

เอกสารผลงานลำดับที่ 3

เรื่อง

บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดต่อการให้คำปรึกษา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษา
โรงงานอุตสาหกรรมลับประดกระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดย

นายรัชชัย อูราสุข

ผู้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช)
ตำแหน่งเลขที่ 609

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

14224

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง“บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลของโรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง หาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกลไกการให้คำปรึกษาของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงยุทธศาสตร์สำหรับอุตสาหกรรมที่มีลักษณะปัญหาแรงงานฤดูกาลเช่นเดียวกัน

การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความ ผลการศึกษาที่ได้พบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากโรงงานจำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.89 จากทั้งหมด 19 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 26-35 ปี อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ อยู่ในระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีว-ศึกษาตอนต้นมากที่สุด ในส่วนของสถานภาพสมรสของผู้ตอบที่เป็นเจ้าหน้าที่บุคคลส่วนใหญ่สมรสแล้ว ขณะที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสัดส่วนระหว่างผู้สมรสแล้วกับผู้ที่เป็นโสดไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้สถานภาพการจ้างงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋องมักจ้างเป็นพนักงานประจำรายเดือน ขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิตมักจ้างในลักษณะพนักงานรายวันทั้งแบบประจำและชั่วคราว

สำหรับสภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลใน โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมสับปะรดกระป๋อง มักเผชิญกับปัญหาผลผลิตล้นเกินความต้องการในช่วงต้นปีเกือบทุกปี และปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบในช่วงเดือนกรกฎาคม-

สิงหาคมของทุกปี โดยในช่วงที่มีปัญหาวัตถุดิบขาดแคลน นายจ้างจะเลือกใช้วิธีการลดต้นทุนด้วยการลดชั่วโมงการทำงาน และลดวันการทำงานเป็นลำดับแรก ๆ สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องมาจากโรงงานลับประดกระบังยังมีปัญหาขาดแคลนแรงงานในการผลิตอยู่มาก การไหลเข้าและไหลออกของพนักงานยังอยู่ในอัตราสูง ทั้งนี้อัตราการลดวันทำงานที่โรงงานดำเนินการอยู่ระหว่าง 1-3 วัน ขณะที่การลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาอยู่ระหว่าง 2-3 ชั่วโมง

สำหรับการหยุดการผลิตเนื่องจากวัตถุดิบขาดแคลนนั้น ในการศึกษานี้พบว่า มีโรงงานเพียง 6 โรงงานที่มีการหยุดการผลิตเนื่องจากปัญหาดังกล่าว โดยลักษณะการหยุดการผลิตมีทั้งแบบที่เป็นหยุดการผลิตทั้งหมดในระยะสั้นประมาณ 1-3 วัน และแบบระยะยาว คือ 15-90 วัน และหยุดการผลิตบางส่วน เช่น บางสายการผลิต ซึ่งการหยุดการผลิตบางส่วนมักเป็นการหยุดในระยะยาวระหว่าง 45-60 วัน

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งพบว่า เมื่อโรงงานหยุดการผลิตทั้งแบบบางส่วนและทั้งหมด โรงงานเลือกที่จะให้พนักงานมาทำงานอื่น ๆ โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติมากที่สุด (ร้อยละ 33.9) อย่างไรก็ตามจะพบว่า มีบางโรงงานที่เลิกจ้างแรงงาน ซึ่งแม้จะมีจำนวนน้อย และมีจำนวนพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีนี้ไม่มากนัก แต่ก็ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำหรับทางออกที่พนักงานปฏิบัติเมื่อต้องถูกเลิกจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานหันกลับไปทำอาชีพการเกษตร รองลงมาคือ การรอคอยโรงงานเดิมจ้างงานกลับเข้าไปใหม่ หยุดพักอยู่บ้านโดยไม่ทำอะไร และเปลี่ยนโรงงาน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความมั่นคงทางสังคมจะพบว่า พนักงานกลุ่มที่ต้องหยุดการผลิตอันเกิดจากปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบ ต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อรองรับกับการครองชีพจนถึงระยะเวลาที่ได้รายได้จากการทำงานครั้งใหม่ แต่จากงานศึกษาพบว่า มีพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถวางแผนชีวิตอาศัยการเก็บหอมรอมริบขณะทำงานเพื่อเก็บไว้ใช้เป็นเงินสำรองขณะที่ถูกเลิกจ้างได้ ขณะที่พนักงานบางส่วนไม่สามารถทำได้

เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องกู้หนี้ยืมสิน หรืออาศัยรายได้จากญาติพี่น้อง
สำหรับข้อเสนอแนะต่อบทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการ
ให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงาน
อุตสาหกรรมสับประรดกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้เสนอใน 2 ประเด็น คือ
(1) ในฝ่ายของนายจ้าง ควรมีการจัดระบบการผลิต ด้วยการกำหนดการผลิตให้สอดคล้อง
กับภาคเกษตรกรรม กำหนดแหล่งวัตถุดิบ มีการทำข้อตกลงร่วมกับเกษตรกร ทั้งนี้ต้อง
ควบคุมการผลิต รวมถึงเทคโนโลยีการผลิตให้ไปในแนวเดียวกัน นอกจากนี้ยังควรมีการ
เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต มีการปรับปรุงคุณภาพสินค้า มีการวางแผนด้านแรงงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดการวิจัยภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้การผลิต
มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงวิจัยเพื่อพัฒนาการผลิตในแบบอื่น ที่เป็นผลไม้ฤดูกาลในระหว่าง
ที่สับประรดขาดแคลน มีการจัดการระบบตลาด ส่งเสริมให้มีการรักษาเสถียรภาพทางธุรกิจ
ด้วยการรวมกลุ่มทางธุรกิจ เพื่อลดปัญหาการส่งออกไม่ให้แข่งขันกันเองระหว่างผู้ผลิต
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ผลิตด้วยกัน รวมถึงการสร้างระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการ
กำหนดปริมาณความต้องการ แหล่งวัตถุดิบ ข้อมูลการผลิตทางการตลาดของโรงงาน และ
ข้อมูลการผลิตของโลก (2) ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายลูกจ้าง ควรให้ความช่วยเหลือโดยการเจรจากับ
นายจ้าง หางานให้พนักงานบางกลุ่มที่ต้องดูแลครอบครัวที่ยากจน ส่งเสริมและพัฒนา
ศักยภาพของลูกจ้างให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงวางแผน จัดหาตลาดแรงงานอื่นที่
เหมาะสมเพื่อรองรับแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในขณะที่ยังไม่มี
จ้างงานครั้งใหม่ และพัฒนาระบบข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
เพื่อเป็นข้อมูลให้ลูกจ้างได้วางแผนการทำงานของตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับประคกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ผู้รับการประเมินต้องขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมสับประคกระป๋องจำนวน 19 โรงงาน ได้แก่ (ผู้ตอบแบบสอบถาม/ผู้ให้ข้อมูล) ขอขอบคุณ คุณสันติชัย อินทรอ่อน ในการประสานงานและรวบรวมข้อมูล ความบกพร่องที่เกิดขึ้นในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้รับการประเมินขอรับไว้ทั้งหมด

รัชชัย อูราสุข
ผู้รับการประเมิน

คำนำ

การศึกษายาบทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อแก้ปัญหาแรงงานฤดูกาล: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมลับประดกระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในช่วงฤดูกาลวัตถุดิบ (ลับประด) ขาดแคลน ซึ่งการได้มาซึ่งข้อมูลอาจจะเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพียงไม่กี่เดือน ซึ่งปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นจึงไม่ค่อยกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนงานมากตามที่ได้คาดการณ์ไว้

การหยุดการผลิตของโรงงานเป็นการชั่วคราว อาจจะก่อให้เกิดผลดีต่อแรงงานเหล่านั้นในอีกทางหนึ่ง เพราะแรงงานส่วนหนึ่งมีที่ดินที่ทำการเพาะปลูกลับประดอยู่แล้วส่วนหนึ่ง ซึ่งในการศึกษานี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาที่ทำการสำรวจในช่วงการหยุดการผลิต และหากการสำรวจได้ทำการสำรวจหลายรอบ (รอบปี) ข้อเท็จจริงอาจจะมี ความชัดเจนยิ่งขึ้น

อนึ่ง หากผลการศึกษานี้มีส่วนใดที่บกพร่อง ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาในโอกาสต่อไป

รัชชัย อูราสุข

ผู้ขอรับการประเมิน

7 สิงหาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
คำนำ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญผนวก	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย	3
1.6 ลำดับการเขียนรายงาน	3
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความหมายของแรงงานสัมพันธ์	4
2.2 พัฒนาการเรื่องแรงงานสัมพันธ์	5
2.3 ปรัชญาการณ้ด้านแรงงานสัมพันธ์ของไทย	7
2.4 แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงงานสัมพันธ์	8
2.5 การบริหารแรงงานสัมพันธ์	11
2.6 ระบบแรงงานสัมพันธ์	14
2.7 นโยบายและการบริหารการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ	15

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)	
2.8 บทบาทของภาครัฐในแรงงานสัมพันธ์	22
2.9 สถานการณ์การผลิตสับประคกระป๋องในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	25
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	40
3.1 การศึกษาวิจัยจากเอกสาร	40
3.2 การวิจัยภาคสนาม	40
3.3 การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
บทที่ 4 ผลการศึกษา	42
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	42
4.2 สถานการณ์สภาพปัญหาแรงงานฤดูกาลในโรงงานอุตสาหกรรม สับประคกระป๋อง	44
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	49
5.1 สรุปผล	49
5.2 ข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาด้วยกลไกการให้คำปรึกษาของสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์	49
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	56

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ ในการทำงานของผู้ตอบ	43
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลผลกระทบจากปัญหาวัตถุดิบต่อการจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล)	45
ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลการแก้ปัญหาของฝ่ายนายจ้างเมื่อวัตถุดิบขาดแคลน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ)	46
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลการแก้ปัญหาของฝ่ายลูกจ้างจากปัญหาหยุดการผลิต เนื่องจากวัตถุดิบขาดแคลน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถามพนักงาน ระดับปฏิบัติการ)	47
ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลแหล่งรายได้ของฝ่ายลูกจ้างเมื่อต้องหยุดการผลิต อันเนื่องมาจากวัตถุดิบขาดแคลน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ: สอบถาม ระดับพนักงานปฏิบัติการ)	48

สารบัญภาคผนวก

- ภาคผนวก 1 โครงการวิจัย เรื่อง บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้
คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล :
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับปรดกระป๋อง จ.ประจวบคีรีขันธ์
(สำหรับฝ่ายบุคคล)
- ภาคผนวก 2 โครงการวิจัย เรื่อง บทบาทของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อการให้
คำปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานฤดูกาล :
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมสับปรดกระป๋อง จ.ประจวบคีรีขันธ์
(สำหรับลูกจ้าง)