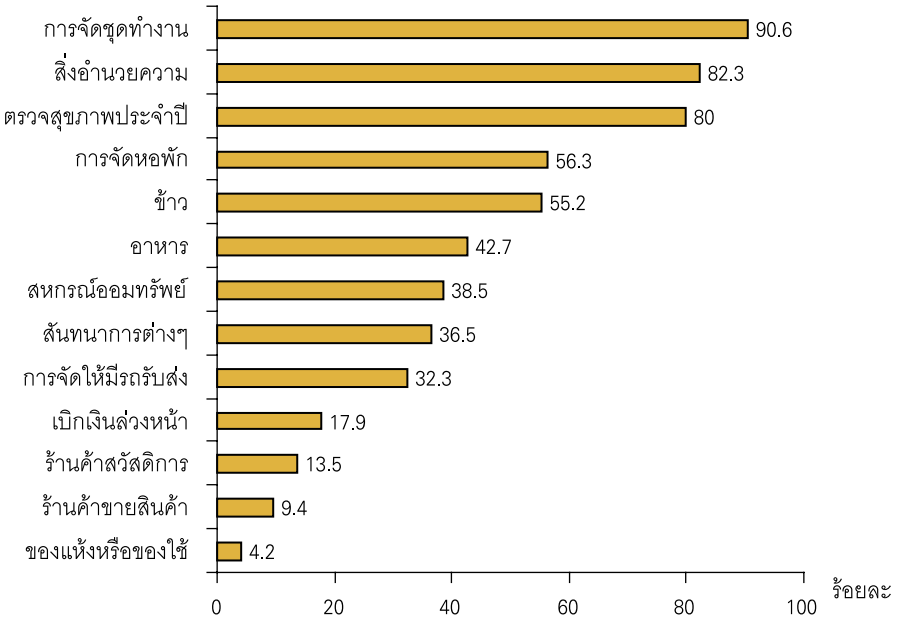
แผนภาพ 4.73 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด



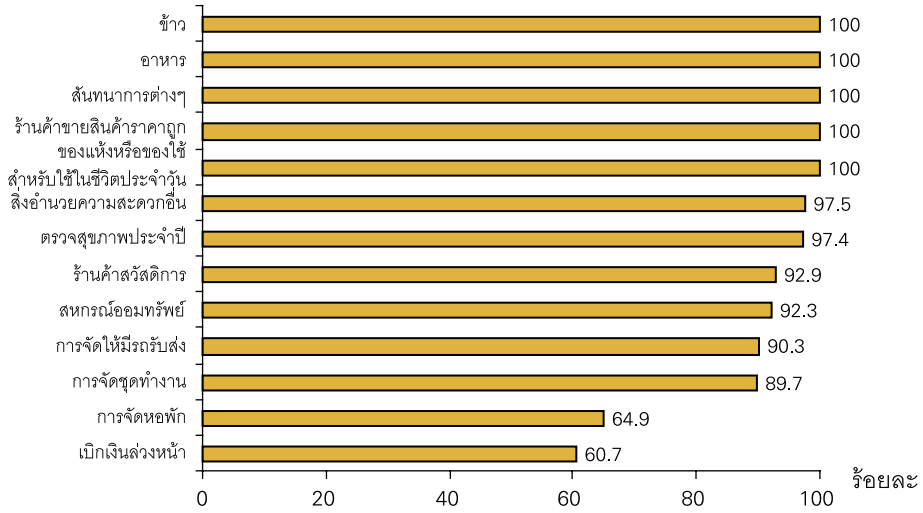
แผนภาพ 4.74 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด และคนทำงานได้รับ



แผนภาพ 4.75 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

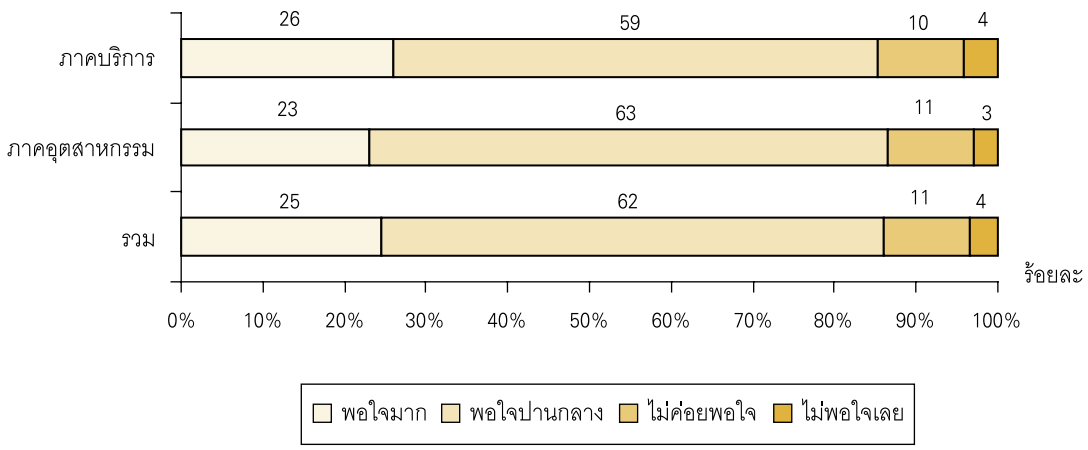


แผนภาพ 4.76 ร้อยละสวัสดิการที่สถานประกอบการภาคบริการจัดให้มีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดและคนทำงานได้รับ



การสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานเกี่ยวกับสวัสดิการครั้งนี้ ยังได้มีการสำรวจระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการอีกด้วย โดยพบว่าทั่วไปแล้ว ส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในระดับมาก พบว่า คนทำงานประมาณ 1 ใน 4 ทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการระบุว่า มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมาก (แผนภาพ 4.77)

แผนภาพ 4.77 ร้อยละระดับความพึงพอใจของคนทำงานต่อสวัสดิการที่ได้รับ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

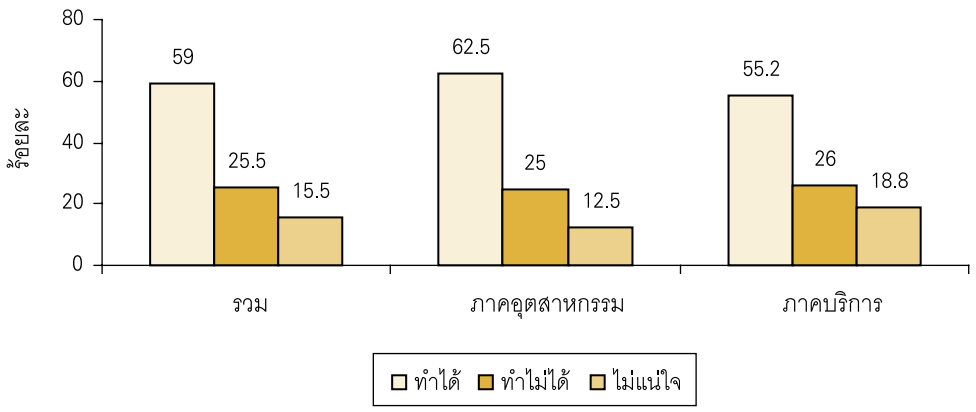


4.6.11 การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน

องค์ประกอบสำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่แสดงถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ การคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ. ศ. 2518 หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน มาตรา 11 (6) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อย่างน้อยต้องมีข้อความเกี่ยวกับการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง ดังนั้น ช่องทางการร้องทุกข์ของลูกจ้าง จึงนับเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ

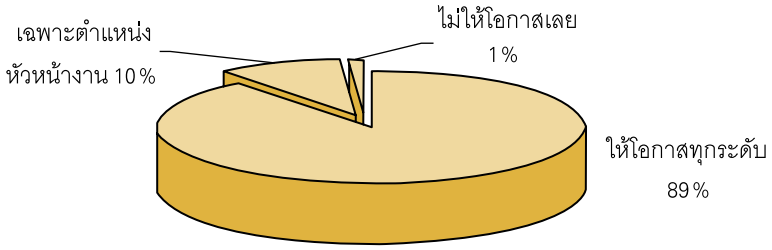
การสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานครั้งนี้ พบว่า กว่าครึ่งหนึ่งของคนทำงานในสถานประกอบการ ระบุว่ามีการรวมตัวกันเพื่อเจราจาต่อรองสวัสดิการในสถานประกอบการ และ ร้อยละ 25.5 ระบุว่าไม่มี ขณะที่ ร้อยละ 15.5 ตอบว่า ไม่แน่ใจว่ามีหรือไม่ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแยกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า คนทำงานภาคอุตสาหกรรม มีการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สูงถึงร้อยละ 62.5 ขณะที่ คนทำงานภาคบริการ มีการรวมตัวเพื่อกิจกรรมดังกล่าว ร้อยละ 55.2 (แผนภาพ 4.78)

แผนภาพ 4.78 ร้อยละการรวมตัวของคนทำงานเพื่อเจรจาต่อรองสวัสดิการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

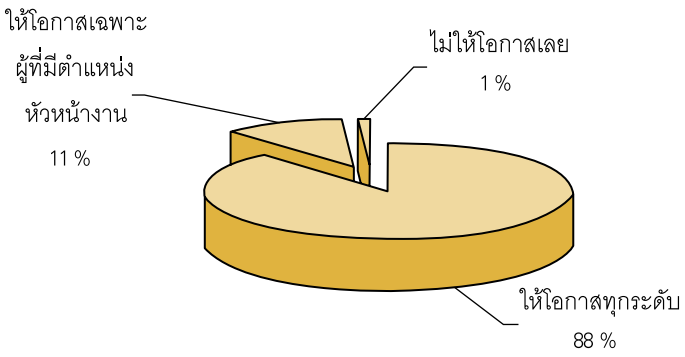


นอกเหนือจากการรวมตัวของคนทำงานเพื่อเจรจาต่อรองเรื่องสวัสดิการ ยังได้มีการสำรวจถึงความคิดเห็นของคนทำงานเกี่ยวกับการทำงาน และจากการสำรวจ พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89) ระบุว่า สถานประกอบการที่ทำงานอยู่ให้โอกาสคนทำงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีเพียง ร้อยละ 10 ระบุว่า สถานประกอบการให้โอกาสเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และ ร้อยละ 1 ระบุว่า สถานประกอบการไม่ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น (แผนภาพ 4.79) และเมื่อพิจารณาตามแผนภาพ 4.80 และ 4.81 พบว่า สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ให้โอกาสคนทำงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นสัดส่วนน้อยกว่าสถานประกอบการประเภทบริการ

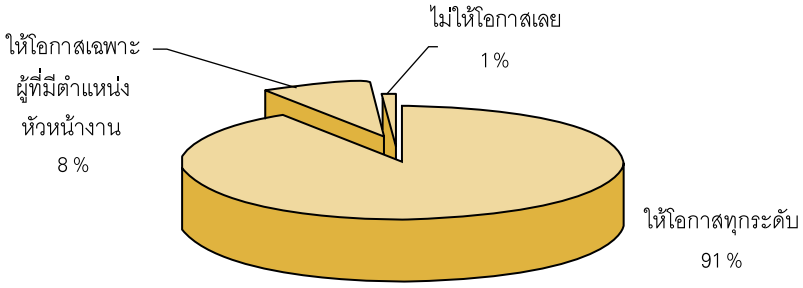
แผนภาพ 4.79 ร้อยละโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานในสถานประกอบการ



แผนภาพ 4.80 ร้อยละโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม



แผนภาพ 4.81 ร้อยละโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงาน ในสถานประกอบการภาคบริการ



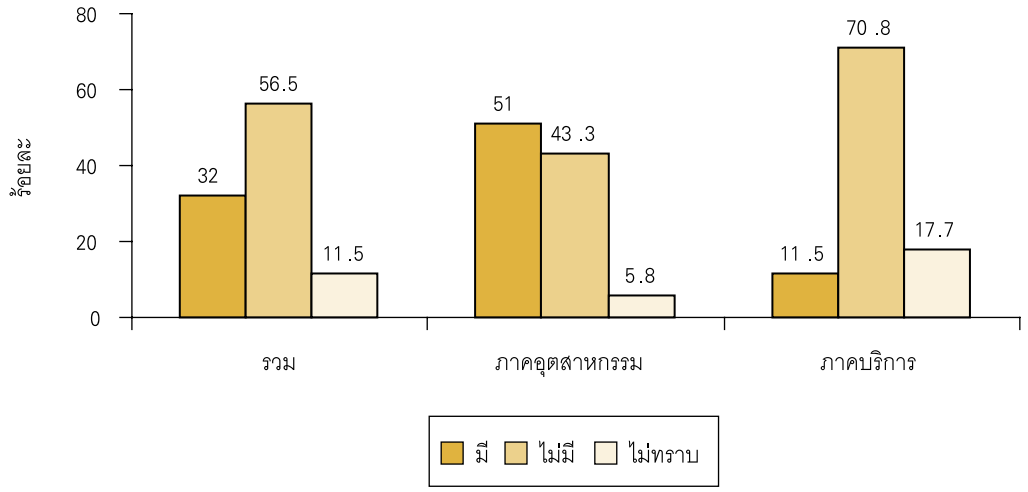
4.6.12 สหภาพแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 7 ว่าด้วยเรื่อง สหภาพแรงงาน มาตรา 86 วรรค 2 บัญญัติว่า สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (สหภาพแรงงานจึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ)

การสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงานครั้งนี้ พบว่า เกินกว่าครึ่ง ระบุว่า สถานประกอบการของตนไม่มีสหภาพแรงงาน ประมาณ 1 ใน 3 ระบุว่า มีสหภาพแรงงานและ ร้อยละ 11.5 ระบุว่า ไม่ทราบว่ามีหรือไม่มี

เมื่อพิจารณา แยกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า คนทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการระบุว่า ไม่มีสหภาพแรงงาน (ร้อยละ 70.8) เป็นสัดส่วนมากกว่า คนทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม (แผนภาพ 4.82)

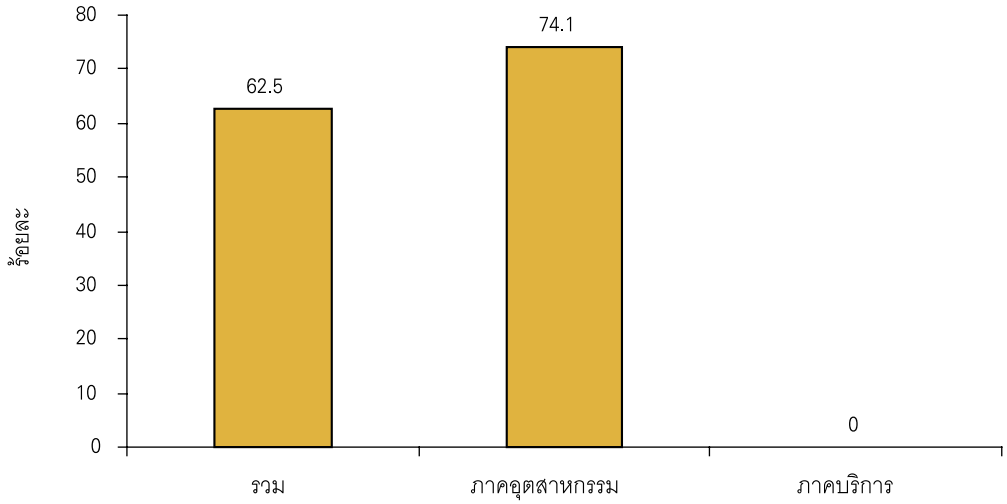
แผนภาพ 4.82 ร้อยละการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



สำหรับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 95 ของหมวด 7 ซึ่งแก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 69 วันที่ 18 เมษายน 2534 หน้า 63 บัญญัติว่า ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ผลจากการสำรวจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน พบว่า ร้อยละ 62.5 ของคนทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คนทำงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมที่มีสหภาพแรงงาน ร้อยละ 74.1 เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขณะที่คนทำงานภาคบริการ ร้อยละ 11.5 ที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานนั้น ไม่มีใครเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (แผนภาพ 4.83 และหมายเหตุประกอบ)

แผนภาพ 4.83 ร้อยละการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



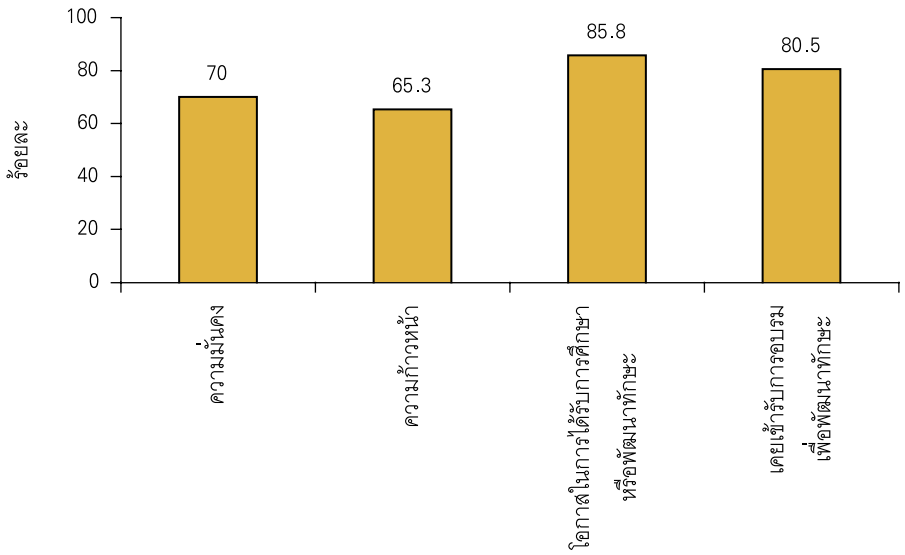
หมายเหตุ จากการสำรวจจำนวน 200 ราย พบคนทำงานทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน จำนวน 64 คน (ร้อยละ 32.0) โดยในจำนวนนี้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 40 คน (ร้อยละ 62.5) สำหรับคนงานภาคอุตสาหกรรมมีจำนวน 40 คน (ร้อยละ 74.1) จาก 54 คน ที่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน แต่ในคนงานภาคบริการกลับพบว่ามีเพียง 11 คน ที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน และในจำนวนนี้ ไม่มีใครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4.6.13 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในอาชีพการงานของแรงงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตแรงงานโดยตรง เนื่องจากความมั่นคงในการทำงานทำให้แรงงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความมั่นคงทางด้านรายได้ที่จะส่งผลทำให้เกิดความมั่นคงด้านการใช้จ่ายและการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากงานที่ทำมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานนอกเหนือไปจากความมั่นคงของงาน จากผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 70 ของแรงงานที่สำรวจ คิดว่าอาชีพของตนในขณะนี้มีความมั่นคง และร้อยละ 65.3 คิดว่าตำแหน่งงานที่ทำมีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ทางด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน พบว่า ร้อยละ 85.8 ของแรงงานมีโอกาสในการศึกษาหรือพัฒนาทักษะแรงงาน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนงาน ทั้งนี้ยังพบอีกว่า ร้อยละ 80.5 เคยเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมาแล้ว

แผนภาพ 4.84 ร้อยละความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

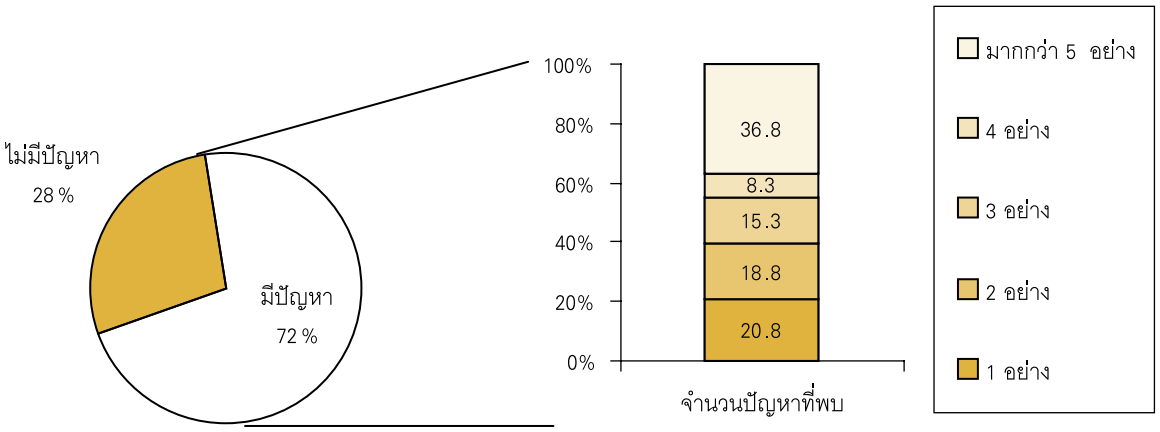


4.6.14 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ตัวชี้วัดสำคัญตัวหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือการมีปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้ สำรวจเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในที่ทำงานต่างๆ คือ ปัญหาความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือนจากเครื่องจักร เสียง ควัน กลิ่น ความชื้น ฝุ่น ความสกปรก น้ำเน่า อุปกรณ์หรือเครื่องจักรไม่ปลอดภัย การมีแสงสว่างไม่เพียงพอ การมีที่ทำงานที่คับแคบ การมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม การทำงานที่มีการยกของหนักเกินไป และปัญหาอื่นๆ ผลการสำรวจ พบว่า ประมาณร้อยละ 28 ของคนทำงานไม่มีปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวเลย ส่วนอีกประมาณ 3 ใน 4 ของคนทำงานไม่มีปัญหาด้านใดด้านหนึ่ง โดยคนทำงาน

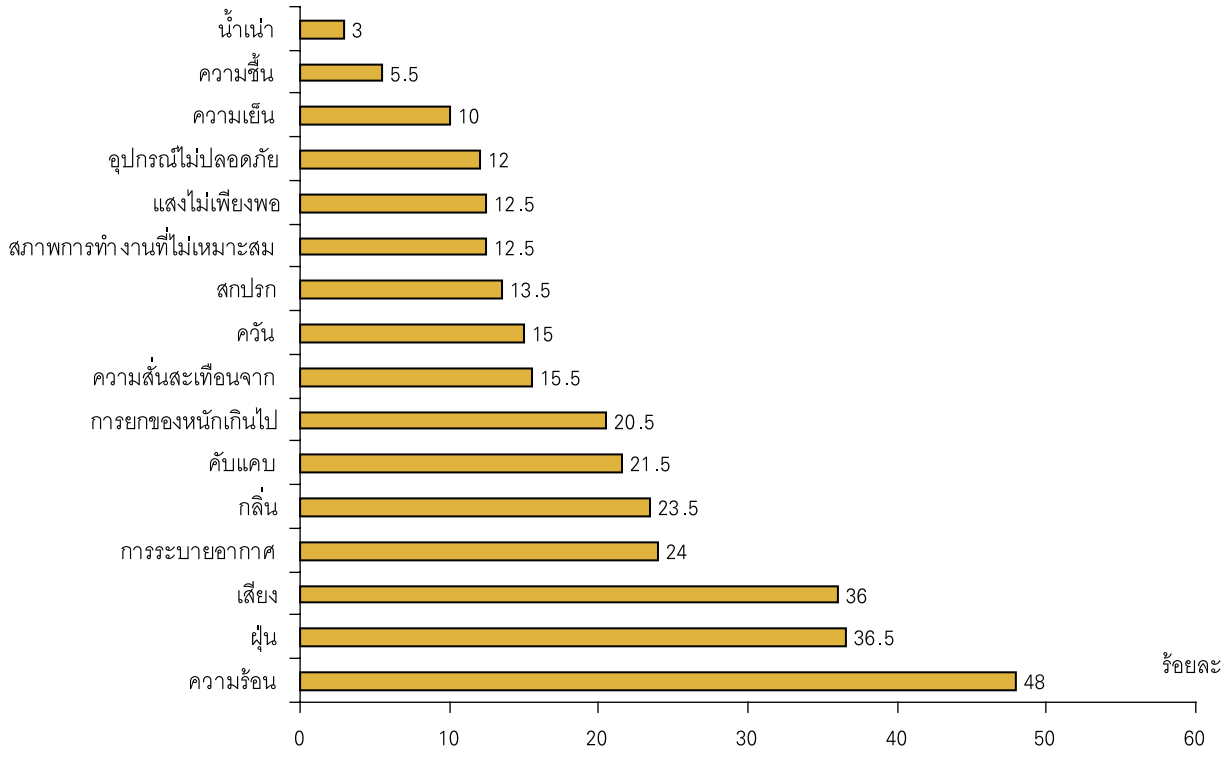
ที่มีปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่วนใหญ่มีปัญหามากกว่า 5 อย่าง (ร้อยละ 36.8) และมีร้อยละ 20.8 ที่มีปัญหาสภาพแวดล้อมเพียง 1 อย่างเท่านั้น ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า คนทำงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี มักจะมีสาเหตุมาจากปัญหาสภาพแวดล้อมหลายอย่างในสถานที่เดียวกัน (แผนภาพ 4.85)

แผนภาพ 4.85 ร้อยละปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน



หากพิจารณาลักษณะของปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาความร้อน ฝุ่น และเสียง ตามลำดับ โดยเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48) ของแรงงานที่มีปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะมีปัญหาความร้อน และมากกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 36) มีปัญหาฝุ่น และเสียง (ดูแผนภาพ 4.86)

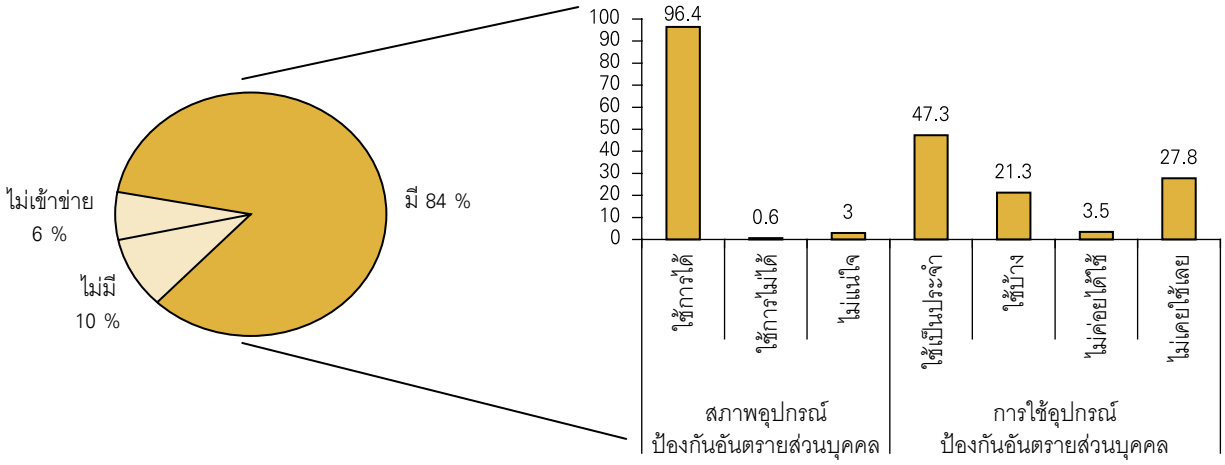
แผนภาพ 4.86 ร้อยละสภาพปัญหาที่พบในที่ทำงาน (ตอบได้หลายข้อ)



4.6.15 การมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงาน

จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า คนทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84) มีที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงาน มีเพียงร้อยละ 10 ที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย โดยเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.4) ของสถานประกอบการ สถานที่ที่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมีอุปกรณ์ที่ใช้การได้ และคนทำงานโดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.3) ที่ทำงานในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำ อย่างไรก็ตาม ประมาณหนึ่งในสี่ของแรงงานไม่เคยใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่มีการจัดเตรียมไว้เลย (แผนภาพ 4.87)

แผนภาพ 4.87 ร้อยละการมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย



4.7 องค์ประกอบด้านสุขภาพ

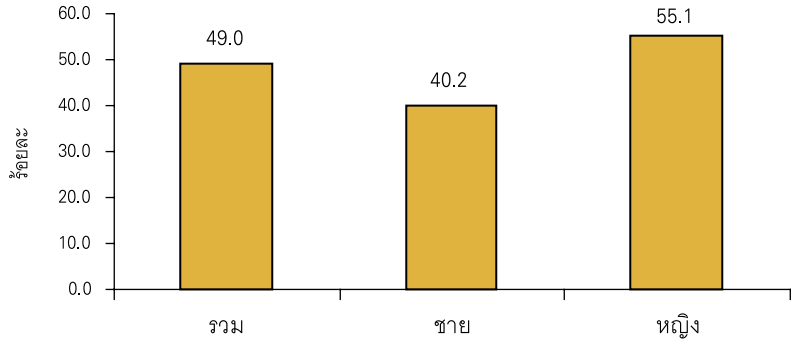
การเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ ไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วยทั่วไป การเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตได้ ในส่วนนี้ จะแบ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) สุขภาพกาย 2) สุขภาพจิตและการจัดการกับปัญหา 3) พฤติกรรมด้านบวกต่อสุขภาพ และ 4) พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

4.7.1 สุขภาพกาย

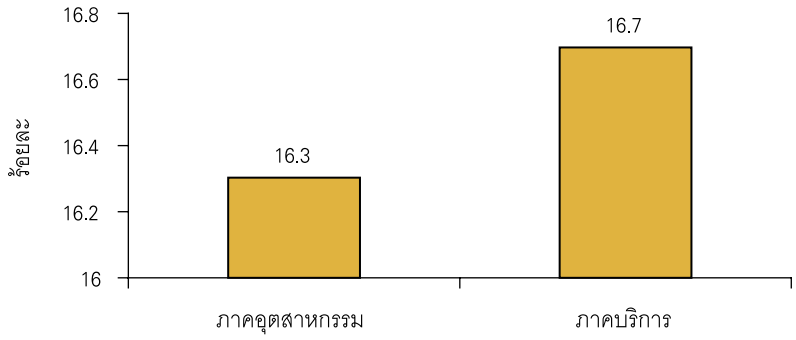
ในภาพรวม ประมาณร้อยละ 49 มีการเจ็บป่วยในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา โดยคนทำงานหญิงมีการเจ็บป่วยมากกว่าคนทำงานชาย และมีประมาณร้อยละ 7 ที่เคยได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา และหากพิจารณาสุขภาพกายที่เกี่ยวกับการทำงานแล้ว พบว่า ร้อยละ 16.5 รายงานว่า มีการเจ็บป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน และสัดส่วนของอาการเจ็บป่วยที่เกี่ยวเนื่องกับลักษณะงานที่ทำ โดยในภาพรวม พบว่าอาการเจ็บป่วยคือการปวดหลัง และการปวดอวัยวะส่วนอื่นๆ โดยคนทำงานชายและหญิงมีสถิติการปวดหลังใกล้เคียงกัน แต่คนทำงานหญิงมีการปวดอวัยวะส่วนอื่นๆ มากกว่า ในขณะที่คนทำงานชายเจ็บป่วยจากการทำงานอื่นๆ มากกว่าคนทำงานหญิง และคนทำงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต/บริการมีการปวดหลังมากกว่าคนทำงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน (ร้อยละ 39.1 และร้อยละ 10) แต่คนทำงานในฝ่ายสำนักงานมีการปวดเนื่องจากสาเหตุอื่นมากกว่าคนทำงานในฝ่ายผลิต/บริการ (ร้อยละ 60.0 และร้อยละ 30.4) และพบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรม มีสาเหตุการป่วยจากการปวดต่างๆ

มากกว่าคนทำงานในภาคบริการ เช่น มีสาเหตุมาจากการปวดหลังร้อยละ 37.5 และการปวดอวัยวะอื่นถึงร้อยละ 50.0 ส่วนคนทำงานที่อยู่ในภาคบริการมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 47.1 ที่มีสาเหตุการเจ็บป่วยที่มาจากการเจ็บป่วยอื่นๆ

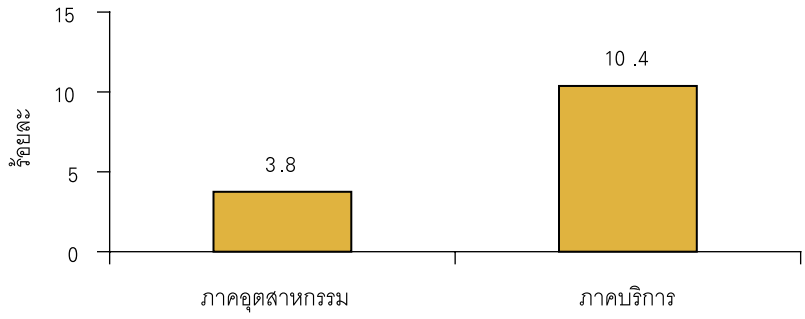
แผนภาพ 4.88 ร้อยละของการเจ็บป่วยของคนทำงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามเพศ



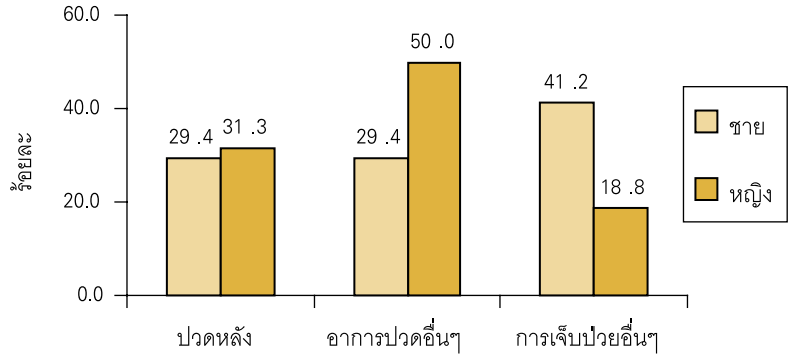
แผนภาพ 4.89 ร้อยละของการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



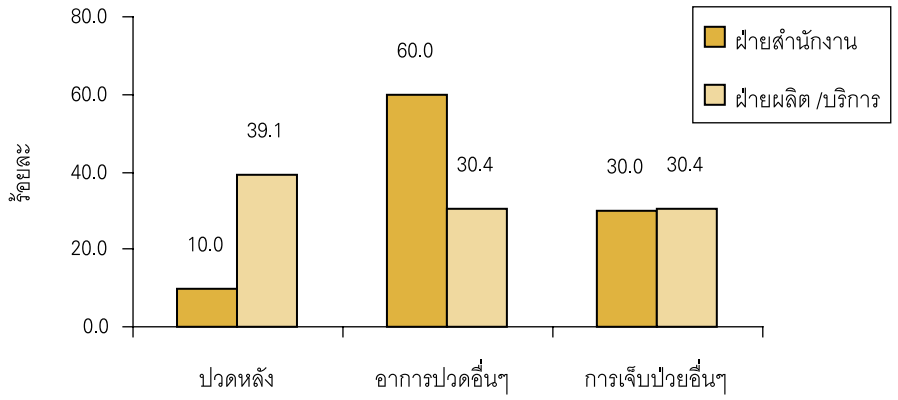
แผนภาพ 4.90 ร้อยละของการได้รับบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



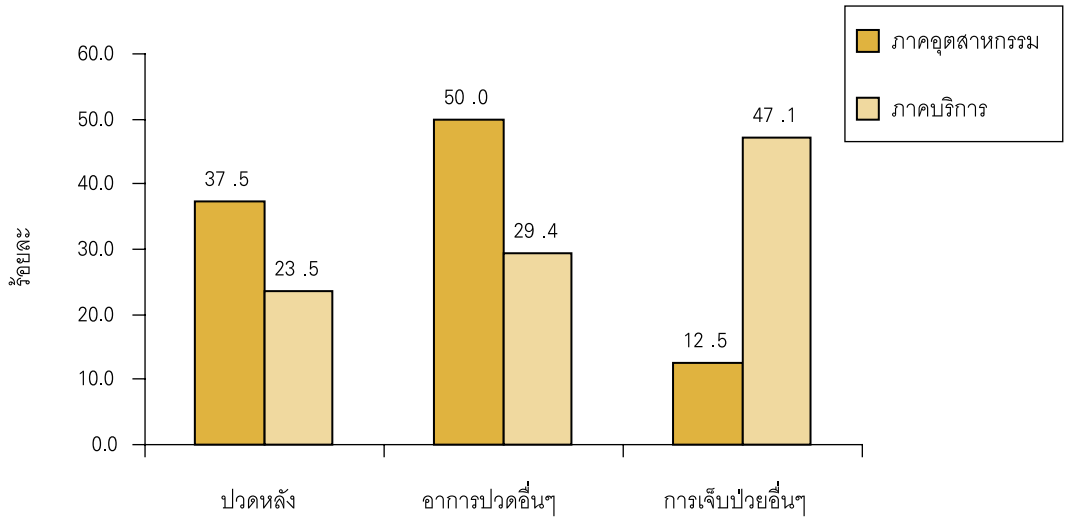
แผนภาพ 4.90.1 ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามเพศ



แผนภาพ 4.90.2 ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

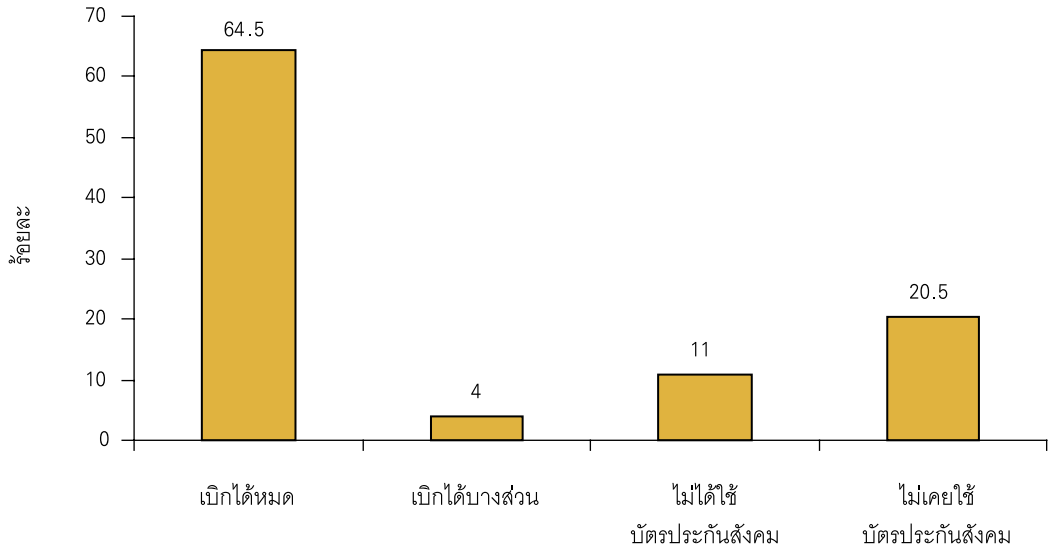


แผนภาพ 4.90.3 ร้อยละของอาการป่วยหรือไม่สบายจากการทำงาน จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

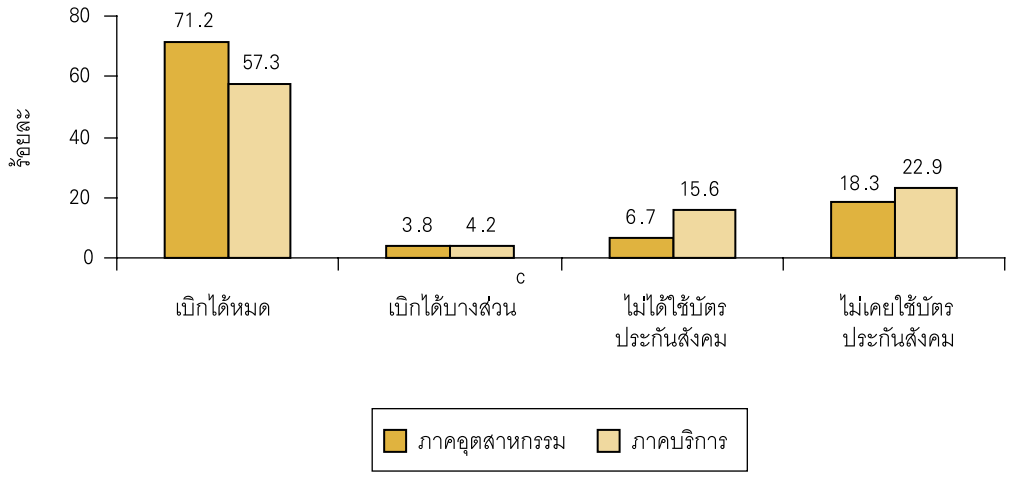


สำหรับการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม พบว่า ประมาณร้อยละ 64.5 เบิกค่ารักษาพยาบาลได้หมด ร้อยละ 11 ไม่ได้ใช้บัตรประกันสังคม และร้อยละ 20.5 ไม่เคยใช้สิทธิ์ประกันสังคมในการรักษาพยาบาล โดยคนทำงานรายวันมีสัดส่วนของการใช้สิทธิ์ที่เบิกค่ารักษาพยาบาลได้หมดสูงมาก คือประมาณร้อยละ 88.9 ในขณะที่คนทำงานในฝ่ายสำนักงานมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์รักษาพยาบาลของประกันสังคมรวมกับสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยใช้บัตรประกันสังคมสูงสุด (รวมร้อยละ 42.6) ส่วนคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนของการใช้สิทธิ์รักษาพยาบาลมากกว่าคนทำงานในภาคบริการ

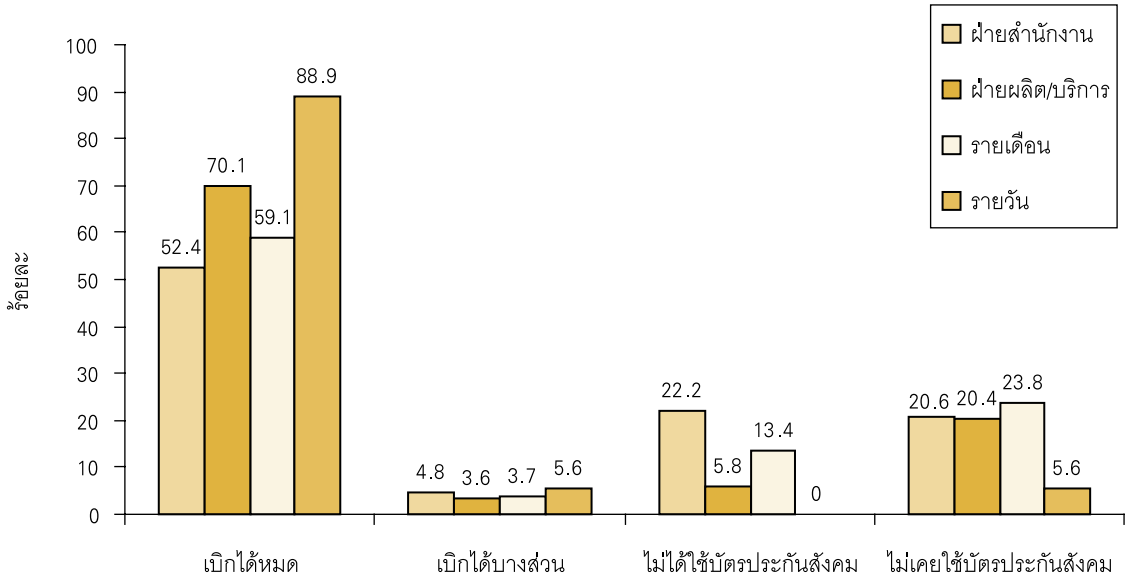
แผนภาพ 4.91 ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์



แผนภาพ 4.91.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

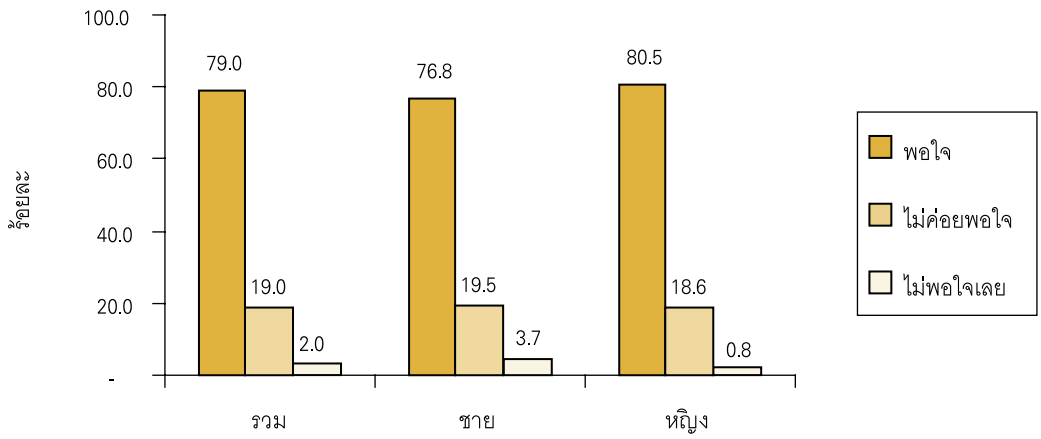


แผนภาพ 4.91.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์ จำแนกตามตำแหน่งงานและสภาพการจ้างงาน

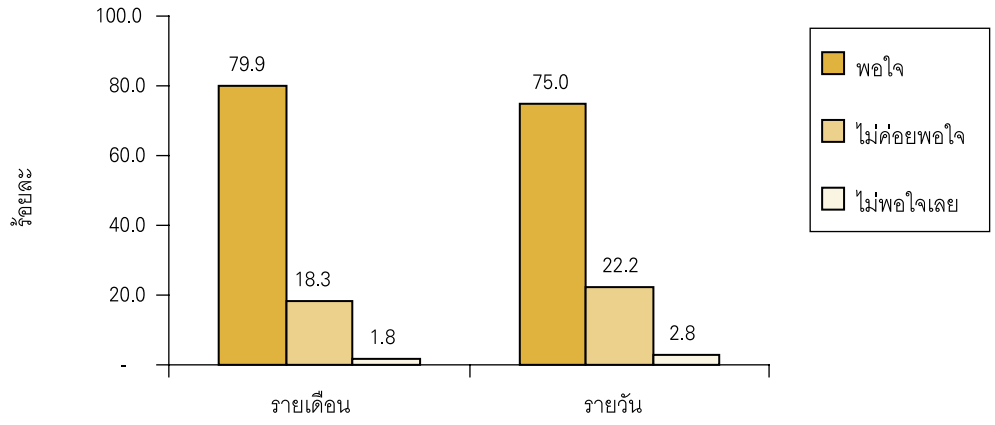


ในส่วนของการประเมินสุขภาพของตนเอง ในภาพรวม พบว่า ร้อยละ 79 ของคนทำงานทั้งหมดมีความพึงพอใจกับสุขภาพของตน โดยคนทำงานหญิงมีความพึงพอใจในสุขภาพของตนมากกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย (ร้อยละ 80.5 และร้อยละ 76.8) และคนทำงานที่เป็นลูกจ้างรายวันมีความพึงพอใจกับสุขภาพของตนน้อยกว่าคนทำงานที่เป็นลูกจ้างรายเดือน นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบสุขภาพในปัจจุบันกับสุขภาพในเดือนที่ผ่านมา พบว่าคนทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่คิดว่าตนมีสุขภาพเหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม โดยร้อยละ 28.5 รายงานว่ามีสุขภาพดีขึ้น มีเพียงร้อยละ 18.0 ที่รายงานว่าตนมีสุขภาพแย่ลง

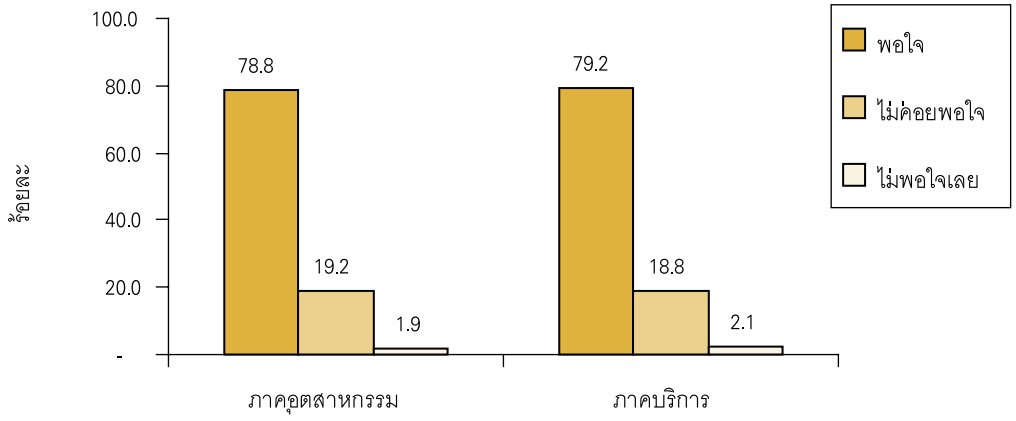
แผนภาพ 4.92.1 ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตามเพศ



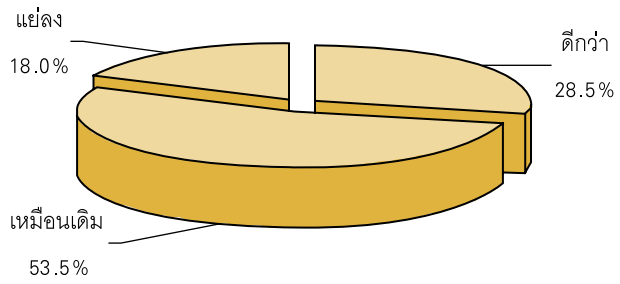
แผนภาพ 4.92.2 ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตามสภาพการจ้างงาน



แผนภาพ 4.92.3 ร้อยละของคนทำงานที่พอใจกับสุขภาพ จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ



แผนภาพ 4.93 ร้อยละของสุขภาพกายเทียบกับเดือนที่ผ่านมา

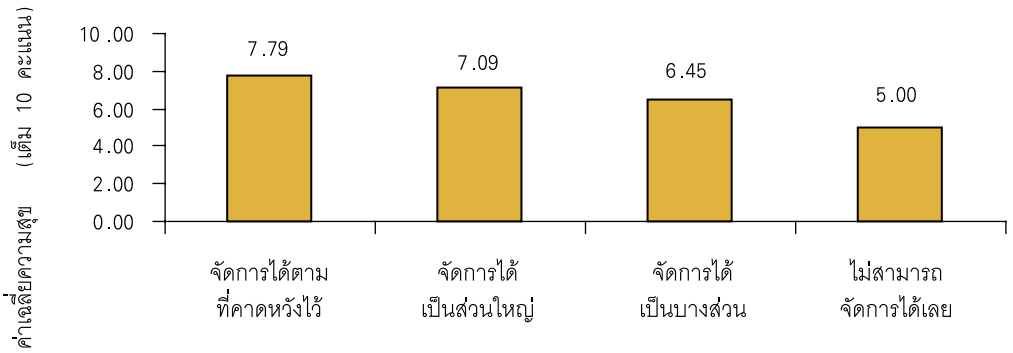


4.7.2 สุขภาพจิต

ตัวชี้วัดด้านสุขภาพจิต ได้แก่ คนทำงานที่มีความสุขและความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น จากผลการสำรวจระดับความสุขของคนทำงานโดยการประเมินตนเองจากระดับความสุข 0 (ทุกข์ที่สุด) ถึง 10 (สุขที่สุด) พบว่า ในภาพรวม คนทำงานค่อนข้างมีความสุข โดยระดับความสุขเฉลี่ยของคนทำงานที่สำรวจทั้งหมดเท่ากับ 6.92 ทั้งนี้คนทำงานหญิงมีระดับความสุขเฉลี่ยสูงกว่าคนทำงานชายเล็กน้อย (7.11 และ 6.65) และคนทำงานในประเภทงานและลักษณะงานที่ต่างกันมีระดับความสุขเฉลี่ยเท่าๆ กัน คืออยู่ในระดับ 6.77 ถึง 6.94

สำหรับผลการสำรวจความสามารถในการจัดการกับปัญหา พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของคนทำงานสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามที่คาดหวังไว้หรือสามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่ โดยระดับความสามารถในการจัดการกับปัญหาไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ ประเภทงานและลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม พบว่า ความสามารถในการจัดการกับปัญหามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุข โดยผู้ที่คิดว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาตามที่คาดหวังไว้มีระดับความสุขเฉลี่ยที่ 7.8 และผู้ที่คิดว่าตนไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้เลยมีระดับความสุขเฉลี่ยอยู่ที่ 5.0 เท่านั้น

แผนภาพ 4.94 ค่าเฉลี่ยความสุขจำแนกตามความสามารถในการจัดการกับปัญหา



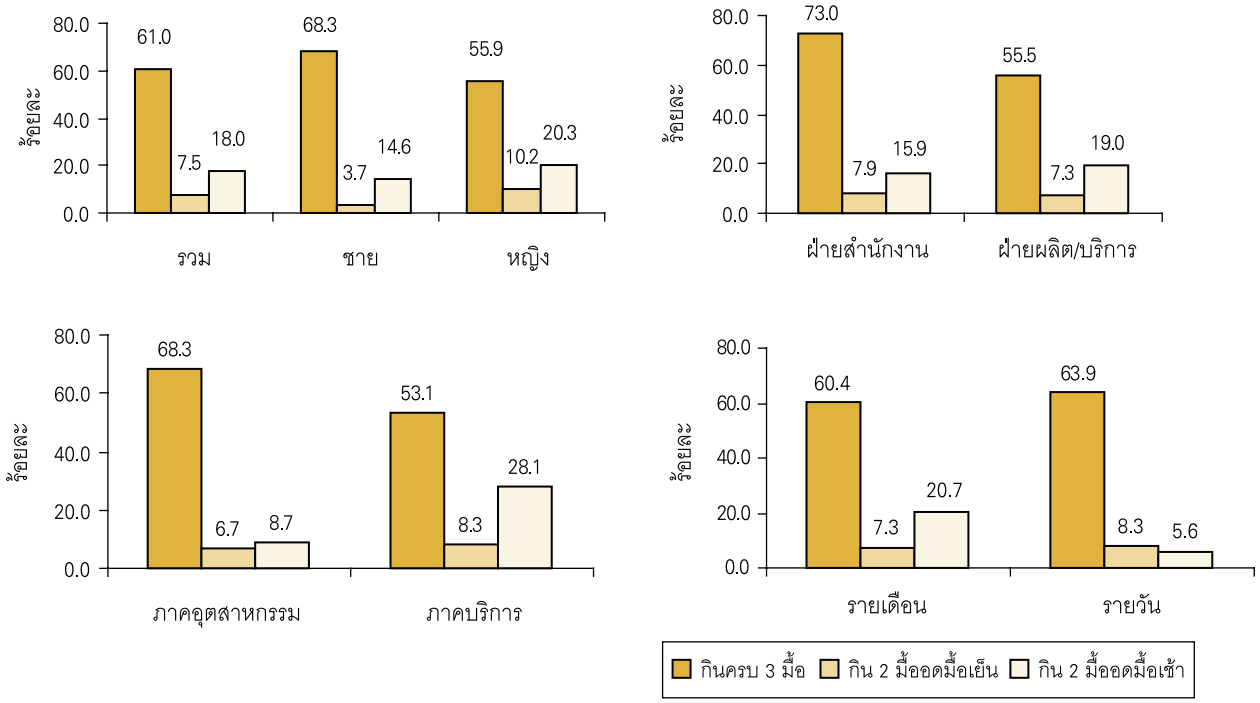
4.7.3 พฤติกรรมด้านบวกต่อสุขภาพ

การมีพฤติกรรมทางด้านสุขภาวะที่ดีส่งผลให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการสำรวจครั้งนี้ แบ่งตัวชี้วัดที่เป็นพฤติกรรมด้านบวกต่อสุขภาพออกเป็นตัวชี้วัดพื้นฐาน 5 ตัวชี้วัดคือ การรับประทานอาหารมื้อหลัก การอาบน้ำ การแปรงฟัน การออกกำลังกาย และการพักผ่อนหย่อนใจ

การรับประทานอาหารมื้อหลัก

จากผลการสำรวจพบว่า การกินอาหารของคนทำงานยังน่าเป็นห่วง เนื่องจากในภาพรวมมีเพียงร้อยละ 61.0 ของคนทำงานทั้งหมดที่กินอาหารมื้อหลักครบสามมื้อ โดยมีเพียงร้อยละ 55.9 ของคนทำงานหญิงเท่านั้นที่กินอาหารมื้อหลักครบสามมื้อ และคนทำงานหญิงงดการกินอาหารมื้อเย็นถึงร้อยละ 10.2 ในส่วนของประเภทงาน พบว่า คนทำงานในภาคบริการเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการกินอาหารครบสามมื้อน้อยที่สุดและโดยส่วนมากจะงดอาหารมื้อเช้า ซึ่งเป็นมื้อที่มีความสำคัญมากต่อการมีสุขภาพดีและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน

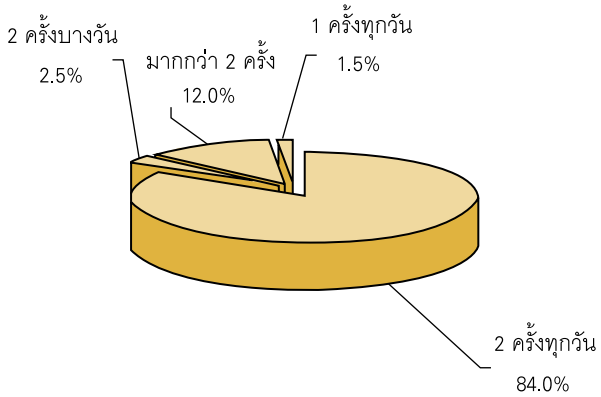
แผนภาพ 4.95 ร้อยละของคนทำงานที่กินอาหารมื้อหลัก



การอาบน้ำและการแปรงฟัน

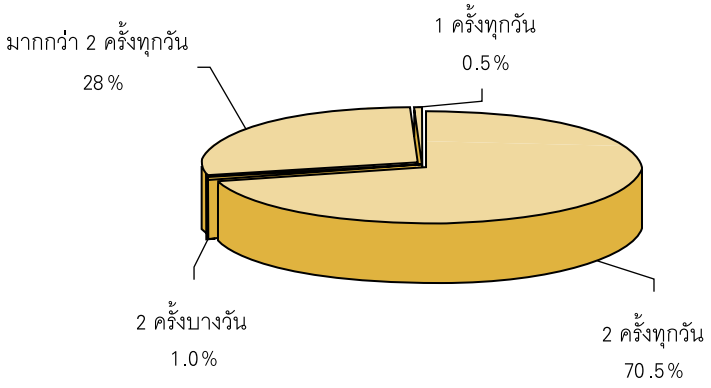
สำหรับการอาบน้ำซึ่งเป็นตัวชี้วัดการรักษาความสะอาดร่างกายขั้นพื้นฐาน พบว่า เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศร้อนชื้น คนทำงานร้อยละ 84 อาบน้ำวันละ 2 ครั้งทุกวัน มีเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้นที่อาบน้ำวันละ 1 ครั้ง เป็นที่น่าสังเกตว่ามีคนทำงานร้อยละ 12 ที่อาบน้ำมากกว่าวันละ 2 ครั้ง

แผนภาพ 4.96 ร้อยละพฤติกรรมการอาบน้ำของคนทำงาน



สำหรับการดูแลรักษาสุขภาพฟัน พบว่า แรงงานเกือบทั้งหมดแปรงฟันอย่างน้อยวันละ 2 ครั้งทุกวัน (ร้อยละ 70.5) โดยมีการแปรงฟันมากกว่าวันละ 2 ครั้งมากกว่าหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 28)

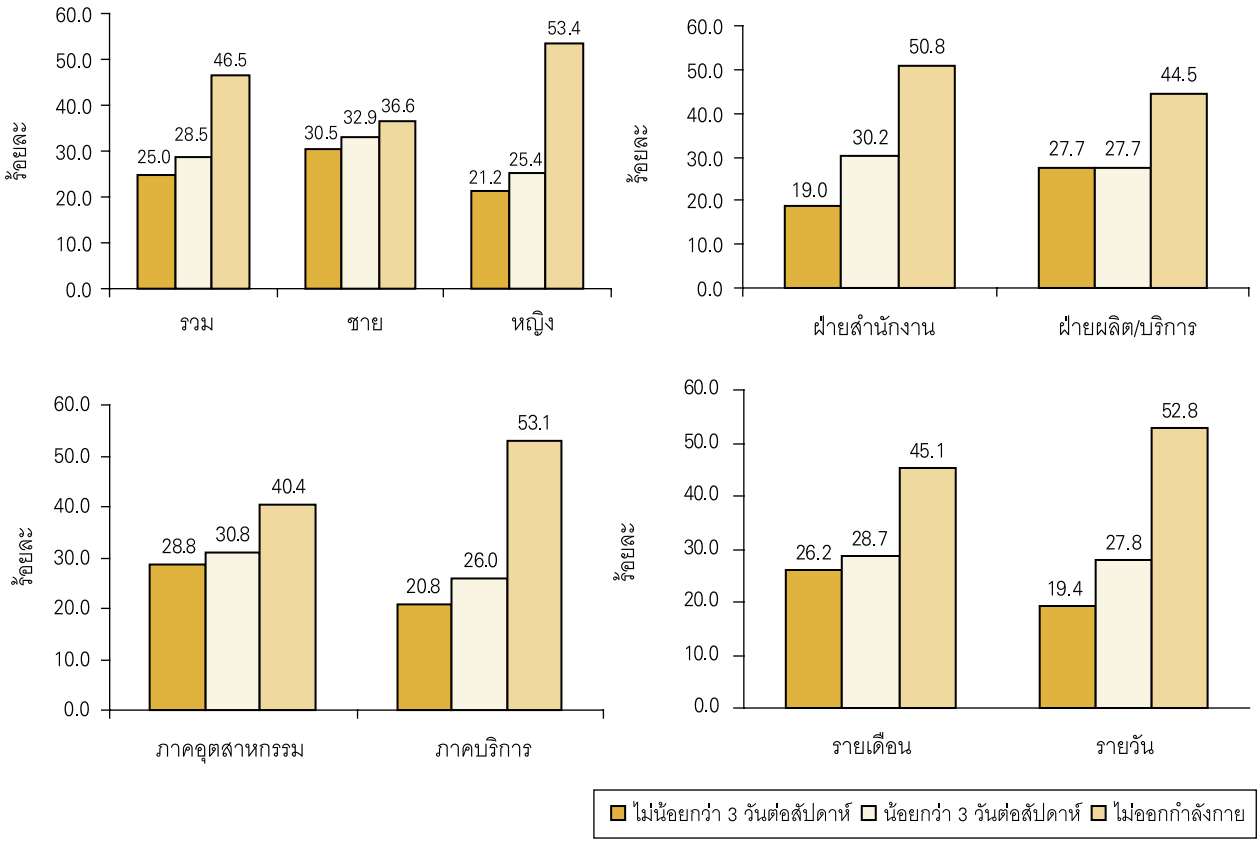
แผนภาพ 4.97 ร้อยละพฤติกรรมการแปรงฟันของคนทำงาน



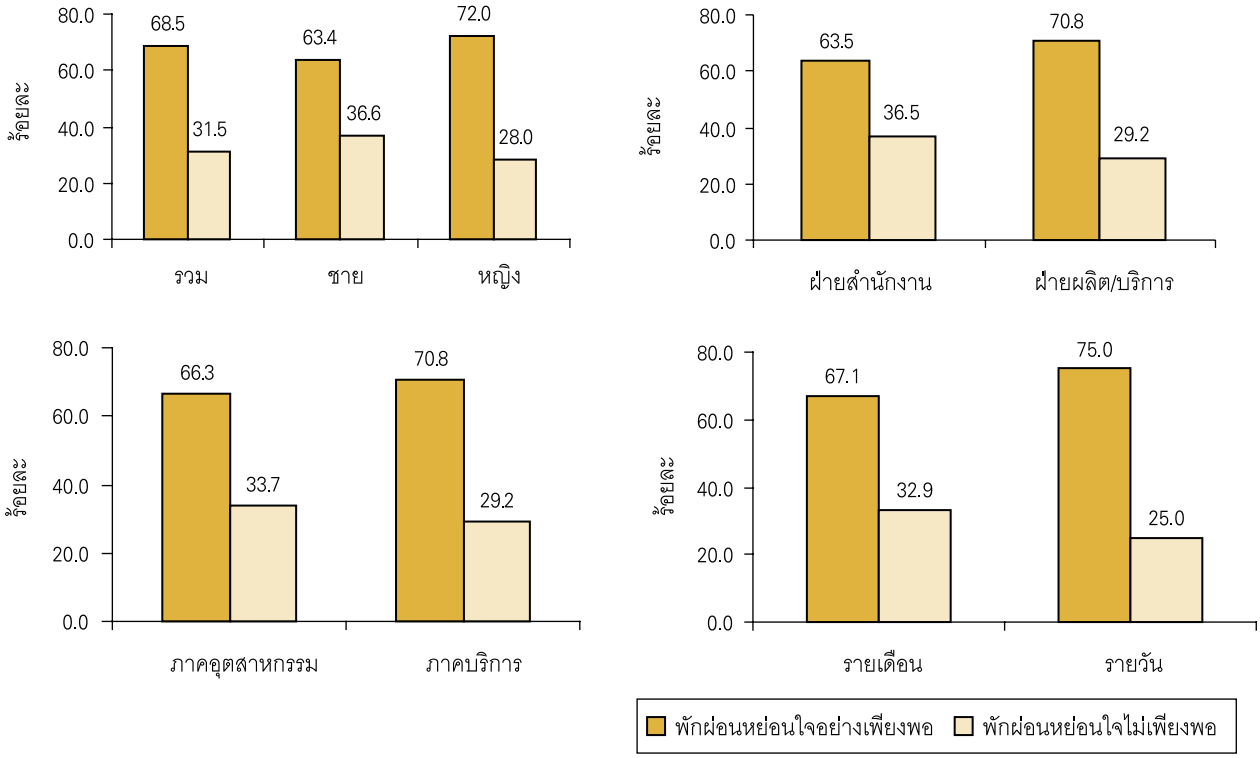
การออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ

ทางด้านการออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านบวกทางสุขภาพ พบว่า ในภาพรวมเกือบครึ่งหนึ่งของคนทำงาน (ร้อยละ 46.5) ไม่ออกกำลังกายเลย และมีเพียงหนึ่งในสี่ของคนทำงานที่ออกกำลังกายอย่างน้อยสามวันต่อสัปดาห์ โดยคนทำงานชายมีสัดส่วนของการออกกำลังกายอย่างน้อยสามวันต่อสัปดาห์มากกว่าคนทำงานหญิง (ร้อยละ 30.5 และร้อยละ 21.2) และคนทำงานที่อยู่ในฝ่ายผลิตและในภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนการออกกำลังกายมากกว่าคนทำงานในสำนักงานและคนทำงานภาคบริการ นอกจากนี้ พบว่า คนทำงานรายวันที่ไม่ออกกำลังกายเลยมีมากถึงร้อยละ 52.8 คนทำงานรายวันเป็นกลุ่มที่มีการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในภาพรวม พบว่า คนทำงานมากกว่าสองในสาม รายงานว่ามีการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ โดยคนทำงานหญิงมีสัดส่วนของการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอมากกว่าคนทำงานชาย ผู้ที่ทำงานในฝ่ายสำนักงานมีการพักผ่อนที่เพียงพอน้อยกว่าผู้ทำงานในฝ่ายผลิตและบริการ และผู้ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีการพักผ่อนที่เพียงพอน้อยกว่าผู้ที่งานในภาคบริการ

แผนภาพ 4.98 ร้อยละของการออกกำลังกายของคนทำงาน



แผนภาพ 4.99 ร้อยละของการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ



4.7.4 พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

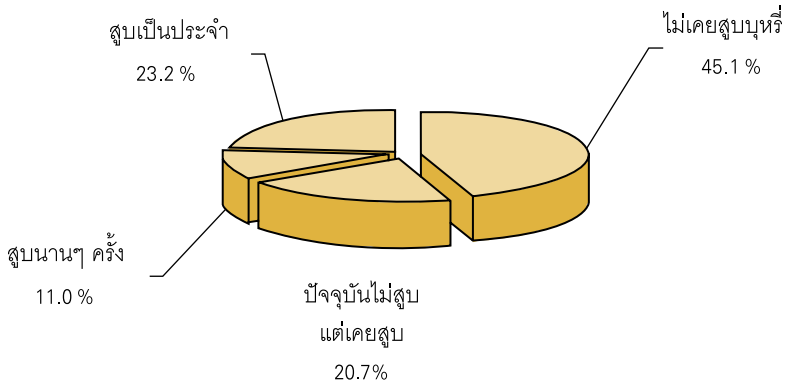
ตัวชี้วัดการมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพในหมวดนี้แบ่งออกเป็น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง และการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม ซึ่งครอบคลุมการเล่นการพนันและการซื้อลอตเตอรี่

1) พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพทางกาย

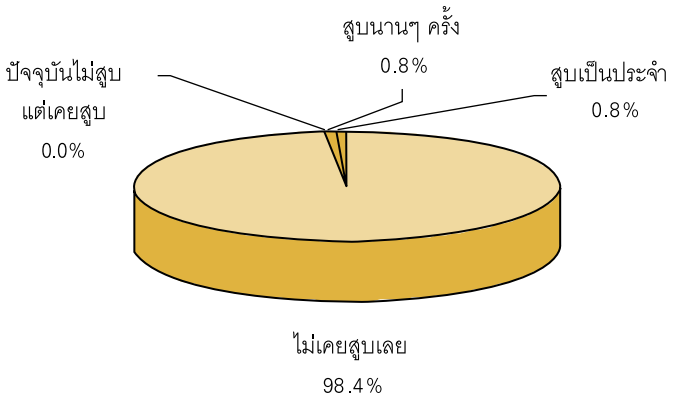
การสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง

การสูบบุหรี่ และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลังเป็นสาเหตุของการเกิดโรคเรื้อรังหลายชนิด ซึ่งเป็นสาเหตุการตายของประชากรไทยในอันดับต้นๆ จากการสำรวจ พบว่า ประมาณร้อยละ 23.2 ของคนทำงานยังสูบบุหรี่เป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ประมาณร้อยละ 20.7 ของคนทำงานชายรายงานว่า เคยสูบแต่ปัจจุบันเลิกสูบบุหรี่แล้ว สำหรับคนทำงานหญิง พบว่า มีเพียงร้อยละ 0.8 ที่สูบบุหรี่เป็นประจำซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก

แผนภาพ 4.100 ร้อยละพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของคนทำงานชาย



แผนภาพ 4.101 ร้อยละพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของคนทำงานหญิง



ผลการสำรวจการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลังคล้ายกับผลการสำรวจการสูบบุหรี่ คือ คนทำงานชายมีพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านนี้มากกว่าคนทำงานหญิงมาก โดยคนทำงานชายที่ไม่เคยดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์มีประมาณร้อยละ 17.1 ในขณะที่คนทำงานหญิงมีเกือบครึ่งหนึ่งที่ไม่เคยดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ยังคงเป็นปัจจัยเสี่ยงทางด้านสุขภาพของคนทำงานชายอยู่ คือประมาณร้อยละ 29.3 ของคนทำงานชายยังคงดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์สัปดาห์ละอย่างน้อยหนึ่งครั้ง โดยร้อยละ 6.1 ดื่ม 3-4 ครั้งต่อสัปดาห์

ตาราง 4.1 ร้อยละของพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง

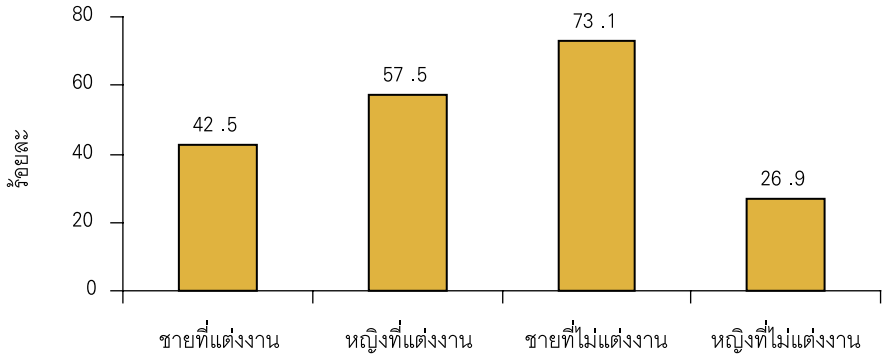
	การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์		การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ไม่เคยดื่มเลย	17.1	44.9	47.6	84.7
ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม	4.9	9.3	2.4	3.4
ดื่มนานๆ ครั้ง	22	42.4	18.3	6.8
ดื่มเดือนละ 1-2 ครั้ง	26.8	2.5	13.4	0.8
ดื่มเป็นบางวัน (1-2 ครั้งต่อสัปดาห์)	23.2	0	9.8	1.7
ดื่มค่อนข้างบ่อย (3-4 ครั้งต่อสัปดาห์)	6.1	0.8	4.9	1.7
ดื่มทุกวัน	0	0	3.7	0.8

สำหรับการดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง พบว่า คนทำงานหญิงมีการดื่มเครื่องดื่มชูกำลังน้อยมาก และคนทำงานชายที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้งมีประมาณร้อยละ 14.7 นอกจากนี้ ผลการสำรวจ ยังพบอีกว่า การสูบบุหรี่และการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลังไม่มีความแตกต่างกันระหว่างคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

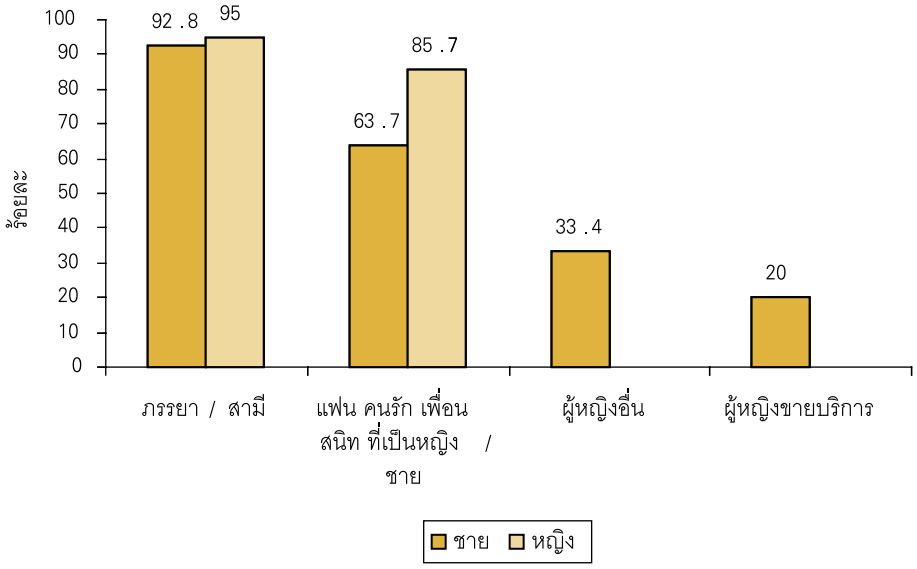
การมีเพศสัมพันธ์

จากการสำรวจการมีเพศสัมพันธ์ของคนทำงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป พบว่าสัดส่วนของคนทำงานชายที่ยังไม่แต่งงานที่มีเพศสัมพันธ์ในรอบสามเดือนที่ผ่านมามีมากกว่าสัดส่วนของคนทำงานที่แต่งงานแล้ว (ร้อยละ 73.1 และร้อยละ 42.5) และสัดส่วนของคนทำงานหญิงที่ยังไม่แต่งงานมีเพศสัมพันธ์มีมากถึงร้อยละ 26.9 ซึ่งเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยแล้ว พบว่า คนทำงานหญิงมีสัดส่วนการไม่ใช้ถุงยางอนามัยมากกว่าผู้ชายคือ มีเพศสัมพันธ์โดยไม่ได้ใช้ถุงยางอนามัยเป็นประจำกับคู่นอนที่เป็นแฟน คนรัก หรือเพื่อนสนิท ร้อยละ 85.7 และ 63.7 ตามลำดับ

แผนภาพ 4.102 ร้อยละของการมีเพศสัมพันธ์ของคนทำงานในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา



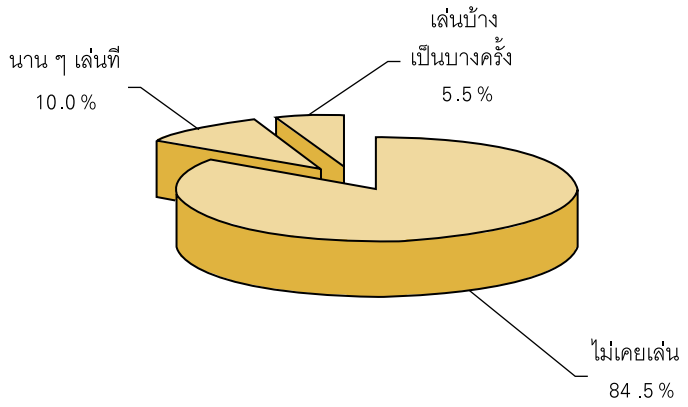
แผนภาพ 4.103 ร้อยละของคนทำงานที่ไม่ใช้ถุงยางอนามัยเป็นประจำกับคู่นอนประเภทต่างๆ จำแนกตามเพศ



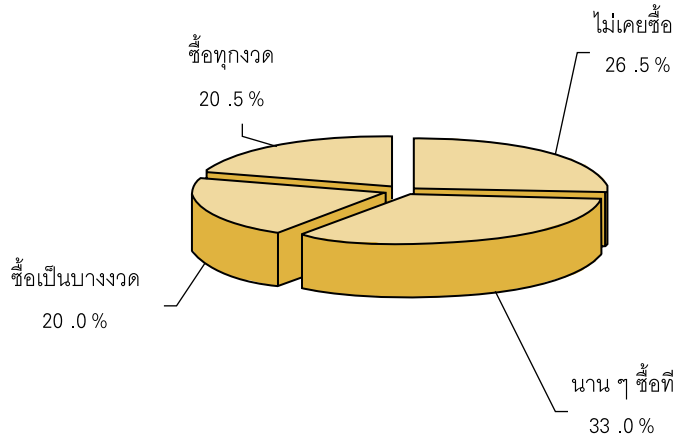
2) พฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม

พฤติกรรมเสี่ยงทางสังคมของคนทำงานในส่วนนี้แบ่งเป็นพฤติกรรมการเล่นการพนันและการซื้อลอตเตอรี่ จากผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ของคนทำงาน (ร้อยละ 84.5) ไม่เคยเล่นการพนัน มีเพียงร้อยละ 5.5 ของคนทำงานที่เล่นการพนันบ้างเป็นบางครั้ง และร้อยละ 10.0 ที่นานๆ เล่นที โดยพฤติกรรมการเล่นการพนันของคนทำงานไม่แตกต่างกันในแต่ลักษณะและประเภทของงาน แต่เมื่อพิจารณาการซื้อลอตเตอรี่ พบว่า คนทำงานมีการซื้อลอตเตอรี่เป็นสัดส่วนที่สูงมาก โดยร้อยละ 73.5 เคยซื้อลอตเตอรี่ ประมาณ 1 ใน 5 ของคนทำงานทั้งหมดซื้อลอตเตอรี่ทุกงวด (ร้อยละ 20.5) และประมาณอีก 1 ใน 5 ซื้อลอตเตอรี่เป็นบางงวด

แผนภาพ 4.104 ร้อยละของคนทำงานที่เล่นการพนัน



แผนภาพ 4.105 ร้อยละของคนทำงานที่ซื้อลอตเตอรี่



5

การพัฒนารูปแบบ หรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

5

การพัฒนารูปแบบ หรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

5.1 ที่มาและเป้าหมายของการพัฒนาตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

การศึกษานี้ ต้องการจัดการความรู้ของสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อถอดเป็นบทเรียนการจัดการเส้นทางสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ความหมายของ **วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ** (Best Practice)[4] ของสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างนี้ เน้นไปที่วิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด เป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดมาแล้วให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุดหรือเป็นเลิศได้ ตลอดจนสามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นแนวทางการแก้ปัญหาให้กับองค์กรอื่นๆ ที่ดำเนินการในลักษณะเดียวกันได้

เป้าหมายของการศึกษานี้ เพื่อนำความเป็นเลิศที่ได้จากการถอดบทเรียนของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง มาพัฒนาเป็น **"ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice"** ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และยังสามารถนำไปขยายผลโดยการปรับใช้ **"ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice"** กับสถานประกอบการอื่นๆ อีกด้วย

5.2 การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงานการพัฒนาคนและการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ วิธีการและขั้นตอนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ผู้ประสานงาน การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง วิธีการและรูปแบบการเล่าเรื่อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

---

[4] โครงการ Best Practice เป็นแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้นๆ เป็นเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด Best Practice เป็นคำเฉพาะหรือศัพท์ที่ใช้ในวงการวิชาชีพ ที่แสดงถึงผลงานที่มีมาตรฐาน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีหลักฐานสนับสนุนหรือแสดงผลงานหรือความสำเร็จของงาน

Best Practice เริ่มต้นจากวงการแพทย์ เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดี ไม่ว่าจะนำไปปฏิบัติที่ไหนอย่างไร ซึ่งผลงานที่ปฏิบัตินั้นได้นำไปสู่ผลสำเร็จของหน่วยงาน ผลสุดท้ายของ Best Practice คือการนำไปใช้จนเป็นมาตรฐาน หน่วยงานในภาคธุรกิจได้นิยมนำแนวคิด Best Practice ไปใช้เป็นรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเกิดการสร้างสรรค์ผลงานและวิธีปฏิบัติงานที่ดี สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า นำมาสู่การสร้างผลกำไรให้บริษัทหรือองค์กร

(สืบค้นจาก สมพร เพชรสงค์ http://cddweb.cdd.go.th/cdregion04/cdworker/best_practice.pdf) การศึกษานี้ ใช้วิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาสกัดจุดแข็งของการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ในสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่าง เพื่อพัฒนาเป็น "ตัวอย่างที่ดี" ให้กับสถานประกอบการอื่นๆ ปรับใช้ต่อไป

5.2.1 ผู้ประสานงาน

ได้แก่ คณะวิจัยทั้งหมด ทำหน้าที่จัดเตรียม และการแบ่งงานที่รับผิดชอบ โดยมีการกำหนดโจทย์หรือประเด็นให้ชัดเจน ร่างแผนงาน กำหนดกิจกรรม และจัดเตรียมอุปกรณ์ทุกอย่าง

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การจัดการความรู้ครั้งนี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง คือผู้ปฏิบัติที่เป็นตัวแทนของคนทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มที่สอง คือผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของผู้ประกอบการสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จเป็นสถานประกอบการที่เป็นเลิศ และกลุ่มสุดท้ายได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ทั้งจากหน่วยรัฐและองค์กรเอกชน

กลุ่มที่หนึ่ง: กลุ่มบุคคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่สำคัญมากในการใช้วิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ และการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการ เหตุผลที่กล่าวเช่นนี้ สืบเนื่องจากผลของการจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของการศึกษานี้ สะท้อนให้เห็นว่า **ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources: HR) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ ซึ่งการบริหารและพัฒนานี้ส่งผลกระทบต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการโดยตรง** ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR นี้ มีวิวัฒนาการมาจากฝ่ายบุคคล หรือ Personnel Administration Department ซึ่งในอดีต ฝ่ายบุคคลมักถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญงานด้านเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับพนักงานเข้าหรือออก พนักงานมาสาย ลา หรือ ขาดงาน เป็นต้น งานของฝ่ายบุคคล เป็นงานประจำ (Routine) ที่เน้นในเรื่องกระบวนการทำงานมากกว่าการเน้นมูลค่าเพิ่มในการบริหารบุคลากรที่องค์กรมีอยู่ แม้ตอนนี้เปลี่ยนมาเป็น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR แล้วก็ตาม งานพวกนี้ก็ยังต้องทำอยู่ เพราะหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยทั่วไปงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management: HRM) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) **กลุ่มงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ HRM** ส่วนใหญ่ประกอบด้วยงานตั้งแต่ขั้นตอนการเริ่มรับคนเข้าทำงาน การจ่ายค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ ฐานข้อมูลพนักงาน เวลาปฏิบัติงาน รวมถึงกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดความรักในหมู่พนักงาน และรักองค์กร ซึ่งฝ่ายที่สังกัดในกลุ่ม HRM ก็คือ ฝ่ายสรรหา (Recruitment) ฝ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และฐานข้อมูล (Compensation & Database) ฝ่ายสวัสดิการบริการ (Employee Service) ส่วน**กลุ่มงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ HRD** ส่วนใหญ่ประกอบด้วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด อาทิ ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) หรือที่หลายองค์กรในปัจจุบันเปลี่ยนมาใช้ว่า Learning and Development เนื่องจากคำว่า Learning มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมกว่าคำว่า Training นั่นเอง

ผลจากการจัดสนทนากลุ่มของการศึกษานี้ ยืนยันว่า ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือฝ่าย HR คือกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานหรือคนทำงานในระดับปฏิบัติทั้งหมด ถ้า HR มีศักยภาพและความชำนาญในการเชื่อมประสานกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติ นโยบายของสถานประกอบการกับคนทำงานได้อย่างลื่นไหล ก็จะทำให้สถานประกอบการนั้นก้าวขึ้นสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้อย่างไม่ยาก และสามารถสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน และการทำงานในสถานประกอบการนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ในทำนองกลับกัน ถ้า HR ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทั้งกับผู้บริหารส่วนบนให้สมดุลกับความต้องการของคนทำงานส่วนล่าง ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ดังนั้น HR จึงทำงานด้วยการประสานความขัดแย้งระหว่างส่วนบนและล่าง HR ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป ผลจากการทำสนทนากลุ่ม เปิดเผยว่า บุคคลากรที่รับผิดชอบตำแหน่งใน HR โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มงาน HRM ต้องทำงานหนัก และมีสถิติการลาออกและรับใหม่ของตำแหน่งนี้ตลอดเวลา ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ ถ้าเกิดในสถานประกอบการใด ก็จะมีผลต่อการนำสถานประกอบการสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งกระทบไปถึงการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลจากการสนทนากลุ่มยังตอกย้ำว่า ผู้นำในฝ่าย HR เป็นเสมือน “ไส้ในของแซนด์วิช” ที่ถูกอัดทับระหว่างส่วนบนคือผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องเป็นผู้ตัดสินใจหรือผู้ให้ และส่วนล่างคือคนทำงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติหรือคนงานที่มีความต้องการหรือเป็นผู้รับ ดังนั้น ผู้นำในฝ่าย HR จึงต้องรับแรงกระแทกและต้องเป็นผู้ปรับน้ำหนักระหว่างผู้รับและผู้ให้ให้สมดุล จนกระทั่งประสบความพึงพอใจทั้งผู้ให้และผู้รับ

กลุ่มที่สอง: ผู้บริหารสูงสุดหรือเจ้าของผู้ประกอบการสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จเป็นสถานประกอบการที่เป็นเลิศ

ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ และ ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ ซึ่งจากการพูดคุย พบว่า ผู้บริหารระดับสูงจำนวนมากที่ไม่สามารถเรียนรู้ว่า ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องทำอะไรและอย่างไร เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ตลอดจนมีผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของสถานประกอบการถอดใจในการพัฒนาสร้างเสริมดังกล่าว ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของสถานประกอบการควรทำ คือ ต้องรู้สึกท้าทายกับการสร้างเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน เพื่อที่จะก้าวผ่านจุดนี้ไปได้ และต้องลงทุนเพื่อให้ได้ผลระยะยาว ที่จะส่งผลดีต่อพนักงานและบริษัทอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR ว่า เหตุผลที่เปลี่ยน พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR บ่อย เพราะว่าพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR ไม่มีความอดทนในการทำงาน เนื่องจากไม่ใส่ใจและไม่ทุ่มเทในการแก้ปัญหาให้แก่องค์กร ข้อสำคัญไม่มีใจรักองค์กรอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ลักษณะเด่นของ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR ต้องมีวิจารณญาณอย่างลึกซึ้งในเรื่องของคน และต้องเข้าใจคนให้ได้มากที่สุด และแนวคิดของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR ต้องเป็นแนวคิดที่จะผูกไปกับกลยุทธ์ธุรกิจ อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการที่มีขนาดเล็กจะหาพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR ยาก เนื่องจากความสำคัญของงานและองค์กรมีไม่มากพอที่ดึงดูดพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ HR มาทำ

กลุ่มที่สาม: กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งจากหน่วยรัฐและองค์กรเอกชน

กลุ่มนี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจากกระทรวงแรงงาน เป็นจำนวนมาก รวมถึง เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข นักวิชาการจากมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่จากองค์กรภาคเอกชน อาทิ ผู้แทนจากสมาคมโรงแรม และสมาคมนายจ้าง

5.2.3 วิธีการและรูปแบบ

ใช้วิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อถอดบทเรียน วิธีปฏิบัติกลยุทธ์ กิจกรรม ที่ทำให้สถานประกอบการประสบความสำเร็จและมีผลงานที่ดีกว่าสถานประกอบการโดยทั่วไป การจัดการความรู้ครั้งนี้คัดเลือกคุณอำนวย (Facilitator) ประจำกลุ่ม ทำหน้าที่ดำเนินการพูดคุย ซักถาม ให้สมาชิกกลุ่มทุกคนแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ปลดปล่อยออกมา ตลอดจนกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันสกัด หรือถอดความรู้ โดยมีผู้ช่วยจดบันทึก (Note taker) เป็นผู้จดประเด็น และบันทึกขุมความรู้ เพื่อบรรลุเป้าหมาย การจัดการความรู้ครั้งนี้มุ่งเน้นวิธีการปฏิบัติจริงที่ทำให้สิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยเจาะเข้าไปในองค์ความรู้ของสมาชิกกลุ่มที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เป็นทั้งความรู้ที่เห็นเด่นชัดหรือทักษะเฉพาะตัว ทั้งนี้ มีบางอย่างไม่สามารถเขียนเป็นตัวอักษรได้ (Tacit Knowledge) จนในที่สุดสามารถถ่ายทอดออกมาจนสามารถแปลงเป็นความรู้เด่นชัดที่สามารถเขียนเป็นตัวอักษรได้ (Explicit Knowledge)

สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการจัดการความรู้ครั้งนี้ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Storytelling) ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคนิคกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กลุ่มบุคคลที่ทำงานในฝ่ายบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มผู้บริหารในสถานประกอบการรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เล่าความทรงจำในประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงาน ทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมที่ภาคภูมิใจในการประสบความสำเร็จ จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการของตนให้บุคคลอื่นฟัง เพื่อสะท้อนความรู้ ทัศนคติ ที่มีอยู่ภายในของตน ให้ปรากฏเด่นชัดออกมาเป็นการปฏิบัติ ผู้ฟังอื่นสามารถเสริมคุณค่า และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการแบ่งปันการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทั้งในระดับกลุ่มผู้นำในฝ่ายบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ ตลอดจน กลุ่มผู้ปฏิบัติของหน่วยงานรัฐและเอกชนอย่างเพลิดเพลิน สนุกสนาน และเปิดเผย

5.3 วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

สรุปวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการถอดบทเรียนครั้งนี้ โดยเป็นการสกัดจุดแข็งของสถานประกอบการของตน ดังนี้

5.3.1 ผลสรุปของการสกัดความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ก) กิจกรรมของสถานประกอบการ A

มูลเหตุจูงใจ :

- บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งงานมากกว่ามุ่งสัมพันธ์จนทำให้บางครั้งการทำงาน และการสื่อสารจะมีความไม่สอดคล้องกันจนทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร
- วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้จัดกิจกรรมร่วมกัน/พูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะคติ - ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

วิธีการ

- นำเสนอโครงการขออนุมัติโดยรูปแบบคณะกรรมการการฝึกอบรม
- แต่งตั้งคณะทำงานและทีมวิทยากรโดยใช้หัวหน้า/รอง/ผู้ช่วย และผู้นำหน่วยงานมีส่วนร่วมในการคิด/ออกแบบกิจกรรมและเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมเอง
- รับสมัครเจ้าหน้าที่ช่วยดำเนินงานเป็นอาสาสมัคร
- ให้คณะกรรมการทุกท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรม/สถานที่จัดกิจกรรม
- กำหนดวันดำเนินการโดยเน้นความสะดวกของคนส่วนใหญ่

กลุ่มเป้าหมาย

- หัวหน้า/รอง/ผู้ช่วย/คณะทำงาน
- พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม 100%

ผลการดำเนินงาน

การจัดกิจกรรมทำให้พนักงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ลดความเครียดจากการทำงาน และช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ ยังเพิ่มความสามัคคี และรักองค์กรมากขึ้น

หมายเหตุ ภายหลังการดำเนินงานได้จัดกิจกรรมต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วม โดยใช้แกนนำจาก หัวหน้าหน่วยงาน โดยการจัดกีฬาสี

ข) กิจกรรมของสถานประกอบการ B

โครงการ การจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้

มุ่งการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

จุดประสงค์

คาดหวังพนักงานมีความรู้ ลดความเครียดจากการทำงาน

วิธีการ

จัดห้องสมุด – หนังสือ/วารสาร/คอมพิวเตอร์ฝึกอบรม และเก็บข้อมูลการใช้บริการทุกเดือน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทุกระดับ

ผลการดำเนินการ

พนักงานทุกระดับ สามารถเพิ่มความรู้ และศักยภาพของตนเองได้ และเป็นการลดความเครียดจากการทำงาน

Singing & Dancing Contest

มูลเหตุจูงใจ

ลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน

วิธีการ

จัดประกวดร้องเพลงและประกวดเต้น

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทุกระดับ

ผลการดำเนินงาน

พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับ ทำให้เกิดความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้พนักงานกล้าแสดงออก เพื่อให้กล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน

ค) กิจกรรมของสถานประกอบการ C

โครงการออกกำลังกาย

มูลเหตุจูงใจ

ผลจากการตรวจสุขภาพพนักงาน พบว่าพนักงานมีโรคที่เกี่ยวกับน้ำหนัก เช่น โรคอ้วน และช่วงเช้าพนักงาน ยังขาดการตื่นตัวในการทำงาน

การดำเนินงาน :

- มีการประชาสัมพันธ์ติดป้ายผ้า
- เก็บข้อมูลของการตรวจสุขภาพพนักงาน
- มีการนำเต้น แอโรบิคทุกเช้าก่อนเริ่มงาน โดยใช้เวลาประมาณ 30 นาที
- สรุปประเมินผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับผลการตรวจสุขภาพในปีต่อไปและผลการเข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรม

การจัดกิจกรรมวันเกิดของพนักงาน และการแข่งกีฬา

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทุกคนในองค์กร

การดำเนินงาน

จัดเลี้ยงอาหารกลางวัน เล่นเกมส์ต่างๆ แจกของขวัญ แข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ แบบสะสมคะแนน เป่าเค้กวันเกิดร่วมกัน

ผู้สนับสนุน

ผู้ที่สนับสนุน ผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท

ผลของกิจกรรม

พนักงานทุกคนได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และรู้สึกว่าบริษัทให้ความสนใจ เอาใจใส่พนักงาน พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ง) กิจกรรมของสถานประกอบการ D

Slum Dunk Program

วัตถุประสงค์

การเชื่อมโยงความต้องการของบริษัทกับความต้องการของพนักงานผ่านกิจกรรมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

วิธีการ

1. กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่องค์กรต้องการ มี 5 เรื่อง คือ
   1) ประสิทธิภาพการผลิต
   2) ผลผลิตเทียบกับแผน
   3) อัตราของเสีย
   4) ผลิตและส่งมอบได้ตามเวลา
   5) อัตราการเกิดอุบัติเหตุ

2. ทุกหัวข้อมี คะแนนเต็ม 5 คะแนน มีค่าเท่ากับ 5 บาท จะให้คะแนนตั้งแต่ 0-5 คะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และแปรเป็นตัวเงิน ดังนั้น พนักงานแต่ละแผนกจึงต้องร่วมมือกันเพื่อให้แผนกของตนได้รับคะแนนสูงสูด หรือผ่านเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ โดยมีการวัดผลรายสัปดาห์ และประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการแก้ไข ทุกๆ ไตรมาสจะประกาศคะแนนรวมที่ได้ และจัดให้มีการแลกของรางวัลที่พนักงานอยากได้ เช่น หม้อหุงข้าว พัดลม ไมโครเวฟ จักรยาน VDO/DVD เป็นต้น

ผู้สนับสนุน

บริษัทสนับสนุนงบประมาณทั้งหมดและมีการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการทำงานเพื่อผลักดันให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

จ) กิจกรรมของสถานประกอบการ E

กิจกรรมส่งเสริมการมีเงินออมของพนักงาน "สหกรณ์ออมทรัพย์"

มูลเหตุจูงใจ

- เพื่อให้พนักงานรู้จักการออม โดยมีระบบของบริษัทจัดระบบหักเงินอัตโนมัติจากเงินเดือน แล้วแต่ความสะดวกของพนักงาน
- เพื่อให้พนักงานมีเงินเหลือเก็บ
- เพื่อให้พนักงานมีแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ
- เพื่อให้พนักงานรู้จักการบริหารการเงิน
- เพื่อให้พนักงานลดหนี้นอกระบบ

วิธีการ

- จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์
- เปิดรับสมาชิกตามความสมัครใจ
- เลือกตั้งคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์
- ประสานงาน/ผู้ปฏิบัติงานหักเงินร่วมกับ HR

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานทุกระดับ

ผลการดำเนินงาน

จำนวนพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีเงินปันผลมากกขึ้น ทำให้พนักงานรู้จักการออมเงิน และการใช้จ่าย และเป็นการช่วยลดภาระหนี้สินจากการกู้เงินนอกระบบที่คิดอัตราดอกเบี้ยสูง

ฉ) กิจกรรมของสถานประกอบการ F

กิจกรรมสหกรณ์ออมทรัพย์ SME

มูลเหตุจูงใจ

- พนักงานเป็นหนี้นอกระบบ เงินเดือนน้อย ไม่มีหลักฐานการกู้เงินที่ธนาคารจะอนุมัติ
- ไม่รู้จักการออม
- ค่าครองชีพสูงขึ้น ซื้อของที่ไม่จำเป็น
- ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รับโทรศัพท์-ทวงหนี้
- พนักงานไม่มีความสุข เพราะปัญหาการเงิน
- ระดับของพนักงาน การศึกษา ม.3 – ปริญญาโท เงินเดือนต่างกันมาก

กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานที่สมัครใจเป็นสมาชิก

ผู้สนับสนุน

- เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ (เงินทุนก้อนแรก, เวลางานของบริษัทแทรกในงานประจำ และล่วงเวลาก็ให้หยุดทดแทนได้)

สิ่งที่ได้รับ

จากการดำเนินงาน มีพนักงานสมัครสมาชิกสหกรณ์มากขึ้น สมาชิกจะได้รับเงินปันผลอย่างน้อย 0.25% ต่อหุ้น ช่วยให้พนักงานลดการเป็นหนี้นอกระบบ มีความมั่นคงทางการเงิน ส่งผลต่อพนักงานรวมถึงครอบครัวมีความสุข และทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.2 การจัดการความรู้สู่การพัฒนาเป็นรูปแบบ "ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice"

การถอดบทเรียนที่ได้จากการจัดการความรู้ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากกลุ่มผู้นำฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เจ้าของและผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ รวมทั้ง ผู้ปฏิบัติจากหน่วยงานรัฐและเอกชน สามารถพัฒนาเป็น "ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice" ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ และยังสามารถนำไปขยายผลโดยการปรับใช้ "ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice" กับสถานประกอบการอื่นๆ อีกด้วย โดยมีรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบ "ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice" มีตัวชี้วัด ดังนี้

ก) การทำงาน

- ทำงานอย่างมีความสุข ที่มีชั่วโมงการทำงานไม่มากเกินไป
- มีระบบการสอนงานก่อนทำงาน หรือมีระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- มีการระบบการทำงาน และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีการจัดพื้นที่ในการทำงานให้น่าอยู่
- มีการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยการโอนย้ายและปรับตำแหน่ง

ข) ค่าตอบแทน

- มีการปรับเงินขึ้นประจำปี
- มีค่าตำแหน่งงานและค่าทักษะงาน
- มีค่าครองชีพ
- มีเงินโบนัสตามผลประกอบการและผลงานของพนักงาน

ค) สวัสดิการ

- มีอาหารบริการในบางมื้อ
- รถบริการ
- มีสถานที่พักผ่อน
- มีนมให้ดื่ม
- ให้การศึกษา เช่น โครงการโรงเรียนในสถานประกอบการ, การเรียนเทียบโอนประสบการณ์
- มีหอพัก
- มีสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- สหกรณ์ออมทรัพย์และเงินกู้ฉุกเฉิน
- ทุนการศึกษาบุตร
- ประกันชีวิตพนักงาน , ประกันสุขภาพ
- เครื่องแบบพนักงาน
- เงินช่วยกรณี สมรส
- มีห้องสมุด
- มีสถานที่ออกกำลังกาย
- มีสถานที่พักผ่อนระหว่างการทำงาน
- เงินสงเคราะห์กรณีคนในครอบครัวเสียชีวิต

ง) ความก้าวหน้าและความมั่นคง

- มี Career path
- มีระบบการพัฒนาบุคลากรตาม Competency
- มีการให้โอกาสดูงานและศึกษางานทั้งในและต่างประเทศ
- การมีระบบการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

จ) สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน

- มีพื้นที่สีเขียว
- มีการออกแบบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อบุคลากรในการทำงาน
- บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนสู่สภาวะแวดล้อมในการทำงาน
- มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

ฉ) สิทธิและความเป็นธรรม

- มีระบบการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และการร้องทุกข์
- มีส่วนร่วมในการพิจารณาข้อร้องทุกข์
- มีการอุทธรณ์ข้อตัดสินเพื่อความเป็นธรรม
- มีช่องทางในการรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงในเรื่องสิทธิ
- มีการสื่อสารหลากหลายวิธี
- เปิดโอกาสให้พนักงานรวมตัวเพื่อแสดงความเห็น
- ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อม

6

สรุปและข้อเสนอแนะ

6

สรุปและข้อเสนอแนะ

ประชากรกลุ่มวัยแรงงาน เป็นกำลังสำคัญของประเทศไทย เนื่องจากเป็นฐานแรงงานที่สำคัญทั้งกับตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติ และประชากรกลุ่มวัยแรงงานนี้จะมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 67.08 ในปี 2552 เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด (เกื้อ บุญวงศ์สิน 2549, 2550) ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจึงเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ได้ผลและจริงจัง แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินโครงการ "การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ" โดยกำหนดแผนปฏิบัติโครงการเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษานำร่อง (Pilot Study) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน สร้างเป็นเครื่องมือ สำหรับสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ให้ครอบคลุมกับบริบทของคนทำงานดังกล่าวให้เป็นจริงและถูกต้องมากที่สุด นอกจากนี้ ยังได้มีการถอดบทเรียน การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อค้นหารูปแบบหรือตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) จากสถานประกอบการที่ได้รับมาตรฐานรับรองจากกระทรวงอุตสาหกรรมและอื่นๆ เพื่อเสนอเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี ให้แก่สถานประกอบการ หรือเครือข่ายอื่นๆ นำไปปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานต่อไป ซึ่งรายงานฉบับนี้เป็นผลการศึกษาในระยะแรก สำหรับระยะที่ 2 จะทำการสำรวจติดตามความเคลื่อนไหวคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ (Labour Watch) โดยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามดังกล่าวติดตามความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานเป็นระยะทุก 4 เดือนในรอบ 1 ปี

วิธีการศึกษาของโครงการในระยะที่ 1 นั้น ใช้วิธีการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อทำการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน หลังจากนั้น ใช้วิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) เพื่อค้นหารูปแบบหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) เพื่อเสนอเป็นตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีแก่สถานประกอบการหลากหลาย และเครือข่ายต่างๆ นำไปปรับใช้ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน การเก็บข้อมูลทุกวิธีการศึกษาของโครงการฯ ระยะที่ 1 นี้ ดำเนินการในระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน ภายใต้การชี้แนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญโครงการฯ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การคัดเลือกคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 8 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน โดยคัดเลือกคนทำงานตามลักษณะเงื่อนไขที่กำหนดไว้ และคนทำงานดังกล่าวทั้งหมด ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานคร จังหวัดใกล้เคียง และชลบุรี สำหรับตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจคนทำงาน จำนวน 200 คน ที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี

เป็นผู้ประกันตน และทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ในสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่าง สถานประกอบการดังกล่าวนี้ ต้องมีจำนวนคนทำงานเต็มเวลา ไม่น้อยกว่า 50 คน และเป็นสถานประกอบการที่ได้รับมาตรฐานรับรองจากกระทรวงอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานอื่นๆ สถานประกอบการดังกล่าว ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี เนื่องจาก สถานประกอบการที่อยู่ในจังหวัดเหล่านี้ มีจำนวนคนทำงานที่มีประกันตนหรือประกันสังคมเป็นสัดส่วนสูง และเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเป็นแหล่งที่มีสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเป็นจำนวนมาก

6.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาในรายงานนี้ จำแนกการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก เป็นผลการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานใน 6 องค์ประกอบ ส่วนที่สองเป็นสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงาน ส่วนสุดท้าย นำเสนอตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของสถานประกอบการ

6.1.1 ผลการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ผลสรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนทำงาน เพื่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานและการทำงานที่ได้จากการพัฒนาตัวชี้วัดมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบครอบครัว องค์ประกอบสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย องค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์ประกอบสังคม องค์ประกอบการทำงาน และองค์ประกอบสุขภาพ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **ครอบครัว** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้าน และความสัมพันธ์ในครอบครัว

2) **สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน ค่าใช้จ่ายด้านค่าเช่าที่พักอาศัย ปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบในบริเวณที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ความยากลำบากในการเดินทางไปทำงานจากที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน

3) **คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัว ได้แก่ ความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น การให้ทาน การปฏิบัติศาสนกิจ และการได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อทางราชการ

4) **สังคม** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ การรู้จักคนในชุมชน ความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชน การจัดกิจกรรมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน และการสังสรรค์กับเพื่อน

5) **ชีวิตการทำงาน** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว ได้แก่ วันทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน การทำงานล่วงเวลา การทำงานกะ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงาน หนี้สิน ภาวะการออมเงิน วันหยุด วันลา สวัสดิการ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน สหภาพแรงงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

6) **สุขภาพ** ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์ และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม

6.1.2 สถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นผลการสำรวจนำร่องกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ราย ใน 4 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่โครงการฯ พัฒนาขึ้นมา

ผลจากการสำรวจนำร่องคุณภาพชีวิตคนทำงาน พบว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คนทำงานทั้งหมดที่ตกเป็นตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสภาพการจ้างงานแบบรายเดือน

องค์ประกอบครอบครัว ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของคนทำงานที่สำรวจอยู่ในระดับดี หมายความว่า คนทำงานมีการพูดคุยด้วยความเข้าใจกันกับคนในครอบครัว มีความรู้สึกพอใจต่อความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว มีการจัดเวลาให้สามารถกลับไปเยี่ยมครอบครัว และใช้เวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

ครึ่งหนึ่งของคนทำงานที่ตกเป็นตัวอย่างต้องเช่าที่พักอาศัย เนื่องจากส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่เหลืออาศัยในบ้านของตนเอง และพักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพราะอยู่บ้านพ่อแม่ หรือญาติ หรือในที่พักที่สถานประกอบการจัดให้โดยไม่เสียค่าเช่า

คนทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง ต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน โดยเฉลี่ยประมาณ 2,308 บาท ต่อเดือน คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านที่พักอาศัยมากกว่าคนทำงานในภาคบริการ ที่น่าเป็นห่วงคือ คนทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเกินกว่าครึ่งมีหนี้สินที่ต้องจ่าย ดังนั้น สถานภาพการกู้เงินในคนทำงานจึงพบว่าสูงถึงร้อยละ 73 และเป็นการกู้นอกระบบถึงร้อยละ 59.5

คนทำงานเกือบครึ่งหนึ่ง ต้องเผชิญกับปัญหายุงและแมลงในบริเวณที่พักอาศัย โดยเฉพาะคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ที่ต้องเผชิญปัญหาด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัยจำนวนมากกว่า 3 ปัญหา ขณะที่คนทำงานภาคบริการสัดส่วนที่น้อยกว่าเผชิญปัญหาดังกล่าว

คนทำงานกว่าครึ่งหนึ่ง ระบุว่า มีความปลอดภัยปานกลาง มีเพียงส่วนน้อยที่ระบุว่า ปลอดภัยน้อยและไม่ปลอดภัยเลย

คนทำงานครึ่งหนึ่ง เลือกที่จะเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์หรือมอเตอร์ไซค์ส่วนตัว และคนทำงานภาคบริการระบุว่า มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งอาจมาจากการที่คนทำงานภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เช่าบ้านพักอยู่ จึงสามารถเลือกสถานที่พักอาศัยใกล้กับที่ทำงานได้ ทำให้การเดินทางมาทำงานไม่เป็นปัญหามากเมื่อเทียบกับคนทำงานในภาคบริการ

องค์ประกอบคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

คนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยสมัยนี้ ในมิติของคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในระดับที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของคนทำงานในภาคบริการ ตั้งแต่เรื่องความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง และความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ยกเว้นมุมมองด้านความขยันหมั่นเพียร ที่คนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีระดับทัศนคติใกล้เคียงกัน

องค์ประกอบสังคม ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

กิจกรรมทางสังคมของคนทำงานที่ได้จากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ มีรูปแบบในระดับที่ดี คือ ไม่มีความแปลกแยกกับคนในชุมชน รู้จักกันและมีความสัมพันธ์ในระดับดี มีคนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพียงเล็กน้อยที่รู้สึกว่าตนเองมีสถานภาพด้อยกว่าคนในชุมชน อย่างไรก็ตาม คนทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับคนในชุมชนอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบการทำงาน ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

คนทำงานส่วนใหญ่ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีวันทำงาน 6 วัน และมีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนดคือ จำนวน 8 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม งานในภาคอุตสาหกรรมมีปริมาณงานที่มาก ดังนั้นจึงพบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีการทำงานล่วงเวลาถึงร้อยละ 80 ขณะที่คนทำงานภาคบริการมีสัดส่วนของการทำงานล่วงเวลาครึ่งต่อครึ่ง

รายได้หลักของคนทำงาน สรุปได้ว่า คนทำงานส่วนใหญ่ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้ค่าจ้างต่ำกว่า เดือนละ 10,000 บาท โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่ำกว่า เดือนละ 10,000 บาท มีมากกว่าคนทำงานภาคบริการ

รายได้เสริมจากรายได้หลักของคนทำงาน สามารถสรุปได้ว่า **ค่าล่วงเวลาในวันทำงานต่อเดือน** เกือบทั้งหมดของคนทำงานได้รับค่าล่วงเวลาในวันทำงานต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน **ค่าล่วงเวลาในวันหยุด** เกือบ 3 ใน 4 มีรายได้เสริมจากการทำงานนี้ต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน **ค่าบริการ (Service Charge)** คนทำงานในภาคบริการส่วนใหญ่ มีรายได้เสริมจากค่าบริการตั้งแต่ 2,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน **ค่าเบี้ยขยัน** คนทำงานทั้งภาคบริการและอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ได้รับเบี้ยขยันต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน **ค่าทิป** คนทำงานร้อยละ 71 ส่วนใหญ่ในภาคบริการได้รับค่าทิปเป็นจำนวนเงินต่ำกว่า 2,000 บาทต่อเดือน

วันหยุดและการได้รับค่าจ้างในวันหยุดประเภทต่างๆ สรุปได้ว่า **การได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์** ของคนทำงานส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นสัดส่วนน้อยกว่า คนทำงานภาคบริการ **ส่วนการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี** เกือบทั้งหมดของคนทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

วันลา คนทำงานเกือบทั้งหมดระบุว่าสถานประกอบการกำหนดให้สามารถลาในวันลาต่างๆ ต่อไปนี้ได้ โดยได้รับค่าจ้างในวันลานั้นๆ ด้วย กล่าวคือ ลาพักร้อนได้ ลาป่วยได้ ลาคลอดได้ ลาบวชได้ ลากิจได้ และลาฝึกอบรมได้ โดยลากิจและลาฝึกอบรม เป็นสัดส่วนการได้รับอนุญาตให้ลาน้อยกว่าการได้รับการลาทั้งหมด อย่างไรก็ตาม มีคนทำงานประมาณ 1 ใน 3 ระบุว่า ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลากิจ รองลงมาเป็นการลาบวช ลาฝึกอบรม ลาคลอด ลาป่วย และ ลาพักผ่อนประจำปีหรือลาพักร้อน เรียงตามลำดับ

สวัสดิการ ของคนทำงาน สรุปได้ว่า คนทำงานเกือบทั้งหมด พึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ สวัสดิการหลักที่สถานประกอบการจำเป็นต้องจัดให้มี คือ ห้องพยาบาล ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และน้ำดื่ม ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นแท้จริงในการทำงาน ขณะที่ การตรวจสุขภาพประจำปี การมีเครื่องแบบให้คนทำงานฟรี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่คนทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การจัดรถรับส่งระหว่างจุดไปยังสถานที่ทำงาน การมีที่พักให้แก่คนทำงานฟรี การมีห้องพักผ่อน การมีที่จอดรถ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่คนทำงานทางอ้อม และเป็นน้ำหล่อเลี้ยงที่สำคัญ ที่มีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตคนทำงานดีขึ้นในระดับหนึ่ง

การมี **สหภาพแรงงาน** สรุปได้ว่าคนทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนทำงานในภาคบริการเกือบ 3 ใน 4 ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม ในจำนวนคนทำงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน พบว่า มีถึง 3 ใน 4 ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คนทำงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ เกือบ 3 ใน 4 คิดว่าอาชีพของตนในขณะนี้มีความมั่นคง และ3 ใน 4 คิดว่างานตำแหน่งงานที่ทำมีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน **และคนทำงานส่วนใหญ่มีโอกาสในการศึกษาหรือพัฒนาทักษะแรงงาน** โดยมีคนทำงานเป็นสัดส่วนสูงระบุว่าเคยเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมาแล้ว

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คนทำงานที่ระบุว่ามีปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่วนใหญ่มีปัญหามากกว่า 5 อย่าง มีส่วนน้อยระบุปัญหาเพียง 1 อย่าง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า คนทำงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี มักจะมีสาเหตุมาจากปัญหาสภาพแวดล้อมหลายอย่างในสถานที่เดียวกัน

องค์ประกอบสุขภาพ ได้ผลจากการสำรวจ ดังนี้

สุขภาพกาย

คนทำงานครึ่งหนึ่ง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยในรอบ 1 เดือนก่อนการสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม คนทำงานประมาณ 2 ใน 10 ระบุว่ามีความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน คนทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่งเข้ารับบริการการรักษาพยาบาล โดยเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจากประกันสังคมได้หมด อย่างไรก็ตาม ยังมีคนทำงานประมาณ 1 ใน 10 ไม่ใช้บัตรประกันสังคมเมื่อเข้ารับบริการทางการแพทย์ โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมใช้บริการประกันสังคมประเภทเบิกได้หมดมากกว่าคนทำงานในภาคบริการ และคนทำงานในภาคบริการเลือกที่จะไม่ใช้บัตรประกันสังคมมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม

สุขภาพจิต

ตัวชี้วัดความสุขในการสำรวจนำร่องครั้งนี้ ใช้แบบวัดความสุขโดยการประเมินตนเอง และให้คะแนน เริ่มจาก 0 คะแนน ไปจนถึง 10 คะแนนเต็ม สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของคนทำงานอยู่ที่ระดับ 6.92 คะแนน และเมื่อนำมาคำนวณกับความสามารถในการจัดการปัญหา พบว่า ความสุขมีระดับแปรผันตรงกับความสามารถในการจัดการปัญหา คือ คนทำงานที่สามารถจัดการปัญหาได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีระดับความสุขสูงกว่า คนทำงานที่สามารถจัดการปัญหาได้ในระดับที่ต่ำลงมา

พฤติกรรมด้านบวกต่อสุขภาพ

คนทำงาน 3 ใน 5 มีพฤติกรรมการกินอาหารครบทุก 3 มื้อ โดยคนทำงานภาคอุตสาหกรรมกินอาหารครบ 3 มื้อ มากกว่าคนทำงานในภาคบริการ ในขณะที่มื้อเช้าเป็นมื้อที่สำคัญ ปรากฏว่า คนทำงานเลือกที่จะงดมื้อเช้ามากกว่างดมื้อเย็น โดยพบสถานการณ์เช่นเดียวกันทั้งในคนทำงานภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยเฉพาะคนทำงานในภาคบริการที่กินอาหาร 2 มื้อ โดยเลือกงดมื้อเช้ามีมากกว่า 1 ใน 4

คนทำงานเกือบครึ่งหนึ่ง ระบุว่าไม่ออกกำลังกายเลย และพบมากในกลุ่มคนทำงานในภาคบริการ อย่างไรก็ตาม คนทำงานสูงถึง 2 ใน 3 ระบุว่าได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยคนทำงานภาคบริการมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอมากกว่าคนทำงานภาคอุตสาหกรรม

พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

คนทำงานชายมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ทุกวัน แต่ไม่มีพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ทุกวัน สำหรับเครื่องดื่มชูกำลัง พบว่า คนทำงานชายส่วนน้อยที่มีการดื่มทุกวัน

การมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย สรุปได้ว่า คนทำงานทั้งชายและหญิงส่วนใหญ่ไม่ใช้ถุงยางอนามัยกับสามีหรือภรรยาตนเอง สาเหตุสำคัญน่าจะมาจากความเชื่อใจกัน แต่ที่น่าเป็นห่วงคือ การไม่ใช้ถุงยางอนามัยกับคู่นอนอื่นที่ไม่ใช่สามีหรือภรรยาตนเอง เช่น แฟน เพื่อนสนิท ผู้หญิงอื่น หรือ ผู้ให้บริการทางเพศ เป็นต้น มีสัดส่วนการไม่ใช้ถุงยางอนามัยขณะมีเพศสัมพันธ์ในกลุ่มดังกล่าวค่อนข้างสูง

คนทำงานที่ได้จากการสำรวจนำร่องในครั้งนี้ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงด้านสังคมที่น่าเป็นห่วง ในเรื่องของการเล่นการพนัน เนื่องจากมีไม่ถึง 1 ใน 5 ที่มีพฤติกรรมเล่นการพนัน แต่การซื้อลอตเตอรี่เพื่อหวังรวยทางลัด ยังคงมีจำนวนมาก โดยคนทำงาน 1 ใน 5 ซื้อลอตเตอรี่ทุกงวด

6.1.3 ผลการจัดการความรู้ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การถอดบทเรียนจากการจัดการความรู้ ในกลุ่มบุคลากรฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้บริหารสูงสุดหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ของการทำงานที่ดีที่สุด ที่นำไปสู่เป้าหมายระดับสูงสุดขององค์กรนั้น ได้ผล “ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice” เพื่อให้สถานประกอบการอื่น สามารถนำไปปรับใช้ได้ ประกอบด้วยกลุ่มตัวชี้วัด 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวชี้วัดการทำงาน
2. กลุ่มตัวชี้วัดค่าตอบแทน
3. กลุ่มตัวชี้วัดสวัสดิการ
4. กลุ่มตัวชี้วัดความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. กลุ่มตัวชี้วัดสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน
6. กลุ่มตัวชี้วัดสิทธิและความเป็นธรรม

โดยภายใต้กลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าว จะมีองค์ประกอบตัวชี้วัดย่อยกำกับอยู่ (สามารถดูได้ในบทที่ 5) ซึ่งสถานประกอบการอื่นสามารถนำมาพิจารณาและปรับใช้กับองค์กรของตนเองได้ นอกจากนี้ จากการจัดการความรู้ในกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่ได้กล่าวมานั้น ทำให้ได้แนวทางในการทำงานของคนทำงานเพื่อให้เป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุข

โดยแบ่งตามระดับของสถานประกอบการ คือ สถานประกอบการระดับใหญ่ และสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก นอกจากนี้ ยังมีแนวทางปฏิบัติให้แก่ระดับคนทำงานภาคปฏิบัติเช่นกัน

แนวทางในแต่ละระดับของสถานประกอบการ หรือแม้ในระดับบุคคลก็ตาม มีการนำแนวคิด ความสุข 8 ประการ ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาประยุกต์ใช้สร้างเป็นกิจกรรมภายในสถานประกอบการ สร้างจิตสำนึกให้คนทำงานมีความสุขกับการทำงาน มีความผูกพันและรักองค์กรที่ทำงาน และให้มองเห็นคุณค่าของคนทำงาน นอกจากการประยุกต์ ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 มาใช้กับสถานประกอบการแล้ว ผู้บริหารยังสามารถวัดระดับความสุขของคนทำงานได้ง่าย โดยใช้แบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต มาวัดระดับความสุขของคนทำงาน เพราะหากคนทำงานมีความสุขในการทำงาน ก็ส่งผลต่อภาคการผลิตหรือต้นทุนของสถานประกอบการได้เช่นกัน

โดยสรุปแล้ว **“ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice”** นี้ ได้จากการสกัดเอาแนวทางการทำงานที่ได้ผลดี จุดแข็งของสถานประกอบการที่ตนเป็นเจ้าของหรือทำงาน และมุมมองปัญหาที่พบของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จนได้เป็น **“ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดี: Good Practice”** ให้สถานประกอบการอื่นมั่นใจและนำไปประยุกต์ใช้กับสถานประกอบการของตนเองหรือที่ตนเองกำลังทำงานอยู่ได้

6.2 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการพัฒนาตัวชี้วัดโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่โครงการวิจัยได้พัฒนา และการจัดการความรู้ได้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

6.2.1 ข้อเสนอแนะด้านประโยชน์ของการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามชุดคุณภาพชีวิตคนทำงาน

งานวิจัยชิ้นนี้เน้นการพัฒนาองค์ความรู้คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดของแรงงานในระบบที่เป็นผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม ทีมวิจัยได้พัฒนากระบวนการเก็บข้อมูลรวมทั้งพัฒนาแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งที่เป็นข้อมูลสถานการณ์และตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตสามารถนำไปใช้ขยายผลเพื่อที่จะช่วยสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อเครือข่ายการทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน รวมถึงมีการถอดบทเรียนตัวอย่างของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้ ประโยชน์ของการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็นประโยชน์ในมิติต่างๆ ดังนี้

6.2.1.1 กระบวนการเก็บข้อมูลสะท้อนสถานการณ์คุณภาพชีวิตที่เป็นจริงของแรงงาน

เนื่องจากการเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตคนงานและคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หลายส่วน การพัฒนาแบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานครั้งนี้มีการศึกษาวิจัยเอกสาร การจัดอภิปรายประเด็นคุณภาพชีวิตกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประเด็นนี้ ได้แก่ คนทำงานในสถานประกอบการ เจ้าของ/ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร และผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง รวมถึงได้รับความคิดเห็นจากคณะกรรมการกำกับทิศทางงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานตลอดระยะเวลาของการพัฒนาแบบสอบถาม โดยเน้นการค้นหาประเด็นและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตจากคนทำงานเองจากการจัดสนทนากลุ่ม มีการปรับแบบสอบถามให้เข้าใจง่าย รวมถึงมีการจัดทำ Pretest และเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Study) เพื่อทดสอบแบบสอบถามและปรับแบบสอบถามให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงาน

ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ กระบวนการดังกล่าวทำให้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่สะท้อนคุณภาพชีวิตคนทำงานที่เหมาะสมกับแรงงานไทย ครอบคลุมตัวชี้วัดในประเด็นที่สำคัญ และเข้าใจง่าย

6.2.1.2 โครงสร้างของแบบสอบถามมีการจัดหมวดหมู่ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต และโครงสร้างข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย

แบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้น แบ่งเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานรายบุคคล โดยแบ่งข้อถามในส่วนของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานรายบุคคลออกเป็นหมวดหมู่ คือ ข้อมูลทั่วไป คุณภาพชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม สังคม ชีวิตการทำงาน และสุขภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลตัวแปรที่เป็นพื้นที่ ภาค จังหวัด ประเภทของสถานประกอบการ และประเภทของกิจการ ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวง่ายต่อการนำไปขยายผลการสำรวจ โดยในบางกรณีของการสำรวจของหน่วยงานกลางหรือของสถานประกอบการเอง อาจมีการเน้นการสำรวจคุณภาพชีวิตเพียงบางด้านเท่านั้น หรือในบางกรณีที่ต้องการเพิ่มเติมคำถามในแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นในส่วนนั้น ก็สามารถทำได้โดยไม่มีผลต่อข้อมูลในส่วนอื่นๆ

6.2.1.3 ประโยชน์ของแบบสอบถามในการนำไปใช้ขยายผลการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงาน

แบบสอบถามและผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ นอกจากเป็นการสนับสนุนการทำงานของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนแล้ว หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำแบบสอบถามจากการศึกษานี้ไปพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานและการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ตลอดจนนำรูปแบบในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานที่ได้จากการถอดบทเรียนจากสถานประกอบการต้นแบบไปใช้

ประโยชน์ของแบบสอบถามในการนำไปใช้ขยายผลการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงาน แบ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตแรงงาน และประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

1) ประโยชน์ของการนำแบบสอบถามไปใช้ขยายผลต่อผู้กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตคนทำงาน

- ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานจากแบบสอบถามชุดนี้นำไปสู่ข้อมูลพื้นฐานของสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงาน และตัวอย่างที่ดีในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ผู้กำหนดนโยบายแรงงานสามารถติดตามสถานการณ์คุณภาพชีวิตคนทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (Labour Watch) หากมีการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานโดยใช้ชุดคำถามเดิม และสามารถเพิ่มเติมข้อถามเฉพาะทั้งในส่วนของชีวิตคนงานและชีวิตการทำงานได้ในแบบสอบถามหากมีสถานการณ์คุณภาพชีวิตที่ผู้กำหนดนโยบายสนใจศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น

- ผู้กำหนดนโยบายอาจใช้แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามนำร่องในการศึกษาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการในระดับประเทศ โดยมีการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการของคนทำงานกลุ่มนี้ และสามารถนำแบบสอบถามชุดนี้ไปปรับใช้ในการสำรวจคนทำงานประเภทอื่น ซึ่งอาจมีการทำ Pilot Survey และการสนทนากลุ่มในการปรับแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตและการทำงานของคนทำงานประเภทอื่นๆ ก่อนการสำรวจจริง

- แบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ คลอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตคนทำงานที่เป็นองค์ประกอบกว้างๆ มีการใช้ตัวชี้วัด (Indicators) ที่เข้าใจง่าย และเปรียบเทียบกันได้ในแต่ละช่วงของการเก็บข้อมูล ซึ่งง่ายต่อการอ้างอิงและการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน

- เนื่องจากโครงสร้างของแบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ข้อมูลคนทำงาน และพื้นที่ในการเก็บข้อมูล ผู้กำหนดนโยบายสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในพื้นที่ต่างๆ ประเภทกิจการต่างๆ และสถานประกอบการลักษณะต่างๆ ในเชิงลึก เพื่อกำหนดนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานที่ต่างกัน เพื่อช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานที่แตกต่างกัน เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- หลังจากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้น ผู้กำหนดนโยบายอาจใช้ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันและนโยบายของรัฐ พัฒนา Benchmark ของตัวชี้วัดต่างๆ และอาจกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน (Quality of Labor Life Targets) เพื่อให้การกำหนดนโยบายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ประโยชน์ของการนำแบบสอบถามไปใช้ขยายผลต่อผู้ประกอบการ

- เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่เข้าใจง่าย และได้ผ่านการการทดสอบโดยการสำรวจจริงแล้ว ผู้ประกอบการสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้สำรวจลูกจ้างในสถานประกอบการ และนำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์สถานการณ์คุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการของตนเพื่อพัฒนาคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งยังสามารถเพิ่มเติมข้อถามในส่วนที่ผู้ประกอบการสนใจได้ง่าย ตามหมวดหมู่ที่ได้จำแนกไว้แล้ว

- ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในสถานประกอบการของตนไปเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการอื่นที่ใช้แบบสอบถามชุดเดียวกัน

- ผู้ประกอบการสามารถใช้การสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตแรงงาน (Track Change) รวมทั้งใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของการพัฒนาคนทำงานในสถานประกอบการของตน และใช้ข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการของตนที่เป็นแบบเฉพาะ (Customized Targets) เช่น ตั้งเป้าหมายให้คนทำงานอย่างน้อยร้อยละ 20 ในสถานประกอบการของตนมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นภายใน 1 ปี หรือให้คนทำงานร้อยละ 50 มีความรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้น ภายใน 2 ปี

- ผู้ประกอบการสามารถใช้ข้อมูลจากการสำรวจติดตามการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานประกอบการในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น นโยบายการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนทำงาน และนโยบายการเพิ่มสวัสดิการให้คนทำงาน เป็นต้น

ข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลและข้อเสนอแนะในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทีมวิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถามด้วยกระบวนการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่เหมาะสมกับการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา ได้มีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิเพียง 200 รายในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงเท่านั้น ทีมวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการเก็บข้อมูลต่อไป ดังนี้

1. ควรเก็บข้อมูลที่เป็นตัวแทนแรงงานในระบบทั้งหมด เพื่อใช้ข้อมูลจากการสำรวจในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาแรงงานในภาพรวม
2. การเก็บข้อมูลที่เป็นตัวแทนแรงงานในระบบควรเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีขนาด ประเภท และลักษณะงานที่หลากหลาย เพื่อให้การกำหนดนโยบายแรงงานมีความหลากหลายตรงกับความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน
3. หากผู้กำหนดนโยบายมีความประสงค์จะทำการสำรวจเพื่อติดตามสถานการณ์คนทำงาน (Labour Watch) ต้องมีการกำหนดหน่วยงานประจำที่รับผิดชอบในการสำรวจข้อมูลที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องและสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงได้ หรือมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้ประกอบการทำการสำรวจข้อมูลเอง โดยชี้แจงประโยชน์ของการสำรวจคุณภาพชีวิตคนทำงานต่อผู้ประกอบการ
4. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสำรวจ ผู้สำรวจข้อมูลอาจทำรายงานสรุปผลตัวชี้วัดที่สำคัญเป็นลักษณะอัตโนมัติ และรายงานต่อสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจ เพื่อให้ผู้ประกอบการเห็นสถานการณ์คุณภาพชีวิตของคนทำงานของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากการเก็บข้อมูลเป็นแบบต่อเนื่องในลักษณะ Labour Watch เพราะผู้ประกอบการจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการของตน ซึ่งประโยชน์ที่ผู้ประกอบการได้รับจะทำให้เกิดการร่วมมือที่ดีในการสำรวจข้อมูลในระยะยาว
5. จัดให้มีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคนทำงานไทย เพื่อปรับแบบสอบถามให้คลอบคลุมสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน เช่น การเปลี่ยนกฎหมายแรงงาน และปัญหาค่าครองชีพ เป็นต้น

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการพัฒนาตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice)

ข้อเสนอนี้ เป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้คนทำงานเป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุขที่สกัดได้จากการถอดบทเรียนประสบการณ์ตรงของผู้ประกอบการ คนทำงาน และเจ้าหน้าที่ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน ดังนี้

6.2.2.1 แนวทางปฏิบัติตามความเหมาะสมของขนาดสถานประกอบการ ที่สกัดได้จากผู้ประกอบการและคนทำงาน

ก) สถานประกอบการขนาดใหญ่

1) จัดรูปแบบการทำงานภายในองค์กรเป็นแบบMatrix เพื่อการสร้างงานเป็นทีม
2) ประยุกต์แนวคิด ความสุข 8 ประการ มาใช้มององค์รวมของความสุขให้ครอบคลุมทุกมิติของชีวิต ประกอบด้วย
   - Happy Body เช่น การสอนโยคะ การเต้นแอโรบิค
   - Happy Heart เช่น การบริจาคโลหิต, จัดกระเช้าเยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร, ไถ่ชีวิตโคกระบือ, กิจกรรมการจัด Buddy
   - Happy Soul เช่น การตักบาตรร่วมกัน, การนั่งสมาธิทุกวันพุธที่ 2 และ 4 ของเดือน, การส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรม, การทอดผ้าป่าประจำปี
   - Happy Brain เช่น ทุกวันพฤหัสที่ 3 ของเดือนให้ความรู้แก่พนักงาน ด้านการเงิน การลงทุน ใช้ชีวิตอย่างไรให้เป็นสุข

- Happy Relax เช่น การสร้างห้องคาราโอเกะ, กิจกรรมประกวดร้องเพลง, การจัดงานรื่นรมย์ตามประเพณี
- Happy Money เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- Happy Family เช่น การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของพนักงานที่เสียชีวิตจนจบปริญญาตรี, ส่งเสริมชีวิตครอบครัวกับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี , รณรงค์ ลด ละ เลิกสิ่งเสพติด, กิจกรรมระลึกถึงบิดา-มารดาในวันพ่อวันแม่
- Happy Society เช่น การสร้างสวนในสถานที่ทำงาน

ข) สถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก

แนวทางการปฏิบัติงาน มีลักษณะเน้นให้คนทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการก้าวไปด้วยกันกับองค์กร ถ้าองค์กรล่มชีวิตของคนทำงานก็ล่มด้วย นอกจากนี้ ให้ถือหลัก มีวินัย สามัคคี เสียสละ คุณธรรม กตัญญู สร้างคนให้เป็นคนดี เมื่อคนดี จะส่งผลให้ครอบครัวดี ชุมชนดี และสังคมดีตามมา

สรุปแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้คนทำงานเป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุข

- ประเด็นที่น่าสนใจของสถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ การนำหลัก Happy 8 (Happy Body, Happy Heart, Happy Money, Happy Family, Happy Society, Happy Relax และ Happy Brain) มาสร้างเป็นกิจกรรมโดยเน้นที่คนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้พนักงานในบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัท และพนักงานเกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกัน
- สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็กต้องทำให้คนทำงานนึกถึงความสุขในการทำงานมากกว่าตัวเงิน "Happy no money" โดยทำให้คนในองค์กรรักและผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างความสำนึกร่วมกันว่า "ถ้าองค์กรล่มชีวิตของคนทำงานก็ล่มด้วย" และส่งเสริมให้การดำเนินวิถีชีวิตของคนทำงานเป็นไปโดยยึดเอาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลัก ตลอดจนเรียนรู้ในการบริหารเงิน
- การทำกิจกรรมส่วนใหญ่ สถานประกอบการขนาดใหญ่จะเห็นคุณค่าของคน ส่วนบริษัทขนาดเล็กจะมีเทคนิคให้เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเห็นความสำคัญ โดยการทำโครงการเยี่ยมบ้าน (Home Visit) การสร้างต้นแบบคนดี เช่น ส่งเสริมให้การไปทำบุญไม่ถือเป็นวันลาเป็นต้น และเข้าใจในชีวิตส่วนตัว แต่บริษัทที่จะก้าวไปสู่บริษัทขนาดใหญ่ต้องเน้นการทำร่วมกัน ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พยายามสร้างองค์กรให้ห่างไกลในเรื่องของเงิน เน้นความเสียสละ คือ องค์กรเป็นคนควักกระเป๋า พนักงานเป็นคนลงแรง เช่น การมีกองทุนพัฒนาบ้านเกิด โดยให้พนักงานที่มีความประสงค์ต้องการทุนนี้สามารถลงชื่อเพื่อขอรับทุนได้ มีห้องสมุดการเรียนรู้
- วัฒนธรรมขององค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ อยู่ที่วิสัยทัศน์ ต้องสร้างบรรทัดฐาน หรือค่านิยม แต่ในทางปฏิบัติคนก็คิดถึงปากท้อง แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยอยู่ที่ความเชื่อ สิ่งสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีคุณธรรม ไม่มีเงินลงทุนก็ใช้วิธีลงแรง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม ให้กิจกรรมเป็นสื่อกลาง เพื่อลดความขัดแย้ง สร้างความผูกพัน และสร้างกิจกรรมที่มีรูปแบบเหมาะสมกับบริษัท
- การจัดตั้งสหกรณ์เป็นกลไกตัวหนึ่งที่เน้นความสมัครใจ มีการออมทรัพย์ การปล่อยกู้โดยคิดดอกเบี้ยราคาต่ำ

- ควรมีกิจกรรมคืนกำไรให้สังคม เพื่อให้พนักงานรู้จักการทำประโยชน์ให้สังคม
- การติดตามประเมินผล จะมีการประชุมทีมทำงาน มีการประมวลผลโครงการ นำเสนอ ปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเสนอความคิด
- การสื่อสาร เป็นสิ่งที่สำคัญ ระหว่างเจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ กับระดับผู้จัดการและพนักงาน ควรมีสื่อกลางที่สามารถสื่อสารพูดคุยได้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- การวัดระดับความสุข บริษัททั้งขนาดใหญ่และเล็กควรมีการริเริ่มใช้แบบสอบถาม ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้วัดระดับความสุขของทุกคนในสถานประกอบการของตน ทำให้ทราบระดับความสุขของพนักงานแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด โดยการสุ่มตัวอย่างในทุกแผนก หรืออาจใช้แบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่ทางสถานประกอบการสร้างขึ้นเองก็ได้ การวัดระดับความสุข เป็นตัวบ่งชี้ สภาพจิตใจของคนทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบไปถึงความเจริญก้าวหน้าของสถานประกอบการด้วย

6.2.2.2 กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ นักวิชาการ และองค์กรภาคเอกชน

สรุปแนวทางการปฏิบัติการทำงานเพื่อให้คนทำงานเป็นคนดี-คนเก่ง อยู่ดี-มีสุข ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเรื่องต่างๆ ดังนี้

1) **ความปลอดภัยในการทำงาน**

- โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น มีการอบรมก่อนและหลังทำงาน การกำหนดการส่วมใส่อุปกรณ์ความปลอดภัย การควบคุมการนำเข้าเครื่องจักร และต้องมีคำสั่งให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด

2) **สภาวะแวดล้อมในการทำงาน**

จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อลดอัตราเสี่ยงอันตรายที่เกิดจากการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน

3) **สุขภาพ**

จัดให้มีการตรวจสุขภาพ ทั่วไปปีละ 1 ครั้ง และตรวจตามสภาพการทำงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อลดอัตราการเจ็บป่วย และบาดเจ็บจากการทำงาน และหากตรวจพบอาการเจ็บป่วยจะได้รักษาได้ทัน

4) **ค่าตอบแทน**

กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีโครงสร้างการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน

5) **สิทธิและความเป็นธรรม**

ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่มีอายุสูง และอายุงานสูง ในการพิจารณาการจ้างงาน และการปรับค่าตอบแทน

6) **ความก้าวหน้าและความมั่นคง**
ส่งเสริมพนักงานที่มีประสบการณ์ ให้ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสม และควรจัดตั้งกองทุนเพื่อดูแลลูกจ้างในกรณีถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างเลิกกิจการ

7) **สวัสดิการ**
สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เกินสิทธิที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคมได้

นอกจากนี้รัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ดังนี้

1) **สิทธิและความเป็นธรรม**
กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน เรื่อง “สิทธิและหน้าที่” ของลูกจ้างก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

2) **ความมั่นคง**
รัฐควรช่วยเรื่องการส่งเสริมการลงทุน มีหลักค้ำประกัน และมีระบบประกันสังคมที่ดี เพื่อดูแลลูกจ้างให้ตรงตามวัตถุประสงค์

ประเด็นสำคัญ คือ การสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาและให้เกิดประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร สิ่งที่จะได้คือพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และพนักงานมีความสามัคคี รักและผูกพันระหว่างกันและองค์กร

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาอังกฤษ

Annette M.David. 2005. Regional Framework for Action for Occupational Health:Strengthening Occupational Health Services in Asia-Pacific. (Mimeographed).

Doh C. Shinn. 1986. Education and the Quality of Life in Korea and the United States: A Cross- Cultural Perspective in the Public Opinion Quarterly. Vol. 50. (3). Oxford University Press.

Donald C. Cole, Lynda S. Robson, et al. 2005. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations : a tool healthy, health care workplaces? Occupational Medicine, Vol.55 (1).

Erika L. Kirby and Lynn M. Harter. 2001. Discourses of Diversity and the Quality of Work Life : the Character and Costs of the Managerial Metaphor in Management Communication, Quarterly.Vol. 15 (1). pp.121-127. SAGE Publications.

ESCAP. 1995. Quality of Life in the ESCAP Region. New York: United Nations.

H. Dargahi and M.K. Sharifi Yazdi. 2007. Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' clinical laboratories employees in Pakistan. Journal of Medical Sciences Quarterly. Vol.23(4).

Howard Gospel. 2003. Conditions of Work and Employment Programme.Geneva: The International Labour Office.

Lisbon Strategy. 2005. The National Lisbon Reform Programme 2005-2008. Belgium More growth, more jobs. (Mimeographed).

S. Ventegodt, et at. 2003. Validation of two global and generic quality of life questionnaires for population screening: screenqol and seqol. The ScientificWorldJournal. pp.3,412-421.

Sripiean, Vepavee. 2001. Quality of Working Life and Labour Migration. PhD. Dissertation. Institute for population and Social Research, Mahidol University.

Statistics Finland. Content Areas of Quality of Work Life Surveys.[online]. Available from http://www.stat.fi/tk/el/tyoolot_aineisto_sisalto_en.html

Walton Louis E. Davis, Albert B. Chem and Associates.1975. The Quality of Working Life, Volume one. London: Collier Macmillan Publishers.

Yves Delamotte and Shin-ichi Takesewa.1984. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: The International Labour Organization.

เอกสารภาษาไทย

กองตรวจความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2546. สรุปสาระสำคัญกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

เกื้อ บุญวงศ์สิน. 2549. สังคม "สว." (ผู้สูงวัย). มติชน ฉบับวันอาทิตย์ที่ 22 ตุลาคม 2549 หน้า 7.

เกื้อ บุญวงศ์สิน. 2550. ปัญหาประชากรวัยแรงงานที่เริ่มลดลง: ภัยคุกคามประเทศที่พึงสังวร. มติชน ฉบับวันจันทร์ที่ 4 มิถุนายน 2550 หน้า 27.

คณะกรรมการอำนวยงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (พชช.). 2547. รายงานคุณภาพชีวิตของ คนไทย จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2547. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

จิรประภา อัครบวร. ไม่ระบุปีที่พิมพ์. รายงานผลการวิจัย การศึกษาการจัดทำตัวชี้วัดในงานทรัพยากรมนุษย์ HR Measurement.กรุงเทพฯ:สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537. การรับรู้คุณภาพชีวิตคนงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2550. การบูรณาการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้ประกันตนในสถานประกอบการ. เอกสารอัดสำเนา.

ฝ่ายสถิติและรายงาน กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. 2550. สถิติงานประกันสังคม 2549. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

ว่าที่ร.ต.อภิชัย ศรีเมือง. 2539. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

http://www.lawyerscouncil.or.th/

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. การสำรวจภาวการณ์ทำงานของประชากร ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2: เมษายน - มิถุนายน 2549. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2548. โครงการกำหนดดัชนีคุณภาพชีวิต. เอกสารทางวิชาการ สมพ. 1 ลำดับที่ 23 เล่มที่ 3/2548. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

สุนันทา โอศิริ และนิภา มหารัชพงศ์. 2549. โครงการวิจัย คุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดชลบุรี. ศูนย์จัดการงานวิจัยระบบสุขภาพภาคตะวันออก (ศวรส.อ) มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 : รายชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการฯ

ภาคผนวก 2 : รายชื่อผู้เชี่ยวชาญโครงการฯ

ภาคผนวก 3 : รายชื่อผู้เข้าประชุมระดมสมอง

ภาคผนวก 4 : แบบสอบถามเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ

ภาคผนวก 5 : แบบสอบถามคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

ภาคผนวก 6 : ตารางสถิติ

รายชื่อคณะที่ปรึกษาโครงการ

ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์	ผู้อำนวยการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
คุณมาริสา เชาว์พฤฒิพงศ์	นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
คุณมัลลิกา คุณวัฒน์	อดีตที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ปธานวนิช	อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.วิภาวี ศรีเพียร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กระทรวงแรงงาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญโครงการฯ ด้านคุณภาพชีวิต

ดร. สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ	สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุชาติ พวงสำลี	รองอธิการบดีฝ่ายระบบกายภาพและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล
นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา อิ่มเอม	กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA)
นายแพทย์ประเวช ตันติพิวัฒนกุล	กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
นายแพทย์กฤษดา เรืองอารีย์รัชต์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
คุณมัลลิกา คุณวัฒน์	อดีตที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
คุณสุเมธ เหลืองศิริมงคล	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
คุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	มูลนิธิอารณ์พงศ์พงัน
คุณอภิชาติ การุณกรสกุล	ประธานกรรมการบริษัท เอเชียพริซิชั่น จำกัด
คุณแก้วใจ ธรรมจิตต์	บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด
คุณอภิรัตน์ นุตะมาน	ประธานสหภาพแรงงานโรงแรมรอยัล ออคิด
คุณยงยุทธ เม่นตะเภา	ประธานสหภาพแรงงาน บริษัท เอ็น เอช เค สปริง แห่งประเทศไทย

รายชื่อผู้เข้าประชุมระดมสมอง

สัมมนาระดมสมอง
การถอดบทเรียนการปฏิบัติที่ดี
"การจัดการความรู้: ประสบการณ์การพัฒนามาตรฐานการทำงาน"
ภายใต้ "โครงการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ"
วันที่ 16 – 17 กุมภาพันธ์ 2551
ณ โรงแรม LE CASA BANGSAEN จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ –นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1.	คุณชูสง่า เกษมสุข	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล **บ.วีก้าบอส์ แมนนูแฟคเจอริ่ง จำกัด**
2.	คุณเอื้อมพร เกษมสุข	หัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนางานบริการ **บ.เอสเมติคอลเอ็นเตอร์ไพร์ส จำกัด**
3.	คุณดวงใจ ถนอมชาติ	ผู้จัดการแผนกพัฒนาบุคคลากร และแรงงานสัมพันธ์ **บ.ไทยแอโรว์ จำกัด**
4.	คุณสุทธิรัตน์ สายอร่าม	HRD. Supervisor **บ.รามาซูส์ อินดัสตรีส์ จำกัด**
5.	คุณพนัชกร พุทธชน	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ **โรงพยาบาลเมโย**
6.	คุณลัดดาวัลย์ พุทธรักษา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ **โรงพยาบาลเมโย**
7.	คุณวรัญชลี ตุ้นทรัพย์	เจ้าหน้าที่สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ **บ.เรย์โคล แอสฟัสท์ จำกัด**
8.	คุณประสิทธิ คำโสภา	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย **บ.ทิปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)**
9.	คุณยุพา ภูมีษา	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย **บ.เลนโซ่ วีล จำกัด**
10.	คุณอรชุมา เย็นอุรา	เจ้าหน้าที่สรรหา **บ.เลนโซ่ วีล จำกัด**

สัมมนาระดมสมอง

การถอดบทเรียนการปฏิบัติที่ดี
การจัดการความรู้ : ประสบการพัฒนามาตรฐานการทำงาน
ภายใต้ "โครงการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ"
วันที่ 19 มีนาคม 2551 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ลานสร้างสุข ชั้น 35 สสส.

ที่	ชื่อ –นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1.	คุณอภิชาติ การุณกรสกุล	กรรมการผู้จัดการ บริษัทเอเชียพริซิชั่น
2.	คุณจตุรงค์ เตชะกำพุ	ผู้ช่วยกรรมการบริหาร บริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด
3.	รศ.ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
4.	ผศ.ดร.กาญจนา ตั้งชลทิพย์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
5.	คุณยอดขวัญ รุจนกนกนาฏ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
6.	คุณขวัญเมือง แก้วดำเกิง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7.	คุณอธิวัฒน์ เปล่งสะอาด	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
8.	คุณหฤทัย อาจปรุ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9.	นางสาวพอตา บุนยตีรณะ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
10.	นางสาวสุพัฒนา เปรมใจ	นักศึกษาฝึกงาน มหาวิทยาลัยนเรศวร

สัมมนาระดมสมอง

การถอดบทเรียนการปฏิบัติที่ดี
"การจัดการความรู้: ประสบการณ์การพัฒนามาตรฐานการทำงาน"
ภายใต้ "โครงการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ"
วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2551 ณ โรงแรมริชมอนด์ จ.นนทบุรี

ที่	ชื่อ –นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1.	รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ม.มหิดล
2.	ผศ.ดร.กาญจนา ตั้งชลทิพย์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ม.มหิดล
3.	นางสาวพอตา บุนยตีรณะ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ม.มหิดล
4.	นางสาววรรณภา อารีย์	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ม.มหิดล
5.	นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)
6.	นางสาวฉันทลักษณ์ อาจหาญ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)
7.	คุณรัชนีกร ชมสวน	สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค
8.	คุณโอภาส ตั้งกิจถาวร	สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค
9.	คุณฉวีวรรณ นุ่มคง	สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
10.	คุณยงยุทธ เม่นตะเภา	ประธานสหภาพแรงงาน เอ็น เอช เค สปริงแห่งประเทศไทย
11.	คุณอภิรัตน์ นุตะมาน	ประธานสหภาพแรงงานโรงแรมรอยัล ออคิด
12.	คุณพิเชฐ อินทร์เอื้อ	สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
13.	คุณพงษ์ศักดิ์ ขุนหอม	รองประธานสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย
14.	รศ.ดร.ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ	ประธานกรรมการมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน
15.	คุณดวงพร แกลโกศล	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2
16.	คุณจินตนา รัชตโภคิน	นักวิชาการแรงงาน 6ว กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 2
17.	คุณอาภรณ์ นันทวิสัย	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 4
18.	คุณเสริมสิริ เขมะสถิตย์	นักวิชาการแรงงาน 6 ว. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 4
19.	คุณดวงใจ เพ่งผล	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 8
20.	คุณจุฑาทิพย์ วัชรเกษมสินธุ์	นักวิชาการแรงงาน 8ว. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 9
21.	คุณสิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10
22.	คุณวรวิทย์ พลเอียร	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี บ.ซันฟู้ดอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
23.	คุณนฤมล พูลทรัพย์	กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
24.	คุณเกษร เทพแปง	สถาบันความปลอดภัยในที่ทำงาน
25.	คุณบุษราคัม สระทองแยง	สำนักงานประกันสังคม
26.	คุณศุภกานต์ เมตตา	สำนักงานประกันสังคม
27.	สากล เพิ่มทองคำ	เจ้าหน้าที่อนามัย 6 สำนักอนามัย
28.	จิราพร สิงห์มณีสกุลชัย	นักวิชาการแรงงาน 7ว. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 1

รหัส ☐ – ☐☐☐ – ☐☐☐

sec_no. fac_no. ID_no.

แบบสอบถาม
สถานประกอบการ

แบบแสดงความยินยอมให้สัมภาษณ์

สวัสดีค่ะ ดิฉัน/ ผม ชื่อ ..... มาจาก .....

ขณะนี้ กำลังทำการสำรวจข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เพื่อสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อเครือข่ายการทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

ดิฉัน/ ผม ขออนุญาตถามคำถามซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที โดยจะจดคำตอบของท่านลงในแบบสอบถาม ดิฉัน/ ผม ขอยืนยันให้ท่านแน่ใจว่า คำตอบทั้งหมดที่ท่านให้ข้อมูลครั้งนี้ เราจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ดิฉัน/ ผม จะไม่บันทึกชื่อและที่อยู่ของท่านในแบบสอบถามนี้ ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จะถูกใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในโครงการ ..... เท่านั้น ท่านมีสิทธิที่จะขอหยุดการสัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา หรือเลือกไม่ขอตอบคำถามบางข้อที่ท่านไม่ต้องการจะให้ข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม ดิฉัน/ ผม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะมีส่วนร่วมในการวิจัยโครงการ ..... และให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนทุกข้อ ความคิดเห็นของท่านสำคัญมากสำหรับการศึกษาครั้งนี้ หากมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ กรุณาถามได้

ท่านมีข้อสงสัยใดจะซักถามหรือไม่

ท่านคิดว่า เราจะเริ่มให้การสัมภาษณ์ได้ในตอนนี้หรือไม่

[ ] ไม่ให้สัมภาษณ์ → ขอบคุณที่กรุณาสละเวลา (จบการสัมภาษณ์)

[ ] อนุญาตให้สัมภาษณ์ → เริ่มการสัมภาษณ์

ขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความแสดงความยินยอมให้กับผู้ให้ข้อมูลโดยครบถ้วนแล้ว

ชื่อ-นามสกุลพนักงานสัมภาษณ์ .....

วันที่ทำการสัมภาษณ์ (วัน/เดือน/ปีพ.ศ.) .....

เริ่มเวลา ..... น. สิ้นสุด ..... น. รวมเวลา .....

ผู้ตรวจงานสนาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผู้ตรวจแบบสอบถาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผู้ลงรหัส ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผลการสัมภาษณ์ .....

แบบสอบถามสถานประกอบการ

ชื่อสถานประกอบการ .....

สถานที่ตั้ง ตำบล/แขวง .....

อำเภอ/เขต ..... จังหวัด .....

ประเภทสถานประกอบการ

( ) อุตสาหกรรม ระบุ .....

( ) บริการ ระบุ .....

เริ่มดำเนินกิจการ ปี พ.ศ. .....

ทุนจดทะเบียน .....

ผู้ตอบแบบสอบถาม .....

ตำแหน่ง .....

ระยะเวลาที่ทำงาน .....

การจ้างพนักงาน/ลูกจ้าง ของสถานประกอบการแห่งนี้

ประเภทพนักงาน	จำนวน	ลักษณะการจ้าง	วิธีการจ่ายค่าแรง	วันทำงาน (ต่อสัปดาห์)	เวลาทำงาน	การทำงานล่วงเวลา	การจ่ายค่าล่วงเวลา
1. งานสำนักงาน	**รวม** ..... คน **ชาย** ..... คน **หญิง** ..... คน	1. รายเดือน 2. รายวัน 3. รายชั่วโมง 4. ตามผลงาน 5. งานเหมา 6. อื่นๆ (ระบุ)	1. ทุกเดือน 2. ทุก 15 วัน 3. ทุกสัปดาห์ 4. ทุกวัน 5. อื่นๆ (ระบุ)	..... วัน	**เวลาเริ่มต้น** ..... น. **เวลาสิ้นสุด** ..... น. **รวม** ..... ชั่วโมง	**วันทำงาน** 1. มี 2. ไม่มี **วันหยุด** 1. มี 2. ไม่มี	**วันทำงาน** จ่าย ..... เท่า **วันหยุด** จ่าย ..... เท่า
2. งานผลิต/บริการ	รวม.....คน ชาย..... คน หญิง.....คน	1. รายเดือน 2. รายวัน 3. รายชั่วโมง 4. ตามผลงาน 5. งานเหมา 6. อื่นๆ (ระบุ)	1. ทุกเดือน 2. ทุก 15 วัน 3. ทุกสัปดาห์ 4. ทุกวัน 5. อื่นๆ (ระบุ)	..... วัน	**เวลาเริ่มต้น** ..... น. **เวลาสิ้นสุด** ..... น. **รวม** ..... ชั่วโมง	**วันทำงาน** 1. มี 2. ไม่มี **วันหยุด** 1. มี 2. ไม่มี	**วันทำงาน** จ่าย ..... เท่า **วันหยุด** จ่าย ..... เท่า

3) สถานประกอบการของท่านเคยเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน หรือไม่ อะไรบ้าง

1. เคย ระบุ ปี พ.ศ. ..... 2. ไม่เคย

	มาตรฐาน	หน่วยงาน	พ.ศ.
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

4) รายได้ของสถานประกอบการของท่าน ในปีที่ผ่านมา

1. น้อยกว่า 1 ล้านบาท 2. 1 – 5 ล้านบาท 3. 5 – 10 ล้านบาท
4. 10 – 20 ล้านบาท 5. มากกว่า 20 ล้านบาท

5) สถานประกอบการแห่งนี้ มีสหภาพแรงงาน หรือไม่

1. มี 2. ไม่มี

ถ้ามี มีจำนวนสมาชิก รวม ..... คน ชาย ..... คน หญิง ..... คน

ถ้าไม่มี มีการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ หรือไม่

1. มี ระบุ .....
2. ไม่มี

6) สถานประกอบการของท่านมีการจัดสวัสดิการเหล่านี้หรือไม่

สวัสดิการ	1	2
	มี	ไม่มี
6.1 หอพัก/ ที่พัก		
6.2 อาหาร		
6.3 ข้าว		
6.4 ของแห้งสำหรับทำอาหาร/ ของใช้อื่นๆ ในชีวิตประจำวัน		
6.5 เสื้อผ้า/ เครื่องแบบ		
6.6 รถรับ-ส่ง		
6.7 ให้เบิกเงินล่วงหน้าในกรณีฉุกเฉิน		
6.8 น้ำดื่ม/ เครื่องดื่ม		
6.9 ห้องน้ำแยกชายและหญิง		
6.10 ห้องพยาบาล - มีแพทย์และพยาบาล - มีเฉพาะพยาบาล - มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย		
6.11 ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (ตู้ยา)		
6.12 ตรวจสุขภาพประจำปี		
6.13 สันทนาการต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องดูทีวี สนามกีฬา		
6.14 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น ห้องทำงาน ห้องพัก ที่จอดรถ		
6.15 สหกรณ์ออมทรัพย์		
6.16 ร้านค้าสวัสดิการ		
6.17 ร้านค้าขายสินค้าราคาถูก		
6.18 อื่นๆ ระบุ		

7) ท่านต้องการให้รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการและคนทำงานในหัวข้อต่อไปนี้ เข้ามามีส่วนร่วม อย่างไรบ้าง เช่น การกำหนดนโยบาย การจัดกิจกรรม การอบรม เป็นต้น

1. ด้านสุขภาพอนามัย

.....

.....

2) ด้านสิ่งแวดล้อม

.....

.....

3) ด้านความปลอดภัย

.....

.....

4) ด้านพัฒนาการทำงาน

.....

.....

5) อื่นๆ (ระบุ)

.....

.....

สิ้นสุดการสัมภาษณ์ : ขอขอบพระคุณเป็นอย่างมากที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้

บันทึกเวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์ : .....

เลขที่แบบสอบถาม ☐ - ☐☐☐ - ☐☐☐

แบบสอบถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ คนทำงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

คุณสมบัติผู้ถูกสัมภาษณ์

1. เป็นคนงานสัญชาติไทย เพศชายและหญิง อายุระหว่าง 15-60 ปี
2. มีบัตรประกันสังคม
3. มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน 3 เดือนขึ้นไป

แบบแสดงความยินยอมให้สัมภาษณ์

สวัสดีค่ะ ดิฉัน/ ผม ชื่อ ..... มาจาก .....

ขณะนี้ กำลังทำการสำรวจข้อมูลเรื่อง **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ** โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เพื่อสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อเครือข่ายการทำงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

ดิฉัน/ ผม ขออนุญาตถามคำถามซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที โดยจะจดคำตอบของท่านลงในแบบสอบถาม ดิฉัน/ ผม ขอยืนยันให้ท่านแน่ใจว่า คำตอบทั้งหมดที่ท่านให้ข้อมูลครั้งนี้ เราจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ดิฉัน/ ผม จะไม่บันทึกชื่อและที่อยู่ของท่านในแบบสอบถามนี้ ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จะถูกใช้เพื่อการศึกษาวิจัยในโครงการ ..... เท่านั้น ท่านมีสิทธิที่จะขอหยุดการสัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา หรือเลือกไม่ขอตอบคำถามบางข้อที่ท่านไม่ต้องการจะให้ข้อมูลได้ อย่างไรก็ตาม ดิฉัน/ ผม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะมีส่วนร่วมในการวิจัยโครงการ ..... และให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนทุกข้อ ความคิดเห็นของท่านสำคัญมากสำหรับการศึกษาครั้งนี้ หากมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ กรุณาถามได้

ท่านมีข้อสงสัยใดจะซักถามหรือไม่

ท่านคิดว่า เราจะเริ่มให้การสัมภาษณ์ได้ในตอนนี้หรือไม่

[ ] ไม่ให้สัมภาษณ์ → ขอบคุณที่กรุณาสละเวลา (จบการสัมภาษณ์)

[ ] อนุญาตให้สัมภาษณ์ → เริ่มการสัมภาษณ์

ขอรับรองว่า ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความแสดงความยินยอมให้กับผู้ให้ข้อมูลโดยครบถ้วนแล้ว

ชื่อ-นามสกุลพนักงานสัมภาษณ์ .....

วันที่ทำการสัมภาษณ์ (วัน/เดือน/ปีพ.ศ.) .....

เริ่มเวลา ..... น. สิ้นสุด ..... น. รวมเวลา .....

ผู้ตรวจงานสนาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผู้ตรวจแบบสอบถาม ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผู้ลงรหัส ..... วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผลการสัมภาษณ์ .....

ข้อปฏิบัติที่สำคัญในการบันทึกคำตอบ

1. ให้ใช้ดินสอในการบันทึกข้อมูลทั้งการวงกลม การใส่เครื่องหมาย ✓ และการบันทึกคำตอบ
2. ให้วงกลม ◯ ล้อมรอบตัวเลขที่เป็นคำตอบ หรือบันทึกข้อความที่เป็นคำตอบลงบนเส้นประ

ข้อมูลพื้นฐาน

1. ภาคของสถานประกอบการ

1. กรุงเทพมหานคร 2. กลาง 3. เหนือ 4. ตะวันออกเฉียงเหนือ 5. ใต้

2. จังหวัด .....

3. ประเภทสถานประกอบการ

1. ภาคอุตสาหกรรม 2. ภาคบริการ

4. ประเภทของกิจการ

4.1 งานอุตสาหกรรม

1. กระดาษ
2. การพิมพ์และสิ่งพิมพ์
3. ของเล่นเด็ก / ของใช้สำหรับเด็ก
4. คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
5. เคมีภัณฑ์
6. เครื่องจักรและอุปกรณ์เกี่ยวกับเครื่องจักร
7. เครื่องประดับและอัญมณี
8. ไฟฟ้าอิเลคโทรนิคส์
9. ปิโตรเลียมและแก๊ส
10. บรรจุภัณฑ์
11. ไม้และเฟอร์นิเจอร์
12. ยางและเครื่องหนัง
13. โลหะและผลิตภัณฑ์แปรรูปจากโลหะ
14. ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์
15. วัสดุก่อสร้างและตกแต่ง
16. เวชภัณฑ์และเครื่องสำอาง
17. เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม
18. อาหารและเครื่องดื่ม
19. พลาสติก
20. อื่นๆ ระบุ .....

4.2 งานบริการ

1. ก่อสร้าง
2. การขนส่ง
3. ขายสินค้าอุปโภคและบริโภค
4. ขายสินค้าอุตสาหกรรม
5. ประกันภัยและประกันชีวิต
6. ภัตตาคาร/ร้านอาหาร (ที่ไม่ได้อยู่ในโรงแรม)
7. โรงพยาบาล
8. สถาบันการเงิน
9. โรงแรม
   - 9.1 ภัตตาคาร 9.2 ห้องอาหาร 9.3 ทัวร์
   - 9.4 บันเทิง (ไนต์คลับ/เล้าจ์/คาราโอเกะ/นาฏศิลป์ เป็นต้น)
   - 9.5 อื่นๆ ระบุ .....
10. สื่อสารและคมนาคม (ไปรษณีย์ บริการส่งสินค้า รถรับส่งพนักงานที่มีนายจ้าง)
11. อสังหาริมทรัพย์
12. สถาบันการศึกษา (โรงเรียน, โรงเรียนกวดวิชา, มหาวิทยาลัย เป็นต้น)
13. บริการวิชาชีพ (เช่น สำนักงานทนายความ, สำนักงานบัญชี เป็นต้น)
14. ธุรกิจบันเทิง (เช่น คาราโอเกะ ผับ โรงภาพยนตร์ ร้านบริการอินเตอร์เนต เป็นต้น)
15. อื่นๆ ระบุ .....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

1. ชาย 2. หญิง

1.2 ท่านอายุ ..... ปี เกิดเดือน ..... พ.ศ. .....

1.3 ขณะนี้ท่านนับถือศาสนาอะไร

1. พุทธ 3. อิสลาม
2. คริสต์ 4. ไม่นับถือศาสนา
5. อื่นๆ ระบุ .....

1.4 ระดับการศึกษาของท่าน

1.4.1 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด

1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 5. อาชีวะศึกษาตอนปลาย เช่น ปวส.
2. มัธยมศึกษาตอนต้น 6. อนุปริญญา
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 7. อุดมศึกษาหรือเทียบเท่า
4. อาชีวะศึกษาตอนต้น เช่น ปวช. 8. ไม่ได้รับการศึกษา
9. อื่นๆ ระบุ .....

1.4.2 ปัจจุบัน ท่านกำลังศึกษาต่อหรือไม่ ถ้าเคยกำลังศึกษาต่อในระดับใด

1. ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า 5. อาชีวะศึกษาตอนปลาย เช่น ปวส.
2. มัธยมศึกษาตอนต้น 6. อนุปริญญา
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 7. อุดมศึกษาหรือเทียบเท่า
4. อาชีวะศึกษาตอนต้น เช่น ปวช. 8. ไม่ได้รับการศึกษา
9. อื่นๆ ระบุ .....

1.5 สถานภาพสมรส

1. โสด (ข้ามไปข้อ 1.7) 4. หม้าย
2. สมรสและอยู่ร่วมกัน 5. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน
3. สมรสแต่แยกกันอยู่ 6. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส

1.6 ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

1. มี จำนวน ..... คน 2. ไม่มี

1.7 ภูมิลำเนาเดิม (จังหวัดที่เกิดหรือใช้ชีวิตส่วนใหญ่ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 10 ปี)

จังหวัด .....

1.8 ตำแหน่งงานปัจจุบัน

1. ฝ่ายสำนักงาน ตำแหน่ง/ลักษณะงาน .....
   แผนก .....
2. ฝ่ายผลิต/ บริการ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน .....
   แผนก .....
3. อื่นๆ ระบุ .....

1.9 สถานภาพการจ้างงาน

1. ลูกจ้างรายเดือน 4. ลูกจ้างชั่วคราวเหมาค่าแรง
2. ลูกจ้างรายวัน/รายชั่วโมง 5. อื่นๆ ระบุ .....
3. ลูกจ้างบางช่วงเวลา (Part-time)

1.10 การจ้างงานมีการทำสัญญาจ้างหรือไม่
1. มี แต่ไม่ระบุระยะเวลาในสัญญาจ้าง
2. มี โดยระบุระยะเวลาการจ้างงาน.....ปี..... เดือน
3. ไม่มี

1.11 ระยะเวลาในการทำงานที่นี่ รวมทั้งหมด .....ปี..... เดือน

ตอนที่ 2 ครอบครัว

2.1 ปัจจุบัน ท่านพักอาศัยอยู่กับใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. พ่อแม่ตนเอง/พ่อแม่คู่สมรส
2. สามี/ภรรยา
3. ลูกชาย/ลูกสาว (รวมลูกติด/ลูกบุญธรรม)
4. พี่ชาย/น้องชาย/พี่สาว/น้องสาว
5. อยู่คนเดียว
6. ญาติ
7. เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน
8. อื่นๆ ระบุ .....

2.2 ท่านได้มีเวลากลับไปเยี่ยมคนในครอบครัวของท่าน หรือไม่
1. กลับ
2. ไม่ได้กลับไปเยี่ยม (ข้ามไปข้อ 2.5)
3. อยู่กับครอบครัว (ข้ามไปข้อ 2.5)

2.3 ระบุช่วงเวลาที่กลับไปเยี่ยมครอบครัว เดือน ..... ปี .....

2.4 ครั้งสุดท้ายที่กลับไปเยี่ยมใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ – ไม่ต้องอ่านให้ฟัง)
1. พ่อแม่ตนเอง/พ่อแม่คู่สมรส
2. สามี/ภรรยา
3. ลูกชาย/ลูกสาว (รวมลูกติด/ลูกบุญธรรม)
4. พี่ชาย/น้องชาย/พี่สาว/น้องสาว
5. ญาติ

2.5 ท่านรู้สึกว่า ท่านมีเวลาอยู่กับคนในครอบครัวเพียงพอหรือไม่
1. มีอย่างเพียงพอ
2. มีบ้าง พอสมควร
3. มี แต่ไม่ค่อยเพียงพอ
4. ไม่มีเวลาเลย

2.6 คนในครอบครัวท่านมีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจหรือไม่ อย่างไร
1. ดีมาก
2. ดี
3. ไม่ค่อยดี
4. แย่มาก

2.7 โดยรวมแล้วท่านมีความรู้สึกต่อสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของท่านอย่างไร
1. พอใจมาก
2. พอใจ
3. ไม่ค่อยพอใจ
4. ไม่พอใจมาก

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย

3.1 การครอบครองที่อยู่อาศัยของท่านเป็นอย่างไร

1. เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน (ข้ามไปข้อ 3.3)
2. เป็นเจ้าของบ้านบนที่ดินสาธารณะ (ข้ามไปข้อ 3.3)
3. อยู่บ้านพ่อแม่หรือบ้านญาติ (ข้ามไปข้อ 3.3)
4. เป็นเจ้าของบ้านแต่เช่าที่ดิน
5. เช่าซื้อ
6. เช่า
7. อยู่ที่พักที่สถานประกอบการจัดให้ โดยไม่เสียค่าเช่า (ข้ามไปข้อ 3.3)
8. อื่นๆ ระบุ .....

3.2 ท่านเสียค่าเช่าที่พักอาศัย ในแต่ละเดือนเป็นเงิน ..... บาท

3.3 ที่พักอาศัยของท่านมีปัญหาสภาวะแวดล้อมต่อไปนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ- ถามนำ)

1. เสียง
2. ฝุ่นและควัน
3. กลิ่น
4. น้ำเน่าเสีย
5. ขยะ ของเสีย
6. คับแคบ
7. ยุง และแมลงต่างๆ เช่น แมลงวัน แมลงหวี่ แมลงสาบ
8. อื่นๆ ระบุ .....
9. ไม่มีเลย

3.4 ท่านรู้สึกว่า บริเวณที่พักอาศัยของท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่

1. ปลอดภัยมาก
2. ปลอดภัยปานกลาง
3. ปลอดภัยน้อย
4. ไม่ปลอดภัยเลย

3.5 ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ที่พักอยู่บริเวณเดียวกับที่ทำงาน
2. เดินมาทำงาน
3. รถจักรยาน
4. รถประจำทาง
5. รถรับจ้าง เช่น TAXI
6. รถไฟฟ้าหรือรถไฟใต้ดิน
7. รถไฟ
8. เรือโดยสาร
9. รถยนต์ส่วนตัว
10. รถมอเตอร์ไซค์ส่วนตัว
11. รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง
12. รถรับ-ส่งของสถานประกอบการ
13. อื่นๆ ระบุ .....

3.6 ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน (ไป-กลับ ต่อวัน) ..... ชั่วโมง ..... นาที

3.7 ท่านมีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานหรือไม่

1. ไม่มี
2. มี บ้างเล็กน้อย โปรดระบุความลำบากในการเดินทาง .....
3. มี ปานกลาง โปรดระบุความลำบากในการเดินทาง .....
4. มี มาก โปรดระบุความลำบากในการเดินทาง .....

3.8 ท่านคิดว่า การเดินทางจากบ้านไป-กลับที่ทำงาน มีความปลอดภัยหรือไม่ อย่างไร

1. ปลอดภัยมาก
2. ปลอดภัยปานกลาง
3. ปลอดภัยน้อย
4. ไม่ปลอดภัยเลย เพราะ .....

ตอนที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

4.1 ท่านคิดว่า "คนไทยสมัยนี้" มีคุณธรรม จริยธรรมในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (ถามทุกข้อ)

คุณธรรมและจริยธรรม	1	2	3	4
	มีมาก	ปานกลาง	มีน้อย	ไม่มี
4.1.1 ความกตัญญูกตเวที				
4.1.2 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออาทร				
4.1.3 ความมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย				
4.1.4 ความขยันหมั่นเพียร				
4.1.5 ความอดทนอดกลั้น				
4.1.6 ความมีสัมมาคารวะ				
4.1.7 ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง				
4.1.8 ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น				

4.2 ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านได้ปฏิบัติกิจทางศาสนาหรือไม่ (ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิ ตักบาตร ไปโบสถ์ ทำละหมาด เป็นต้น)

1. ทุกวัน
2. เฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์
3. เฉพาะวันสำคัญทางศาสนา วันประเพณีและวันพิเศษอื่นๆ
4. นานๆ ครั้ง
5. ไม่เคย
6. อื่นๆ ระบุ .....

4.3 ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านบริจาคเงิน หรือให้ทานหรือไม่

1. ให้ ..... บาท
2. ไม่ให้

4.4 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยติดต่อกับหน่วยงานราชการหรือไม่

1. เคย
2. ไม่เคย (ข้ามไปตอนที่ 5)

4.5 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับความสะดวกหรือไม่ เมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการ

1. สะดวกมาก
2. สะดวกปานกลาง
3. สะดวกน้อย
4. ไม่สะดวกเลย

ตอนที่ 5 สังคม

5.1 ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนๆ ของท่านมากน้อยแค่ไหน

1. มีมาก
2. มีปานกลาง
3. มีน้อย
4. ไม่มีเลย

5.2 โดยทั่วไป ท่านรู้จักคนในชุมชนของท่านอย่างไร

1. รู้จักเป็นอย่างดี
2. รู้จักเป็นบางส่วน
3. รู้จักบ้างเล็กน้อย
4. ไม่รู้จักเลย (ข้ามไปข้อ 5.4)

5.3 โดยภาพรวม ท่านมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชนบริเวณที่ท่านพักอาศัยอย่างไร
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีมาก
2. มีความสัมพันธ์ดีปานกลาง
3. มีความสัมพันธ์ดีเล็กน้อย
4. มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเลย

5.4 ชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ มีรูปแบบการใช้ชีวิต คล้ายคลึงกับวิถีชีวิตของท่านหรือไม่
1. คล้ายคลึงกันส่วนใหญ่
2. คล้ายคลึงกันบ้างบางส่วน
3. แตกต่างกันมาก
4. ไม่ทราบ

5.5 ชุมชนที่ท่านพักอาศัยมีการจัดกิจกรรมหรือจัดตั้งชมรมขึ้นภายในชุมชนหรือไม่
1. มี
2. ไม่มี (ข้ามไปข้อ 5.7)
3. ไม่ทราบ (ข้ามไปข้อ 5.7)

5.6 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรม หรือเป็นสมาชิกชมรมต่างๆ ในชุมชนที่ท่านพักอาศัยหรือไม่
1. เข้าร่วมทุกครั้ง
2. เข้าร่วมบางครั้ง
3. เข้าร่วมน้อยมาก
4. ไม่เคยเข้าร่วมเลย

5.7 ท่านคิดว่า สถานะทางสังคม/ ระดับ ของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนส่วนใหญ่ในชุมชนของท่าน เป็นอย่างไร
1. ดีกว่า
2. ไม่แตกต่าง
3. ด้อยกว่า

ตอนที่ 6 ชีวิตการทำงาน

การมีงานทำ รายได้ ค่าตอบแทน

6.1 จำนวนวันที่ท่านทำงาน (ตามจริง) ..... วันต่อสัปดาห์

6.2 จำนวนวันทำงาน (ตามที่สถานประกอบการกำหนด) ..... วันต่อสัปดาห์

6.3 จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ยของท่าน ..... ชั่วโมงต่อวัน (นับเฉพาะที่ทำงานให้สถานประกอบการ ไม่รวมเวลาพัก)

6.4 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านทำงานล่วงเวลาหรือไม่
1. ทำ เฉลี่ย ..... ชั่วโมงต่อวัน ใน 1 เดือน ทำล่วงเวลา ..... วัน
2. ไม่ได้ทำ

6.5 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านทำงานเป็นกะหรือไม่
1. ทำ กะละ ..... ชั่วโมงต่อวัน
2. ไม่ได้ทำ (ข้ามไปถามข้อ 6.7)

6.6 เป็นกะหมุนเวียนหรือไม่
1. ใช่ ในแต่ละรอบของกะใช้เวลา ..... วัน
2. ไม่ใช่

6.7 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีรายได้จากการทำงาน เดือนละ ..... บาท
(ไม่รวมรายได้จากค่าล่วงเวลา ค่ากะ โบนัส ค่าธรรมเนียมบริการ Tip และเบี้ยขยัน)

6.8. ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีรายได้อื่นนอกเหนือจากรายได้ในข้อ 6.7 อีกหรือไม่
ที่ได้รับจากสถานประกอบการ อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ-ไม่ถามนำ หลังจากนั้นค่อยถามนำในข้อที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้ตอบ)

1. มี ได้แก่
   - 1.1 ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน เดือนละ ..... บาท
   - 1.2 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เดือนละ ..... บาท
   - 1.3 ค่าบริการ (Service charge) เดือนละ ..... บาท
   - 1.4 ค่าเบี้ยขยัน เดือนละ ..... บาท
   - 1.5 ค่าเบี้ยงานหนัก เดือนละ ..... บาท
   - 1.6 Tip เดือนละ ..... บาท
   - 1.7 ค่ากะ เดือนละ ..... บาท
   - 1.8 ค่าตำแหน่งงาน เดือนละ ..... บาท
   - 1.9 ค่าอาวุโสงาน เดือนละ ..... บาท
   - 1.10 รายได้อื่น ระบุ ..... เดือนละ ..... บาท
2. ไม่มี

6.9 ใน 1 ปี ท่านได้โบนัส/อั่งเปา ที่ได้รายปี ปีละ ..... บาท

6.10 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีรายได้อื่นนอกเหนือจากการทำงานในสถานประกอบการหรือไม่

1. มี รายได้สุทธิ เดือนละ ..... บาท
2. ไม่มี

6.11 โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

1. เพียงพอ 2. ไม่เพียงพอ

6.12 ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือมีภาระที่ต้องชำระหนี้หรือไม่ (นับรวมหนี้ที่ท่านไม่ได้เป็นผู้ก่อ แต่ต้องเป็นผู้รับภาระในการส่งคืน)

1. มี 2. ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6.15)

6.13 ในปัจจุบันการชำระหนี้ที่ท่านมีทั้งหมด (เงินต้นและดอกเบี้ย) เป็นภาระทางการเงินสำหรับท่านและครอบครัวมากน้อยเพียงใด

1. ไม่เป็นภาระ
2. เป็นภาระพอสมควร
3. เป็นภาระหนัก
4. เป็นภาระหนักมาก

6.14 ท่านกู้เงินหรือผ่อนชำระหนี้จากแหล่งเงินกู้ใด (ตอบได้หลายข้อ)

1. แหล่งเงินกู้ในระบบ (ธนาคาร หรือสหกรณ์ออมทรัพย์)
2. แหล่งเงินกู้นอกระบบ
3. เงินกู้ ไม่เสียดอกเบี้ย

6.15 ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

1. มี 2. ไม่มี

6.16 ท่านซื้อลอตเตอรี่หรือหวยบ้างหรือไม่

1. ไม่เคยซื้อเลย
2. ปัจจุบันไม่ได้ซื้อ แต่เคยซื้อ
3. นานๆ ซื้อที
4. ซื้อเป็นประจำ

6.17 ท่านเล่นการพนันบ้างหรือไม่

1. ไม่เคยเล่นเลย
2. ปัจจุบันไม่เล่น แต่เมื่อก่อนเคยเล่น
3. นานๆ เล่นที
4. เล่นเป็นประจำ

สวัสดิการและสิทธิขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรม

6.18 สถานประกอบการของท่านให้สิทธิการลาต่อไปนี้หรือไม่ และได้รับค่าตอบแทนด้วยหรือไม่ (ถามนำ)

สิทธิวันลา	1	2	3	การได้รับค่าตอบแทน		
	มี	ไม่มี	ไม่แน่ใจ	1 ได้รับ	2 ไม่ได้รับ	3 ไม่แน่ใจ
6.18.1 ลาป่วย						
6.18.2 ลากิจ						
6.18.3 ลาคลอด						
6.18.4 ลาเพื่อฝึกอบรม						
6.18.5 ลาบวช						
6.18.6 อื่นๆ ระบุ						

6.19 สถานประกอบการของท่านให้สิทธิวันหยุดต่อไปนี้หรือไม่ และได้รับค่าตอบแทนด้วยหรือไม่ (ถามนำ)

สิทธิวันลา	1	2	3	การได้รับค่าตอบแทน		
	มี	ไม่มี	ไม่แน่ใจ	1 ได้รับ	2 ไม่ได้รับ	3 ไม่แน่ใจ
6.19.1 ประจำสัปดาห์						
6.19.2 ตามประเพณี (ปีใหม่ สงกรานต์ ตรุษจีน เป็นต้น)						
6.19.3 พักผ่อนประจำปี / พักร้อน						
6.19.4 อื่นๆ ระบุ						

6.20 ท่านมีเวลาพักในช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน (รวมพักทานอาหารกลางวัน) โดยเฉลี่ย ..... นาที

6.21 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่มีการตรวจเลือดเอชไอวี ก่อนเข้ารับทำงาน หรือไม่

1. ไม่มี
2. มี
3. ไม่ทราบ

6.22 ท่านคิดว่า สถานประกอบการที่ท่านทำงาน มีการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานด้วยความเหมาะสมหรือไม่

1. เหมาะสม
2. ไม่เหมาะสม
3. ไม่แน่ใจ
4. ไม่ทราบ

6.23 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่มีสหภาพแรงงานหรือไม่

1. มี
2. ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6.25)
3. ไม่ทราบ (ข้ามไปข้อ 6.25)

6.24 ท่านได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่

1. เป็นสมาชิก
2. ไม่ได้เป็นสมาชิก

6.25 ท่านสามารถรวมตัวในการเจรจาต่อรองเพื่อสวัสดิการของพนักงานในสถานประกอบการได้หรือไม่

1. ได้
2. ไม่ได้
3. ไม่แน่ใจ

6.26 หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการเหล่านี้หรือไม่ (ถามนำ)

สวัสดิการ	มีหรือไม่			ท่านมีสิทธิได้รับหรือไม่		
	1	2	3	1	2	3
	มี	ไม่มี	ไม่แน่ใจ	มีสิทธิ	ไม่มีสิทธิ	ไม่แน่ใจ
6.26.1 หอพัก/ ที่พัก						
6.26.2 อาหาร						
6.26.3 ข้าว						
6.26.4 ของแห้งสำหรับทำอาหาร/ ของใช้อื่นๆ ในชีวิตประจำวัน						
6.26.5 เสื้อผ้า/ เครื่องแบบ						
6.26.6 รถรับ-ส่ง						
6.26.7 เบิกเงินล่วงหน้า						
6.26.8 น้ำดื่ม/ เครื่องดื่ม						
6.26.9 ห้องน้ำแยกชายและหญิง						
6.26.10 ห้องพยาบาล - มีแพทย์และพยาบาล - มีเฉพาะพยาบาล - มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย						
6.26.11 ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (ตู้ยา)						
6.26.12 ตรวจสุขภาพประจำปี						
6.26.13 สันทนาการต่างๆ เช่น ห้องสมุด ห้องดูทีวี สนามกีฬา ฯลฯ						
6.26.14 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น ห้องทำงาน ห้องพัก ที่จอดรถ ฯลฯ						
6.26.15 สหกรณ์ออมทรัพย์						
6.26.16 ร้านค้าสวัสดิการ						
6.26.17 ร้านค้าขายสินค้าราคาถูก						
6.26.18 อื่นๆ ระบุ						

6.27 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับจากสถานประกอบการหรือไม่

1. พอใจมาก
2. พอใจปานกลาง
3. ไม่ค่อยพอใจ
4. ไม่พอใจเลย

6.28 สถานที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อพนักงานหรือไม่

1. มี
2. ไม่มี (ข้ามไปถามข้อ 6.30)

6.29 หากมีกิจกรรม เป็นกิจกรรมอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ออกกำลังกาย
2. จัดงานวันเกิด
3. จัดงานตามเทศกาล เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน สงกรานต์ ลอยกระทง
4. อื่นๆ ระบุ .....

สภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน

6.30 ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

1. ดีมาก
2. ค่อนข้างดี
3. ไม่ค่อยดี
4. ไม่ดีเลย

6.31 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานได้มากน้อยแค่ไหน

1. มีมาก
2. มีปานกลาง
3. ไม่ค่อยมี
4. ไม่มีเลย

6.32 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ ดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างไร

1. ดีมาก
2. ดีปานกลาง
3. ไม่ค่อยดี
4. ไม่ดีเลย

6.33 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ให้โอกาสพนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อพนักงานหรือไม่

1. ให้มาก
2. ให้ปานกลาง
3. ไม่ค่อยให้
4. ไม่ให้เลย

6.34 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ให้โอกาสพนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่

1. ให้โอกาสทุกครั้ง
2. ให้โอกาสบางครั้ง
3. ให้โอกาสเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน
4. ไม่ให้โอกาสเลย

6.35 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่มีช่องทางให้พนักงานร้องทุกข์ได้หรือไม่

1. มี
2. ไม่มี

6.36 ที่ทำงานของท่านมีปัญหาสภาวะแวดล้อมต่อไปนี้หรือไม่ (ถามนำ)

1. ความร้อน
2. ความเย็น
3. ความสั่นสะเทือนจากเครื่องจักร
4. การระบายอากาศ
5. เสียง
6. ควัน
7. กลิ่น
8. ความชื้น
9. ฝุ่น
10. สกปรก
11. น้ำเน่า
12. อุปกรณ์ (เช่น เครื่องจักร) ไม่ปลอดภัย
13. แสงไม่เพียงพอ
14. คับแคบ
15. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม
16. การยกของหนักเกินไป
17. อื่นๆ ระบุ.....
18. ไม่มีเลย

6.37 ท่านพึงพอใจกับระบบบริหารจัดการ/ นโยบายของสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ในขณะนี้อย่างไร

1. พอใจมาก
2. พอใจ
3. ไม่ค่อยพอใจ
4. ไม่พอใจมาก

6.38 สถานประกอบการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ท่านหรือไม่

1. จัด
2. ไม่จัด (ข้ามไปข้อ 6.41)
3. ไม่เข้าข่าย (ข้ามไปข้อ 6.41)

6.39 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงานที่ท่านได้รับเป็นอย่างไร
1. ใช้การได้
2. ใช้การไม่ได้
3. ไม่แน่ใจ

6.40 ท่านได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลหรือไม่ อย่างไร
1. ใช้ประจำ
2. ใช้บ้าง
3. ไม่ค่อยได้ใช้
4. ไม่เคยใช้เลย

6.41 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่มีระบบการป้องกันอัคคีภัย (เช่น ซ้อมหนีไฟ/ ใช้อุปกรณ์ดับเพลิง) หรือไม่
1. มี
2. ไม่มี
3. ไม่ทราบ

6.42 สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่คนงานหรือไม่
1. มี
2. ไม่มี
3. ไม่ทราบ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

6.43 อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร
1. มั่นคง
2. ไม่มั่นคง
3. ไม่แน่ใจ

6.44 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่านหรือไม่
1. มีโอกาส
2. ไม่มีโอกาส
3. ไม่แน่ใจ

6.45 หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากร ฝึกอบรมพนักงาน หรือให้ไปดูงานนอกสถานที่ สำหรับระดับงานของท่าน บ้างหรือไม่
1. มี
2. ไม่มี (ข้ามไปข้อ 6.48)
3. ไม่แน่ใจ (ข้ามไปข้อ 6.48)

6.46 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่
1. มี
2. ไม่มี
3. ไม่แน่ใจ

6.47 ท่านเคยเข้ารับการอบรม หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานหรือไม่
1. เคย
2. ไม่เคย

6.48 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยคิดเปลี่ยนงานหรือไม่
1. เคย เพราะ .....
2. ไม่เคย

ตอนที่ 7 สุขภาพ

7.1 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยป่วยหรือไม่สบาย (ไม่ว่าจะต้องไปหาหมอหรือไม่)
ถ้าป่วย เจ็บป่วยครั้งสุดท้ายด้วยโรคอะไร
1. ไม่ป่วย
2. ป่วย ครั้งสุดท้ายด้วยโรค .....

7.2 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยป่วยหรือไม่สบายจากการทำงานหรือไม่ ถ้าป่วย ป่วยด้วยโรคอะไร
1. ไม่ป่วย
2. ป่วย ครั้งสุดท้ายด้วยโรค .....

7.3 ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ จนต้องได้รับการรักษา หรือไม่
ถ้าเคย การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นครั้งสุดท้าย เกิดจากอะไร
1. ไม่เคย
2. เคย ครั้งสุดท้ายเกิดจาก .....

7.4 โดยทั่วไป เมื่อท่านไปใช้บริการทางการแพทย์ ท่านเบิกเงินจากประกันสังคมอย่างไร
1. เบิกได้หมด
2. เบิกได้บางส่วน
3. เบิกจากแหล่งอื่น ระบุ .....
4. ไม่เคยใช้บริการทางการแพทย์

7.5 ปกติท่านกินอาหารมื้อหลักวันละกี่มื้อ
1. กินครบ 3 มื้อ
2. กินมากกว่า 3 มื้อ
3. กิน 2 มื้อ งดมื้อเย็น
4. กิน 2 มื้อ งดมื้อกลางวัน
5. กิน 2 มื้อ งดมื้อเช้า
6. กินเพียง 1 มื้อเท่านั้น

7.6 ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ ยาเส้น หรือยาสูบประเภทอื่นๆ หรือไม่
1. ไม่เคยสูบเลย
2. ปัจจุบันไม่สูบ แต่เคยสูบ
3. สูบนานๆ ครั้ง
4. สูบเป็นประจำ

7.7 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้าน หรือไม่
1. ไม่เคยดื่มเลย
2. ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม
3. ดื่มนานๆ ครั้ง
4. ดื่มเดือนละ 1-2 ครั้ง
5. ดื่มเป็นบางวัน (1-2 ครั้งต่อสัปดาห์)
6. ดื่มค่อนข้างบ่อย (3-4 ครั้ง ต่อสัปดาห์)
7. ดื่มทุกวัน

7.8 ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มชูกำลังหรือเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนหรือไม่ (ไม่รวม ชา กาแฟ น้ำอัดลม)
1. ไม่เคยดื่มเลย
2. ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม
3. ดื่มนานๆ ครั้ง
4. ดื่มเดือนละ 1-2 ครั้ง
5. ดื่มเป็นบางวัน (1-2 ครั้งต่อสัปดาห์)
6. ดื่มค่อนข้างบ่อย (3-4 ครั้ง ต่อสัปดาห์)
7. ดื่มทุกวัน วันละ ..... ขวด

7.9 ปัจจุบันท่านรู้สึกทำงานด้วยความเหนื่อยล้าหรือไม่
1. ใช่
2. ไม่ใช่

7.10 โดยปกติท่านใช้เวลานอนเฉลี่ย ..... ชั่วโมง ต่อวัน

7.11 โดยรวมแล้วในแต่ละวันท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอหรือไม่
1. เพียงพอ
2. ไม่เพียงพอ

7.12 ปัจจุบันท่านออกกำลังกายหรือไม่ อย่างไร
1. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
2. 3 วันต่อสัปดาห์
3. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์
4. ไม่ได้ออกกำลังกาย (ข้ามไปถามข้อ 7.14)

7.13 การออกกำลังกายแต่ละครั้งใช้เวลานานเท่าใด

1. น้อยกว่า 10 นาที
2. 10 – 20 นาที
3. 21 – 30 นาที
4. 31 – 60 นาที
5. มากกว่า 60 นาที

7.14 ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีเพศสัมพันธ์หรือไม่

1. ไม่มีเพศสัมพันธ์ (ข้ามไปข้อ 7.16)
2. มีเพศสัมพันธ์

7.15 ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมาท่านมีเพศสัมพันธ์กับใครบ้างและการใช้ถุงยางอนามัยกับคู่นอนของท่านเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (ถามนำ)

คู่นอน	**การใช้ถุงยางอนามัย**			
	1 ใช้เป็นประจำ	**2 ใช้เป็นบางครั้ง**	**3 ไม่เคยใช้เลย**	**4 ไม่มีเพศสัมพันธ์ด้วย**
1. สามี หรือ ภรรยา				
2. แฟน คนรัก เพื่อนสนิท ที่เป็นผู้หญิง				
3. แฟน คนรัก เพื่อนสนิท ที่เป็นผู้ชาย				
4. ผู้ชายอื่น				
5. ผู้หญิงอื่น				
6. หญิงขายบริการทางเพศ				
7. ชายขายบริการทางเพศ				
8. อื่นๆ ระบุ				

7.16 โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านอย่างไรบ้าง

1. พอใจมาก
2. พอใจ
3. ไม่ค่อยพอใจ
4. ไม่พอใจเลย

7.17 เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพของท่านในปัจจุบันนี้กับสุขภาพเมื่อ 1 เดือนที่แล้ว เป็นอย่างไรบ้าง

1. ดีกว่ามาก
2. ดีกว่าเล็กน้อย
3. เหมือนเดิม
4. แย่กว่าเล็กน้อย
5. แย่กว่ามาก

7.18 เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ อย่างไร

1. จัดการได้ ตามที่คาดหวังไว้
2. จัดการได้เป็นส่วนใหญ่
3. จัดการได้เป็นบางส่วน
4. ไม่สามารถจัดการได้เลย

7.19 โดยรวมแล้ว ความสุขของท่านเป็นอย่างไร

ทุกข์ที่สุด ไม่ทุกข์ไม่สุข สุขที่สุด

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

สิ้นสุดการสัมภาษณ์: ขอขอบพระคุณเป็นอย่างมากที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้

บันทึกเวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์: .....

บันทึก _____

ตารางสถิติ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของคนทำงาน จำแนกตามจำนวนตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
จำนวนตัวอย่าง	**100.0 (200)**	**28.5 (57)**	**15.5 (31)**	**20.5 (41)**	**35.5 (71)**
เพศ					
ชาย	41.0 (82)	43.9 (25)	48.4 (15)	22.0 (9)	46.5 (33)
หญิง	59.0 (118)	56.1 (32)	51.6 (16)	78.0 (32)	53.5 (38)
อายุ (ปี)					
ต่ำกว่า 25	22.0 (44)	24.6 (14)	19.4 (6)	21.9 (9)	21.1 (15)
25 – 34	51.5 (103)	40.3 (23)	54.8 (17)	48.8 (20)	60.6 (43)
35 – 44	19.5 (39)	22.8 (13)	22.6 (7)	17.1 (7)	16.9 (12)
45 ปีขึ้นไป	7.0 (14)	12.3 (7)	3.2 (1)	12.2 (5)	1.4 (1)
ระดับการศึกษา					
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	8.5 (17)	8.8 (5)	9.7 (3)	9.8 (4)	7.0 (5)
มัธยมศึกษาตอนต้น	9.0 (18)	14.0 (8)	12.9 (4)	7.3 (3)	4.2 (3)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	26.0 (52)	21.1 (12)	19.3 (6)	34.1 (14)	28.2 (20)
อาชีวะศึกษาตอนต้น	7.0 (14)	7.0 (4)	9.7 (3)	2.4 (1)	8.5 (6)
อาชีวะศึกษาตอนปลาย	14.0 (28)	10.5 (6)	12.9 (4)	9.8 (4)	19.7 (14)
อนุปริญญา	3.5 (7)	3.5 (2)	-	2.4 (1)	5.6(4)
อุดมศึกษาหรือเทียบเท่า	32.0 (64)	35.1 (20)	35.5 (11)	34.2 (14)	26.8 (19)
สถานภาพสมรส					
โสด	38.5 (77)	40.3 (23)	42.0 (13)	39.0 (16)	35.2 (25)
สมรสและอยู่ร่วมกัน	46.5 (93)	45.6 (25)	54.8 (17)	48.8 (20)	42.3 (30)
สมรสแต่แยกกันอยู่	1.5 (3)	-	-	2.4 (1)	2.8 (2)
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	9.5 (19)	8.8 (5)	3.2 (1)	-	18.3 (13)
หม้าย/ หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน	4.0 (8)	5.3 (3)	-	9.8 (4)	1.4 (1)
การมีบุตร (N = 123 คน)					
มีบุตร	67.5 (83)	60.6 (20)	83.3 (15)	72.0 (18)	63.8 (30)
ไม่มีบุตร	32.5 (40)	39.4 (13)	16.7 (3)	28.0 (7)	36.2 (17)
จำนวนบุตร (N = 83 คน)					
1 คน	65.1 (54)	60.0 (12)	80.0 (12)	55.6 (10)	66.7 (20)
มากกว่า 2 คน	34.9 (29)	40.0 (8)	20.0 (3)	44.4 (8)	33.3 (10)
ภูมิลำเนาเดิม					
กรุงเทพฯ	14.5 (29)	31.6 (18)	6.5 (2)	4.9 (2)	9.8 (7)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	34.5 (69)	29.8 (17)	48.4 (15)	26.8 (11)	36.6 (26)
ภาคกลาง	28.5 (57)	22.8 (13)	25.8 (8)	39.0 (16)	28.2 (20)
ภาคเหนือ	18.5 (37)	7.0 (4)	16.1 (5)	24.4 (10)	25.4 (18)
ภาคใต้	4.0 (8)	8.8 (5)	3.2 (1)	4.9 (2)	-
ตำแหน่งงานปัจจุบัน					
ฝ่ายสำนักงาน	31.5 (63)	40.4 (23)	29.0 (9)	36.6 (15)	22.5 (16)
ฝ่ายผลิต/ บริการ	68.5 (137)	59.6 (34)	71.0 (22)	63.4 (26)	77.5 (55)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของคนทำงาน จำแนกตามจำนวนตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
สถานภาพการจ้างงาน					
ลูกจ้างประจำรายเดือน	82.0 (164)	75.4 (43)	61.3 (19)	75.6 (31)	100.0 (71)
ลูกจ้างประจำรายวัน/ รายชั่วโมง	16.0 (32)	21.1 (12)	35.5 (11)	22.0 (9)	-
อื่นๆ * ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น	2.0 (4)	3.6 (2)	3.2 (1)	2.4 (1)	-
ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน					
น้อยกว่า 1 ปี	10.5 (21)	7.0 (4)	-	9.8 (4)	18.3 (13)
1 ปี - < 3 ปี	31.0 (62)	21.1 (12)	41.9 (13)	34.1 (14)	32.4 (23)
3 ปี - < 6 ปี	22.0 (44)	17.5 (10)	9.7 (3)	19.5 (8)	32.4 (23)
6 ปี – < 10 ปี	10.5 (21)	10.5 (6)	19.4 (6)	14.6 (6)	4.2 (3)
10 ปีขึ้นไป	26.0 (52)	43.9 (25)	29.0 (9)	22.0 (9)	12.7 (9)

หมายเหตุ * สถานภาพการจ้างงานอื่นๆ ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างชั่วคราวเหมาค่าแรง และลูกจ้างชั่วคราวรายปี

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านครอบครัว และการพักอาศัยของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง

ครอบครัวและการพักอาศัย	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
การพักอาศัย					
ครอบครัวเดี่ยว	57 (114)	68.4 (39)	61.3 (19)	51.2 (21)	49.3 (35)
ครอบครัวขยาย	16.5 (33)	10.5 (6)	16.1 (5)	22 (9)	18.3 (13)
อยู่คนเดียว	15.5 (31)	10.5 (6)	16.1 (5)	17.1 (7)	18.3 (13)
อยู่กับเพื่อน/ เพื่อนร่วมงาน	6.0 (12)	3.5 (2)	-	7.3 (3)	9.9 (7)
อยู่กับญาติ	4.0 (8)	7 (4)	6.5 (2)	2.4 (1)	1.4 (1)
อื่นๆ ได้แก่ พักกับแฟน หรือพักกับพ่อแม่ และแฟน	1.0 (2)	-	-	-	2.8 (2)
การกลับไปเยี่ยมคนในครอบครัว					
กลับ	76.5 (153)	73.7 (42)	83.9 (26)	70.7 (29)	78.9 (56)
ไม่ได้กลับไปเยี่ยม	3.5 (7)	1.8 (1)	-	7.3 (3)	4.2 (3)
อยู่กับครอบครัว	20 (40)	24.6 (14)	16.1 (5)	22 (9)	16.9 (12)
การมีเวลาเพียงพอในการอยู่กับคนในครอบครัว					
มีอย่างเพียงพอ	35.0 (70)	38.6 (22)	35.5 (11)	31.7 (13)	33.8 (24)
มี บ้างพอสมควร	28.0 (56)	29.8 (17)	32.3 (10)	26.8 (11)	25.4 (18)
มี แต่ไม่ค่อยเพียงพอ	27.0 (54)	24.6 (14)	25.8 (8)	26.8 (11)	29.6 (21)
ไม่มีเวลาเลย	10.0 (20)	7.0 (4)	6.5 (2)	14.6 (6)	11.3 (8)
การมีช่วงเวลาที่อยู่พร้อมหน้ากันกับคนในครอบครัว	77.5 (155)	82.5 (47)	77.4 (24)	75.6 (31)	74.6 (53)
การพูดคุยด้วยความเข้าใจกับคนในครอบครัว					
ดีมาก	35 (70)	29.8 (17)	35.5 (11)	39 (16)	36.6 (26)
ดี	63 (126)	70.2 (40)	58.1 (18)	56.1 (23)	63.4 (45)
ไม่ค่อยดี	2 (4)	-	6.5 (2)	4.9 (2)	-
ความรู้สึกต่อสถานะความสัมพันธ์ภายในครอบครัว					
พอใจมาก	47 (94)	38.6 (22)	67.7 (21)	43.9 (18)	46.5 (33)
พอใจ	52.5 (105)	59.6 (34)	32.3 (10)	56.1 (23)	53.5 (38)
ไม่ค่อยพอใจ	0.5 (1)	1.8 (1)	-	-	-
การครอบครองที่อยู่อาศัย					
เป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน	18.5 (37)	28.1 (16)	22.6 (7)	12.2 (5)	12.7 (9)
เป็นเจ้าของบ้านบนที่ดินสาธารณะ	0.5 (1)	1.8 (1)	-	-	-
เช่าซื้อ / เช่า/ เช่าที่ดิน/ สถานประกอบการจัดให้โดยเสียค่าเช่า	68.0 (136)	63.2 (36)	61.3 (19)	75.6 (31)	70.4 (50)
อยู่ฟรี/ อยู่บ้านพ่อแม่หรือบ้านญาติ/ สถานประกอบการจัดให้โดยไม่เสียค่าเช่า/ แฟลตทหาร	13.0 (26)	7.0 (4)	16.1 (5)	12.2 (5)	16.9 (12)

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านครอบครัว และการพักอาศัยของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

ครอบครัวและการพักอาศัย	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ปัญหาสภาวะแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัย (ตอบได้หลายข้อ)					
เสียง	27.5 (55)	29.8 (17)	22.6 (7)	24.4 (10)	29.6 (21)
ฝุ่นและควัน	23 (46)	24.6 (14)	22.6 (7)	19.5 (8)	23.9 (17)
กลิ่น	17 (34)	17.5 (10)	22.6 (7)	26.8 (11)	8.5 (6)
น้ำเน่าเสีย	9 (18)	14 (8)	9.7 (3)	9.8 (4)	4.2 (3)
ขยะ ของเสีย	13.5 (27)	12.3 (7)	19.4 (6)	19.5 (8)	8.5 (6)
คับแคบ	12 (24)	7 (4)	12.9 (4)	19.5 (8)	11.3 (8)
ยุง และแมลงต่างๆ	47.5 (95)	42.1 (24)	45.2 (14)	63.4 (26)	43.7 (31)
อื่นๆ *	8.5 (17)	7.0 (4)	12.9 (4)	12.2 (5)	5.6 (4)
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณที่พักอาศัย					
ปลอดภัยมาก	27.0 (54)	29.8 (17)	25.8 (8)	24.4 (10)	26.8 (19)
ปลอดภัยปานกลาง	57.5 (115)	57.9 (33)	51.6 (16)	58.5 (24)	62 (44)
ปลอดภัยน้อย	11 (22)	7 (4)	22.6 (7)	12.2 (7)	8.5 (6)
ไม่ปลอดภัยเลย	3.5 (7)	5.3 (3)	.0 (0)	.0 (0)	2.8 (2)
การเดินทางมาทำงาน					
เดินมาทำงาน/ รถจักรยาน	17 (34)	33.3 (19)	16.1 (5)	9.8 (4)	8.4 (6)
รถสาธารณะ/ รถประจำทาง/ รถรับจ้าง/ รถไฟฟ้า/ รถไฟใต้ดิน/ เรือ/ มอเตอร์ไซค์รับจ้าง					
รถประจำทางหรือรถรับจ้าง	18.5 (37)	21.1 (12)	25.8 (8)	22 (9)	11.3 (8)
รถไฟฟ้าหรือรถไฟใต้ดิน	2 (4)	7 (4)	-	-	-
เรือโดยสาร	0.5 (1)	1.8 (1)	-	-	-
รถยนต์หรือรถมอเตอร์ไซค์ส่วนตัว	51.5 (103)	42.1 (24)	35.5 (11)	43.9 (18)	70.4 (50)
มอเตอร์ไซค์รับจ้าง	8 (16)	8.8 (5)	6.5 (2)	17.1 (7)	2.8 (2)
รถรับ-ส่งของสถานประกอบการ	24 (48)	10.5 (6)	41.9 (13)	41.5 (17)	16.9 (12)
ความปลอดภัยในการเดินทาง					
ปลอดภัยมาก	26 (52)	28.1 (16)	32.3 (10)	24.4 (10)	22.5 (16)
ปลอดภัยปานกลาง	60 (120)	59.6 (34)	51.6 (16)	56.1 (23)	66.2 (47)
ปลอดภัยน้อย	10 (20)	10.5 (6)	9.7 (3)	17.1 (7)	5.6 (4)
ไม่ปลอดภัยเลย	4 (8)	1.8 (1)	6.5 (2)	2.4 (1)	5.6 (4)

หมายเหตุ * ปัญหาสภาวะแวดล้อมบริเวณที่พักอาศัยอื่นๆ ได้แก่ สัตว์ต่างๆ และมูลสัตว์ที่เป็นปัญหา ปัญหากับเพื่อนบ้าน ขโมย ปัญหาต้นไม้ดอกหญ้า น้ำท่วมในฤดูฝน และสภาพอากาศร้อนเกินไป

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง

คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ทัศนคติต่อคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ของคนไทยสมัยนี้					
ความกตัญญูกตเวที					
มาก	8.5 (17)	14 (8)	3.2 (1)	2.4 (1)	9.9 (7)
ปานกลาง	62.5 (125)	63.2 (36)	64.5 (20)	61 (25)	62 (44)
น้อย	28.5 (57)	22.8 (13)	32.3 (10)	34.1 (14)	28.2 (20)
ไม่มี	0.5 (1)	0 (0)	0 (0)	2.4 (1)	0 (0)
ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
มาก	6.5 (13)	10.5 (6)	6.5 (2)	2.4 (1)	5.6 (4)
ปานกลาง	50.5 (101)	43.9 (25)	67.7 (21)	34.1 (14)	57.7 (41)
น้อย	41 (82)	43.9 (25)	25.8 (8)	61 (25)	33.8 (24)
ไม่มี	2(4)	1.8 (1)	0 (0)	2.4 (1)	2.8 (2)
ความมีระเบียบวินัย					
มาก	4 (8)	1.8 (1)	6.5 (2)	0 (0)	7 (5)
ปานกลาง	40 (80)	31.6 (18)	48.4 (15)	39 (16)	43.7 (31)
น้อย	52.5 (105)	66.7 (38)	41.9 (13)	58.5 (24)	42.3 (30)
ไม่มี	3.5 (7)	0 (0)	3.2 (1)	2.4 (1)	7 (5)
ความขยันหมั่นเพียร					
มาก	18.6 (37)	12.5 (7)	25.8 (8)	17.1 (7)	21.1 (15)
ปานกลาง	68.8 (137)	71.4 (40)	54.8 (17)	75.6 (31)	69 (49)
น้อย	12.6 (25)	61.1 (9)	19.4 (6)	7.3 (3)	9.9 (7)
ความอดทนอดกลั้น					
มาก	13.5 (27)	12.3 (7)	12.9 (4)	7.3 (3)	18.3 (13)
ปานกลาง	52 (104)	50.9 (29)	51.6 (16)	61 (25)	47.9 (34)
น้อย	33 (66)	36.8 (21)	35.5 (11)	31.7 (13)	29.6 (21)
ไม่มี	1.5 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4.2 (3)
ความมีสัมมาคารวะ					
มาก	11.5 (23)	3.5 (2)	16.1 (5)	9.8 (4)	16.9 (12)
ปานกลาง	57.5 (115)	59.6 (34)	67.7 (21)	41.5 (17)	60 (43)
น้อย	30 (60)	35.1 (20)	61.1 (5)	46.3 (19)	22.5 (16)
ไม่มี	1 (2)	1.8 (1)	0 (0)	2.4 (1)	0 (0)
ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง					
มาก	7.5 (15)	3.6 (2)	3.2 (1)	7.3 (3)	12.7 (9)
ปานกลาง	40.7 (81)	35.7 (20)	58.1 (18)	39 (16)	38 (27)
น้อย	46.2 (92)	53.6 (30)	38.7 (12)	48.8 (20)	42.3 (30)
ไม่มี	5.5 (11)	7.1 (4)	0 (0)	4.9 (2)	7 (5)

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น					
มาก	6 (12)	3.5 (2)	9.7 (3)	2.4 (1)	8.5 (6)
ปานกลาง	50.5 (101)	40.4 (23)	71 (22)	36.6 (15)	57.7 (41)
น้อย	40.5 (81)	50.9 (29)	16.1 (5)	58.5 (24)	32.4 (23)
ไม่มี	3 (6)	5.3 (3)	3.2 (1)	2.4 (1)	1.4 (1)
การปฏิบัติศาสนกิจในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา					
ทุกวัน	17.5 (35)	15.8 (9)	6.5 (2)	26.8 (11)	18.3 (13)
เป็นบางวัน	35.5 (71)	33.3 (19)	41.9 (13)	34.1 (14)	35.2 (25)
เฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์	10.5 (21)	10.5 (6)	9.7 (3)	14.6 (6)	8.5 (6)
เฉพาะวันสำคัญทางศาสนาและวันประเพณี	17.5 (35)	22.8 (13)	29 (9)	4.9 (2)	15.5 (11)
ไม่เคย	19 (38)	17.5 (10)	12.9 (4)	19.5 (8)	22.5 (16)
การบริจาคเงินหรือให้ทานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา					
ให้	86 (172)	80.7 (46)	87.1 (27)	90.2 (37)	87.3 (62)
ไม่ให้	14 (28)	19.3 (11)	12.9 (4)	9.8 (4)	12.7 (9)
การได้รับความสะดวกเมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานราชการ (จำนวน = 120 คน)					
สะดวกมาก	36.7 (44)	42.1 (16)	44.4 (8)	23.8 (5)	34.9 (15)
สะดวกปานกลาง	49.2 (59)	39.5 (15)	44.4 (8)	61.9 (13)	53.5 (23)
สะดวกน้อย	9.2 (11)	13.2 (5)	-	4.8 (1)	11.6 (5)
ไม่สะดวกเลย	5 (6)	5.3 (2)	11.1 (2)	9.5 (2)	-
การสังสรรค์กับเพื่อนๆ ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา					
มีมาก	17.0 (34)	17.5 (10)	25.8 (8)	12.2 (5)	15.5 (11)
มีปานกลาง	38.0 (76)	40.4 (23)	35.5 (11)	36.6 (15)	38.0 (27)
มีน้อย	29.0 (58)	29.8 (17)	19.4 (6)	36.6 (15)	28.2 (20)
ไม่มี	16.0 (32)	12.3 (7)	19.4 (6)	14.6 (6)	18.3 (13)
การรู้จักกับคนในชุมชน					
รู้จักเป็นอย่างดี	24.5 (49)	24.6 (14)	38.7 (12)	26.8 (11)	16.9 (12)
รู้จักเป็นบางส่วน	42.0 (84)	40.4 (23)	32.3 (10)	36.6 (15)	50.7 (17)
รู้จักบ้างเล็กน้อย	28.0 (56)	29.8 (17)	29.0 (9)	31.7 (13)	23.9 (17)
ไม่รู้จักเลย	5.5 (11)	5.3 (3)	.0 (0)	4.9 (2)	8.5 (6)
ความสัมพันธ์กับคนในชุมชนบริเวณ					
มีความสัมพันธ์ที่ดีมาก	24.7 (47)	25.9 (14)	32.3 (10)	20.5 (8)	22.7 (15)
มีความสัมพันธ์ดีปานกลาง	55.8 (106)	53.7 (29)	54.8 (17)	56.4 (22)	57.6 (38)
มีความสัมพันธ์ดีเล็กน้อย	17.4 (33)	18.5 (10)	12.9 (4)	17.9 (7)	18.2 (12)
มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเลย	2.1 (4)	1.9 (1)	.0 (0)	5.1 (2)	1.5 (1)

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และกิจกรรมทางสังคม	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
รูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน					
คล้ายคลึงกันส่วนใหญ่	38.5 (77)	35.1 (20)	45.2 (14)	39.0 (16)	38.0 (27)
คล้ายคลึงกันบ้างบางส่วน	46.5 (93)	42.1 (24)	48.8 (15)	48.8 (20)	47.9 (34)
แตกต่างกันมาก	14.0 (28)	22.8 (13)	6.5 (2)	7.3 (3)	14.1 (10)
ไม่ทราบ	-	-	-	4.9 (2)	-
การจัดกิจกรรมหรือจัดตั้งชมรมขึ้นภายในชุมชน					
มี	44.0 (88)	38.6 (22)	54.8 (17)	61.0 (25)	33.8 (24)
ไม่มี	51.5 (103)	52.6 (30)	45.2 (14)	34.1 (14)	63.4 (45)
ไม่ทราบ	4.5 (9)	8.8 (5)	-	4.9 (2)	2.8 (2)
การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน					
เข้าร่วมทุกครั้ง	14.8 (13)	13.6 (3)	11.8 (2)	16.0 (4)	16.7 (4)
เข้าร่วมบางครั้ง	34.1 (30)	40.9 (9)	35.3 (6)	24.0 (6)	37.5 (9)
เข้าร่วมน้อยมาก	10.2 (9)	13.6 (3)	5.9 (1)	4.0 (1)	16.7 (4)
ไม่เคยเข้าร่วมเลย	40.9 (36)	31.8 (7)	47.1 (8)	56.0 (14)	29.2 (7)
รูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน					
คล้ายคลึงกันส่วนใหญ่	38.5 (77)	22.8 (13)	6.5 (2)	17.1 (7)	18.3 (13)
คล้ายคลึงกันบ้างบางส่วน	46.5 (93)	73.7 (42)	87.1 (27)	73.2 (30)	77.5 (55)
แตกต่างกันมาก	14.0 (28)	3.5 (2)	6.5 (2)	9.8 (4)	4.2 (3)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านการทำงานของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง

การทำงาน	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
จำนวนตัวอย่าง	**100.0 (200)**	**28.5 (57)**	**15.5 (31)**	**20.5 (41)**	**35.5 (71)**
ประเภทสถานประกอบการ					
ภาคอุตสาหกรรม	52.0 (104)	38.6 (22)	67.7 (21)	75.6 (31)	42.3 (30)
ภาคบริการ	48.0 (96)	61.4 (35)	32.3 (10)	24.4 (10)	57.7 (41)
ลักษณะการจ้างงาน					
ฝ่ายสำนักงาน	31.5 (63)	40.4 (23)	29.0 (9)	36.6 (15)	22.5 (16)
ฝ่ายผลิต/ ฝ่ายบริการ	68.5 (137)	59.6 (34)	71.0 (22)	63.4 (26)	77.5 (55)
ตำแหน่ง					
ลูกจ้างประจำรายเดือน	82.0 (164)	75.4 (43)	61.3 (19)	75.6 (31)	100.0 (71)
ลูกจ้างประจำรายวัน/ รายชั่วโมง	16.0 (32)	21.1 (12)	35.5 (11)	22.0 (9)	-
ลูกจ้างชั่วคราว	1.0 (2)	1.8 (1)	3.2 (1)	-	-
ลูกจ้างชั่วคราวเหมาค่าแรง	0.5 (1)	-	-	2.4 (1)	-
อื่นๆ	0.5 (1)	1.8 (1)	-	-	-
การทำงานล่วงเวลาในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา					
ทำ	65 (130)	56.1 (32)	67.7 (21)	65.9 (27)	70.4 (50)
ไม่ได้ทำ	35 (70)	43.9 (25)	32.3 (10)	34.1 (14)	29.6 (21)
การทำงานกะในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา					
ทำ	28.3 (56)	14.0 (8)	16.7 (5)	40.0 (16)	38.0 (27)
ไม่ได้ทำ	71.7 (142)	86.0 (49)	83.3 (25)	60.0 (24)	62.0 (44)
การทำกะหมุนเวียน					
ทำ	83.9 (52)	58.3 (7)	100.0 (6)	100.0 (16)	82.1 (23)
ไม่ได้ทำ	16.1 (10)	41.7 (5)	-	-	17.9 (5)
รายได้					
รายได้ต่อเดือนจากสถานประกอบการ (ไม่รวมเบี้ยต่างๆ)					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	62.0 (124)	45.6 (26)	61.3 (19)	63.4 (26)	74.6 (53)
10,000 – 19,999 บาท	24.0 (48)	22.8 (13)	25.8 (8)	31.7 (13)	19.7 (14)
20,000 – 29,999 บาท	9.5 (19)	17.5 (10)	12.9 (4)	4.9 (2)	4.2 (3)
30,000 บาทขึ้นไป	4.5 (9)	14.0 (8)	-	-	1.4 (1)
รายได้ต่อเดือนจากสถานประกอบการ (รวมเบี้ยเลี้ยงทุกชนิด)					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	36.2 (72)	33.3 (19)	41.9 (13)	27.5 (11)	40.8 (29)
10,000 – 19,999 บาท	44.7 (89)	29.8 (17)	41.9 (13)	67.5 (27)	45.1 (32)
20,000 – 29,999 บาท	12.6 (25)	19.3 (11)	16.1 (5)	5.0 (2)	9.9 (7)
30,000 บาทขึ้นไป	6.5 (13)	17.5 (10)	-	-	4.2 (3)
การมีรายได้อื่นนอกสถานประกอบการ					
มี	18.0 (36)	14.0 (8)	12.9 (4)	14.6 (6)	25.4 (18)
ไม่มี	82.0 (164)	86.0 (49)	87.1 (27)	85.4 (35)	74.6 (53)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านการทำงานของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

การทำงาน	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
รายได้อื่นต่อเดือนนอกเหนือจากรายได้ประจำ					
ต่ำกว่า 5,000 บาท	41.7 (15)	25.0 (2)	75.0 (3)	66.7 (4)	33.3 (6)
5,000 – 9,999 บาท	30.6 (11)	37.5 (3)	25.0 (1)	-	38.9 (7)
10,000 บาทขึ้นไป	27.8 (10)	37.5 (3)	-	33.3 (2)	27.8 (5)
รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน (รวมเบี้ยเลี้ยงต่างๆ และรายได้นอกสถานประกอบการ)					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	31.2 (62)	29.8 (17)	41.9 (13)	25.0 (10)	31.0 (22)
10,000 – 19,999 บาท	45.7 (91)	33.3 (19)	38.7 (12)	65.0 (26)	47.9 (34)
20,000 – 29,999 บาท	15.1 (30)	17.5 (10)	19.4 (6)	7.5 (3)	15.5 (11)
30,000 บาทขึ้นไป	8.0 (16)	19.3 (11)	-	2.5 (1)	5.6 (4)
หนี้สินและเงินออม					
การมีหนี้สินหรือมีภาระที่ต้องชำระหนี้					
มี	75.5 (151)	66.7 (38)	83.9 (26)	75.6 (31)	78.9 (56)
ไม่มี	24.5 (49)	33.3 (19)	16.1 (5)	24.4 (10)	21.1 (15)
การกู้เงิน/การผ่อนชำระ					
กู้เงิน / ผ่อนชำระ	73.5 (147)	61.4 (35)	80.6 (25)	75.6 (31)	78.9 (56)
ไม่ได้กู้เงิน / ผ่อนชำระ	26.5 (53)	38.6 (22)	19.4 (6)	24.4 (10)	21.1 (15)
แหล่งเงินกู้ (ตอบได้หลายข้อ)					
กู้เงินในระบบ	59.5 (88)	64.7 (22)	57.7 (15)	65.6 (21)	53.6 (30)
กู้เงินนอกระบบ	40.7 (61)	38.2 (13)	42.3 (11)	34.4 (11)	44.8 (26)
เงินกู้ไม่เสียดอกเบี้ย	6.7 (10)	11.8 (4)	-	3.1 (1)	8.6 (5)
การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน					
มี	74.0 (148)	87.7 (50)	71 (22)	70.7 (29)	66.2 (47)
ไม่มี	26.0 (52)	12.3 (7)	29 (9)	29.3 (12)	33.8 (24)
สิทธิในด้านการทำงาน					
สิทธิวันลา					
ลาป่วย	99.0 (198)	98.2 (56)	100.0 (31)	100.0 (41)	98.6 (70)
ลากิจ	95.0 (190)	89.5 (51)	100 (31)	97.6 (40)	95.8 (68)
ลาคลอด	98.0 (196)	98.2 (56)	96.8 (30)	100.0 (41)	97.2 (69)
ลาเพื่อฝึกอบรม	80.5 (161)	77.2 (44)	58.1 (18)	92.7 (38)	85.9 (61)
ลาพักร้อน	99.5 (199)	100.0 (57)	100.0 (31)	100.0 (41)	98.6 (70)
ลาบวช	94.5 (189)	94.7 (54)	96.8 (30)	100.0 (41)	90.1 (64)
สิทธิวันลาอื่นๆ	13.0 (26)	10.5 (6)	12.9 (4)	14.6 (6)	14.1 (10)
สิทธิวันหยุด					
วันหยุดประจำสัปดาห์	98.5 (197)	98.2 (56)	100.0 (31)	100.0 (41)	97.2 (69)
วันหยุดตามประเพณี	96 (192)	91.2 (52)	100.0 (31)	100.0 (41)	95.8 (68)
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	60.3 (120)	59.6 (34)	43.3 (13)	61 (25)	67.6 (48)
วันหยุดอื่นๆ	1.5 (3)	1.8 (1)	3.2 (1)	2.4 (1)	-

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านการทำงานของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

การทำงาน	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
การมีสหภาพแรงงาน	32.0 (64)	28.1 (16)	38.7 (12)	56.1 (23)	18.3 (13)
การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (N = 64 คน)	62.5 (40)	73.3 (11)	53.8 (7)	59.1 (13)	64.3 (9)
ความสามารถในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองสิทธิพนักงาน	59.0 (118)	52.6 (30)	58.1 (18)	65.9 (27)	60.6 (43)
การให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ให้มาก	42.5 (85)	40.4 (23)	51.6 (16)	22.0 (9)	52.1 (37)
ให้ปานกลาง	42.5 (85)	38.6 (22)	41.9 (13)	58.5 (24)	36.6 (26)
ไม่ค่อยให้	10.0 (20)	12.3 (7)	-	17.1 (7)	8.5 (6)
ไม่ให้เลย	5.0 (10)	8.8 (5)	6.5 (2)	2.4 (1)	2.8 (2)
การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
ให้โอกาสทุกครั้ง	59.5 (119)	61.4 (35)	67.7 (21)	53.7 (22)	57.7 (41)
ให้โอกาสบางครั้ง	30.0 (60)	31.6 (18)	29.0 (9)	29.3 (12)	29.6 (21)
ให้โอกาสเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน	9.5 (19)	5.3 (3)	3.2 (1)	17.1 (7)	11.3 (8)
ไม่ให้โอกาสเลย	1 (2)	1.8 (1)	-	-	1.4 (1)
ช่องทางให้พนักงานร้องทุกข์					
มี	91.5 (183)	96.5 (55)	96.8 (30)	85.4 (35)	88.7 (63)
ไม่มี	8.5 (17)	3.5 (2)	3.2 (1)	14.6 (6)	11.3 (8)
สวัสดิการต่าง ๆ					
หอพัก ที่พัก	34.8 (69)	31.6 (18)	33.3 (10)	17.5 (7)	47.9 (34)
อาหาร	42.7 (85)	50.9 (29)	35.5 (11)	17.5 (7)	53.5 (38)
ข้าว	63.5 (127)	57.9 (33)	64.5 (20)	68.3 (28)	64.8 (46)
ของแห้งสำหรับทำอาหาร/ ของใช้อื่นๆ ในชีวิตประจำวัน	5.5 (11)	5.3 (3)	3.2 (1)	-	9.9 (7)
เสื้อผ้า/ เครื่องแบบ	92.5 (185)	89.5 (51)	87.1 (27)	95.1 (39)	95.8 (68)
รถรับส่ง	62.0 (124)	38.6 (22)	93.5 (29)	80.5 (33)	56.3 (40)
การเบิกเงินล่วงหน้า	17.9 (35)	24.6 (14)	6.5 (2)	21.1 (8)	15.7 (11)
น้ำดื่ม/ เครื่องดื่ม	99.5 (199)	98.2 (56)	100 .0(31)	100 (41)	100 (71)
ห้องน้ำแยกชายและหญิง	95.5 (191)	86 (49)	100.0 (31)	100 (41)	98.6 (70)
ห้องพยาบาลมีแพทย์และพยาบาล	58.0 (116)	75.4 (43)	67.7 (21)	48.8 (20)	45.1 (32)
ห้องพยาบาลมีเฉพาะพยาบาล	65.0 (130)	75.4 (43)	100.0 (31)	46.3 (19)	52.9 (37)
ห้องพยาบาลมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	70.2 (139)	71.9 (41)	83.3 (25)	80.5 (33)	57.1 (40)
ปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	90.5 (181)	91.2 (52)	71.0 (22)	95.1 (39)	95.8 (68)
การตรวจสุขภาพประจำปี	90.4 (179)	96.5 (55)	100 (31)	100 (40)	75.7 (53)
สันทนาการต่างๆ	59.5 (119)	38.6 (22)	83.9 (26)	65.9 (27)	62 (44)
สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ	87.0 (174)	77.2 (44)	93.5 (29)	87.8 (36)	91.5 (65)
สหกรณ์ออมทรัพย์	51.0 (102)	43.9 (25)	83.9 (26)	53.7 (22)	40.8 (29)
ร้านค้าสวัสดิการ	30.0 (60)	22.8 (13)	19.4 (6)	26.8 (11)	42.3 (30)
ร้านค้าขายสินค้าราคาถูก	20.0 (40)	21.1 (12)	3.2 (1)	2.4 (1)	36.6 (26)
สวัสดิการอื่นๆ	48.0 (96)	26.3 (11)	54.8 (17)	65.9 (27)	52.1 (37)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านการทำงานของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

การทำงาน	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ชีวิตการทำงาน					
ปัญหาสภาวะแวดล้อม					
ความร้อน	48 (96)	45.6 (26)	64.5 (20)	63.4 (26)	33.8 (24)
ความเย็น	10 (20)	12.3 (7)	6.5 (2)	7.3 (3)	11.3 (8)
ความสั่นสะเทือนจากเครื่องจักร	15.5 (31)	10.5 (6)	22.6 (7)	24.4 (10)	11.3 (8)
การระบายอากาศ	24 (48)	26.3 (15)	29 (9)	31.7 (13)	15.5 (11)
เสียง	36 (72)	15.8 (9)	54.8 (17)	53.7 (22)	33.8 (24)
ควัน	15 (-)	.0 (0)	32.3 (10)	22 (9)	15.5 (11)
กลิ่น	23.5 (47)	10.5 (6)	38.7 (12)	22 (20)	28.2 (71)
ความชื้น	5.5 (11)	1.8 (1)	6.5 (2)	4.9 (2)	8.5 (6)
ฝุ่น	36.5 (73)	29.8 (17)	45.2 (14)	63.4 (26)	22.5 (16)
สกปรก	13.5 (27)	8.8 (5)	19.4 (6)	19.5 (8)	11.3 (8)
น้ำเน่า	3 (6)	1.8 (1)	6.5 (2)	4.9 (2)	1.4 (1)
อุปกรณ์ไม่ปลอดภัย	12 (24)	10.5 (6)	9..7 (3)	17.1 (7)	11.3 (8)
แสงไม่เพียงพอ	12.5 (25)	3.5 (2)	29 (9)	17.1 (7)	9.9 (7)
คับแคบ	21.5 (43)	17.5 (10)	22.6 (7)	31.7 (13)	18.3 (13)
สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม	12.5 (25)	5.3 (3)	9.7 (3)	26.8 (11)	11.3 (8)
การยกของหนักเกินไป	20.5 (41)	14 (8)	16.1 (5)	39 (16)	16.9 (12)
ไม่มีเลย	27 (54)	31.6 (18)	22.6 (7)	12.2 (5)	33.8 (24)
การมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจากการทำงาน					
มี	84.5 (169)	78.9 (45)	83.9 (26)	97.6 (40)	81.7 (58)
ไม่มี	9.5 (19)	10.5 (6)	9.7 (3)	2.4 (1)	12.7 (9)
ไม่เข้าข่าย	6.0 (12)	10.5 (6)	6.5 (2)	.0 (0)	5.6 (4)
การมีระบบป้องกันอัคคีภัย	**97 (194)**	**100 (57)**	**100 (31)**	**97.6 (40)**	**93 (66)**
ความพอใจในการทำงาน					
ความมั่นคงในอาชีพ					
มั่นคง	70 (140)	68.4 (39)	58.1 (18)	70.7 (29)	76.1 (54)
ไม่มั่นคง	17 (34)	15.8 (9)	22.6 (7)	17.1 (7)	15.5 (11)
ไม่แน่ใจ	13 (26)	15.8 (9)	19.4 (6)	12.2 (5)	8.5 (6)
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
มีโอกาส	65.3 (130)	73.7 (42)	58.1 (18)	39 (16)	77.1 (54)
ไม่มีโอกาส	14.1 (28)	7 (4)	22.6 (7)	29.3 (12)	7.1 (5)
ไม่แน่ใจ	20.6 (26)	19.3 (11)	19.4 (6)	31.7 (13)	15.7 (11)
เคยคิดเปลี่ยนงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา					
เคย	44.5 (89)	38.6 (22)	45.2 (14)	48.8 (20)	46.5 (33)
ไม่เคย	55.5 (111)	61.4 (35)	54.8 (17)	51.2 (21)	53.5 (38)

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านการทำงานของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

การทำงาน	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ดีมาก	54.5 (109)	42.1 (24)	71.0 (22)	53.7 (22)	57.7 (41)
ค่อนข้างดี	44.5 (89)	56.1 (32)	29.0 (9)	46.3 (19)	40.8 (29)
ไม่ค่อยดี	1.0 (2)	1.8 (1)	-	-	1.4 (1)
การดูแลเอาใจใส่พนักงาน					
เพียงพอมาก	31.0 (62)	29.8 (17)	38.7 (12)	12.2 (5)	39.4 (28)
เพียงพอปานกลาง	64.5 (129)	64.9 (37)	58.1 (18)	80.5 (33)	57.7 (41)
ไม่ค่อยเพียงพอ	4.5 (9)	5.3 (3)	3.2 (1)	7.3 (3)	2.8 (2)
ทำงานด้วยความเหนื่อยล้า					
ใช่	62 124)	66.7 (38)	51.6 (16)	63.4 (26)	62 (44)
ไม่ใช่	38 (76)	33.3 (19)	48.4 (15)	36.6 (15)	28 (27)
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
การฝึกอบรมพนักงาน หรือให้ไปดูงานนอกสถานที่					
มี	87.5 (175)	89.5 (51)	90.3 (28)	75.6 (31)	91.5 (65)
ไม่มี	12 (24)	10.5 (6)	9.7 (3)	22 (9)	8.5 (6)
ไม่แน่ใจ	0.5 (1)	.0 (0)	.0 (0)	2.4 (1)	.0 (0)
โอกาสที่จะได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ					
มี 85.8 (151)	88.5 (46)	85.7 (24)	77.4 (24)	87.7 (57)	
ไม่มี	10.8 (19)	5.8 (3)	14.3 (4)	16.1 (5)	10.8 (7)
ไม่แน่ใจ	3.4 (6)	5.8 (3)	.0 (0)	6.5 (2)	1.5 (1)
เคยเข้ารับการอบรม หรือดูงานเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน					
เคย	80.5 (153)	85.7 (48)	83.3 (25)	72.2 (26)	79.4 (54)
ไม่เคย	19.5 (37)	14.3 (8)	16.7 (5)	27.8 (10)	20.6 (14)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านสุขภาพของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง

สุขภาพ	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
จำนวนคนรวม	**100.0 (200)**	**28.5 (57)**	**15.5 (31)**	**20.5 (41)**	**35.5 (71)**
การป่วย					
ป่วยในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา					
ไม่ป่วย	50 (100)	45.6 (26)	51.6 (16)	53.7 (22)	50.7 (36)
ป่วย	50 (100)	54.4 (31)	48.4 (15)	46.3 (19)	49.3 (35)
ป่วยหรือไม่สบายจากการทำงานในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา					
ไม่ป่วย	83.5 (167)	78.9 (45)	93.5 (29)	78 (32)	85.9 (61)
ป่วย	16.5 (33)	21.1 (12)	6.5 (2)	22 (9)	14.1 (10)
การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา					
ไม่เคย	93 (186)	93 (53)	90.3 (28)	100 (41)	90.1 (64)
เคย	7 (14)	7 (4)	9.7 (3)	-	9.9 (7)
การเบิกเงินจากประกันสังคมเมื่อใช้บริการทางการแพทย์					
เบิกได้หมด	64.5 (129)	59.7 (34)	58.1 (18)	82.9(34)	60.6(43)
เบิกได้บางส่วน	4 (8)	5.3 (3)	3.2 (1)	2.4 (1)	4.2 (3)
ไม่ได้ใช้บัตรประกันสังคม	11 (22)	17.5 (10)	16.1 (5)	4.9 (2)	7 (5)
ไม่เคยใช้บัตรประกันสังคม	20.5 (41)	17.5 (10)	22.6 (7)	9.8 (4)	28.2 (20)
พฤติกรรมด้านบวก					
การกินอาหารมื้อหลัก					
กินครบ 3 มื้อ	61 (122)	73.7 (42)	67.7 (21)	61 (25)	47.9 (34)
กินมากกว่า 3 มื้อ	11 (22)	8.8 (5)	12.9 (4)	17.1 (7)	8.5 (6)
กิน 2 มื้อ	27.5 (55)	17.5 (10)	19.4 (6)	21.9 (9)	42.2 (30)
กินเพียง 1 มื้อเท่านั้น	0.5 (1)	-	-	-	1.4 (1)
การออกกำลังกาย					
มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	18.5 (37)	12.3 (7)	19.3 (6)	24.4 (10)	19.7 (14)
3 วันต่อสัปดาห์	6.5 (13)	5.3 (3)	9.7 (3)	4.9 (2)	7 (5)
น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	28.5 (57)	38.6 (22)	22.6 (7)	24.4 (10)	25.4 (18)
ไม่ได้ออกกำลังกาย	46.5 (93)	43.8 (25)	48.4 (15)	46.3 (19)	47.9 (34)
การพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ	**68.5 (137)**	**68.4 (39)**	**67.7 (21)**	**68.3 (28)**	**69 (49)**
การอาบน้ำ					
2 ครั้ง ทุกวัน	84 (168)	87.7 (50)	83.9 (26)	73.2 (30)	87.4 (62)
2 ครั้งบางวัน	2.5 (5)	3.5 (2)	-	2.4 (1)	2.8 (2)
มากกว่า 2 ครั้ง ทุกวัน	12 (24)	8.8 (5)	12.9 (4)	24.4 (10)	7 (5)
1 ครั้ง ทุกวัน	1.5 (3)	-	3.2 (1)	-	2.8 (2)
การแปรงฟัน					
2 ครั้ง ทุกวัน	70.5 (141)	66.7 (38)	71 (22)	68.4 (28)	74.6 (53)
2 ครั้ง บางวัน	1.0 (2)	-	-	2.4 (1)	1.4 (1)
มากกว่า 2 ครั้ง	28 (56)	33.3 (19)	29 (9)	26.8 (11)	24.0 (17)
1 ครั้ง ทุกวัน	0.5 (1)	-	-	2.4 (1)	-

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านสุขภาพของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

สุขภาพ	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
พฤติกรรมเสี่ยง					
พฤติกรรมการสูบบุหรี่					
ไม่เคยสูบเลย	76.5 (153)	82.4 (47)	70.9 (22)	82.9 (34)	70.4 (50)
ปัจจุบันไม่สูบ แต่เคยสูบ	8.5 (17)	7 (4)	9.7 (3)	4.9 (2)	11.3 (8)
สูบนานๆ ครั้ง	5 (10)	1.8 (1)	9.7 (3)	7.3 (3)	4.2 (3)
สูบเป็นประจำ	10 (20)	8.8 (5)	9.7 (3)	4.9 (2)	14.1 (10)
พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์					
ไม่เคยดื่มเลย	33.5 (67)	40.3 (23)	25.8 (8)	41.5 (17)	26.8 (19)
ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม	7.5 (15)	8.8 (5)	6.4 (2)	7.3 (3)	7 (5)
ดื่มนานๆ ครั้ง	34 (68)	26.3 (15)	32.3 (10)	34.1 (14)	40.8 (29)
ดื่มเดือนละ 1-2 ครั้ง	12.5 (25)	12.3 (7)	19.4 (6)	4.9 (2)	14.1 (10)
ดื่มเป็นบางวัน(1-2 ครั้งต่อสัปดาห์)	9.5 (19)	8.8 (5)	9.7 (3)	9.8 (4)	9.9 (7)
ดื่มค่อนข้างบ่อย(3-4 ครั้งต่อสัปดาห์)	3 (6)	3.5 (2)	6.4 (2)	2.4 (1)	1.4 (1)
การดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง					
ไม่เคยดื่มเลย	69.5 (139)	73.7 (42)	67.7 (21)	70.7 (29)	66.2 (47)
ปัจจุบันไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม	3.0 (6)	1.8 (1)	6.5 (2)	5.0 (2)	1.4 (1)
ดื่มนานๆ ครั้ง	11.5 (23)	14 (8)	9.7 (3)	7.3 (3)	12.7 (9)
ดื่มเดือนละ 1-2 ครั้ง	6.0 (12)	.0 (0)	9.7 (3)	7.3 (3)	8.5 (6)
ดื่มเป็นบางวัน(1-2 ครั้งต่อสัปดาห์)	5.0 (10)	7 (4)	3.2 (1)	7.3 (3)	2.8 (2)
ดื่มค่อนข้างบ่อย(3-4 ครั้งต่อสัปดาห์)	3.0 (6)	-	-	2.4 (1)	7 (5)
ดื่มทุกวัน	2.0 (4)	3.5 (2)	3.2 (1)	-	1.4 (1)
การมีเพศสัมพันธ์ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา					
ไม่มีเพศสัมพันธ์	33.7 (67)	36.8 (21)	33.3 (10)	43.9 (18)	25.4 (18)
มีเพศสัมพันธ์	66.3 (132)	63.2 (36)	66.7 (20)	56.1 (23)	74.6 (53)
พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยกับ					
สามีหรือภรรยา (จำนวน = 103 คน)					
ใช้เป็นประจำ	5.8 (6)	10.3 (3)	6.2 (1)	-	5.4 (2)
ใช้เป็นบางครั้ง	6.8 (7)	3.5 (1)	6.2 (1)	-	13.5 (5)
ไม่เคยใช้เลย	87.4 (90)	86.2 (25)	87.6 (14)	100 (20)	81.1 (30)
แฟน คนรัก เพื่อนสนิท ที่เป็นผู้หญิง (จำนวน = 23 คน)					
ใช้เป็นประจำ	34.8 (8)	57.1 (4)	.0 (0)	-	33.3 (4)
ใช้เป็นบางครั้ง	26.1 (6)	14.3 (1)	50 (1)	-	33.3 (4)
ไม่เคยใช้เลย	39.1 (9)	28.6 (2)	50 (1)	100 (2)	33.4 (4)
แฟน คนรัก เพื่อนสนิท ที่เป็นผู้ชาย (N = 8 คน)					
ใช้เป็นประจำ	12.5 (1)	-	-	-	25.0 (1)
ใช้เป็นบางครั้ง	25.0 (2)	-	100 (1)	-	25.0 (1)
ไม่เคยใช้เลย	62.5 (5)	100 (2)	-	100 (1)	50.0 (5)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละขององค์ประกอบด้านสุขภาพของคนทำงาน จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง (ต่อ)

สุขภาพ	รวม (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
ผู้หญิงอื่น (N = 6 คน)					
ใช้เป็นประจำ	66.6 (4)	66.7 (2)	-	100 (1)	100 (1)
ใช้เป็นบางครั้ง	16.7 (1)	33.3 (1)	-	-	-
ไม่เคยใช้เลย	16.7 (1)	-	100 (1)	-	-
หญิงขายบริการทางเพศ (N = 5 คน)					
ใช้เป็นประจำ	80 (4)	66.7 (2)	100 (1)	-	100 (1)
ไม่เคยใช้เลย	20 (1)	33.3 (1)	-	-	-
การซื้อลอตเตอรี่					
ไม่เคยซื้อ	26.5 (53)	28.1 (16)	16.1 (5)	31.7 (13)	26.8 (53)
นานๆ ซื้อที	33 (66)	26.3 (15)	48.4 (15)	24.3 (10)	36.6 (26)
ซื้อบางงวด	20 (40)	22.8 (13)	12.9 (4)	22 (9)	19.7 (14)
ซื้อทุกงวด	20.5 (41)	22.8 (13)	22.6 (7)	22 (9)	16.9 (12)
การพนัน					
ไม่เคยเล่น	84.5 (169)	82.5 (47)	80.6 (25)	87.8 (36)	85.9 (61)
นานๆ เล่นที	10 (20)	7 (4)	19.4 (6)	9.8 (4)	8.5 (6)
เล่นบ้างเป็นบางครั้ง	5.5 (11)	10.5 (6)	.0 (0)	2.4 (1)	5.6 (4)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยความสุขเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการจัดการกับปัญหา จำแนกตามจังหวัดตัวอย่าง

	ค่าเฉลี่ยความสุข (จำนวนคน)	กรุงเทพฯ	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	ชลบุรี
การจัดการกับปัญหา					
จัดการได้ตามที่คาดหวังไว้	7.79 (34)	8.25 (12)	7.17 (6)	7.56 (9)	7.86 (7)
จัดการได้เป็นส่วนใหญ่	7.09 (78)	7.12 (25)	7.50 (8)	7.12 (17)	6.93 (28)
จัดการได้เป็นบางส่วน	6.45 (87)	6.20 (20)	6.41 (17)	6.50 (14)	6.58 (36)
ไม่สามารถจัดการได้เลย	5 (1)			5 (1)	

หมายเหตุ ความสุขมีคะแนนตั้งแต่ 0 – 10 คะแนน

รายชื่อคณะทำงาน
โครงการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงาน
ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

นักวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ตั้งชลทิพย์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ
5. นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์

นักวิจัยผู้ช่วย

1. นางสาวพอตา บุนยตีรณะ
2. นางสาววรรณภา อารีย์

ผู้ควบคุมงานสนาม

1. นางสาวพอตา บุนยตีรณะ
2. นางสาวสุภรต์ จรัสสิทธิ์
3. นางสาววรรณภา อารีย์

พนักงานสัมภาษณ์

1. นางสาวรัตนาพร อินทร์เพ็ญ
2. นางสาวกาญจนา เทียนลาย
3. นายภรภัทร ภังคานนท์
4. นายสงบสุข นาสวนสุวรรณ
5. นายพันธ์ศักดิ์ ชาวดง
6. นายสุวัฒนา ไพรแก่น
7. นางสาวนพภาภรณ์ เปาจีน นักศึกษาฝึกงานจากมหาวิทยาลัยนเรศวร
8. นางสาวสมาภรณ์ โพธิ์มั่น นักศึกษาฝึกงานจากมหาวิทยาลัยนเรศวร
9. นางสาวพิชานัน จันทรา นักศึกษาฝึกงานจากมหาวิทยาลัยนเรศวร
10. นางสาวสุพัฒนา เปรมใจ นักศึกษาฝึกงานจากมหาวิทยาลัยนเรศวร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

2008

คุณภาพชีวิตคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

Quality of Life of Thai Workers in Industrial and Service Sectors