

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กของอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ได้เก็บข้อมูลจากลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนเถินบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง เพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

ผู้ให้ข้อมูลครั้ง คือ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนเถินบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามทั้งแบบปลายเปิด และแบบปลายปิด

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของลูกจ้าง

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนเถินบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการประเภท แวนตา เทป ซีดี อุปกรณ์ไฟฟ้า โทรทัศน์ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปวช. มีสถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่จำนวนบุตรของผู้มีสถานภาพสมรส มีชาย 1 คน มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำปาง ที่อยู่อาศัยปัจจุบันเป็นบ้านของตนเอง ระยะเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงานใช้เวลา 1 – 30 นาที และเหตุผลส่วนใหญ่ที่เลือกทำงานกับนายจ้างรายปัจจุบันคือต้องการหางานทำ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับนายจ้างรายปัจจุบันตั้งแต่ 37 เดือนขึ้นไป รายได้ประจำต่อเดือนโดยประมาณระหว่าง

3,000 – 5,000 บาท ค่าใช้จ่ายต่อเดือนโดยประมาณต่ำกว่า 3,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนหน้าคือรับจ้างทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนน เถินบุรี อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานขาย ลักษณะงานคืองานขายสินค้า ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร มีวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ไม่ต้องทำงานเป็นกะ ไม่มีการทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ มีเวลาพัก 1 ครั้งต่อวัน โดยพักครั้งละ 60 นาที มีวันหยุดน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 วันต่อสัปดาห์ ไม่มีวันหยุดประจำปี และไม่มีวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ระบุวันลาป่วยมีจำนวนวันลาป่วยต่อปีมากกว่า 7 วันขึ้นไป ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ส่วนลูกจ้างที่ระบุวันลาอีกมีจำนวนวันลาอีกต่อปีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 วัน ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาอีก วิธีการจ่ายค่าจ้างจ่ายเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่ไม่มีอัตราค่าตอบแทนในการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ส่วนที่มีจะเป็นค่าทำงานล่วงเวลา ไม่มีการขึ้นค่าจ้าง ส่วนที่มีการขึ้นค่าจ้างมีการขึ้นค่าจ้าง 1 ครั้งต่อปี และขึ้น 200 บาทต่อปี สวัสดิการด้านอาหารนายจ้างไม่ได้จัดให้เลย สวัสดิการด้านน้ำดื่มนายจ้างจัดให้ เครื่องแบบพนักงานนายจ้างไม่ได้จัดให้เลย ที่พักนายจ้างไม่ได้จัดให้เลย ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี เงินพิเศษอื่นๆส่วนใหญ่ไม่มี ส่วนที่มีจะอยู่ในรูปแบบของโบนัส และแะ๊ะเอีย ไม่มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการทำงานและไม่เกี่ยวกับการทำงาน มีระบบประกันสังคม ส่วนที่มีบริการสหธนาคารอื่นๆที่นายจ้างจัดให้และส่วนที่ไม่มีบริการสหธนาคารอื่นๆที่นายจ้างจัดให้มีสัดส่วนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีที่ประสบอันตรายจากการทำงานนายจ้างจะให้ความช่วยเหลือ และให้ความช่วยเหลือโดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายเองโดยตรง วิธีที่นายจ้างปฏิบัติเมื่อเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุ ส่วนที่ระบุคือวิธีการการดักเตือนด้วยวาจา สิ่งที่นายจ้างจะดำเนินการในกรณีที่มีการเลิกจ้างนั้น ลูกจ้างไม่แน่ใจว่านายจ้างจะปฏิบัติอย่างไร สิทธิของลูกจ้างในการร้องทุกข์กับนายจ้างเรื่องเวลาการทำงาน เรื่องวันหยุด เรื่องเงินเดือน และเงินพิเศษอื่นๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีสิทธิและกล้าใช้สิทธิอื่นๆ และมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 6 มิติ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเงินจังหวัดลำปางอยู่ในระดับดี หรือมีความพอใจมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) ในด้านต่างๆ คือ

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่อง ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานเรื่อง การไม่เลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงาน ขณะทำงาน และการเลิกจ้างงาน

มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตเรื่อง งานกับสภาพทางสังคมและชุมชน

มิติที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเรื่อง ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของนายจ้างกับลูกจ้าง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ

ด้านความมั่นคงของอาชีพลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ไม่มี ความมั่นคง เนื่องจากไม่มีสัญญาจ้างงาน มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงานในบางส่วน การหมุนเวียนงานในหน้าที่มีบางส่วน มีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เวลาทำงานไม่กระทบต่อชีวิตครอบครัว ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเนื่องจากไม่มีการขึ้นเงินเดือน ไม่มีความจำเป็นที่ต้องรวมตัวกันของแรงงานในอาชีพ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานรัฐบาล

ด้านสวัสดิการที่ต้องการจากนายจ้าง 3 อันดับได้แก่

1. เพิ่มเงินเดือน
2. ค่ารักษาพยาบาล
3. วันหยุดตามกฎหมายแรงงาน

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือประเภทของสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเงินจังหวัดลำปาง โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างออกเป็น 6 มิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นมีอยู่ทั้งหมด 2 มิติ ดังต่อไปนี้

มติที่ 1 ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน 3 ด้านได้แก่ สวัสดิการ ชั่วโมงในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

มติที่ 3 ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางวิจัยทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางวิจัยทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง มีประเด็นที่สำคัญที่พบจากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งควรแก่การพิจารณาเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ

ด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของลูกจ้าง

ในด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของลูกจ้างจากการศึกษาพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช. แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนดินบุรีมีความนิยมจ้างลูกจ้างที่มีอายุน้อยอยู่ในช่วงวัยทำงานซึ่งเป็นวัยที่บรรลุนิติภาวะ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นงานขายสินค้า ซึ่งก็จัดอยู่ในงานบริการอีกรูปแบบหนึ่งที่ต้องใช้ความอดทนอดกลั้น ต้องพบเจอกับลูกค้าหลายๆประเภท ซึ่งงานประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีการศึกษาสูง ส่วนเรื่องรายได้ประจำต่อเดือนโดยประมาณอยู่ระหว่าง 3,000 – 5,000 บาท และค่าใช้จ่ายต่อเดือนโดยประมาณต่ำกว่า 3,000 บาท แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมีการค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่ำ เนื่องจากลูกค้าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดลำปาง และมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักอาศัยประกอบกับแหล่งที่ตั้งของสถานประกอบการ และที่พักอาศัยอยู่ในเขตที่มีค่าครองชีพต่ำทำให้ลูกจ้างใช้จ่ายอย่างเพียงพอกับเงินเดือน และประเด็นที่ควรพิจารณาอีกเรื่องหนึ่งคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างรายปัจจุบันคือมีอายุงาน 37 เดือนขึ้นไปจำนวนร้อยละ 30.5 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควร อาจเป็นเพราะต้องการที่จะมีงานทำ ไม่อยาก

เปลี่ยนงานบ่อยๆ อยากรู้ใกล้ชิดกับครอบครัว เนื่องจากในช่วงที่เศรษฐกิจเจริญรุ่งเรืองหรือก่อนปี พ.ศ. 2540 แรงงานส่วนใหญ่เข้าไปหางานทำในเมืองหรือในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ต่าง ในช่วงที่สถานประกอบการและห้างร้านต่างๆ ประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีการเลิกจ้าง ลูกจ้างเป็นจำนวนมากต้องประสบปัญหาการว่างงาน แรงงานจึงย้ายกลับถิ่นฐานและหางานทำในถิ่นฐานของตนเอง ปัจจุบันจึงไม่ต้องการอพยพไปหางานทำที่อื่น และมีความพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างได้จัดให้ ประกอบกับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและนายจ้าง

ด้านสถานภาพของลูกจ้าง

ในด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีการฝ่าฝืนข้อบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในหลายเรื่องด้วยกัน คือ วันทำงานลูกจ้างร้อยละ 42.4 มีการทำงานสัปดาห์ละ 7 วัน โดยไม่มีวันหยุด ลูกจ้างร้อยละ 40.7 ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างร้อยละ 28.0 ไม่มีวันหยุดประจำปี และร้อยละ 39.8 ไม่มีวันหยุดตามประเพณี ซึ่งวันหยุดต่างๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุไว้ว่าให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือลูกจ้างตามผลงาน วันหยุดตามประเพณีต้องไม่น้อยกว่า 13 วันต่อสัปดาห์ โดยกำหนดจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในกรณีวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดชดเชยในวันถัดไป ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปีสำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ซึ่งตามข้อมูลที่กล่าวมาแล้วนั้นนายจ้างบางสถานประกอบการยังคงมีการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ได้จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดใดๆ เลย ในเรื่องวันลาป่วยและวันลาพัก ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยและวันลาพัก ซึ่งอาจมาจากการที่ไม่มีสัญญาจ้างงานงานเป็นลายลักษณ์อักษร จึงไม่มีกำหนดจำนวนวันที่ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้แน่นอน ซึ่งเมื่อลูกจ้างป่วยหรือมีกิจธุระจำเป็นต้องมีการขออนุญาตในการลาเป็นคราวๆ ไป ซึ่งนายจ้างอาจไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยหรือลาพักให้ลูกจ้าง ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานที่ระบุให้ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาไม่เกิน 30 วันต่อปี และสามารถลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ยังมีลูกจ้างบางส่วนมีชั่วโมงการทำงานวันละ 8.30 ชั่วโมงขึ้นไป ถือว่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ถึงแม้ว่างานพาณิชยกรรมและงานบริการกฎหมายจะอนุโลมให้ลูกจ้างทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงใน 1 สัปดาห์แล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ซึ่งเมื่อรวมจำนวนชั่วโมงใน 1 สัปดาห์แล้วลูกจ้างก็ยังมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ในเรื่องเวลาพัก ลูกจ้างไม่มีเวลาพักที่แน่นอนมากถึงร้อยละ

45.8 และมีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงถือว่าต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทพาณิชย์กรรมและบริการ ลูกจ้างส่วนใหญ่สามารถพักในช่วงเวลาที่ไม่มียูกค้า ซึ่งไม่สามารถคำนวณได้ว่าวันหนึ่งๆลูกจ้างจะมีเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นเวลานานเท่าใด ขึ้นอยู่กับปริมาณลูกค้าว่าจะมีมากน้อยในช่วงใดด้วย ในเรื่องของสวัสดิการ ส่วนใหญ่มีการจัดน้ำดื่มให้ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า จากการสังเกตเรื่องห้องน้ำห้องส้วม นายจ้างจะจัดให้ลูกจ้างใช้ร่วมกับลูกค้าซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ และไม่สะอาดเท่าที่ควร ส่วนในสวัสดิการด้านอื่นๆนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่นายจ้างมีการจัดให้โดยไม่คิดมูลค่าได้แก่ อาหารและเครื่องแบบพนักงานในสัดส่วนที่เท่ากันคือร้อยละ 16.1 ที่พักร้อยละ 5.1 การตรวจสุขภาพประจำปีปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 22.9 ที่พักบางสถานประกอบการมีการจัดที่พักให้แก่ลูกจ้าง สามารถมองอีกแง่หนึ่งได้ว่า การที่ลูกจ้างพักอยู่กับนายจ้างทำให้สามารถเรียกใช้ทำงานได้ตลอดเวลา ซึ่งบางงานอาจจะนอกเหนือจากหน้าที่หรืออาจเป็นงานในหน้าที่แต่ทำล่วงเวลา โดยไม่จ่ายค่าจ้างเพิ่ม ทำให้ลูกจ้างถูกใช้งานหนัก และมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่อง งานกับการพักผ่อน และร้อยละ 50.0 นายจ้างจัดบริการสันทนาการให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นการช่วยให้ลูกจ้างได้รับการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

จากสภาพการทำงานที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่ว่าจะเป็วันทำงาน วันหยุดต่าง ๆ วันลา เวลาพัก ชั่วโมงการทำงาน ที่มีการฝ่าฝืนข้อบังคับของกฎหมาย สามารถวิเคราะห์ได้ว่าอาจเกิดจากการกำหนดสภาพการทำงานต่าง ๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนถนนเจริญบุรี ขึ้นอยู่กับการกำหนดของนายจ้าง และประเภทสถานประกอบการ เนื่องจากการทำงานของลูกจ้างไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร จึงไม่มีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในบางกรณีทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบเพื่อผลกำไรของธุรกิจนั้น ๆ เช่น ในบางครั้งถึงแม้ว่าจะถึงเวลาปิดร้านแล้ว แต่ยังมีลูกค้าอยู่ในร้านก็ไม่สามารถที่จะปฏิเสธลูกค้าได้ เพราะอาจจะเป็นเหตุให้เสียลูกค้ารายนั้น ๆ ไป ดังนั้นแม้กฎหมายกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักรวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง มีวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี สถานประกอบการบางส่วนทำการเปิดให้บริการทุกวันตลอดทั้งปี ไม่มีวันหยุด ลูกจ้างต้องทำงานทุกวัน เว้นแต่นายจ้างจะปิดทำการจึงจะมีโอกาสได้หยุดงานได้ งานส่วนใหญ่ที่ลูกจ้างทำเป็นงานบริการ ช่วงเวลาทำงานจึงต้องมีความยืดหยุ่นตามลูกค้า ชั่วโมงการทำงานจึงเกินจากที่กฎหมายกำหนด และในส่วนของวันหยุดตามประเพณีสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถลา

หยุดได้ มีผลเนื่องมาจากว่าในวันหยุดตามประเพณีต่าง ๆ มักจะมีลูกจ้างซึ่งมีเวลาว่างเนื่องจากได้หยุดงานมาใช้บริการมากกว่าปกติ จึงเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างหยุดงานไม่ได้

นอกจากนี้อาจจะเกิดจากความเข้าใจผิดของนายจ้างเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนายจ้างอาจคิดว่ากฎหมายไม่ได้คุ้มครองในสถานประกอบการขนาดเล็ก ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ค่อยทราบข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้จะทราบแต่อาจจะไม่กล้าฟ้องร้องกับนายจ้าง เพราะส่วนใหญ่ไม่ได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร กลัวถูกให้ออกจากงานหากทำตัวมีปัญหาต่อนายจ้าง ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ และถูกเอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนในการทำงาน

เรื่องเงินพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของโบนัส และเด๊ะเอีย ซึ่งเงินโบนัสก็จะขึ้นอยู่กับการขายสินค้าและบริการของสถานประกอบการ ถ้าหากมีลูกจ้างมากหรือขายสินค้าได้มากก็จะได้รับโบนัสมากขึ้น

เรื่องการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่นายจ้างส่วนใหญ่จะอบรมลูกจ้างเองโดยตรง เกี่ยวกับทักษะการขาย และการอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมขณะทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่านายจ้างไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรม ต้องมีการศึกษากันต่อว่าในพื้นที่ได้มีการจัดฝึกอบรมเกิดขึ้นบ้างหรือไม่ มีการจัดบ่อยแค่ไหน และมีความสะดวกในการเข้าฝึกอบรมเพียงใด เพราะหากในพื้นที่ไม่ได้มีการจัดฝึกอบรมเลย ก็ไม่สามารถสรุปได้ว่านายจ้างไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้

สำหรับเรื่องการร้องทุกข์ เป็นที่น่าสังเกตว่า ลูกจ้างทุกคนทราบว่าตนเองมีสิทธิในการร้องทุกข์ แต่ไม่ใช้สิทธินั้น เนื่องจากไม่กล้าใช้สิทธิ เพราะกลัวนายจ้างจะไม่พอใจ แสดงว่าในการทำงานลูกจ้างได้ใกล้ชิดคนนายจ้าง จนเกิดความเกรงใจนายจ้างมาก และเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิในการทำงาน แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ลูกจ้างคิดว่ายังรับได้ ลูกจ้างจึงไม่ร้องทุกข์กับนายจ้าง เพื่อเป็นการรักษาน้ำใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นในการพิทักษ์สิทธิของลูกจ้าง สามารถทำได้โดยการใช้การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระดับทวิภาคระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 มิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับดี หรือมีความพอใจมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิตีที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ค่าจ้าง

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเหมาะสมของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในระดับดีหรือพอใจมากต่อค่าจ้าง อาจเนื่องมาจากได้รับค่าจ้างในระดับที่น่าพอใจเหมาะสมกับการงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่อยู่ในระดับที่พอเพียงกับเงินเดือนที่ได้รับแสดงให้เห็นว่าค่าครองชีพในพื้นที่ที่ทำการศึกษานี้ไม่สูงมากนัก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีหรือพอใจมากต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบจัดได้เหมาะสมกับประเภทของงาน และมีที่นั่งพักผ่อนอิริยาบถที่ถูกสุขลักษณะและบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองไม่ตึงเครียด

มิตีที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเหมาะสมของการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานกรณีการไม่เลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติขณะทำงาน และการไม่เลือกปฏิบัติในการเลิกจ้างงานอยู่ในระดับดี หรือมีความพอใจมากต่อการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน อาจจะเนื่องมาจากนายจ้างให้ความยุติธรรมแก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน

มิตีที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต

งานกับสถานภาพทางสังคม และชนชั้น

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเหมาะสมของงานกับสถานภาพทางสังคม และชนชั้นอยู่ในระดับดีหรือมีความพอใจมากต่องานกับสถานภาพทางสังคมและชนชั้น เนื่องจากงานที่ลูกจ้างทำส่วนใหญ่นั้นเป็นงานสุจริตที่อยู่ทั่วไปในสังคม จึงไม่ได้สร้างความเหลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นแก่ตัวลูกจ้างกับคนอื่น ๆ ในสังคม

มิตีที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอยู่ในระดับดีหรือมีความพอใจมากต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากว่านายจ้างให้ความสำคัญสนทนากับลูกจ้าง และรับรู้ปัญหาในบางเรื่อง มีโอกาสให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง

**ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
ประกอบการต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง**

หรือความมีอิทธิพลของประเภทสถาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง โดยพิจารณาเฉพาะประเด็นที่มีความสัมพันธ์ และแยกตามมิติ 6 มิติได้แก่

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ หรือประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีผลทำให้สวัสดิการที่ลูกจ้างควรได้รับแตกต่างกันไปด้วย ลูกจ้างบางสถานประกอบการมีสวัสดิการให้ในหลาย ๆ คน มีค่ารักษาพยาบาล โบนัส เต๊ะเอีย มีการขึ้นเงินเดือนทุกปีบางแห่งมีค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา มีค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด
- ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงในการทำงาน หรือประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อชั่วโมงในการทำงาน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ชั่วโมงในการทำงานไม่เท่ากัน จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่ทำงานตรงตามเวลา และมีกำหนดเวลาที่แน่นอน คือ ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แต่สถานประกอบการบางประเภทจะต้องมีการยืดหยุ่นตามลูกค้า ได้แก่ สถานประกอบการประเภทขายสินค้า และสถานประกอบการประเภทบริการ เช่น ร้านอาหาร
- ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน หรือประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในประเภทสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความมั่นคงในการทำงานต่างกัน จะเห็นได้ว่าลูกจ้างในบางสถานประกอบการมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร และมีระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทำให้ลูกจ้างมีความไว้วางใจ และมั่นใจในสถานประกอบการที่ทำอยู่ และทำให้มีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้กับสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีการทำสัญญาจ้างนั้นมีอยู่น้อยแห่ง เพื่อความมั่นคงในอาชีพของผู้จ้าง กฎหมายควรจะมีการบังคับอย่างจริงจัง และระบุว่าสถานประกอบการขนาดเล็กต้องมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรในการจ้างงานทุกครั้ง

มิตีที่ 3 การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการวางแผนการทำงาน หรือประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน จากผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการบางประเภทให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างจึงเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ลูกจ้างถือเป็นผู้ที่ปฏิบัติยอมรับรู้ปัญหาว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติ และการที่ให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในสถานประกอบการบางประเภทไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนในการทำงาน เช่น ร้านขายของชำ ร้านเสริมสวย ลูกจ้างจึงไม่มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประเภทสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ได้รับการยืนยัน คือ ประเภทสถานประกอบการมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง หรือลูกจ้างในแต่ละประเภทสถานประกอบการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทั้งหมดที่ได้เสนอมาแล้วนั้น ผู้ศึกษาพบว่ายังมีบางประเด็นปัญหาของ คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปางที่ ต้องการการแก้ไข และนำที่จะนำมาทำการศึกษาต่อยอดออกไปเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กให้ดียิ่งขึ้น จึงอยากให้ข้อเสนอแนะในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลและคอยให้ความช่วยเหลือกับลูกจ้างเมื่อได้รับความเดือดร้อน ควรที่จะมีการขยายงานในเชิงลึกให้มากขึ้น ซึ่งอาจจะสามารถดำเนินการในรูปแบบของการจัดเจ้าหน้าที่เข้าตรวจเยี่ยมในสถานประกอบการต่าง ๆ หรือ เป็นการจัดตั้งหน่วยงานย่อยในพื้นที่ที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่อย่างหนาแน่น เพื่อที่จะได้เพิ่มความเข้มงวดในการบังคับให้สถานประกอบการซึ่งมีการจ้างงาน ให้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพราะจากพื้นที่ศึกษาพบว่า ไม่

มีหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ตั้งอยู่เลย ทำให้นายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้อง จึงยังมีการทะเลาะ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอยู่มาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในด้านความสำเร็จของนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่ากฎหมายที่ทางรัฐบาลได้จัดตั้งขึ้นมาสามารถช่วยให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการ และการคุ้มครองตามกฎหมายได้ทั่วถึงหรือไม่
2. ควรศึกษาในด้านการใช้สิทธิของลูกจ้างจากการทำประกันสังคมว่าลูกจ้างได้ใช้สิทธิที่ได้รับจากการทำประกันสังคมคุ้มกับจำนวนเงินที่เสียไปหรือไม่