



การวิจัยเรื่อง กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานนอกระบบภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่
เขตกรุงเทพมหานคร

ภาคพันธ์ ศาลาทอง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2555
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ.2555 และขอขอบคุณท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) และผู้เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเพื่อให้การวิจัยมีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ สถานประกอบการ ประธานและคณะกรรมการสหกรณ์รถแท็กซี่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิด้านการพัฒนาแรงงานนอกระบบทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทุกวิถีทางแก่ บุพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ภาคพนธ์ ศาลาทอง



ชื่อเรื่อง : กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการ
กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : ภาควิชา ศาลาทอง สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พ.ศ. : 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ รวมทั้งศึกษากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการสนทนากลุ่ม รวมทั้งสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การตีความและพรรณนาความจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี สมรสแล้วมีบุตรและภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ประกอบด้วยพ่อ แม่และลูก 1-2 คน ลักษณะเป็นครอบครัวขนาดเล็กที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน มีที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเช่า จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ส่วนมากเป็นรถเช่า ประเภทรถแท็กซี่นิติบุคคลมากที่สุด ได้แก่ สหกรณ์รถแท็กซี่ รองลงมาเป็นรถแท็กซี่สังกัดบริษัทห้างร้าน และน้อยสุดเป็นรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เชียวเหลือง) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,000– 15,000 บาท ไม่มีความมั่นคงและความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการหยุดพักผ่อนและรับประทานยา ส่วนการรักษาพยาบาลตนเองด้วยการซื้อยาทานมากที่สุด รวมทั้งไม่เคยมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ และเคยมีปัญหาหรือความขัดแย้งมากที่สุดกับผู้รับบริการ ส่วนใหญ่พบว่ามีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ ด้านความต้องการทางสังคม พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.36 โดยเฉพาะความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมีระดับความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ

2. กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านนโยบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม การสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่ (2) ด้านการดำเนินงาน ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เป็นอาชีพหลักและอาชีพรอง และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหา

ความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ และ (3) ด้านการบริหารจัดการ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ การจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่ และการบูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของคนขับรถแท็กซี่



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ii |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | iv |
| สารบัญ | vi |
| สารบัญตาราง | |
| สารบัญภาพ | |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| คำถามการวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 3 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ | 6 |
| แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพคนขับรถแท็กซี่ | 13 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ | 15 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 20 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 27 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ | 30 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 30 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 30 |
| การสร้างเครื่องมือการวิจัย | 32 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 32 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 33 |
| การสรุปผลข้อมูล | 33 |

| | หน้า |
|--|------|
| ตอนที่ 2 ศึกษากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | 33 |
| 1. ดำเนินการสนทนากลุ่ม | 33 |
| ผู้ให้ข้อมูล | 33 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 34 |
| การสร้างเครื่องมือการวิจัย | 34 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 34 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| การตีความและการนำเสนอข้อมูล | 35 |
| 2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก | 35 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัย | 35 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 36 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |
| การตีความและการนำเสนอข้อมูล | 36 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการของกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | 37 |
| ข้อมูลทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงาน | 37 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม | 42 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน | 44 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ตอนที่ 1 | 46 |
| ตอนที่ 2 ศึกษากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | 48 |
| การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ | 48 |
| การวิเคราะห์กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | 51 |
| การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | 53 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 | 54 |

| | หน้า |
|--------------------------------|------|
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| สรุปผลการวิจัย | 57 |
| อภิปรายผลวิจัย | 63 |
| ข้อเสนอแนะ | 67 |
| บรรณานุกรม | 69 |
| ภาคผนวก | 73 |
| ภาคผนวก ก | 74 |
| ภาคผนวก ข | 84 |
| ภาคผนวก ค | 87 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 104 |



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|--|----|
| 1 | จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ | 37 |
| 2 | จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ การดูแลสุขภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาทักษะและความรู้ ปัญหาหรือความขัดแย้ง ในขณะประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ แหล่งข้อมูลข่าวสารและความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ | 39 |
| 3 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคม | 42 |
| 4 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคมด้านการมีชีวิตรู้อยู่รอด | 42 |
| 5 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | 43 |
| 6 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคมด้านความเจริญก้าวหน้า | 43 |
| 7 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน | 44 |
| 8 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบาย | 44 |
| 9 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบริหารจัดการ | 45 |
| 10 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินการ | 46 |

สารบัญภาพ

ภาพที่

1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการสำรวจแรงงานนอกระบบในประเทศไทยปี 2552 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 14.1 ล้านคน (ร้อยละ 36.6) และแรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน (ร้อยละ 63.4) เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คือ เพศชาย 13.2 ล้านคน (ร้อยละ 54.3) ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด และเพศหญิง 11.1 ล้านคน (ร้อยละ 45.7) เห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของแรงงานนอกระบบในช่วงปี 2548-2552 พบว่า จำนวนผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกๆ ปีอย่างต่อเนื่อง โดยปี 2548 มีแรงงานนอกระบบ 22.5 ล้านคน (ร้อยละ 62.1) เพิ่มขึ้น 1.8 ล้านคน (ร้อยละ 1.3) ในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา หากพิจารณาในแต่ละภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบมากที่สุด ร้อยละ 41.5 รองลงมาเป็นภาคเหนือ ร้อยละ 21.1 ภาคกลาง ร้อยละ 18.7 ภาคใต้ ร้อยละ 12.6 และกรุงเทพมหานครร้อยละ 5.4 ตามลำดับ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมมากที่สุด ร้อยละ 60.7 รองลงมาเป็นภาคการบริการและการค้า ร้อยละ 30 และภาคการผลิต ร้อยละ 9.3 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553, หน้า 1-7) สถิติข้อมูลดังกล่าว แรงงานนอกระบบถือว่าเป็นผู้ทำงานที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศ และมีความสำคัญต่อการลดปัญหาการว่างงาน ความยากจน เนื่องจากเป็นแหล่งรองรับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมา แต่แรงงานนอกระบบเหล่านี้กลับไม่มีหลักประกันด้านสวัสดิการและความคุ้มครองต่างๆ ทางสังคมที่พึงจะได้รับ ไม่มีหลักประกันด้านรายได้ ไม่ได้รับความสำคัญเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ ทำให้แรงงานในระบบเกิดการรวมตัวต่อรองและนำไปสู่การได้รับสิทธิแรงงานที่มากกว่าแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะข้าราชการประจำและข้าราชการบำนาญ เป็นกลุ่มแรงงานที่ได้รับสวัสดิการสูงสุดจากรัฐ รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานในระบบอื่นๆ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2552, หน้า 12-13)

แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) ประกอบด้วย (1) แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ได้แก่ แรงงานรับจ้างในเกษตรกรรม การทำนา ทำไร่ ทำสวน ทำประมงและเลี้ยงสัตว์ รวมทั้งเกษตรกรพันธะสัญญา (2) แรงงานนอกระบบภาคการผลิต ได้แก่ ผู้รับงานมาทำที่บ้าน ผู้ประกอบอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนหรือธุรกิจจากการผลิตขนาดเล็ก และกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) (3) แรงงานนอกระบบภาคบริการ ได้แก่ แรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่แผงลอย คนคุ้ยขยะ คนซื้อ-ขายของเก่า จักรยานยนต์รับจ้าง รถยนต์รับจ้าง (แท็กซี่ รถตุ้) สามล้อเครื่อง (วีจิตร ระวีวงศ์, สมบุญ ยมนา, สมศักดิ์ นัคคาลาจารย์, กัลยา ไทยวงษ์ และนันทมน แก้วไทย, 2550, หน้า 1)

ผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปปัญหาของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีรายได้น้อย ไม่มีเงินออม มีหนี้สินและเป็นหนี้นอกระบบ เนื่องจากมีรายได้น้อยและไม่แน่นอน และไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด สิ่งแวดล้อมไม่ดี การรวมกลุ่มในลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมอาชีพและชุมชนยังมีน้อย สาเหตุจากการที่ทุกคนต้อง

ทำงานหนัก ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด ไม่มีเวลาว่าง บางครั้งมีความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549, หน้า 140 -142) ส่วนใหญ่มักไม่มีองค์กรรองรับเมื่อเกิดปัญหาและไม่มีอำนาจต่อรอง ทำให้เกิดความเสียหายหลายด้านจากการประกอบอาชีพ เช่น ถูกรีดไถ ถูกเรียกเก็บเงินก่อนเข้าทำงาน ค่าจ้างค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามที่ตกลงระหว่างผู้จ้างและผู้รับจ้าง หรือได้รับค่าตอบแทนล่าช้าเกินกว่ากำหนด เมื่อเวลาเจ็บป่วย ขาดการรักษาหรือตรวจสุขภาพร่างกาย มักซื้อยามกินเองโดยไม่พบแพทย์ที่โรงพยาบาลหรือคลินิก เพราะเกรงจะเสียเวลาทำงาน แรงงานนอกระบบได้รับความคุ้มครองทางสังคมจากรัฐน้อยมาก ถึงแม้ได้รับก็ประสบปัญหาและอุปสรรคด้านความไม่ทั่วถึง การให้บริการไม่ได้มาตรฐานเทียบเท่าเอกชน ตลอดจนขั้นตอนในการขอรับบริการมีความยุ่งยากซับซ้อน รวมทั้งประสบปัญหาขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การถูกล่วงละเมิดทางเพศ และการปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่เป็นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน (สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 273-274)

ปัญหาแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพ และการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะอาชีพกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นแรงงานนอกระบบกลุ่มหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากรายงานสถิติการขนส่ง ประจำปีไตรมาสที่ 4 ปีงบประมาณ 2551 (กรมการขนส่งทางบก, 2551, หน้า 2) พบว่า มีรถแท็กซี่ที่จดทะเบียนจำนวน 82,297 คัน ประกอบด้วยกลุ่มรถแท็กซี่บุคคลธรรมดาและกลุ่มรถแท็กซี่นิติบุคคล อาชีพกลุ่มนี้ ญัฐจรี สุวรรณภัก (2546, หน้า 19-26) ศึกษาพบว่า มีสภาพปัญหาและความต้องการทางสังคมคล้ายคลึงกับอาชีพอิสระอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการทำมาหากิน ซึ่งกว่าจะหารายได้เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว เพื่อความอยู่รอดต้องเผชิญกับความยากลำบาก มีความตึงเครียดและความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุจากการทำงาน ขาดความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐานต่างๆ จากการศึกษาของสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551, หน้า 9) พบว่า ปัญหาของแรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ที่ต้องประสบอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาด้านรายได้ ปัญหาการเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ ปัญหาด้านสวัสดิการและความมั่นคง ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยในการทำงาน รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์ของการรวมกลุ่มตามลำดับ สำหรับในส่วนระบบสวัสดิการสังคมที่รัฐดำเนินการ พบว่ายังเน้นที่ตัวบุคคลเป็นหลักและมีลักษณะของการสงเคราะห์ รวมทั้งยังขาดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการสังคมแม้จะกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญก็ตาม

ด้วยข้อเท็จจริงดังกล่าวผู้วิจัยเห็นความสำคัญถึงการพัฒนาคูณภาพชีวิตโดยเฉพาะกลไกสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลมาปรับใช้และพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ ให้ดีขึ้นได้ และการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่
2. เพื่อศึกษากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นอย่างไร
2. กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่มีลักษณะเป็นเช่นไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Cascio (2006) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพ การมีส่วนร่วม การพัฒนาความก้าวหน้า การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และความภาคภูมิใจ และใช้ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (ERG Theory) ของ Alderfer (1972) มาร่วมอธิบาย ได้แก่ การมีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs: E) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) และความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ส่วนแนวคิดกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของระพีพรรณ คำหอม (2549) ได้แก่ กลไกของนโยบาย กลไกการบริหารจัดการ และกลไกการดำเนินงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้เข้าใจถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่
2. ได้ทราบกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่
3. ใช้เป็นข้อมูลในการจัดดูแลกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ได้ข้อมูลการตัดสินใจเชิงนโยบาย การบริหารและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

5. ใช้เป็นข้อมูลการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นๆ ให้ดีขึ้นได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ศึกษาที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคบริการที่อยู่ในเมือง ประการที่สอง คือ ความน่าสนใจของการเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชัดเจนในเรื่องของการรวมกลุ่ม การต่อรอง การเรียกร้องสิทธิ ดังนั้นเพื่อที่จะตอบคำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ลักษณะแบบต่อเนื่องตามกาลเวลา (Johnson & Christensen, 2004, pp. 418-419)

กำหนดเนื้อหาของปัญหาในการศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคม รวมทั้งกลไกสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ระยะเวลาของการดำเนินงานวิจัยประมาณ 1 ปี

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานนอกระบบภาคบริการ หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระในภาคบริการไม่มีระบบการจ้างงานที่แน่นอน เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน ทำงานเพื่อความอยู่รอด ไม่ใช่ทักษะวิชาชีพขั้นสูงและมีค่าตอบแทนน้อย ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพรับจ้างขนส่งผู้โดยสารทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ในที่นี้ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนบุคคล และกลุ่มคนขับรถแท็กซี่นิติบุคคล ประกอบด้วย คนขับรถสหกรณ์แท็กซี่ และคนขับรถแท็กซี่ของบริษัทห้างร้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพวิถีชีวิต ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพขับรถสหกรณ์แท็กซี่ในด้านต่างๆ ของชีวิต เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้า ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความภาคภูมิใจ

ความต้องการทางสังคม หมายถึง สิ่งที่กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ต้องการได้รับเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตที่ดี มีความสัมพันธ์และความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและรายได้

กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลไกที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพคนขับรถแท็กซี่
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ”

ความหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานในภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (Informal Sector) มีนักวิชาการและหน่วยงานให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization [ILO], 2002, p. 11) นิยามแรงงานนอกระบบ คือ ผู้ที่อยู่ในการจ้างงานภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) มีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็กที่ริเริ่มได้ง่ายและใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เป็นการใช้แรงงานและเทคโนโลยีอย่างง่าย รวมถึงไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะที่ได้จากการศึกษาในระบบ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เป็นตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันและความแปรปรวนสูง ไม่มีระเบียบแบบแผนและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาล

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2549, หน้า 4) ระบุความหมายของแรงงานนอกระบบ คือ ผู้ที่ทำงานซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคม โดยส่วนใหญ่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากการจ้างงาน ไม่มีกฎหมายแน่นอน ประกอบด้วย เกษตรกรรายย่อยและผู้ทำงานรับจ้างในภาคเกษตร ผู้ทำงานในกิจการขนาดเล็กในภาคการผลิตที่ไม่มีลูกจ้างหรือรับงานมาทำที่บ้าน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระในภาคบริการ

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551, หน้า 2/4) ระบุความหมายแรงงานนอกระบบ คือ ผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย แต่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน หรือมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิและหรือการดูแลเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังรวมถึงการทำงานหนัก ความมั่นคงในการทำงานมีน้อย ไม่มีกฎหมายการจ้างงานที่แน่นอน ไม่มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ มีฐานะยากจน มีรายได้ไม่แน่นอน รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับค่าจ้าง ทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่งประกอบการเร่ร่อน รับจ้างทั่วไป รับงานไปทำที่บ้าน รับงานเป็นชิ้นหรือรับงานเหมาช่วง ทั้งภาคการผลิต ภาคการบริการรวมถึงผู้ทำงานรับจ้างภาคการเกษตรที่มีการจ้างไม่แน่นอน หรือรับจ้างทำงาน

ตามสัญญา อาจถูกเอาเปรียบอันเนื่องมาจากการไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิ และไม่มีการ
ตัวแทนเพื่อการเจรจาต่อรอง

สรุปความหมายของแรงงานนอกระบบ คือ ผู้ทำงานอิสระที่ถูกกฎหมาย ประกอบอาชีพ
เพื่อความอยู่รอด เป็นแรงงานที่ต้องทำงานหนัก มีความเสี่ยงในการทำงาน ขาดความมั่นคงในอาชีพ
และโอกาสการพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ รายได้น้อย ไม่สม่ำเสมอ ไม่ได้รับความเป็นธรรม
ในสังคม รวมทั้งไม่ได้รับความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน ขาดสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม
ที่ควรได้รับ ส่วนใหญ่ถูกเลือกปฏิบัติและถูกเอาเปรียบจากการจ้างงานที่ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง
ขาดสิทธิและอำนาจต่อรอง ถูกเลิกจ้างโดยง่ายไม่มีกฎหมายและเหตุผลแน่นอน

สภาวะการณ์ของแรงงานนอกระบบในปัจจุบัน

ปี 2552 ประเทศไทยมีผู้ทำงานจำนวนทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ใน
แรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 63.4 ของผู้มีงานทำทั่วประเทศ เห็นได้ว่าผู้ที่ทำงาน
อยู่ในแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนค่อนข้างมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกๆ ปีอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณา
การจ้างงานแรงงานนอกระบบตามรายภาค พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภูมิภาคที่มีการจ้าง
งานแรงงานนอกระบบมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ตามลำดับ แรงงานนอก
ระบบส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆ ทั้งทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในชีวิต
ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร กลุ่มอายุของ
แรงงานนอกระบบ พิจารณาตามกลุ่มอายุต่างๆ พบว่า กลุ่มอายุ 25-59 ปี มีมากที่สุดซึ่งเป็นประชากร
ที่อยู่ในวัยทำงาน รองลงมาคือกลุ่มอายุ 15-24 ปี เป็นประชากรที่อยู่ในวัยเยาวชนหรืออยู่ในวัยกำลัง
เรียน และสุดท้ายเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นวัยชราที่ยังสามารถทำงานได้ กลุ่ม
ผู้สูงอายุนี้มีสัดส่วนอยู่ในเกณฑ์ที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี สำหรับระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบ
ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับ อุดมศึกษาตามลำดับ ส่วนที่เหลือ
กระจายอยู่ในระดับการศึกษาอื่นๆ เป็นที่สังเกตว่าผู้จบการศึกษาในระดับสูงเข้าสู่การเป็นแรงงานนอก
ระบบเพิ่มมากขึ้น อาชีพของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน
การเกษตรและประมง รองลงมาคือ พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้า อาชีพขั้นพื้นฐาน
ต่างๆ ในด้านการขาย ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้า และผู้ปฏิบัติการ
โรงงานและเครื่องจักร ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพต่างๆ ด้านการทำงานของแรงงานนอกระบบ
ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคบริการและการค้า และภาคการผลิต
จะเห็นว่าแรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของประเทศที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการผลิต และดูแล
เกี่ยวกับสวัสดิการ และความช่วยเหลือด้านการงานให้ดีขึ้น สำหรับชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์
มากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงาน 10-29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
และผู้ทำงานต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ หากเปรียบเทียบกับช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา
พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานต่อสัปดาห์ตั้งแต่ 10 ชั่วโมงขึ้นไป ในส่วนข้อมูล
เกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน เฉพาะผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเท่านั้น ประกอบด้วยลูกจ้าง

เอกชนและรัฐบาล ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่ไม่สูงนักเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบซึ่งได้รับมากกว่าถึง 3 เท่า การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากของมีคมบาด ที่มแทงมากที่สุด รองลงมาคือ การพลัดตกหกล้ม การชน กระแทกโดยวัสดุ และถูกไฟ น้ำร้อนลวก และสุดท้ายอุบัติเหตุจากยานพาหนะ ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในสาขาอื่นๆ จากลักษณะการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุที่ได้รับ เชื่อว่าเป็นเพราะการทำงานโดยไม่มีกฎเกณฑ์ และกฎระเบียบมาดูแล ส่วนการรักษาพยาบาลของผู้ที่ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบ เมื่อได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเล็กน้อยจึงไม่ได้ไปรับการรักษา รองลงมาจะไปซื้อจากร้านขายยาและนำไปรักษาที่บ้าน สำหรับผู้ที่ทำงานในแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุและจำเป็นต้องไปรักษาพยาบาลนั้นมีจำนวนมากที่สุด โดยแยกเป็นผู้ที่ต้องไปรับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลไม่เกิน 3 วัน มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลเกิน 3 วัน และที่ต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วน มีจำนวนน้อยที่สุดตามลำดับ จากผู้ที่ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ และจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาลต่อในสถานพยาบาลนั้น มีสวัสดิการในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด คือ การใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า รองลงมาเสียเงินจ่ายเอง การใช้ประกันสุขภาพกับบริษัทประกันภัย และนายจ้างจ่ายให้ตามลำดับ ส่วนปัญหาของแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับด้านการทำงาน ด้านความปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแรงงานนอกระบบคนหนึ่งอาจมีปัญหาได้มากกว่า 1 ด้านขึ้นไป หากพิจารณารายละเอียดของปัญหาในแต่ละด้าน พบว่าปัญหาจากการทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องการได้รับค่าตอบแทนน้อย รองลงมาเป็นเรื่องงานที่ทำ ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่อง และการทำงานหนักตามลำดับ สำหรับปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาในเรื่องการได้รับสารเคมีเป็นพิษมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องเครื่องจักร เครื่องมือที่อันตราย ส่วนปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงาน รองลงมาเป็นการทำงานที่มีฝุ่น คิวิน กลิ่น มีแสงไฟไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันกับปีที่ผ่านมาจะเห็นว่าปัญหาของผู้ที่ทำงานในแรงงานนอกระบบยังเป็นปัญหาเดิมๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553, หน้า 1-17)

สรุปสภาพการณ์ของแรงงานนอกระบบในปัจจุบัน พบว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่สะท้อนถึงความด้อยโอกาสของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ต้องเผชิญความยากลำบากกับปัจจัยเสี่ยงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้คนถูกออกจากงาน ถูกลดเงินเดือน การจ้างงานทั่วไปลดลง รายได้ของครอบครัวลดลง รายจ่ายและภาระหนี้สินของครอบครัวเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆ ทางสังคมและความมั่นคงในชีวิต ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไม่พัฒนาเท่าที่ควร

ลักษณะและประเภทของแรงงานนอกระบบ

คำว่า แรงงานนอกระบบ มีความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก แรงงานหรือผู้ที่ทำงาน ประการที่สอง งานที่มีลักษณะเป็นเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งแตกต่างจากงานเศรษฐกิจในระบบ

เมื่อเปรียบเทียบคำว่า แรงงานในระบบ สามารถระบุคุณลักษณะได้ชัดเจนและอ้างอิงกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติประกันสังคม ส่วนแรงงานนอกระบบจะมีความหมายที่หลากหลายตามลักษณะของงาน อันทำให้การกำหนดค่าจำกัดความที่ชัดเจนกระทำได้ยาก แต่อาจจำแนกแรงงานนอกระบบได้โดยใช้เกณฑ์เฉพาะเรื่อง เช่น สภาพการทำงานหรือลักษณะงาน หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยไม่อยู่ในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ เช่น การจดทะเบียน การจ่ายภาษี หรือมีสภาพการจ้างงานที่ไม่มั่นคง แรงงานกลุ่มนี้ ได้แก่ (1) นายจ้าง ผู้ประกอบการอิสระโดยไม่มีลูกจ้าง คนกลุ่มนี้ประกอบด้วย หาบเร่แผงลอย คนขับรถแท็กซี่ ผู้จ้างงานตนเองและสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน (2) ลูกจ้าง (รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน) สมาชิกกลุ่ม เช่น กลุ่มการผลิตต่างๆ (Becker, 2004, p.12)

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2549, หน้า 4) และวิจิตร ระวิวงศ์, สมบุญ ยมนา, สมศักดิ์ นัคลาจารย์, กัลยา ไทยวงษ์ และนัทธมน แก้วไทย (2550, หน้า 1) แบ่งประเภทแรงงานนอกระบบ ดังนี้

1. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร หมายถึง เกษตรกรรายย่อยที่ประกอบอาชีพในที่ดินของตนเองหรือที่ดินเช่า ในทะเลหรือแหล่งน้ำสาธารณะ โดยไม่มีลูกจ้าง ผู้รับจ้างทำการเกษตรในสาขาต่างๆ ได้แก่ สาขาเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ หรือทำนาเกลือ และเกษตรกรพันธะสัญญา หมายถึงเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าด้านการเกษตรให้กับบุคคลหรือนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้ซื้อ โดยมีการตกลงล่วงหน้าเกี่ยวกับเงื่อนไขในการผลิตและการรับซื้อ อาทิ อุปกรณ์การผลิต วัตถุดิบ คุณภาพ มาตรฐานการผลิต ราคาและเวลารับซื้อ

2. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต ได้แก่ ผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งทำงานผลิต ประกอบบรรจุ ซ่อมหรือแปรรูปสิ่งของให้กับผู้ว่าจ้างตามเงื่อนไขที่ผู้ว่าจ้างกำหนดด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือน หรือกลุ่มที่มีการบริหารจัดการและแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากผู้ว่าจ้าง รวมถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สร้างผลิตภัณฑ์เพื่อขายด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือของสมาชิกในครัวเรือน หรือกลุ่มที่มีการบริหารจัดการและแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

3. แรงงานนอกระบบภาคบริการ หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระเพื่อความอยู่รอดเป็นกลุ่มอาชีพที่เป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจในสาขาการค้า เช่น อาชีพค้าขายเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่มีลูกจ้าง สาขาการให้บริการ เช่น อาชีพแม่บ้าน ทำความสะอาดในครัวเรือน ขับรถรับจ้าง เก็บขยะและรับจ้างในงานด้านบริการทั่วไปที่ไม่ใช้ทักษะวิชาชีพขั้นสูงและมีค่าตอบแทนน้อย

สรุปลักษณะและประเภทของแรงงานนอกระบบ พบว่า แรงงานนอกระบบมีลักษณะทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หรือบางกลุ่มอาจได้รับความคุ้มครองแต่ทางปฏิบัติหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถดำเนินการเพื่อแรงงานกลุ่มนี้ได้อย่างทั่วถึงเหมือนเช่นแรงงานในระบบ ทำให้แรงงานมีสถานะไม่มั่นคงและด้อยโอกาส จำแนกแรงงานนอกระบบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร แรงงานนอกระบบภาคการผลิต และแรงงานนอกระบบภาคบริการ

ปัญหาทั่วไปของแรงงานนอกระบบ

วิทยากร เชียงกุล (2546, หน้า 119 -138) กล่าวถึง ปัญหาทั่วไปของแรงงานนอกระบบ เกิดจาก

1. ปัจจัยผลักดันของคนที่ย้ายจากชนบทเพิ่มขึ้นเพราะไม่สามารถทำมาหากินในภาคเกษตรได้ และคนงานในภาคอุตสาหกรรมการค้าหรือบริการที่ตักงาน เปลี่ยนงาน ไม่สามารถหางานที่มีผลตอบแทนหรือสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมได้

2. ปัจจัยดึงดูดจากการเติบโตของเศรษฐกิจภาคในเมืองต้องการแรงงานผลิตสินค้าและบริการราคาต่ำ เหตุที่แรงงานไทยในภาคการค้าและบริการได้ค่าตอบแทนต่ำ เพราะเป็นอาชีพที่ไม่ต้องการทักษะ ไม่ต้องลงทุนอะไรมาก เข้าง่ายออกง่าย มีคนต้องการทำจำนวนมาก เนื่องจากเห็นว่าเป็นอาชีพที่ช่วยให้คนพอยังชีพได้ และมีความรู้สึกเป็นอิสระมากกว่าเป็นลูกจ้างประจำถึงรายได้จะน้อยหรือไม่แน่นอนก็ตาม แรงงานกลุ่มนี้ยังเป็นกลุ่มคนที่พวกเขาไม่ได้เป็นเจ้าของผู้ควบคุมปัจจัยการผลิตและการจัดจำหน่าย (ที่ดิน หุ่น เครื่องจักร อุปกรณ์การผลิตและการจัดจำหน่าย) และมีอำนาจการต่อรองต่ำ รายจ่ายสูงกว่ารายได้ เป็นหนี้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ มีสถานะทางการเมืองและสังคมต่ำ

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต พบว่า เป็นกลุ่มคนจนในเมืองที่ต้องเผชิญกับความยากลำบาก ต้องอยู่ในชุมชนแออัดหรือบ้านเช่าราคาถูก เพราะที่อยู่อาศัยในเมืองใหญ่มีราคาสูงเกินกว่าที่พวกเขาจะหาบ้านที่ถูกสุขลักษณะในเกณฑ์ค่อนข้างได้อยู่ได้ ทำให้พวกเขาเหล่านี้ขาดความมั่นคงในที่อยู่อาศัย และขาดโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานต่างๆ หรือต้องเช่าซื้อต่อบริการบางอย่าง เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ในราคาที่สูงกว่าราคาปกติ 2-3 เท่าหรือมากกว่านั้น ทั้งยังต้องอยู่อาศัยและทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีมลพิษ ไม่ถูกสุขลักษณะ หรือมีความเสี่ยง มีโอกาสเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าในชนบท ทั้งยังไม่อาจหาหรือผลิตอาหารได้เองเหมือนคนในชนบท ต้องใช้เงินซื้อส่วนใหญ่ แรงงานกลุ่มนี้จะเป็นหนี้กันมาก โดยเป็นหนี้รายวันรายสัปดาห์ที่ต้องเสียดอกเบี้ยอัตราสูง มีปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาการใช้ชีวิตสำมะเลเทเมา เล่นการพนัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีและมีความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ปริมาณสนองตอบของแรงงานจะมากกว่าความต้องการ และเป็นแรงงานที่ไม่ต้องการฝึกฝนทางทักษะมาก ส่วนใหญ่จะมีอำนาจการต่อรองต่ำ ได้รับผลตอบแทนต่ำ และหรือมีรายได้ไม่แน่นอน ขาดความมั่นคงในอาชีพและรายได้

4. ปัจจัยด้านการเข้าถึงระบบการประกันสังคมภาครัฐ พบว่า ไม่ครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย เช่น หาบเร่แผงลอย ผู้ค้าขายรายย่อย คนขับซีเรียร์รับจ้าง รถบรรทุก คนเก็บของเก่าขาย แรงงานรับจ้างทั่วไป ชาวประมงพื้นบ้าน ผู้เลี้ยงสัตว์รายย่อย ส่วนการประกันสังคมภาคเอกชน หรือการประกันกันเอง เช่น การรวมกลุ่มกันเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ กลุ่มฌาปนกิจ ในหมู่ผู้ประกอบการรายย่อยมีจำกัดเมื่อเทียบกับกลุ่มเกษตรกร หรือกลุ่มคนที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในชุมชนมานาน มีระบบเครือข่ายที่คอยให้ความช่วยเหลือกันได้ เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพอิสระรายย่อย ส่วนใหญ่คือคนที่ถูกสภาวะทางด้านการดิ้นรนทำมาหากิน บีบบังคับให้ต้องอพยพไปอยู่ในชุมชนแออัดในเมืองแบบต่างคนต่างมา ต่างคนต่างทำมาหากิน ไม่มีความมั่นคงในเรื่องที่อยู่อาศัย ไม่ได้ทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ในชุมชนจึงค่อนข้างหลวม และการจะรวมกลุ่มกันในทางเศรษฐกิจอย่างจริงจังต่อเนื่องทำได้ค่อนข้างยากกว่ากลุ่มอาชีพเกษตรกรที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน หรือคนงานในโรงงานเดียวกัน

5. ปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ เช่น การศึกษา สาธารณสุข โครงการฝึกอบรมอาชีพ สวัสดิการเด็ก เงินสงเคราะห์คนชรา เงินกู้ กลุ่มแรงงานนอกระบบที่ประกอบอาชีพอิสระรายย่อยแต่ละกลุ่มอาชีพ ในแต่ละท้องที่มีโอกาสได้รับแตกต่างกันไป คนที่อพยพไปทำงานเฉพาะตัวและให้ครอบครัวยังอยู่ในชนบท ครอบครัวยังมีโอกาสได้รับสวัสดิการด้านการศึกษา สาธารณสุข สงเคราะห์คนชรา และอื่นๆ เท่าที่รัฐพอจัดให้ได้อยู่บ้าง แต่สวัสดิการเหล่านี้มีอยู่จำนวนจำกัด และจะได้แก่คนใกล้ชิดผู้นำท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่กลุ่มที่จนที่สุดมากกว่า

6. ปัจจัยด้านความต้องการของแรงงานนอกระบบ พบว่า กลุ่มที่มีลักษณะเป็นแรงงานรับจ้างต้องการให้มีการเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรมตามกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งการเข้าถึงข่าวสารด้านแหล่งงาน ส่วนกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระต้องการให้มีการควบคุมราคาสินค้าที่เป็นต้นทุนสำคัญในการประกอบอาชีพ การเข้าถึงแหล่งทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ จัดระเบียบสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเรียกเก็บเงินค่าคุ้มครองจากผู้มีอิทธิพล ส่วนกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อเพิ่มช่องทางการตลาดและมีรายได้ที่ต่อเนื่อง

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551, หน้า 9-10) ศึกษาพบว่าปัญหาของแรงงานนอกระบบที่ต้องประสบอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน คือ รายได้ การเข้าถึงแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ สวัสดิการและความมั่นคง สุขอนามัยในการทำงานและการรวมกลุ่ม โดยปัญหาที่แรงงานนอกระบบเห็นว่ามีค่าสำคัญมากที่สุดคือ ปัญหาด้านรายได้ รองลงมาเป็นปัญหาด้านสวัสดิการ ความมั่นคงและสุขภาพอนามัย ส่วนความต้องการด้านสวัสดิการและหลักประกันสังคม พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคมแบบมีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบ โดยความคุ้มครองที่แรงงานนอกระบบต้องการมากที่สุด คือ กรณีเจ็บป่วย สำหรับความต้องการสวัสดิการในด้านอื่นๆ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การศึกษาของบุตรที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างแท้จริง การรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ กรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย สวัสดิการที่เป็นหลักประกันกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ทั้งในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ เจ็บป่วย และคลอดบุตร รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อสร้างอาชีพเสริมและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

สรุปปัญหาทั่วไปของแรงงานนอกระบบ เกิดจากปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูดด้านความต้องการแรงงานในเมือง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านการเข้าถึงระบบการประกันสังคม ปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมของรัฐ และปัจจัยด้านความต้องการของแรงงานนอกระบบ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและหลักประกันสังคม ความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การสร้างอาชีพเสริมและการฝึกอบรม

คุณภาพชีวิตและการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (2551, หน้า 5-10) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตและการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้แก่ กลุ่มอาชีพซักรับจ้าง กลุ่มหาบเร่ แผงลอย กลุ่มอาชีพบริการอิสระ และกลุ่มอาชีพร้านขาย

ของซ้ำ โดยภาพรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณลูกค้า ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ จะใช้โครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพ ได้แก่ รายได้ไม่แน่นอน การไม่ได้รับสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น อาชีพไม่มั่นคง รายได้ต่ำ แรงงานบางส่วนไม่มีการออมเงินไว้ใช้ในยามชรา บางอาชีพมีทั้งเด็กและผู้เกษียณอายุรวมอยู่ด้วย และพบว่าหญิงมีครรภ์บางส่วนทำงานในลักษณะอันตราย เช่น งานยก แบก หาม ทาบ ทูน ลากหรือเขี่ยของหนักเกิน 15 กิโลกรัม อาชีพกลุ่มนี้มีฐานะเป็นทั้งผู้ประกอบการและไม่มีลูกจ้าง จึงไม่สามารถออกกฎหมายคุ้มครองในลักษณะนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ คือ การนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคม (Social Protection System) มาให้การคุ้มครองแทนการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (1) การตราพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อจัดตั้งกองทุนบำนาญสำหรับผู้ใช้แรงงาน โดยโอนการดำเนินงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสมทบนายจ้างและเงินสมทบของลูกจ้าง และกองทุนประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวกับทุพพลภาพ ตาย และชราภาพ มารวมไว้ในกองทุนบำนาญเพื่อผู้ใช้แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ และบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ว่าจ้างตนเอง ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด (2) การเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมและได้รับสิทธิต่างๆ เท่ากับแรงงานในระบบ โดยให้ผู้ว่าจ้างตนเองต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง (3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ว่าจ้างตนเองหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมตัวกันจัดตั้งสมาคมตามประเภทอาชีพอิสระ ทั้งนี้เพื่อเป็นองค์กรของผู้ว่าจ้างตนเองในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆ ตลอดจนประสานการพัฒนาผู้ประกอบอาชีพอิสระกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (4) ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองคนทำงาน โดยให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือผู้ว่าจ้างตนเอง สามารถได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ผู้ทำงาน ในการกั๊ยเงินและการพัฒนาอาชีพ

นฤมล นิราทร (2550, หน้า 10-15) กล่าวถึงความเสี่ยงและการจัดการกับความเสี่ยงของแรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานภาคเกษตร ผู้ประกอบอาชีพการค้าขนาดเล็ก และผู้ประกอบอาชีพอิสระขนส่ง โดยภาพรวมระบบการคุ้มครองทางสังคมของรัฐจำแนกได้ 4 ส่วน คือ การประกัน (ประกันสังคม และประกันสุขภาพ) การคุ้มครองแรงงาน (ซึ่งมีจุดเน้นที่แรงงานในระบบ) การสงเคราะห์ (เป้าหมายหลักคือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส) และการให้บริการทางสังคม เช่น บริการทางการศึกษา การฝึกอาชีพ ที่อยู่อาศัย แต่สำหรับแรงงานนอกระบบ มีดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคมที่ดำเนินการโดยรัฐ ได้แก่ (1) การคุ้มครองพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบ กล่าวได้ว่ามาตรการของรัฐในการสร้างความคุ้มครองทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับแรงงานนอกระบบเป็นการให้ความคุ้มครองในฐานะที่เป็นพลเมืองและในฐานะที่เป็นแรงงาน สวัสดิการที่แรงงานกลุ่มนี้ได้รับเป็นสวัสดิการที่ดำเนินการโดยรัฐ เช่น สวัสดิการด้านหลักประกันสุขภาพ (บัตรทอง 30 บาท) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีกฎหมายหลักที่ให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ในส่วนของการประกันสังคม

แม้ว่าแรงงานนอกระบบจะมีสิทธิในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา 40 แต่ก็พบว่าแรงงานนอกระบบจำนวนน้อยที่เข้าสู่ระบบ ส่วนความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2545 ก็ยังไม่บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (2) การคุ้มครองทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสนับสนุนด้านทุน และการสนับสนุนการรวมกลุ่ม

2. การคุ้มครองทางสังคมโดยองค์กรเอกชน จะปรากฏในรูปของการประกัน ซึ่งผู้ได้รับการคุ้มครองจะต้องจ่ายเงินในอัตราที่แน่นอนเพื่อรับการคุ้มครองจากความเสียหาย ในกรณีของแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้ประกอบการอาชีพขนส่งจะได้รับประโยชน์จาก พ.ร.บ.ประกันภัยบุคคลที่สามเพื่อผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2533 ส่วนการคุ้มครองทางสังคมโดยไม่ต้องจ่ายเงินส่วนใหญ่ปรากฏในรูปของการสงเคราะห์ โดยกลุ่มองค์กรทางศาสนา มูลนิธิต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวนมากที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทั้งที่มีแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มเป้าหมาย เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ กลุ่มเป้าหมายคือ แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน มูลนิธิพิทักษ์สิทธิหญิงบริการ (กลุ่มเอ็มพาวเวอร์) กลุ่มเป้าหมายคือหญิงบริการ สมาคมไทยคราฟท์ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระหัตถกรรมพื้นบ้าน ส่วนองค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินการโดยไม่ได้มีแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรง แต่มุ่งเน้นที่ประชาชน ได้แก่ สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา

3. การคุ้มครองทางสังคมโดยองค์กรของแรงงานนอกระบบ ได้แก่ (1) องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มอาชีพและกลุ่มการผลิต จำแนกออกได้เป็น กลุ่มการผลิตด้านการเกษตร ได้แก่ กลุ่มการเกษตร กลุ่มด้านบริการ เช่น สหกรณ์แท็กซี่ ซึ่งเรียกเก็บค่าธรรมเนียมรายเดือนเพื่อสมทบกองทุนสวัสดิการแก่สมาชิก ส่วนกลุ่มการผลิตและหัตถกรรม เช่น กลุ่มในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (2) เครือข่ายแรงงานนอกระบบ ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้าน (3) สหกรณ์และกลุ่มเครดิตยูเนียน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากจำนวนกลุ่ม น่าจะกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรที่มีสมาชิกมากที่สุด

4. การคุ้มครองทางสังคมโดยระบบสวัสดิการชุมชน การสนับสนุนให้ชุมชนเป็นกลไกหลักในการดำเนินการด้านความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบในชุมชน

สรุปคุณภาพชีวิตและการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ อาจกล่าวได้ว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมมากเท่าที่ควร อาชีพกลุ่มนี้มีฐานะเป็นทั้งผู้ประกอบการและแรงงานอิสระทั่วไป การให้ความคุ้มครองทางสังคมจำแนกได้เป็น 4 ส่วนคือ การคุ้มครองทางสังคมที่ดำเนินการโดยรัฐ การคุ้มครองทางสังคมโดยองค์กรเอกชน การคุ้มครองทางสังคมโดยองค์กรของแรงงานนอกระบบ และการคุ้มครองทางสังคมโดยระบบสวัสดิการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพคนขับรถแท็กซี่

กิตติ ไชยลาภ และสมชาย วิริภิมย์กุล (2549) กล่าวถึง สภาพการทำงานโดยทั่วไปของคนขับแท็กซี่ที่ต้องขับเป็นสองกะ ตั้งแต่เวลาประมาณ 04.00 น. จนถึงเวลา 14.00 น. เป็นกะที่หนึ่ง กะที่สองเริ่มเวลาประมาณ 14.00 น. - 04.00 น. และความจำเป็นที่ต้องขับบนท้องถนนตลอดเวลาเพื่อหาลูกค้า ทำให้ต้องรีบรับประทานอาหารที่ง่ายและรวดเร็ว จึงไม่สามารถเลือกอาหารที่

มีคุณค่าทางโภชนาการได้มากนัก นอกจากนี้พบว่าการที่ต้องแข่งขันหาลูกค้าและสภาพการจราจรที่ติดขัดทำให้เกิดความเครียด หากมีที่พักอยู่ในชุมชนแออัดด้วยแล้ว ก็จะประสบปัญหาว่าเวลาที่ออกกะกลับที่พัก เป็นเวลาที่คนอื่นในชุมชนทำงานจะส่งเสียงดัง ทำให้นอนไม่หลับสนิท และบางครั้งไม่มีเวลาให้ครอบครัว ผู้ขับแท็กซี่ส่วนหนึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นจึงไม่มีหลักฐานทะเบียนบ้านทำให้ไม่สามารถได้รับสวัสดิการใดๆ จากรัฐได้

ณัฐจรี สุวรรณภักดิ์ (2546, หน้า 15-19) และ (2547, หน้า 19-26) กล่าวถึง อาชีพคนขับรถแท็กซี่ว่าเป็นอาชีพที่สะท้อนถึงปัญหาการเลี้ยงชีพเพื่ออยู่รอด คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนและคนบ้านเดียวกันที่ขับแท็กซี่อยู่ก่อน การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพเป็นผลมาจากกระบวนการคิด การเลือกสรร การชั่งตวงทางเลือกระหว่างงานที่ทำอยู่ อาชีพขับแท็กซี่ เป็นงานที่มีรายได้และอิสระ จึงนำไปสู่การทดลองเข้าสู่อาชีพของคนขับแท็กซี่ และเลือกที่จะทำอาชีพนี้ต่อไป รวมทั้งการถ่ายทอดประสบการณ์จริงเกี่ยวกับอาชีพ ทำให้คนรุ่นหลังเกิดความสนใจและคิดที่จะลองมาขับแท็กซี่เพื่อหารายได้ ส่วนปัญหาของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าเกี่ยวข้องกับ การเลือกรถของผู้โดยสารซึ่งดูจากสภาพความเก่าใหม่ของรถ ปัญหานี้เป็นที่รับรู้ของคนขับแท็กซี่ ทำให้พวกเขาปรารถนาที่จะได้ขับรถใหม่ แต่มีข้อจำกัดที่ต้นทุนการเช่ารถสูง รวมทั้งการเผชิญหน้าและการปฏิบัติต่อผู้โดยสาร บางครั้งอาจสร้างความไม่สบายใจและทำตัวเป็นปัญหาในการขับรถแท็กซี่ เช่น คนเมาที่พูดจาไม่รู้เรื่อง ผู้โดยสารที่ไม่บอกจุดหมายปลายทางที่แน่นอน ผู้โดยสารที่บอกให้ทำผิดกฎจราจรโดยหวังความสะดวก ปัญหาความเสี่ยงจากการถูกโกงค่าโดยสาร ความเสี่ยงต่อการถูกรีดไถจากเจ้าหน้าที่ ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย และโรคจากการทำงาน

เตือนใจ เมธินาพิทักษ์ (2548, หน้า 8-9) แบ่งคนขับรถแท็กซี่ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนขับแท็กซี่ที่จดทะเบียนในรูปส่วนบุคคล ตามกฎหมายกำหนดสีของตัวถังรถเป็นสีเขียวและเหลือง ติดป้ายชื่อวารรถแท็กซี่ส่วนบุคคล คนขับแท็กซี่โดยส่วนใหญ่มีมักเป็นเจ้าของรถเอง แต่บางครั้งจะให้บุคคลอื่นมาเช่าขับแทน การเช่าดังกล่าวจะให้เช่ารถในระยะยาวเป็นรายเดือน รายปีและขับรถได้ตลอดทั้งวัน ไม่ได้ทำงานเป็นกะและไม่ต้องนำรถไปคืนให้เจ้าของรถ สามารถเก็บรถไว้กับตนเอง กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ที่จดทะเบียนในรูปนิติบุคคล เป็นรถที่อยู่ภายใต้การครอบครองของผู้ประกอบการให้เช่ารถแท็กซี่รายวัน สีของตัวรถจะแตกต่างกันไป ลักษณะการเช่าจะให้เช่าขับเป็นรายวันทำงานเป็นกะ เมื่อถึงเวลาเช่ากะทำงาน คนขับแท็กซี่จะมารีบรถออกไป และเมื่อใกล้เวลาสิ้นสุดช่วงเวลาของกะนั้นต้องเตรียมนำรถมาส่งคืนให้เจ้าของรถ พร้อมจ่ายค่าเช่ารถให้กับเจ้าของสถานประกอบการนั้น ซึ่งราคาจะแตกต่างกันออกไปตามสภาพของรถเก่าใหม่ ต้องทำความสะอาด เติมน้ำมันหรือน้ำมันให้พร้อมเพื่อที่จะส่งมอบให้คนขับรถแท็กซี่ในกะต่อไป

สรุปแรงงานนอกระบบกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ มี 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ กลุ่มคนขับแท็กซี่ ส่วนบุคคลและกลุ่มคนขับรถแท็กซี่นิติบุคคล เช่น กลุ่มคนขับรถแท็กซี่สหกรณ์ เป็นกลุ่มอาชีพที่สะท้อนถึงปัญหาการเลี้ยงชีพเพื่ออยู่รอดในสังคม การเข้าสู่อาชีพนี้มาจากคำแนะนำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนและคนบ้านเดียวกันที่ขับแท็กซี่อยู่ก่อน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 45 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคเหนือและภาคใต้ ตามลำดับ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สภาพการทำงานโดยทั่วไปแบ่งเป็นสองกะ ตั้งแต่เวลาประมาณ 04.00 น. จนถึงเวลา

14.00 น. เป็นกะที่หนึ่ง และกะที่สองเริ่มเวลาประมาณ 14.00 น. – 04.00 น. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประมาณ 3,000-5,000 บาท ปัญหาของคนขับรถแท็กซี่เกี่ยวข้องกับสภาพรถแท็กซี่ ผู้โดยสาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ อาชญากรรมและสุขภาพอนามัย

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ที่มาความต้องการของมนุษย์

อรุณ รักรธรรม (2548, หน้า 51-52) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการของมนุษย์มีไม่สิ้นสุด สาเหตุเพราะว่ามนุษย์เป็นผู้ไม่รู้จักพอ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งหนึ่งแล้ว จะมีความต้องการในสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะแตกต่างกันออกไป ณ เวลาหนึ่งๆ เมื่อมนุษย์เกิดความต้องการขึ้นย่อมต้องพยายามหาทางทำให้ได้สิ่งที่ต้องการนั้น ด้วยการกระทำอะไรอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง สิ่งที่มีมนุษย์กระทำหรือปฏิบัติเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์นั่นเอง พฤติกรรมของมนุษย์มีลักษณะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับว่าในขณะนั้นๆ มนุษย์มีความต้องการอะไรเป็นสำคัญ โดยทั่วไปคนเราจะรู้ว่าตัวเองต้องการอะไร ดูได้จากสิ่งที่ตัวเองกระทำหรือพยายามจะกระทำและมีทางเลือกหรือไม่

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, หน้า 157-158) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมคือ ความต้องการได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล (Inner State of Need or Tension) หรือเรียกว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงที่ทำให้เกิดพลังผลักดัน (Drive) ภายในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เป็นการกระตุ้นที่มาจากสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำพฤติกรรมโดยมุ่งสู่เป้าหมาย (Goal) และเป็นระบบ ประกอบด้วย สิ่งป้อนเข้า (Input) ได้แก่ พลังจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดัน (Drive) ภายในให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเป็นผลผลิต (Output) จนไปถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยเป็นผลมาจากการกระทำพฤติกรรม อันมีอิทธิพลทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้น หรือเปลี่ยนไปเป็นพฤติกรรมอื่นในโอกาสต่อไป

ติน ประชัญพฤทธิ์ (2548, หน้า 393-394) กล่าวถึง การแสดงออกของพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบทางด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล อาจรวมถึงแรงจูงใจ (Motive) การรับรู้ (Cognition) ความต้องการ (Needs) ซึ่งเหตุจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้มนุษย์รู้สึกตั้งใจจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ประกอบด้วยความรู้สึกตามสัญชาตญาณ ความอยาก ความโน้มเอียงที่จะกระทำ ความปรารถนาและผลประโยชน์ ส่วนการรับรู้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้หรือมีประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมในอันที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเหล่านั้นให้เป็นที่พอใจในทิศทางที่ตนเองต้องการสำหรับความต้องการ เป็นความต้องการทางด้านกายภาพ ความมั่นคง สังคม การยกย่อง และความประสงค์ที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (2) องค์ประกอบทางด้านเป้าหมาย อธิบายได้ว่ามนุษย์นั้นมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันออกไป ทั้งทางกายภาพและสังคม รวมทั้งจุดมุ่งหมายที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จุดมุ่งหมายที่จะได้รับการยกย่องและความสำเร็จ ตลอดจนจุดมุ่งหมายที่จะทำอะไรเสียสละเพื่อ

ส่วนรวม (3) องค์ประกอบทางด้านสภาวะแวดล้อม เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามวัยและสถานที่

สรุปที่มาความต้องการของมนุษย์มาจากแรงจูงใจ (Motive) ในการตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ ประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านร่างกายและจิตใจ องค์ประกอบทางด้านเป้าหมาย และองค์ประกอบทางด้านสภาวะแวดล้อม การแสดงออกของพฤติกรรมความต้องการ จะประกอบด้วย สิ่งป้อนเข้า (Input) ได้แก่ พลังจากสิ่งแวดล้อมที่มากกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดัน (Drive) ภายในให้เกิดขึ้น ส่งผลให้ต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเป็นผลผลิต (Output) จนไปถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยเป็นผลมาจากการกระทำพฤติกรรม และความต้องการของมนุษย์นี้จะไม่รู้จักพอเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งหนึ่งแล้วจะมีความต้องการในสิ่งอื่นๆ ต่อไป

ความหมายและประเภท “ความต้องการ” ของมนุษย์

คำว่า ความต้องการ เป็นคำที่อธิบายถึงสิ่งที่มนุษย์ต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือขาดแคลนสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของความ ต้องการ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 297) กล่าวถึง ความต้องการ คือ ความขาดแคลนของร่างกายหรือจิตใจที่กระตุ้นพฤติกรรมความต้องการ ให้สามารถเข้มแข็งหรืออ่อนแอได้และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานที่

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 194) ระบุว่าความต้องการ คือ สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาโดยจะแสดงออกอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงกับความต้องการของตน

Hellriegel, Slocum and Woodman (2001, pp.132-133) อธิบายถึงกระบวนการความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะแสดงความต้องการ (Employee identifies needs) เป็นการชี้ถึงความขาดแคลนของบุคคลทางกายภาพ เช่น น้ำ อากาศ อาหาร หรือสังคม เช่น ความสัมพันธ์ เป็นต้น
2. ระยะการค้นหาความต้องการ (Employee searches for ways to satisfy these needs) เป็นการลดความตึงเครียดของปัจเจกบุคคลที่ไม่มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต โดยการค้นหาความต้องการบางอย่างเพื่อลดหรือขจัดสิ่งเหล่านั้น
3. ระยะการกำหนดพฤติกรรม (Employee selects goal-directed behaviors) คือ เป้าประสงค์เฉพาะที่เป็นความต้องการไปสู่ความสำเร็จของบุคคล หรือแรงขับเคลื่อนในการลดความขาดแคลนบางอย่างของชีวิต
4. ระยะสำเร็จผล (Employee performs) เป็นการพยายามอย่างหนักที่จะกระตุ้นพฤติกรรมการค้นหาความได้เปรียบบนพื้นฐานของปัญหาที่พบ

5. ระยะเวลาได้รับคุณและโทษ(Employee receives either rewards or punishment) การแสดงกลับ (Feedback) ของผลที่ได้รับจากความต้องการสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจจะตรงหรือไม่ตรงตามความต้องการที่ตนอยากได้

6. ระยะเวลาทบทวนความขาดแคลน ความต้องการ (Employee reassesses need deficiencies) คือการทบทวนความต้องการจากผลที่ได้รับของปัจเจกบุคคล

อรุณ รักรธรรม (2548, หน้า 52-53) กล่าวถึง ประเภทความต้องการของมนุษย์ ดังนี้ (1) ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ (Natural Needs) เช่น ความหิว ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย พฤติกรรมของคนเราอันเป็นผลเนื่องมาจากความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาตินั้น บางครั้งก็ไม่อาจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ชัดเจนได้ ทั้งนี้เนื่องจากถูกควบคุมไว้โดยมาตรฐานความประพฤติทางศีลธรรม ประเพณีวัฒนธรรม อารยธรรม และอื่นๆ ของสังคมเป็นอุปสรรคกีดกัน เช่น พฤติกรรมที่จะเป็นผลเนื่องจากความปรารถนาทางเพศ (2) ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Acquired Needs) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการที่มีได้เกิดแก่บุคคลมาตั้งแต่เกิด แต่เกิดขึ้นจากการสะสมของประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล ความต้องการของคนในลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในองค์กรมากกว่าความต้องการในลักษณะแรก

สรุปความหมายของความต้องการของมนุษย์ หมายถึง ความปรารถนาในสิ่งที่มีมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือความขาดแคลนสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน รวมทั้งร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นพฤติกรรมความต้องการ ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับความต้องการแตกต่างกัน การขาดบางสิ่งบางอย่างในชีวิตทำให้แต่ละคนพยายามกระทำหรือแสวงหาบางอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ประกอบด้วย 6 ระยะ ดังนี้ ระยะแสดงความต้องการ ระยะการค้นหาความต้องการ ระยะการกำหนดพฤติกรรม ระยะสำเร็จผล ระยะการได้รับคุณและโทษ และสุดท้ายระยะคิดทบทวนความขาดแคลนความต้องการ สำหรับประเภทความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น ความหิว ความรู้สึกและความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่เป็นความต้องการเกิดขึ้นในองค์กร

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Needs Theories)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และนิยมนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1970, pp. 35-46) กล่าวถึง บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (The Physiological Needs) ความต้องการที่เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎี ความต้องการนี้อาจหมายถึงแรงผลักดันทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) ความต้องการลำดับที่สองที่จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว และความต้องการใหม่จะถูกกำหนด

ขึ้นมาแทนที่ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวงในการดำรงชีวิต ต้องการที่จะมีเสถียรภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการด้านสังคม (The Social Needs) ความต้องการลำดับที่สามที่ต้องการจะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการความรัก ต้องการมีเพื่อนและความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The Esteem Needs) ความต้องการลำดับที่สี่ที่บุคคลต้องการเห็นคุณค่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น

5. ความต้องการสนองตอบได้ด้วยตนเอง (The Need for Self-Actualization) ความต้องการลำดับสูงสุด เมื่อบุคคลได้รับความต้องการทุกอย่างแล้ว และรู้สึกว่าตนเองไม่มีความขาดแคลน แต่รู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งหมดที่ตนอยากได้ ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยการแสวงหาความท้าทาย ความสามารถในสิ่งใหม่

Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป เป็นความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) (Herzberg, 1959, pp. 14-15) ระบุถึงปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เกิดขึ้นจากปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทความพยายาม ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของบุคคล ปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของบุคคล

2.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่หากขาดไป คนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน รวมถึงเงินเดือน สภาพแวดล้อมขององค์กรและการบริการ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทางด้านการทำงานและความมั่นคง ปัจจัยนี้จะตอบสนองความต้องการด้านร่างกายของบุคคลเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัยของ Herzberg ถูกยอมรับและประยุกต์อย่างกว้างขวาง ซึ่งปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ในทางกลับกันปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมของงาน

3. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ให้เป็นความต้องการของมนุษย์สามระดับ (Alderfer, 1972, pp. 6-20) คือ

ความต้องการของมนุษย์ที่จะมีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs: E) ประกอบด้วย ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของ Maslow นั่นเอง

ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) ความต้องการที่ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน เป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นความต้องการสูงสุด ความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

ERG Theory ของ Alderfers และ Hierarchy of Needs Theory ของ Maslow มีความแตกต่างที่สำคัญ ดังนี้ (1) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer มีพื้นฐานของหลักความพอใจ ความก้าวหน้า เหมือนทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งเชื่อว่าบุคคลยังคงอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นได้ถูกตอบสนองเท่านั้น แต่จะรวมเอาหลักความคับข้องใจการถดถอยที่ทฤษฎีของ Maslow ไม่มี หมายถึงสถานการณ์ที่ความต้องการระดับสูงยังไม่ได้ถูกตอบสนองไม่ได้รับความพอใจหรือถูกสกัดกั้น ดังนั้นความต้องการจะมุ่งไปที่ความต้องการระดับต่ำลงมามากขึ้น (2) ทฤษฎีความต้องการของ Alderfers เชื่อว่ามนุษย์สามารถมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อาจเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน และความต้องการระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่จะมุ่งความต้องการอย่างอื่นในระดับที่สูง ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการดำรงชีวิตอยู่รอด) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการทางสังคม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการความคิดสร้างสรรค์ (ความต้องการเจริญเติบโต) เป็นต้น (สมยศ นาวีการ, 2549, หน้า 309-310)

4. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Trichotomy of Needs) (McClelland, 1970, pp. 29-47) McClelland เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่มีการเรียนรู้จากสังคม และเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยมนุษย์จะมีความต้องการพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) ความต้องการด้านสังคม (Need for Affiliation: n-Aff) และความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power: n-Pow) ความต้องการแต่ละด้านประกอบด้วย

ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement: n-Ach) เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งความสำเร็จสูงสุดแทนที่จะเป็นรางวัล บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไม่เพียงแต่กำหนดและดำเนินตามเป้าหมายที่สูง แต่หากพิจารณาเป้าหมายอย่าง

ระมัดระวัง และมักจะมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนใหญ่ผู้มีคุณสมบัติที่ต้องการความสำเร็จในตนเองสูงมักจะกลายมาเป็นเจ้าของกิจการส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

ความต้องการด้านสังคม (Need for Affiliation: n-Aff) หมายถึงความต้องการที่จะสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพัน จึงแสวงหาการยอมรับจากบุคคลอื่น และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นเป็นอย่างมากทำให้บุคคลกลุ่มนี้หางานที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงาน

ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความปรารถนาที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้จะประกอบกันในทุกคน เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าความต้องการอีก 2 ประการที่เหลือ นอกจากนี้ McClelland เห็นว่าคนที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันจะให้ความสำคัญของความต้องการแบบเดียวกัน เช่น ชาวญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับความต้องการด้านสังคมมากกว่าชาวอเมริกัน เป็นต้น ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ประการจะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน

สรุปจากที่กล่าวข้างต้นเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ จะเห็นได้ว่าแต่ละทฤษฎีมีความเหมือนและความแตกต่างกันตามกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎี ERG Theory ของ Alderfer เป็นทฤษฎีหลัก ถึงแม้ทฤษฎีดังกล่าวมาจากทฤษฎีพื้นฐานความต้องการของ Maslow แต่มีลักษณะยืดหยุ่นบนพื้นฐานของความไม่พอใจและความเสื่อมถอยที่ทฤษฎีของ Maslow ไม่มี ในการอธิบายปรากฏการณ์ความต้องการของกลุ่มแรงงานนอกระบบภาคบริการที่มีความต้องการทางสังคมมากกว่าหนึ่งระดับ โดยอาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กันหรือไม่ก็ได้ เช่น ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและหลักประกันสังคม ความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความต้องการยอมรับทางสังคม และความต้องการความมั่นคงของชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน”

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายหรือคำนิยามที่น่าสนใจ ดังนี้

Bluestone (1977, p. 44) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร อันจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาซึ่งรวมถึง

การปรับปรุง การบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกขององค์กรทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพอใจสูง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรที่ดีขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับระเบียบวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง

Hackman and Suttle (1977, p. 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร

คมกฤษ รัตนคร (2541, หน้า 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำหายในสภาพแวดล้อม สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจไม่ว่าทางด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี มีอนาคตที่เจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว การยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546, หน้า 14) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากสภาพการทำงานและประสบการณ์ในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี

บงกช เทพจारी (2547, หน้า 9) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยเป็นการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

อัครา สายะตานันท์ (2548, หน้า 4) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ แนวคิดที่มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต เป็นการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยเฉพาะคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551, หน้า 2/11) ระบุความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานส่วนบุคคลจากผลตอบสนองหรือผลตอบสนองที่ได้รับจากองค์กรอย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้น

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, หน้า 109) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาค

และจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่รวมและเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงาน ความรู้สึกของบุคคล ต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม และสมดุลระหว่างการทำงานคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียง มีความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

องค์ประกอบและมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการและความจำเป็นทางเศรษฐกิจ จึงมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนการทำงานต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมได้

2. การมีสภาพทำงานที่ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) กล่าวคืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. การมีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายความว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมง

การทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. การมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายความว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

Delamotte and Takazawa (1984) กล่าวถึงมิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน (Traditional Goals) หมายถึง เรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาตั้งแต่ดั้งเดิม เกี่ยวกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอเกี่ยวพันถึงการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นและการให้ออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผล รวมถึงการได้รับความคุ้มครองหลังจากการเกษียณออกจากงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment Work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในการทำงาน คนงานจะต้องไม่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล การปฏิบัติอย่างยุติธรรมนี้รวมถึงการดูแลแรงงานผู้หญิงซึ่งได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมทั้งในงานและค่าจ้าง

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) หมายถึง ความไม่แตกต่างในอำนาจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีอำนาจสำคัญ ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีอิสระและมีโอกาสที่จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึง ความท้าทายในงานยังเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของความเป็นมนุษย์ได้มาก ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ และการยอมรับรวมถึงการประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยในการ จูงใจคนให้ทำงาน ที่สำคัญทำให้คนงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle) หมายถึง ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลซึ่งกันและกันได้ เช่น ถ้าเวลาการทำงานมากจะทำให้เวลาของครอบครัวลดน้อยลงก่อให้เกิดช่องว่างได้ในสังคม

Cascio (2006, pp. 24-25) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานใน 2 มิติ ดังนี้

มิติแรกคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์และการดำเนินการขององค์กร เช่น ด้านนโยบาย ด้านการดูแลที่เสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ของคนทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตัวอย่างวิธีการตามความหมายนี้ ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Employee Participation) เช่น การรวมกลุ่ม การพบปะพูดคุย การมีส่วนร่วมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงาน

2. ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าของทำงาน (Career Development) เช่น การสนับสนุนจากภายในองค์กรในรูปของการฝึกอบรม การให้การศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เช่น การแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์และการให้คำปรึกษา
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) เช่น การสื่อสารจากบุคคลไปสู่กลุ่มบุคคล การประชุมกลุ่ม หรือการใช้สื่อสาธารณะ
5. ด้านสุขภาพ (Wellness) เช่น จัดตั้งศูนย์รักษาพยาบาล ศูนย์สุขภาพพินดี โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพดี โปรแกรมนันทนาการ โปรแกรมให้คำปรึกษา
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ลดการเลิกจ้าง การให้ออกจากงาน โปรแกรมการเกษียณอายุการทำงาน
7. ด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (A Safe Environment) เช่น การมีคณะกรรมการความปลอดภัย การมีที่รับภาวะฉุกเฉิน โปรแกรมความปลอดภัยในการทำงาน
8. ด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) เช่น การได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนซึ่งสามารถแข่งขันได้
9. ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) เช่น องค์กร การมีส่วนร่วมภาคประชาชน การเมืองสิ่งแวดล้อมในฐานะประชาชนพลเมือง

มิติที่สองคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคนทำงานที่รู้สึกว่าปลอดภัยค่อนข้างเป็นที่พอใจ มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ในความหมายนี้จะ เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระดับที่ซึ่งเป็นขอบเขตที่แท้จริงของความต้องการของมนุษย์

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2533, หน้า 27-28) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงงานจงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน ซึ่งจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยแรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน
2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดเล็กอาจจะไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ดีเท่ากับองค์กรใหญ่ๆ ได้
3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานนอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ

4. การคุ้มครองแรงงาน เป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

สรุปลักษณะประกอบและมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การส่งเสริมสุขภาพ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดี การสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาการเพิ่มศักยภาพและโอกาสการทำงาน โดยการส่งเสริมความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแรงงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงาน มิติเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ การดำเนินการขององค์กร และการรับรู้ของแรงงานซึ่งเป็นความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์

ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Hackman, Lawler and Porter (1977) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน เกิดความรู้สึกที่ดีและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณประโยชน์กับองค์กร และยังช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Greenberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นรวมทั้งเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 16) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดการเกิดอัตราการขาดงานลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานจะส่งผลต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง มีความยืดหยุ่นของกำลังคนมากและความสามารถในการสลับปรับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้น เป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้มีอัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจขององค์กรเพิ่มขึ้น จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร และยังลดอัตราการขาดงาน การลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการทำพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 109) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม และเพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

สรุปประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมและการช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริการและผู้เกี่ยวข้องในอนาคต เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากค่าเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น ดังนั้นองค์กรและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ (ฉันทะพันธ์ เจริญนนท์, 2551, หน้า 111-112) ดังนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงาน ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

2. ทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3. วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่าถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกันและองค์กรที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่ก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองได้ดีที่สุด

4. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผลและแก้ไขการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร วางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงานหรือแรงงาน และกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบเพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น โดยเฉพาะโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์กรเปลี่ยนไป

สรุปการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานต้องอาศัยความเข้าใจในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการวางแผน ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล ดังนั้นองค์กรและผู้เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นันทพงศ์ พุกษชาติรัตน์ (2536) ศึกษาเรื่อง การประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ของชาวอีสานในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสวนหลวงแท็กซี่จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ของชาวอีสานในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการอาชีพนี้ถูกชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทเป็นผู้ถ่ายทอดการประกอบอาชีพให้ สำหรับผู้ที่ไม่มีความสามารถในการขับรถยนต์มาก่อนจะได้รับการฝึกสอนการขับรถยนต์เป็นเบื้องต้น แล้วจึงฝึกสอนขับรถในสภาพการจราจรที่เป็นจริง ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการขับรถยนต์มาแล้ว ผู้ชักชวนจะพามาติดต่อกับเจ้าของรถแท็กซี่ เพื่อเช่ารถแท็กซี่ในการประกอบอาชีพต่อไป รวมถึงเป็นคู่ค้าประกันความประทุติและความเสียหาย ในช่วงเริ่มต้นผู้ประกอบการอาชีพขับรถแท็กซี่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ ในการหาผู้โดยสาร เรียนรู้เส้นทางจราจร สำหรับปัญหาการประกอบอาชีพ ได้แก่ การจราจร สุขภาพอนามัย การสื่อสารกับชาวต่างชาติ รายได้น้อย ทำงานทุกวันเมื่อหยุดงานจะไม่มีรายได้ ไม่มีเวลาในการออกกำลังกายหรือพักผ่อนตามที่ต้องการนานๆ แต่ถึงอย่างไรอาชีพนี้สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นอาชีพอิสระ สุจริตไม่เป็นปัญหาสังคมกับใคร

เดือนใจ เมธินาพิทักษ์ (2548) ศึกษาการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 35-44 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้หลังจากหักค่าเช่ารถและค่าใช้จ่ายประจำวัน วันละ 300-500 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-9,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหกรณ์รถแท็กซี่ มีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบเพื่อเข้าสู่ประกันสังคม ในระดับสูง ข้อเสนอแนะควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่และกลุ่มอาชีพอื่นๆ ในเขตกรุงเทพมหานครให้มาก เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้มีความรู้เรื่องประกันสังคมในระดับต่ำ

สลิต แก้วละมุล (2549) ศึกษาเรื่องความต้องการคุ้มครองตามโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระขับซักรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย การศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-8,000 บาท ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 3-5 ปี จำนวนชั่วโมงการทำงาน 11-15 ชั่วโมง ส่วนใหญ่มีภาระต้องรับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว สวัสดิการที่ได้รับคือ โครงการสุขภาพดีถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค กลุ่มตัวอย่างเคยประสบอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ โดยได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย และต้องการได้รับความคุ้มครองตามชุดสิทธิประโยชน์ที่ประกอบด้วย กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ เนื่องจากจะทำให้มีความมั่นคงในชีวิต เป็นหลักประกันของครอบครัว

วิจิตร ระวิวงศ์และคณะ (2550) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาผู้ขับซักรถมอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายในตลาดนัด เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ ทั้งสองกลุ่มมีการออม การกู้เงินตามสัดส่วนของรายได้และความมากน้อยของการลงทุน นอกจากนี้ปัญหาจากการประกอบอาชีพที่สำคัญ คือ ปัญหาสถานที่ในการประกอบอาชีพ ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ความเข้มงวด การถูกจับปรับอย่างไม่เป็นธรรม บางครั้งถูกรีดไถ ด้านความต้องการอันดับแรกคือ การขอให้รัฐจัดสถานที่ที่เหมาะสม ความต้องการบริการจากรัฐ เช่น สวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลฟรี และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ด้านปัญหาส่วนบุคคลพบว่าขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ขับซักรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง

นฤมล นิราทร ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ สุชาดา สนามชวด และกัลยา ไทยวงษ์ (2550) ทำการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบกลุ่มต่างๆ มีการศึกษาดำ รายได้น้อย มีความไม่มั่นคงด้านรายได้ แรงงานส่วนใหญ่ (ยกเว้นแรงงานภาคเกษตรที่ไม่ใช่เกษตรกรรับจ้าง) ยังไม่มีการรวมกลุ่ม แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีหนี้สิน มีค่าใช้จ่ายด้านอภายมุข ปัญหาที่พบคือ การขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ขาดการดูแลเด็กและคนชรา สำหรับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ การตลาด การบริการและการบัญชี ส่วนการคุ้มครองทางสังคมคือ การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยจากงานและกรณีสูงอายุ การเข้าถึงแหล่งทุนการประกอบอาชีพ เป็นต้น แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมที่คอยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือยามประสบปัญหาและมีความต้องการเข้าสู่ระบบการประกันสังคม ส่วนในด้านความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบต้องแตกต่างจากการบริหารแรงงานในระบบ เนื่องจากแรงงานนอกระบบไม่มีนายจ้าง ผู้มีบทบาทสำคัญคือรัฐบาลและตัวแรงงานนอกระบบ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำงานเชิงรุก ฉะนั้นการสร้างระบบการคุ้มครองทางสังคมควรมีจุดหมายเพื่อให้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิในฐานะประชาชน และได้รับโอกาสการทำงานที่ดีในฐานะที่เป็นแรงงาน

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย

มากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา การเข้าสู่อาชีพ ลักษณะการทำงานและรายได้ พบว่า แรงงานแต่ละกลุ่มมีวิถีการเข้าสู่อาชีพปัจจุบันแตกต่างกันสองลักษณะ คือ กลุ่มที่เริ่มต้นทำงานในอาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพแรก และกลุ่มที่เคยประกอบอาชีพอื่นๆ ก่อนที่จะเปลี่ยนมาประกอบอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สำหรับเหตุผลการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า เป็นอาชีพที่ทำมาตั้งแต่รุ่นพ่อแม่จึงรับช่วงต่อ หรือเป็นอาชีพที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถพิเศษและหางานได้ง่าย นอกจากนี้การประกอบอาชีพเดิมประสบปัญหาการขาดทุนหรือต้องการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่ต้องมีนายจ้าง รวมถึงเป็นงานที่ไม่หนักมากนัก ด้านรายได้ พบว่า มีความแตกต่างกันในแต่ละอาชีพ ด้านสภาพปัญหาจากการทำงานและปัญหาทั่วไป พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ค่าตอบแทนน้อย ปัญหาหนัก งานไม่ต่อเนื่อง และไม่ได้รับสวัสดิการจากการทำงาน ด้านปัญหาทั่วไปที่ต้องประสบ คือ การขาดแคลนเงินออม ปัญหาไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน และปัญหาหนี้สินนอกระบบ ด้านความต้องการของกลุ่มแรงงานนอกระบบ พบว่า ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐ โดยเฉพาะสิทธิการได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตราย สิทธิการได้รับค่าทดแทนเมื่อทุพพลภาพ สิทธิการได้รับค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และสิทธิการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการกำหนดราคาและรวมถึงเรื่องของการมีชั่วโมงพักระหว่างการทำงานและการคุ้มครองเวลาทำงานปกติ ด้านความช่วยเหลือที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุดเพื่อให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพที่ดี คือ การได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับเงินกู้ยืมเพื่อการลงทุน ค่ารักษาพยาบาลและตรวจสุขภาพ การจัดหางานที่มีความต่อเนื่อง รวมถึงความต้องการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะหรือสร้างอาชีพเสริม ด้านระบบคุ้มครอง ระบบเครือข่ายและสวัสดิการทางสังคมที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานครไม่ได้ใช้บริการของกลุ่มสวัสดิการต่างๆ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม รวมทั้งกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

ตอนที่ 2 ศึกษากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Surveys Research) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ มีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.6 การสรุปผลข้อมูล

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ จำนวนทั้งหมด 82,297 คน (กรมการขนส่งทางบก, 2551, หน้า 2) มีจำนวนขนาดตัวอย่าง 384 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ลักษณะชุดข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

(1) คำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) เป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบได้เลือกตอบ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียวจากคำตอบที่กำหนดให้หลายคำตอบ (Multiple Choice) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่และประเภทรถแท็กซี่

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียวจากคำตอบที่กำหนดให้หลายคำตอบ (Multiple Choice) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้า ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านความภาคภูมิใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ลักษณะมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ด้านการมีชีวิตอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้า

โดยกำหนดค่าน้ำหนักมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

| | | |
|------------------|--------------------------|---|
| ต้องการอย่างยิ่ง | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 5 |
| ต้องการมาก | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 4 |
| ต้องการน้อย | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 3 |
| ไม่ต้องการ | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 2 |
| ไม่ต้องการเลย | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 1 |

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงาน

โดยกำหนดค่าน้ำหนักมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

| | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 5 |
| เห็นด้วย | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 4 |
| ไม่แน่ใจ | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น | 1 |

การแปลความหมายของข้อมูลใช้เกณฑ์เทียบเคียงของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 102) ดังนี้

| | | | |
|-------------|-----------|---------|-------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50-5.00 | หมายถึง | อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50-4.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50-3.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50-2.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

(2) คำถามปลายเปิด (Open- Ended Question) เป็นคำถามที่ต้องการให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนบรรยายต่อข้อความได้อย่างไม่จำกัด โดยเว้นเนื้อที่ไว้

สำหรับคำตอบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

มีวิธีดำเนินการดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาคผนวก ก)

(2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้แก่ ดร.วรรณภา พัวเวส ดร.อัมพร เรืองศรี และดร.โกมล จันทรวงศ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับประเด็นบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่

(3) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงตามเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น และใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2551, หน้า 165-166) ปรากฏผลอยู่ระหว่าง 0.7-1 (ภาคผนวก ข)

(4) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขการใช้ภาษาในแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

(5) การหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือใช้วิธีการหาความเที่ยงแบบการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) โดยเลือกใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) (สุวิมล ติรภานันท์, 2551, หน้า 173-181) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 (ภาคผนวก ข)

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 คน ระยะเวลาดำเนินการ 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึง วันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2555 ดังนี้

(1) นำแบบสอบถามให้กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ตามจุดจอดรถยนต์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ทราบและอธิบายวิธีการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดก่อนดำเนินการตอบแบบสอบถาม

(2) เก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Wiersma & Jurs, 2005, pp.351-357) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ แบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน

1.6 การสรุปผลข้อมูล

สรุปผลข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแยกประเด็น ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความต้องการทางสังคม และด้านกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 2 ศึกษากลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

1. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งภาคประชาสังคมเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ จากข้อมูลพื้นฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ โดยเนื้อหาที่นำเสนอประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ผู้ให้ข้อมูล
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.6 การตีความและการนำเสนอข้อมูล

1.1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ (ภาคผนวก ค) ได้แก่ ผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ จำนวนทั้งหมด 5 คน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งหมด 5 คน นักวิชาการภาครัฐที่มีผลงานวิชาการด้านการพัฒนาแรงงานนอกระบบ 3 คน รวมทั้งภาคประชาสังคม 2 คน ทั้งนี้เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

โดยการสำรวจรายชื่อ คุณสมบัติ ประสบการณ์และผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในระดับผู้นำ รวมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มผู้แทนให้ข้อมูลและใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) มีลักษณะข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และถูกกำหนดไว้พอสังเขปเท่านั้น (Interview Guide) เพื่อเป็นการชักจูงใจให้บุคคลที่เข้าร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามให้ได้กว้างขวางลึกซึ้ง และละเอียดที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งการสนทนาจะมีลักษณะเปิดกว้างให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์ หรือมีข้อสงสัยถามผู้เข้าร่วมสนทนาคนอื่นๆ หรือตอบข้อวิพากษ์นั้นๆ (นางพรรณ พิริยานุพงศ์, 2546, หน้า 132) มีรายละเอียด ดังนี้

- (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นอย่างไร
- (2) ความต้องการทางสังคมในด้านการมีชีวิตอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างไร
- (3) กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นอย่างไร โดยเฉพาะด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงานเป็นอย่างไร พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

นอกจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยใช้เครื่องมือบันทึกข้อมูล เช่น การใช้เทปบันทึกเสียง การใช้เครื่องบันทึกภาพวิดีโอ และ การจดบันทึกขณะทำการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดมากที่สุดที่จะกระทำได้ รวมทั้งคำนึงถึงจรรยาบรรณการวิจัยที่เคร่งครัด โดยแจ้งให้ทราบว่า จะมีการใช้เครื่องมือบันทึกข้อมูลดังกล่าว

1.3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย มีวิธีดำเนินการดังนี้

- (1) นำผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาเป็นกรอบแนวความคิดและสร้างข้อคำถาม ข้อสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่
- (2) นำแบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม ที่มีประเด็นต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความชัดเจนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม
- (3) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนการเก็บข้อมูลจริงกับผู้เกี่ยวข้อง

1.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยทำหนังสือขออนุญาตเพื่อดำเนินการตามขั้นตอน จากคณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครถึงผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุมอาคาร

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการสนทนากลุ่มระหว่างผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนรวมทั้งหมด 10 คน เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางและกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

1.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปประเด็น (Thematic Analysis) ต่างๆ ตามคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

- (1) ถอดความข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกการสนทนากลุ่มและการใช้เทปบันทึกเสียง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนเนื้อหาและส่วนการวิเคราะห์
- (2) อ่านและทบทวนข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาและประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (3) สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม รวมถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม และการกำหนดแนวทางหรือกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่โดยพิจารณาความสอดคล้องของคำถามในแต่ละประเด็น

1.6. การตีความและการนำเสนอข้อมูล

- (1) ตีความข้อมูลโดยยึดประเด็นคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี เป็นแนวทางการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่
- (2) สรุปผลการตีความข้อมูลและตรวจสอบยืนยันข้อมูลที่ได้โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบเชื่อมโยงสามเส้า (Triangulation)
- (3) จัดหมวดหมู่ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยอยู่ในรูปการบรรยาย (Description) ประกอบตารางพร้อมทั้งอ้างอิงคำพูดของกรณีตัวอย่าง

2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาแรงงานนอกระบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการ ระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการสถาบัน กรม กองขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 3 คน โดยการสำรวจรายชื่อ คุณสมบัติ ประสบการณ์และผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในระดับผู้นำ รวมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อกลุ่มผู้แทนให้ข้อมูลและใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีการดำเนินการดังนี้

2.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured) เป็นการค้นหากลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ มีวิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

(1) นำผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามและการสนทนากลุ่มข้างต้น มาสรุป เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

(2) สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับกลไก สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ โดยเฉพาะด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านการดำเนินงาน (ภาคผนวก ก)

(3) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ให้ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้องของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนการเก็บข้อมูลจริง

2.2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการ ดังนี้

(1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ถึงผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น

(2) ติดต่อประสานงาน และกำหนดวันเวลาในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล

(3) สัมภาษณ์และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้ตามแนวประเด็นคำถาม

2.3. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาพิมพ์บรรยายและจัดหมวดหมู่เนื้อหา ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลขณะสัมภาษณ์ ตามประเด็นคำถามจากผู้ให้ข้อมูล ขยายความของ คำตอบเพื่อความชัดเจนและครอบคลุมประเด็นคำถามหลักที่ต้องการ

(2) วิเคราะห์ข้อมูลรายวัน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล เสร็จสิ้นในแต่ละวัน นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง สรุปและแยกประเด็นต่างๆ

(3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้มาว่ามีความเหมือน ความต่าง ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ

(4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปถึงกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ หลังจากวิเคราะห์ตามกระบวนการต่างๆ ข้างต้น

2.4. การตีความและการนำเสนอข้อมูล

(1) ตีความข้อมูลโดยยึดประเด็นคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และใช้กรอบ แนวคิดทฤษฎี เป็นแนวทางการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

(2) สรุปผลการตีความข้อมูลและตรวจสอบยืนยันข้อมูลที่ได้โดยใช้วิธีการตรวจสอบ แบบเชื่อมโยงสามเส้า (Triangulation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการทางสังคม รวมทั้งกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

ตอนที่ 2 ศึกษากลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|------|----------------|-------|--------|
| เพศ | ชาย | 341 | 88.8 |
| | หญิง | 43 | 11.2 |
| | รวม | 384 | 100.0 |
| อายุ | น้อยกว่า 30 ปี | 37 | 9.6 |
| | 30 – 39 ปี | 94 | 24.5 |
| | 40 – 49 ปี | 130 | 33.9 |
| | 50 – 59 ปี | 102 | 26.6 |
| | 60 ปีขึ้นไป | 21 | 5.5 |
| | รวม | 384 | 100.0 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|------------|--------|
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 111 | 28.9 |
| สมรส | 207 | 53.9 |
| หม้าย | 31 | 8.1 |
| หย่า/แยกกันอยู่ | 35 | 9.1 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 103 | 26.8 |
| มัธยมศึกษา | 149 | 38.8 |
| อาชีวศึกษา (ปวช. ปวส. อนุปริญญา) | 91 | 23.7 |
| ปริญญาตรี | 38 | 9.9 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 0.8 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ภูมิลำเนาเดิม | | |
| กรุงเทพมหานคร | 159 | 41.4 |
| ต่างจังหวัด | 225 | 58.6 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 17 | 4.4 |
| 1 – 3 ปี | 97 | 25.3 |
| 4 – 6 ปี | 108 | 28.1 |
| 7 – 9 ปี | 89 | 23.2 |
| 10 ปีขึ้นไป | 73 | 19.0 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ | | |
| รถของตนเอง | 97 | 25.3 |
| รถเช่า | 283 | 73.7 |
| อื่นๆ | 4 | 1.0 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ประเภทรถแท็กซี่ | | |
| รถแท็กซี่ส่วนบุคคล (สีเหลืองเหลือง) | 165 | 43.0 |
| รถแท็กซี่นิติบุคคล | 219 | 57.0 |
| รวม | 384 | 100.0 |

จากตารางที่ 1 แสดงการแจกแจงความถี่จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คนขับรถแท็กซี่จำนวน 384 คน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 341 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 และเพศหญิง น้อยที่สุดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

อายุ อยู่อยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี มากที่สุดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอายุ 60 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

สถานภาพ สมรสแล้วมากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 และสถานภาพเป็นหม้ายน้อยที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

การศึกษา ระดับมัธยมศึกษามากที่สุดจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ภูมิลำเนาเดิม อยู่ต่างจังหวัดมากที่สุดจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และกรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4

ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่น้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ เป็นรถเช่ามากที่สุดจำนวน 283 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.7 และอื่นๆ เช่น รถจากญาติพี่น้องหรือเพื่อน น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.0

ประเภทรถแท็กซี่ เป็นรถแท็กซี่นิติบุคคลมากที่สุด จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และรถแท็กซี่ส่วนบุคคล น้อยที่สุดจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ ความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ การดูแลสุขภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาทักษะและความรู้ ปัญหาหรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ แหล่งข้อมูลข่าวสารและความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 9,000 บาท | 18 | 4.7 |
| 9,001– 12,000 บาท | 106 | 27.6 |
| 12,001– 15,000 บาท | 198 | 51.6 |
| มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป | 62 | 16.1 |
| รวม | 384 | 100.0 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ | | |
| มีความมั่นคง | 94 | 24.5 |
| ไม่มีความมั่นคง | 290 | 75.5 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ | | |
| มีความปลอดภัย | 59 | 15.4 |
| ไม่มีความปลอดภัย | 325 | 84.6 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| การดูแลสุขภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย | | |
| หยุดพักผ่อนและรับประทานยา | 316 | 82.3 |
| หยุดพักผ่อน แต่ไม่รับประทานยา | 10 | 2.6 |
| ไม่หยุดพักผ่อน แต่รับประทานยา | 53 | 13.8 |
| ไม่หยุดพักผ่อน และไม่รับประทานยา | 5 | 1.3 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| การรักษาพยาบาลตนเอง | | |
| ซื้อยาทานเอง | 219 | 57.0 |
| ไปโรงพยาบาล | 134 | 34.9 |
| ไปศูนย์บริการสาธารณสุข | 31 | 8.1 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่ม คนขับรถแท็กซี่ | | |
| เคย | 169 | 44.0 |
| ไม่เคย | 215 | 56.0 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| การพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ | | |
| ไม่เคย | 299 | 77.9 |
| เคย | 85 | 22.1 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ปัญหาหรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ | | |
| ไม่เคย | 186 | 48.4 |
| เคย | 198 | 51.6 |
| รวม | 384 | 100.0 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| แหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเคลื่อนไหว ต่างๆ มาจาก | | |
| ศูนย์วิทยุสื่อสาร | 281 | 73.2 |
| หนังสือพิมพ์ | 36 | 9.4 |
| โทรทัศน์และวิทยุ | 60 | 15.6 |
| เพื่อนร่วมอาชีพ | 7 | 1.8 |
| อื่นๆ | 0 | 0.0 |
| รวม | 384 | 100.0 |
| ความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ | | |
| ไม่มีความภาคภูมิใจ | 41 | 10.7 |
| มีความภาคภูมิใจ | 343 | 89.3 |
| รวม | 384 | 100.0 |

จากตารางที่ 2 แสดงการแจกแจงความถี่จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มคนขับรถสหกรณ์แท็กซี่ จำนวน 384 คน พบว่ามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001- 15,000 บาทมากที่สุดจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และต่ำกว่า 9,000 บาทน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ พบว่าไม่มีความมั่นคงของการประกอบอาชีพมากที่สุดจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และคิดว่ามีความมั่นคงของการประกอบอาชีพน้อยที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพ พบว่าไม่มีความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพมากที่สุดจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 และมีความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพน้อยที่สุดจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

การดูแลสุขภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย พบว่ามีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการ หยุดพักผ่อน และรับประทานยามากที่สุดจำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 และไม่หยุดพักผ่อน และไม่รับประทานยาน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

การรักษาพยาบาลตนเอง พบว่าการรักษาพยาบาลตนเองด้วยการซื้อยามากที่สุดจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และไปศูนย์บริการสาธารณสุขน้อยที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าไม่เคยการเข้าร่วมมากที่สุดจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเคยเข้าร่วมกิจกรรมน้อยที่สุด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

การพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ พบว่าไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้มากที่สุดจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 และเคยพัฒนาทักษะและความรู้น้อยที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

ปัญหาหรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ พบว่าเคยมีปัญหาหรือความขัดแย้ง มากที่สุดจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และไม่เคยมีปัญหาหรือความขัดแย้งน้อยที่สุด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

ความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ พบว่ามีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพมากที่สุดจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 และไม่มีความภาคภูมิใจน้อยที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคม

| ความต้องการทางสังคม | ระดับความต้องการ | | | |
|-------------------------------|------------------|-----------|--------|-------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | อันดับ | ระดับ |
| 1. ด้านการมีชีวิตอยู่รอด | 4.39 | 0.759 | 1 | มาก |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | 4.29 | 0.622 | 3 | มาก |
| 3. ด้านความเจริญก้าวหน้า | 4.39 | 0.706 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.36 | 0.600 | | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการทางสังคมอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการมีชีวิตอยู่รอดมีระดับความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่งคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาเป็นด้านความเจริญก้าวหน้ามีระดับความต้องการมากเท่ากันคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แต่มีการกระจายของข้อมูลน้อยกว่าคือเท่ากับ 0.706 และสุดท้ายด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคมด้านการมีชีวิตอยู่รอด

| ความต้องการทางสังคมด้านการมีชีวิตอยู่รอด | ระดับความต้องการ | | | |
|---|------------------|-----------|--------|-----------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | อันดับ | ระดับ |
| 1. ความต้องการความมั่นคงทางรายได้ | 4.55 | 0.901 | 1 | มากที่สุด |
| 2. ความต้องการความปลอดภัยในอาชีพ | 4.27 | 0.979 | 3 | มาก |
| 3. ความต้องการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพ | 4.36 | 0.951 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.39 | 0.759 | | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการทางสังคมด้านการมีชีวิตอยู่รอดอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการความมั่นคงทางรายได้มีระดับความต้องการมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาเป็นความต้องการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 และความต้องการความปลอดภัยในอาชีพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

| ความต้องการทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | ระดับความต้องการ | | | |
|---|------------------|-------|--------|-------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม | 4.47 | 0.798 | 1 | มาก |
| 2. ความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม | 4.26 | 0.786 | 2 | มาก |
| 3. ความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมาย สิทธิและการคุ้มครองทางสังคม | 4.14 | 0.863 | 3 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.29 | 0.622 | | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมมีระดับความต้องการมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และอยู่อันดับแรกของความต้องการทางสังคม รองลงมาเป็นความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมาย สิทธิและการคุ้มครองทางสังคมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางสังคมด้านความเจริญก้าวหน้า

| ความต้องการทางสังคมด้านความเจริญก้าวหน้า | ระดับความต้องการ | | | |
|---|------------------|-------|--------|-----------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. ความต้องการได้รับการพัฒนา อบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ | 4.23 | 0.938 | 3 | มาก |
| 2. ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ | 4.53 | 0.788 | 1 | มากที่สุด |
| 3. ความต้องการและสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ | 4.42 | 0.899 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.39 | 0.706 | | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการทางสังคมด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีระดับความต้องการมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาเป็นความต้องการและส่งเสริมการจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 และความต้องการได้รับการพัฒนา อบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับความต้องการมากทั้งหมดตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

| กลไกการสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|------------------|-------|--------|-----------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. ด้านนโยบาย | 4.52 | 0.545 | 1 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการบริหารจัดการ | 4.29 | 0.731 | 3 | มาก |
| 3. ด้านการดำเนินงาน | 4.43 | 0.457 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.41 | 0.453 | | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านนโยบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และอยู่อันดับแรก รองลงมาเป็นด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 โดยอยู่ในระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบาย

| กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านนโยบาย | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|------------------|-------|--------|-----------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. ขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของ คนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรม | 4.65 | 0.616 | 1 | มากที่สุด |
| 2. สนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของ คนขับรถแท็กซี่ | 4.49 | 0.662 | 2 | มาก |
| 3. ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคน ขับรถแท็กซี่ | 4.41 | 0.924 | 3 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.52 | 0.545 | | มากที่สุด |

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนโยบายอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาเป็นการสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.49 มีระดับคิดเห็นมากและการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับคิดเห็นมากตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารจัดการ

| กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|------------------|-------|--------|-------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. บูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของ คนขับรถแท็กซี่ | 4.10 | 0.903 | 3 | มาก |
| 2. สนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้าง สวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถ แท็กซี่ | 4.40 | 0.894 | 1 | มาก |
| 3. จัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองใน อาชีพคนขับรถแท็กซี่ | 4.36 | 0.763 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.29 | 0.731 | | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีระดับความคิดเห็นมาก คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และอยู่อันดับแรก รองลงมาคือจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 และบูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากันคือ 4.10 โดยอยู่ในระดับความคิดเห็นมากทั้งหมดตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินงาน

| กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการดำเนินงาน | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|------------------|-------|--------|-----------|
| | \bar{X} | SD | อันดับ | ระดับ |
| 1. จัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและ สวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของ คนขับรถแท็กซี่ | 4.37 | 0.750 | 3 | มาก |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถ แท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการ | 4.53 | 0.545 | 1 | มากที่สุด |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่ เป็นอาชีพหลักและอาชีพรอง | 4.40 | 0.643 | 2 | มาก |
| เฉลี่ย | 4.43 | 0.457 | | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่าพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการมีระดับความ คิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และอยู่อันดับแรก รองลงมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เป็นอาชีพหลักและ อาชีพรองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและ สวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 โดยอยู่ใน ระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1

จากเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 คน แบ่งการพิจารณา 4 ด้าน พบว่า

1. ด้านลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าเป็นเพศชายมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 88.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.9 สถานภาพสมรสแล้วมาก ที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.9 ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 38.8 มีภูมิลำเนา เดิมอยู่ต่างจังหวัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.1 ส่วนสภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ส่วนมากเป็น รถเช่าคิดเป็นร้อยละ 73.7 และประเภทรถแท็กซี่เป็นรถแท็กซี่นิติบุคคลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0

2. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าส่วนมากมีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 12,001– 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.6 ไม่มีความมั่นคงของการประกอบอาชีพ

มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.5 ไม่มีความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนใหญ่มีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการหยุดพักผ่อนและรับประทานยามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.3 และการรักษาพยาบาลตนเองด้วยการซื้อยามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าไม่เคยมีการเข้าร่วมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.0 และพบว่าไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 77.9 ด้านปัญหาหรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ พบว่าเคยมีปัญหาหรือความขัดแย้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.6 และพบว่าส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 89.3

3. ด้านความต้องการทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า (1) ความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมีระดับความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงทางรายได้มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นความต้องการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพ และความต้องการความปลอดภัยในอาชีพตามลำดับ (2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีระดับความต้องการมากเป็นอันดับสอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แต่มีการกระจายของข้อมูลน้อยกว่าคือเท่ากับ 0.706 ได้แก่ ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นความต้องการและสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ และความต้องการได้รับการพัฒนาอบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ และ (3) ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมมีระดับความต้องการมาก รองลงมาเป็นความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม และความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมายสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมตามลำดับ

4. ด้านกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเห็นคิดอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า (1) ด้านนโยบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นการสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ (2) ด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เป็นอาชีพหลักและอาชีพรอง และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ (3) ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพ คนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย และบูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษากลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) กับผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ เจ้าหน้าที่คณะกรรมการสหกรณ์รถแท็กซี่ นักวิชาการภาครัฐที่มีผลงานวิชาการด้านการพัฒนาแรงงานนอกระบบและภาคประชาสังคม จำนวนทั้งหมด 10 คน เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ณ ห้องประชุมอาคาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ โดยนำผลที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานของวิเคราะห์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาแรงงานนอกระบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการ ระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการสถาบัน กรม กอง ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 3 คน ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่โดยนำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเป็นฐานของวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นไปตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่
2. การวิเคราะห์กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่
3. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถ

แท็กซี่

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มาจากต่างจังหวัดโดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด อายุเฉลี่ยตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แต่งงานมีบุตรและภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ประกอบด้วยพ่อ แม่และลูก 1-2 คน ลักษณะเป็นครอบครัวขนาดเล็ก ที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน ส่วนใหญ่เป็นบ้านเช่า การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มากที่สุด 18 ปี สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่เป็นรถเช่าประเภทรถแท็กซี่มากที่สุดเป็นรถสหกรณ์แท็กซี่ รองลงมาเป็นรถแท็กซี่สังกัดบริษัทห้างร้าน และน้อยที่สุดเป็นรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เขี้ยวเหลือง)

1.2 เลือกประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่

พบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขายและทำงานบริษัท เช่น พนักงานขับรถรับส่งเจ้านาย พนักงานส่งของ ขับรถบรรทุกหรือรถโดยสารประจำทางต่างจังหวัด เหตุที่เลือกประกอบอาชีพขับรถสหกรณ์แท็กซี่ เพราะว่าเป็นอาชีพอิสระ รายได้พอสมควร ไม่มีเจ้านาย จะหยุดพัก

หรือทำงานเมื่อไรก็ได้ ถึงแม้ไม่มีเงินเดือนแต่ทำงานแล้วสบายใจ ไม่มีเกษียณอายุขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย

1.3 ลักษณะการทำงานและการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่

พบว่ากลุ่มคนขับรถแท็กซี่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เที่ยว-เหลือง) และกลุ่มคนขับรถแท็กซี่นิติบุคคล ได้แก่ รถแท็กซี่สังกัดบริษัท ห้างร้าน และสหกรณ์รถแท็กซี่ ในจำนวนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เช่ารถจากอู่ และกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ดังนั้นอาจจะมีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันบ้างโดยเฉพาะลักษณะการทำงาน ถ้าเป็นกลุ่มเช่ารถจากอู่ กลุ่มนี้จะพบมากที่สุดและมีลักษณะการเช่าอยู่ 2 แบบ คือ (1) เช่าเป็นกะละ 12 ชั่วโมง เช่น เริ่มขับตั้งแต่ 04.00 น. ถึง 16.00 น. หรือ 06.00 – 18.00 น. ซึ่งแล้วแต่ละอู่ที่เป็นเจ้าของรถเป็นผู้กำหนด กับแบบที่ 2 เป็นกะ 24 ชั่วโมง ลักษณะแบบนี้ไม่ต้องคืนรถหากต้องการขับรถในวันถัดไป และสามารถให้ผู้ขับนำรถไปจอดที่บ้านได้ การจะขับรถในลักษณะใดก็ตามขึ้นอยู่กับการทำข้อตกลงกับเจ้าของอู่ สำหรับการให้เช่ารถแท็กซี่มีอัตราการให้เช่าไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพรถ เช่น ถ้าเป็นรถเก่าจะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 400 - 600 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียน ทร.) แต่ถ้ารถใหม่จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 - 1,100 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียน ทล.) หรือพิจารณาจากรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส LPG จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 บาทขึ้นไป ส่วนรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส NGV จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป นอกจากนี้เจ้าของอู่แต่ละอู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังมีการจัดรายการหรือแรงจูงใจให้ผู้เช่ารถแท็กซี่เลือกใช้บริการ เช่น เช่ารถแท็กซี่ติดต่อกัน 6 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน หรือ เช่ารถแท็กซี่ติดต่อกัน 7 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน บางอู่อาจมีเงินเดือนให้เดือนละ 1,000 บาท สำหรับผู้ที่ต้องการเช่าขับรถแท็กซี่ซึ่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น ต้องมีใบขับขี่รถยนต์สาธารณะ และผู้ค้าประกันโดยอาจเป็นผู้ที่ขับรถยนต์ในอู่เดียวกันหรือญาติรับรอง สำหรับกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง จะพบน้อยกว่ากลุ่มแรก ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีรถเป็นของตนเองโดยสมบูรณ์ จะพบน้อย เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเช่าหรือผ่อนส่งค่างวด ดังนั้นการลงทุนในการประกอบอาชีพในแต่ละวันจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าประเภทแรก แต่จะมีภาระการดูแลเกี่ยวกับค่าซ่อม ค่าประกันรถยนต์เป็นของตนเอง และประเภทที่ 2 คือ มีรถเป็นของตนเองแต่อยู่ระหว่างการผ่อนส่งค่างวดกับสหกรณ์หรือไฟแนนซ์ ซึ่งพบมากที่สุดของกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ส่วนการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถสหกรณ์แท็กซี่ในแต่ละวัน สิ่งที่ต้องลงทุน เช่น ค่าเช่ารถแท็กซี่ขึ้นตัววันละ 600 บาท (ประเภทรถเก่า) ค่าแก๊สวันละ 300 -400 บาท ดังนั้น ต้นทุนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่วันละ 1,000 บาท ซึ่งไม่รวมค่าอาหาร เครื่องดื่มและอื่นๆ จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่มีรายได้เฉลี่ยต่อวันหลังจากหักค่าใช้จ่าย วันละ 500-800 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบอาชีพเป็นหลัก

1.4 สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่

พบว่าคนขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ที่ได้จากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ เช่น การได้รับการพัฒนาอบรมความรู้ ทักษะทางอาชีพ หรือการดูแลด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคนขับรถแท็กซี่ ยกเว้นกลุ่มคนขับรถสหกรณ์แท็กซี่และเป็นสมาชิกของสหกรณ์รถ

แท็กซี่ที่ให้การดูแลและส่งเสริมสวัสดิการแก่สมาชิก โดยเฉพาะสิทธิต่างๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการอบรมทักษะทางภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าวไม่ครอบคลุมทุกสหกรณ์รถแท็กซี่ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการของสหกรณ์รถแท็กซี่แต่ละแห่งไม่เหมือนกันและไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร เป็นเพราะบางสหกรณ์รถแท็กซี่เน้นการให้เช่ารถและให้ความสำคัญกับเจ้าของรถมากกว่าผู้ขับรถแท็กซี่เนื่องจากเจ้าของรถแท็กซี่เป็นผู้เสียค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิกกับสหกรณ์ทุกปี ขณะเดียวกันผู้ขับรถสหกรณ์แท็กซี่บางกลุ่มหรือบางคนไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าเป็นสมาชิกอย่างจริงจังมองว่าเป็นเรื่องยุ่งยากและเสียเวลา แต่มีบางสหกรณ์รถแท็กซี่เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายตามสถานที่หรือโรงแรมต่างๆ ในกรุงเทพมหานครอนุญาตให้คนขับรถสหกรณ์แท็กซี่สามารถเข้าไปจอดรถผู้โดยสารได้ ทั้งนี้จากทีมผู้บริหารและคณะกรรมการของสหกรณ์รถแท็กซี่ ที่ดูแลเอาใจใส่สมาชิกสหกรณ์รถแท็กซี่ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการพัฒนาผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานครให้เป็นที่ยอมรับ โดยการวางระเบียบข้อบังคับ เช่น การแต่งกาย การทำความสะอาดและตกแต่งภายในรถแท็กซี่ให้มีความสะอาดและสวยงามทุกครั้งที่ยังรถรับส่งผู้โดยสาร การวางระเบียบแบบนี้ทำให้ผู้ขับรถแท็กซี่หลายคนรู้สึกอึดอัดและถอยหนีไปขับรถแท็กซี่กับสหกรณ์หรือบริษัทอื่น

1.5 ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงทางรายได้ ความต้องการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพ และความต้องการความปลอดภัยในอาชีพ เนื่องจากอาชีพขับรถแท็กซี่เป็นอาชีพหนึ่งที่มีรายได้ไม่มั่นคง การลงทุนค่อนข้างสูง และมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าครองชีพ รวมทั้งมีความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพ และส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพจากภาครัฐหรือสหกรณ์รถแท็กซี่เท่าที่ควร นอกจากนี้พบว่าความต้องการจัดสวัสดิการประกันสังคม การจัดสวัสดิการคุ้มครองการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ ที่ช่วยให้ไม่ไปกระทบกับรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ในยามเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ ส่วนความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ ความต้องการและสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ และความต้องการได้รับการพัฒนา อบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ พบว่าเป็นสิ่งสำคัญและควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือหน่วยงานท้องถิ่น เช่น กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะการช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ และการพัฒนาอบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ซึ่งสามารถดำเนินการร่วมกับสหกรณ์รถแท็กซี่แต่ละแห่งได้ ส่วนการสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ควรมีการผลักดันให้กลุ่มคนขับรถแท็กซี่รวมกลุ่มดำเนินการ และให้ภาครัฐสนับสนุนหรือจัดหางบประมาณบางส่วนในการดำเนินการ สำหรับความต้องการ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม และความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมาย สิทธิและการคุ้มครองทางสังคม พบว่ามีความต้องการและเห็นควรที่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากเป็นอาชีพหนึ่งที่ผู้รับบริการมีความ

คาดหวังค่อนข้างสูง ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องในด้านราคา ด้านความปลอดภัยและการให้บริการต่างๆ กับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ส่วนผู้ผลักดันอาจเป็นทั้งรัฐบาล หน่วยงานท้องถิ่น และสหกรณ์รถแท็กซี่ต่างๆ

2. การวิเคราะห์กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่

จากผลดำเนินการศึกษาในตอนต้นที่ 1 พบว่ากลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเห็นคิดอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

(1) ด้านนโยบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม การสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่

(2) ด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เป็นอาชีพหลักและอาชีพรอง และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่

(3) ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ การจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย และการบูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของคนขับรถแท็กซี่

เมื่อนำประเด็นนี้มาศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาแรงงานนอกระบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการและเอกชน พบว่า

1. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม การสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่ ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อนโยบายการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้รับสิทธิคุ้มครองการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเป็นค่าทำศพ เป็นเงินออมยามชราภาพ โดยการส่งเงินสมทบการทำประกันในฐานะผู้ประกันตนโดยอิสระ มาตรา 40 อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีทัศนะต่อการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมแตกต่างกันโดยเฉพาะวิธีการส่งเงินสมทบที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและภาครัฐออกประชานิยมเกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพ 30 บาทรักษาทุกโรค ทำให้เกิดทางเลือกในกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ขณะที่มาตรการประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่หลักประกันสังคมค่อนข้างน้อย ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวมทั้งผู้ขับรถ

แท็กซี่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระต่างๆ และสหกรณ์รถแท็กซี่หลายแห่งยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิบางทางให้ทัศนะเพื่อยืนยันว่าอัตราการเข้าสู่ผู้ประกอบการของคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมค่อนข้างน้อย เนื่องจากความไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ และการไม่ได้รับความร่วมมือจากสหกรณ์รถแท็กซี่หรือสถานประกอบการโดยเฉพาะผู้เป็นเจ้าของรถแท็กซี่ รวมถึงระเบียบข้อบังคับของผู้ประกอบการ

2. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านการดำเนินงาน ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ที่มีความสำคัญสูง กล่าวคือลักษณะของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่มีความหลากหลาย และกระจายตัวอยู่ทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ยากต่อการเฝ้าระวังและติดตาม ดังนั้นควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ และควรจัดระบบให้ผู้ขับรถแท็กซี่เกิดการรวมกลุ่ม หรือเข้าเป็นสมาชิกของสหกรณ์แท็กซี่ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่สหกรณ์แท็กซี่ต่างๆ จัดให้ นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านมีทัศนะที่แตกต่างว่าการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ควรให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครหรือท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาโดยเฉพาะสวัสดิการเชิงพื้นที่ ได้แก่ การส่งเสริมพื้นที่ทางอาชีพสำหรับคนขับรถแท็กซี่ ตัวอย่างเช่น การจัดหาที่จอดรถ หรือจุดผ่อนผันเพื่อให้เข้าถึงการบริการผู้โดยสาร ส่วนการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้นั้นมีความสำคัญที่ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปศึกษา วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ กล่าวคือควรเริ่มที่การรวมกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในการสนับสนุนให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทผลึกต้นนโยบายต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ ปัจจุบันทราบว่าการรวมกลุ่มของคนขับรถแท็กซี่ในรูปสหกรณ์รถแท็กซี่ พบว่ามีหลายแห่งยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะคนขับรถแท็กซี่ของสหกรณ์รถแท็กซี่ส่วนหนึ่ง ไม่ได้เป็นสมาชิกกับสหกรณ์รถแท็กซี่โดยตรง ดังนั้นการสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่คงทำได้ยาก ส่วนการจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก เนื่องจากอาชีพขับรถแท็กซี่เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ต่ำ และขาดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะว่าการจัดสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานนั้นในเชิง

นโยบายการดำเนินงานของสหกรณ์แท็กซี่มีการดำเนินการอยู่แล้ว แต่อาจไม่ครอบคลุมทุกสหกรณ์แท็กซี่

3. การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

เมื่อนำประเด็นนี้มาศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดจากการสนทนา กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า

1. ภาคท้องถิ่นได้แก่ หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่อย่างมีคุณภาพ และหน่วยงานท้องถิ่นควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการคนขับรถแท็กซี่ ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากหน่วยงานท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เช่น การสนับสนุนพื้นที่ทางอาชีพ การกำหนดจุดผ่อนผันทางอาชีพ ดังนั้นการที่ภาคท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตควรจัดระบบข้อมูลของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ซึ่งมีการเคลื่อนเข้าออกอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะว่าการจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่ เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานท้องถิ่นต้องทราบและมีข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ และข้อมูลที่จัดทำควรมีความเป็นปัจจุบัน

2. ภาคเอกชน ได้แก่ การสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึ่งตนเอง และควรสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้มากขึ้นในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึ่งตนเองของภาคเอกชนซึ่งหมายถึงสหกรณ์แท็กซี่ หรืออาจอยู่ในรูปมูลนิธิที่รวมกลุ่มจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ ดังที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียท่านหนึ่งให้ทัศนะว่าการจัดสวัสดิการตามต้องการและพึ่งตนเองของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นการจัดสวัสดิการที่ตามความต้องการของตนเองในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ภาครัฐ ได้แก่ ควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม และรัฐควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่ารัฐควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม เนื่องจากการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ของภาครัฐจะออกมาตรการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ทุกเพศวัย แต่ไม่ครอบคลุมทุกอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระที่มีความหลากหลายและมีความต้องการทางสังคมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้รัฐควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะต่อบทบาทของรัฐเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพว่า เป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพขับรถแท็กซี่ให้มีรายได้ที่มั่นคง ช่วยลดรายจ่าย และสร้างสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ดีขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2

จากเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) กับผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ และตัวแทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาแรงงานนอกระบบ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ พบว่า

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มาจากต่างจังหวัดมากที่สุด อายุเฉลี่ยตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แต่งงานมีบุตรและภาระที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัว ลักษณะเป็นครอบครัวขนาดเล็กที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน ส่วนใหญ่เป็นบ้านเช่า การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป สภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่เป็นรถเช่า ประเภทรถแท็กซี่มากที่สุดเป็นรถสหกรณ์แท็กซี่ รองลงมาเป็นรถแท็กซี่สังกัดบริษัทห้างร้าน และน้อยสุดเป็นรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เชียวเหลือง)

1.2 เลือกประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ ส่วนใหญ่เดิมมีอาชีพรับจ้าง ค้าขายและทำงานบริษัท เหตุที่เลือกประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ เพราะว่าเป็นอาชีพอิสระ รายได้พอสมควร จะหยุดพักหรือทำงานเมื่อไรก็ได้ ทำงานแล้วสบายใจ

1.3 ลักษณะการทำงานและการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ พบว่าแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เชียว-เหลือง) และกลุ่มคนขับรถแท็กซี่นิติบุคคล ในจำนวนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เช่ารถจากอู่ และกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ลักษณะการทำงานถ้าเป็นกลุ่มเช่ารถจากอู่ กลุ่มนี้จะพบมากที่สุดและมีลักษณะการเช่าอยู่ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เช่าเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง แบบที่ 2 เป็นกะ 24 ชั่วโมง ลักษณะแบบนี้ไม่ต้องคืนรถหากต้องการขับรถในวันถัดไป และสามารถให้ผู้ขับนำรถไปจอดที่บ้านได้ สำหรับอัตราการให้เช่าไม่แตกต่างกันส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพรถ เช่น ถ้าเป็นรถเก่ามีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 400 -600 บาทต่อกะ แต่ถ้ารถใหม่จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 -1,100 บาทต่อกะ หรือพิจารณาจากรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส LPG จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 บาทขึ้นไป ส่วนรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส NGV จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป สำหรับกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง จะพบน้อยกว่ากลุ่มแรก ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีรถเป็นของตนเองโดยสมบูรณ์ จะพบน้อย เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเช่าหรือผ่อนส่งค่างวด ดังนั้นการลงทุนในการประกอบอาชีพในแต่ละวันจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าประเภทแรก และประเภทที่ 2 คือ มีรถเป็นของตนเองแต่อยู่ระหว่างการผ่อนส่งค่างวดกับสหกรณ์หรือไฟแนนซ์ พบมากที่สุดของกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ส่วนการลงทุนในการประกอบอาชีพ เช่น ค่าเช่ารถแท็กซี่ขึ้นตัววันละ 600 บาท ค่าแก๊สวันละ 300 -400 บาท ต้นทุนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่วันละ 1,000 บาท ไม่รวมค่าน้ำมัน ค่าอาหาร เครื่องดื่มและอื่นๆ ผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อวันหลังจากหักค่าใช้จ่าย วันละ 500-800 บาทต่อวัน เป็นรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัว

1.4 สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ที่ได้จากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ เช่น การได้รับการพัฒนาอบรมความรู้ทักษะทางอาชีพ หรือการดูแลด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคนขับรถแท็กซี่ ยกเว้นกลุ่มคนขับรถ

สหกรณ์แท็กซี่และเป็นสมาชิกของสหกรณ์รถแท็กซี่ที่ให้การดูแลและส่งเสริมสวัสดิการแก่สมาชิก โดยเฉพาะสิทธิต่างๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการอบรมทักษะทางภาษา

1.5 ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมากที่สุด เนื่องจากอาชีพขับรถแท็กซี่เป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่มั่นคง การลงทุนค่อนข้างสูง และมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าครองชีพ รวมทั้งมีความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพ และส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพจากภาครัฐหรือสหกรณ์รถแท็กซี่เท่าที่ควร นอกจากนี้พบว่าความต้องการจัดสวัสดิการประกันสังคม การจัดสวัสดิการคุ้มครองการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ ที่ช่วยให้ไม่ไปกระทบกับรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ในยามเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ ส่วนความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าเป็นสิ่งสำคัญและควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือหน่วยงานท้องถิ่น เช่น กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะการช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ และการพัฒนาอบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ ส่วนการสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ควรมีการผลักดันให้กลุ่มคนขับรถแท็กซี่รวมกลุ่มดำเนินการ และให้ภาครัฐสนับสนุนหรือจัดหางบประมาณบางส่วนในการดำเนินการ สำหรับความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีความต้องการและเห็นควรที่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากเป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับบริการมีความคาดหวังค่อนข้างสูง ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านราคา ด้านความปลอดภัยและการให้บริการต่างๆ กับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ส่วนผู้ผลักดันอาจเป็นทั้งรัฐบาล หน่วยงานท้องถิ่น และสหกรณ์รถแท็กซี่ต่างๆ

2. ด้านกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ พบว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

(2.1) ด้านนโยบาย พบว่ามีความสำคัญโดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมพบว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้รับสิทธิคุ้มครองการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเป็นค่าทำศพ เป็นเงินออมยามชราภาพ โดยการส่งเงินสมทบการทำประกันในฐานะผู้ประกันตนโดยอิสระ มาตรา 40 แต่วิธีการส่งเงินสมทบที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และภาครัฐออกประชานิยมเกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพ 30 บาทรักษาทุกโรค ทำให้เกิดทางเลือกในกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ขณะที่มาตรการประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่หลักประกันสังคมค่อนข้างน้อย ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

(2.2) ด้านการดำเนินงาน พบว่ามีความสำคัญสูงเพราะลักษณะของกลุ่มคนขับแท็กซี่มีความหลากหลายและกระจายตัวอยู่ทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ยากต่อการเฝ้าระวังและติดตาม ดังนั้นควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ และควรจัดระบบให้ผู้ขับรถแท็กซี่เกิดการรวมกลุ่ม หรือเข้าเป็นสมาชิกของสหกรณ์แท็กซี่ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่สหกรณ์แท็กซี่ต่างๆ จัดให้ ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ควรให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครหรือท้องถิ่นเข้ามา

บทบาทต่อการพัฒนาโดยเฉพาะสวัสดิการเชิงพื้นที่ ได้แก่ การส่งเสริมพื้นที่ทางอาชีพสำหรับคนขับรถแท็กซี่

(2.3) ด้านการบริหารจัดการ พบว่าควรเริ่มที่การรวมกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในการสนับสนุนให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทผลักดันนโยบายต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ และควรจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่ เนื่องจากอาชีพขับรถแท็กซี่เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ไร้ความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ต่ำ และขาดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ พบว่ามี 3 กลุ่ม ได้แก่

(3.1) กลุ่มภาคท้องถิ่น ในที่นี้ได้แก่ กรุงเทพมหานครควรจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่อย่างมีคุณภาพ และควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการคนขับรถแท็กซี่ เนื่องจากหน่วยงานท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เช่น การสนับสนุนพื้นที่ทางอาชีพ การกำหนดจุดผ่อนผันทางอาชีพ รวมถึงการจัดระบบข้อมูลของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ซึ่งมีการเคลื่อนเข้าออกอยู่เสมอ และข้อมูลที่จัดทำควรมีความเป็นปัจจุบัน

(3.2) กลุ่มภาคเอกชน ในที่นี้ได้แก่ เจ้าของผู้ประกอบการแท็กซี่ควรสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเอง และควรสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้มากขึ้นในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเองของภาคเอกชนซึ่งหมายถึงสหกรณ์แท็กซี่ หรืออาจอยู่ในรูปแบบนิติที่รวมกลุ่มจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ ดังที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียท่านหนึ่งให้ทัศนะว่าการจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเองของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นการจัดสวัสดิการที่ตามความต้องการของตนเองในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

(3.3) กลุ่มภาครัฐ ในที่นี้ได้แก่ รัฐบาล กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิ ความเท่าเทียมและเป็นธรรม และสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ เนื่องจากการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ของภาครัฐจะออกมาตรการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ทุกเพศวัย แต่ไม่ครอบคลุมทุกอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระที่มีความหลากหลายและมีความต้องการทางสังคมที่แตกต่างกัน เป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพขับรถแท็กซี่ให้มีรายได้ที่มั่นคง ช่วยลดรายจ่าย และสร้างสิ่งที่ดีขึ้นให้คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ดีขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร เป็นวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Surveys Research) กับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 384 คน

ตอนที่ 2 ศึกษากลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้แทนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ เจ้าหน้าที่คณะกรรมการสหกรณ์รถแท็กซี่ นักวิชาการภาครัฐที่มีผลงานวิชาการด้านการพัฒนาแรงงานนอกระบบและภาคประชาสังคม จำนวนทั้งหมด 10 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านพัฒนาแรงงานนอกระบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานราชการ ระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการสถาบัน กรม กองขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 3 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 3 ประเด็นดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่
2. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่
3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่

1. คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ พบว่า

1.1 ด้านลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าเป็นเพศชายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 88.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.9 สถานภาพสมรสแล้วมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.9 ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 38.8 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.1 ส่วนสภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ส่วนมากเป็นรถเช่าคิดเป็นร้อยละ 73.7 และประเภทรถแท็กซี่เป็นรถแท็กซี่นิติบุคคลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0

1.2 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001– 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.6 ไม่มีความมั่นคงของการประกอบอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.5 ไม่มีความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนใหญ่มีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการหยุดพักผ่อนและรับประทานยามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.3 และการรักษาพยาบาลตนเองด้วยการซื้อยาทานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนการเข้า

ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าไม่เคยมีการเข้าร่วมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.0 และพบว่าไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 77.9 ด้านปัญหาหรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ พบว่าเคยมีปัญหาหรือความขัดแย้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.6 และพบว่าส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 89.3

1.3 ด้านความต้องการทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า (1) ความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมีระดับความต้องการมากเป็นอันดับหนึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงทางรายได้มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นความต้องการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพ และความต้องการความปลอดภัยในอาชีพตามลำดับ (2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีระดับความต้องการมากเป็นอันดับสอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 แต่มีการกระจายของข้อมูลน้อยกว่าคือเท่ากับ 0.706 ได้แก่ ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาเป็นความต้องการและสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขับรถแท็กซี่ และความต้องการได้รับการพัฒนาอบรมความรู้และนันทนาการของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ และ (3) ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมมีระดับความต้องการมาก รองลงมาเป็นความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม และความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมายสิทธิและการคุ้มครองทางสังคมตามลำดับ

เมื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่า

1.4 การเลือกประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ พบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ค้าขายและทำงานบริษัท เช่น พนักงานขับรถรับส่งเจ้านาย พนักงานส่งของ ขับรถบรรทุกหรือรถโดยสารประจำทางต่างจังหวัด เหตุที่เลือกประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ เพราะว่า เป็นอาชีพอิสระ รายได้พอสมควร ไม่มีเจ้านาย จะหยุดพักหรือทำงานเมื่อไรก็ได้ ถึงแม้ไม่มีเงินเดือนแต่ทำงานแล้วสบายใจ ไม่มีเกษียณอายุขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย

1.5 ลักษณะการทำงานและการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ พบว่ากลุ่มคนขับรถแท็กซี่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนบุคคล (เขี้ยว-เหลือง) และกลุ่มคนขับรถแท็กซี่นิติบุคคล ได้แก่ รถแท็กซี่สังกัดบริษัท ห้างร้าน และสหกรณ์รถแท็กซี่ ในจำนวนกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เช่ารถจากอู่ และกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ดังนั้นอาจจะมีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันบ้างโดยเฉพาะลักษณะการทำงานถ้าเป็นกลุ่มเช่ารถจากอู่กลุ่มนี้จะพบมากที่สุดและมีลักษณะการเช่าอยู่ 2 แบบ คือ (1) เช่าเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง เช่น เริ่มขับตั้งแต่ 04.00 น. ถึง 16.00 น. หรือ 06.00 - 18.00 น. ซึ่งแล้วแต่ละอู่ที่เป็นเจ้าของรถเป็นผู้กำหนด กับแบบที่ 2 เป็นกะ 24 ชั่วโมง ลักษณะแบบนี้ไม่ต้องคืนรถหากต้องการขับรถในวันถัดไป และสามารถให้ผู้ขับนำรถไปจอดที่บ้านได้ การจะขับรถในลักษณะใดก็ตามขึ้นอยู่กับการทำข้อตกลงกับเจ้าของอู่ สำหรับการให้เช่ารถแท็กซี่มีอัตราการให้เช่าไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพรถ เช่น ถ้าเป็นรถเก่าจะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 400 -600 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียนนทร.) แต่ถ้ารถใหม่จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 -1,100 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียนนทล.)

หรือพิจารณาจากรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส LPG จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 บาทขึ้นไป ส่วนรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส NGV จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป นอกจากนี้เจ้าของอยู่แต่ละอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังมีการจัดรายการหรือแรงจูงใจให้ผู้เช่ารถแท็กซี่เลือกใช้บริการ เช่น เช่ารถแท็กซี่ติดต่อกัน 6 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน หรือ เช่ารถแท็กซี่ติดต่อกัน 7 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน บางอู่อาจมีเงินเดือนให้เดือนละ 1,000 บาท สำหรับผู้ที่ต้องการเช่าขับรถแท็กซี่สิ่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น ต้องมีใบขับขี่รถยนต์สาธารณะ และผู้ค้าประกันโดยอาจเป็นผู้ที่ขับรถยนต์ในอู่เดียวกันหรือญาติรับรอง สำหรับกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง จะพบน้อยกว่ากลุ่มแรก ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีรถเป็นของตนเองโดยสมบูรณ์ จะพบน้อย เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเช่าหรือผ่อนส่งค่างวด ดังนั้นการลงทุนในการประกอบอาชีพในแต่ละวันจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าประเภทแรก แต่จะมีภาระการดูแลเกี่ยวกับค่าซ่อม ค่าประกันรถยนต์เป็นของตนเอง และประเภทที่ 2 คือ มีรถเป็นของตนเองแต่อยู่ระหว่างการผ่อนส่งค่างวดกับสหกรณ์หรือไฟแนนซ์ ซึ่งพบมากที่สุดของกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ส่วนการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถสหกรณ์แท็กซี่ในแต่ละวันสิ่งที่ต้องลงทุน เช่น ค่าเช่ารถแท็กซี่ขึ้นตัววันละ 600 บาท (ประเภทรถเก่า) ค่าแก๊สวันละ 300 -400 บาท ดังนั้น ต้นทุนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่วันละ 1,000 บาท ซึ่งไม่รวมค่าอาหาร เครื่องดื่ม และอื่นๆ จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่มีรายได้เฉลี่ยต่อวันหลังจากหักค่าใช้จ่าย วันละ 500-800 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบอาชีพเป็นหลัก

1.6 สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ พบว่าคนขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ที่ได้จากการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ เช่น การได้รับการพัฒนาอบรมความรู้ ทักษะทางอาชีพ หรือการดูแลด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคนขับรถแท็กซี่ ยกเว้นกลุ่มคนขับรถสหกรณ์แท็กซี่และเป็นสมาชิกของสหกรณ์รถแท็กซี่ที่ให้การดูแลและส่งเสริมสวัสดิการแก่สมาชิก โดยเฉพาะสิทธิต่างๆ รวมทั้งการให้ความรู้และการอบรมทักษะทางภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าวไม่ครอบคลุมทุกสหกรณ์รถแท็กซี่ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการของสหกรณ์รถแท็กซี่แต่ละแห่งไม่เหมือนกันและไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร เป็นเพราะบางสหกรณ์รถแท็กซี่เน้นการให้เช่ารถและให้ความสำคัญกับเจ้าของอู่มากกว่าผู้ขับรถแท็กซี่ เนื่องจากเจ้าของอู่รถแท็กซี่เป็นผู้เสียค่าธรรมเนียมการเป็นสมาชิกกับสหกรณ์ทุกปี ขณะเดียวกันผู้ขับรถสหกรณ์แท็กซี่บางกลุ่มหรือบางคนไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าเป็นสมาชิกอย่างจริงจังมองว่าเป็นเรื่องยุ่งยากและเสียเวลา แต่มีบางสหกรณ์รถแท็กซี่เป็นที่ยอมรับและมีเครือข่ายตามสถานที่หรือโรงแรมต่างๆ ในกรุงเทพมหานครอนุญาตให้คนขับรถสหกรณ์แท็กซี่ สามารถเข้าไปจองรถผู้โดยสารได้ ทั้งนี้จากทีมผู้บริหารและคณะกรรมการของสหกรณ์รถแท็กซี่ ที่ดูแลเอาใจใส่สมาชิกสหกรณ์รถแท็กซี่ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการพัฒนาผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานครให้เป็นที่ยอมรับ โดยการวางระเบียบข้อบังคับ เช่น การแต่งกาย การทำความสะอาดและตกแต่งภายในรถแท็กซี่ให้มีความสะอาดและสวยงามทุกครั้งที่ขับรถรับส่งผู้โดยสาร การวางระเบียบนี้ทำให้ผู้ขับรถแท็กซี่หลายคนรู้สึกอึดอัดและถอยหนีไปขับรถแท็กซี่กับสหกรณ์หรือบริษัทอื่น

1.7 ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความต้องการมีชีวิตอยู่รอดมากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการความมั่นคงทางรายได้ ความต้องการ

สงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพ และความต้องการความปลอดภัยในอาชีพ เนื่องจากอาชีพขั้บรณแท้กซีเป็นอาชีพหนึ่งที่มีรายได้ไม่มั่นคง การลงทุนค่อนข้างสูง และมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น จากค่าครองชีพ รวมทั้งมีความเสี่ยงจากการประกอบอาชีพและส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสงเคราะห์และช่วยเหลือการประกอบอาชีพจากภาครัฐหรือสหกรณ์รณแท้กซีเท่าที่ควร นอกจากนี้พบว่าความต้องการจัดสวัสดิการประกันสังคม การจัดสวัสดิการคุ้มครองการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบอาชีพขั้บรณแท้กซี ที่ช่วยให้ไม่ไปกระทบกับรายได้ของคนขั้บรณแท้กซีในยามเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ ส่วนความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความต้องการและช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขั้บรณแท้กซี ความต้องการและสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขั้บรณแท้กซี และความต้องการได้รับการพัฒนา อบรมความรู้และนันทนาการของคนขั้บรณแท้กซี พบว่าเป็นสิ่งสำคัญและควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือหน่วยงานท้องถิ่น เช่น กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะการช่วยเหลือการพัฒนาอาชีพของคนขั้บรณแท้กซี และการพัฒนาอบรมความรู้และนันทนาการของคนขั้บรณแท้กซีซึ่งสามารถดำเนินการร่วมกับสหกรณ์รณแท้กซีแต่ละแห่งได้ ส่วนการสงเคราะห์การจัดสวัสดิการทางเลือกของคนขั้บรณแท้กซีควรมีการผลักดันให้กลุ่มคนขั้บรณแท้กซีรวมกลุ่มดำเนินการ และให้ภาครัฐสนับสนุนหรือจัดหางบประมาณบางส่วนในการดำเนินการ สำหรับความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือสังคม และความต้องการเข้าถึงด้านกฎหมาย สิทธิและการคุ้มครองทางสังคม พบว่ามีความต้องการและเห็นควรที่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากเป็นอาชีพหนึ่งที่ผู้รับบริการมีความคาดหวังค่อนข้างสูง ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องในด้านราคา ด้านความปลอดภัยและการให้บริการต่างๆ กับกลุ่มคนขั้บรณแท้กซี ส่วนผู้ผลักดันอาจเป็นทั้งรัฐบาล หน่วยงานท้องถิ่น และสหกรณ์รณแท้กซีต่างๆ

2. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขั้บรณแท้กซี

กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคนขั้บรณแท้กซีพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเห็นคิดอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า (1) ด้านนโยบายมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยเฉพาะการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขั้บรณแท้กซีเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นการสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขั้บรณแท้กซีและการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขั้บรณแท้กซีตามลำดับ (2) ด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขั้บรณแท้กซีให้เข้าถึงการรับบริการมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขั้บรณแท้กซีเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพทั้งที่เป็นอาชีพหลักและอาชีพรอง และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขั้บรณแท้กซีตามลำดับ (3) ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขั้บรณแท้กซีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพ

คนขับรถแท็กซี่มีค่าเฉลี่ย และบูรณาการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ตามลำดับ

เมื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ พบว่า (1) กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม การสนับสนุนและพัฒนาความมั่นคงทางรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของคนขับรถแท็กซี่ ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อนโยบายการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้รับสิทธิคุ้มครองการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือเป็นค่าทำศพเป็นเงินออมยามชราภาพ โดยการส่งเงินสมทบการทำประกันในฐานะผู้ประกันตนโดยอิสระ มาตรา 40 อย่างไรก็ดีตามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีทัศนะต่อการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมแตกต่างกันโดยเฉพาะวิธีการส่งเงินสมทบที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและภาครัฐออกประชานิยมเกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพ 30 บาทรักษาทุกโรค ทำให้เกิดทางเลือกในกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ขณะที่มาตรการประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่หลักประกันสังคมค่อนข้างน้อย ไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รวมทั้งผู้ขับรถแท็กซี่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระต่างๆ และสหกรณ์รถแท็กซี่หลายแห่งยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ทัศนะเพื่อยืนยันว่าอัตราการเข้าสู่ผู้ประกันตนของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมค่อนข้างน้อย เนื่องจากความไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ และการไม่ได้รับความร่วมมือจากสหกรณ์รถแท็กซี่หรือสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้เป็นเจ้าของรถแท็กซี่ รวมถึงระเบียบข้อบังคับของผู้ประกันตน (2) กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านงานดำเนินงาน ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ให้เข้าถึงการรับบริการการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ของคนขับรถแท็กซี่ที่มีความสำคัญสูง กล่าวคือลักษณะของกลุ่มคนขับแท็กซี่มีความหลากหลายและกระจายตัวอยู่ทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ยากต่อการเฝ้าระวังและติดตาม ดังนั้นควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ และควรจัดระบบให้ผู้ขับรถแท็กซี่เกิดการรวมกลุ่ม หรือเข้าเป็นสมาชิกของสหกรณ์แท็กซี่ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่สหกรณ์แท็กซี่ต่างๆ จัดให้ นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านมีทัศนะที่แตกต่างว่าการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนขับรถแท็กซี่เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ควรให้หน่วยงานกรุงเทพมหานครหรือท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาโดยเฉพาะสวัสดิการเชิงพื้นที่ ได้แก่ การส่งเสริมพื้นที่ทางอาชีพสำหรับคนขับรถแท็กซี่ ตัวอย่างเช่น การจัดหาที่จอดรถ หรือจุดผ่อนผันเพื่อให้เข้าถึงการบริการผู้โดยสาร ส่วนการจัดทำฐานข้อมูลที่เข้าถึงปัญหาความต้องการและสวัสดิการ ความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้นั้นมีความสำคัญที่ทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เพื่อภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปศึกษา วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่อการสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ กล่าวคือควรเริ่มที่การรวมกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ในการสนับสนุนให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทผลักดันนโยบายต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ที่ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ ปัจจุบันทราบว่ากรรวมกลุ่มของคนขับรถแท็กซี่ในรูปแบบสหกรณ์รถแท็กซี่ พบว่ามีหลายแห่งยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะคนขับรถแท็กซี่ของสหกรณ์รถแท็กซี่ส่วนหนึ่ง ไม่ได้เป็นสมาชิกกับสหกรณ์รถแท็กซี่โดยตรง ดังนั้นการสนับสนุนด้านงบประมาณการรวมกลุ่มเพื่อสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการทางอาชีพของคนขับรถแท็กซี่คงทำยาก ส่วนการจัดทำมาตรการความเสี่ยงและความคุ้มครองในอาชีพคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก เนื่องจากอาชีพขับรถแท็กซี่เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ต่ำ และขาดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเอง อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะว่าการจัดสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานนั้นในเชิงนโยบายการดำเนินงานของสหกรณ์แท็กซี่มีการดำเนินการอยู่แล้ว แต่อาจไม่ครอบคลุมทุกสหกรณ์แท็กซี่

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่

พบว่า (1) ภาคท้องถิ่นได้แก่ หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่อย่างมีคุณภาพ และหน่วยงานท้องถิ่นควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการคนขับรถแท็กซี่ ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากหน่วยงานท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดกับกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เช่น การสนับสนุนพื้นที่ทางอาชีพ การกำหนดจุดผ่อนผันทางอาชีพ ดังนั้นการที่ภาคท้องถิ่นให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตควรจัดระบบข้อมูลของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ซึ่งมีการเคลื่อนเข้าออกอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะว่าการจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่ เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานท้องถิ่นต้องทราบและมีข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ และข้อมูลที่จัดทำควรมีความเป็นปัจจุบัน (2) ภาคเอกชน ได้แก่ การสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเอง และควรสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้มากขึ้นในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเองของภาคเอกชนซึ่งหมายถึงสหกรณ์แท็กซี่หรืออาจอยู่ในรูปมูลนิธิที่รวมกลุ่มจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกคนขับรถแท็กซี่ ดังที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียท่านหนึ่งให้ทัศนะว่าการจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเองของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นการจัดสวัสดิการที่ตามความต้องการของตนเองในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ภาครัฐ ได้แก่ ควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับ

หลักสิทธิ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม และรัฐควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ในภาพรวมกล่าวได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่ารัฐควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม เนื่องจากการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ของภาครัฐจะออกมาตราการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ทุกเพศวัย แต่ไม่ครอบคลุมทุกอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพอิสระที่มีความหลากหลายและมีความต้องการทางสังคมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้รัฐควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางท่านให้ทัศนะต่อบทบาทของรัฐเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพว่า เป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพขับรถแท็กซี่ให้มีรายได้ที่มั่นคง ช่วยลดรายจ่าย และสร้างสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ดีขึ้น

อภิปรายผลวิจัย

จากการศึกษากรณีศึกษาสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถแท็กซี่ พบว่าเป็นเพศชายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 88.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.9 สถานภาพสมรสแล้วมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.9 ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 38.8 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.1 ส่วนสภาพความเป็นเจ้าของรถแท็กซี่ส่วนมากเป็นรถเช่าคิดเป็นร้อยละ 73.7 และประเภทรถแท็กซี่เป็นรถแท็กซี่นิติบุคคลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0 มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสลิต แก้วละมุล (2549) ว่าลักษณะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย การศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-8,000 บาท ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 3-5 ปี จำนวนชั่วโมงการทำงาน 11-15 ชั่วโมง แต่มีข้อสังเกตบางประเด็นที่แตกต่างเกี่ยวกับระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบในปัจจุบันที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างคนขับรถสหกรณ์แท็กซี่ เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Cascio (2006) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพ การมีส่วนร่วม การพัฒนาความก้าวหน้า การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และความภาคภูมิใจ พบว่าส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001– 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.6 ไม่มีความมั่นคงของการประกอบอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 75.5 ไม่มีความปลอดภัยจากการประกอบอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนใหญ่มีการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการหยุดพักผ่อนและรับประทานยามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.3 และการรักษาพยาบาลตนเองด้วยการซื้อยามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ พบว่าไม่เคยมีการเข้าร่วมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.0 และพบว่าไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 77.9 ด้านปัญหา

หรือความขัดแย้งในขณะประกอบอาชีพ พบว่าเคยมีปัญหาหรือความขัดแย้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.6 และพบว่าส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 89.3 พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล นิราทร, ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, สุชาดา สนามชวด และกัลยา ไทยวงษ์ (2550) และวีรณัฐ วรพันธ์ (2551) ในประเด็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพ การมีส่วนร่วม การพัฒนาความก้าวหน้า การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และความภาคภูมิใจ ที่ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่อพยพมาจากต่างจังหวัดเพื่อหางานทำ อาศัยอยู่ในชุมชนแออัดหรือบ้านเช่าราคาถูก มีการศึกษาต่ำ รายได้น้อย ไม่สม่ำเสมอ ไม่แน่นอน คุณภาพชีวิตต่ำกว่ามาตรฐาน มีความไม่มั่นคงด้านรายได้ แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีการรวมกลุ่ม มีหนี้สิน มีค่าใช้จ่ายด้านอภายมุข ปัญหาที่พบคือ การขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ปัญหาสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ต้องเผชิญความเสี่ยงในด้านสุขภาพ อุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมทางกฎหมาย ขาดสิทธิประโยชน์และโอกาสที่จะยกระดับสถานทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น ขาดการดูแลเด็กและคนชรา สำหรับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ การตลาด การบริการและการบัญชี ส่วนการคุ้มครองทางสังคมคือ การรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยจากงานและกรณีสูงอายุ การเข้าถึงแหล่งทุนการประกอบอาชีพ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมที่คอยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือยามประสบปัญหาและมีความต้องการเข้าสู่ระบบการประกันสังคม

3. ลักษณะการทำงานและการลงทุนในการประกอบอาชีพขั้บรรดแท้กซี่ พบว่ากลุ่มคนขั้บรรดแท้กซี่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มคนขั้บรรดแท้กซี่ส่วนบุคคล (เขี้ยว-เหลือง) และกลุ่มคนขั้บรรดแท้กซี่นิติบุคคล ได้แก่ รถแท้กซี่สังกัดบริษัท ห้างร้าน และสหกรณ์รถแท้กซี่ ในจำนวนกลุ่มคนขั้บรรดแท้กซี่เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้เช่ารถจากอู่ และกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ดังนั้นอาจจะมีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันบ้างโดยเฉพาะลักษณะการทำงานถ้าเป็นกลุ่มเช่ารถจากอู่ กลุ่มนี้จะพบมากที่สุดและมีลักษณะการเช่าอยู่ 2 แบบ คือ (1) เช่าเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง เช่น เริ่มขับตั้งแต่ 04.00 น. ถึง 16.00 น. หรือ 06.00 - 18.00 น. ซึ่งแล้วแต่ละอู่ที่เป็นเจ้าของรถเป็นผู้กำหนด กับแบบที่ 2 เป็นกะ 24 ชั่วโมง ลักษณะแบบนี้ไม่ต้องคืนรถหากต้องการขั้บรรดในวันถัดไป และสามารถให้ผู้ขับนำรถไปจอดที่บ้านได้ การจะขั้บรรดในลักษณะใดก็ตามขึ้นอยู่กับการทำงานสอดคล้องกับเจ้าของอู่ สำหรับการให้เช่ารถแท้กซี่มีอัตราค่าเช่าไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพรถ เช่น ถ้าเป็นรถเก่าจะมีอัตราค่าเช่ารถแท้กซี่ตั้งแต่ 400 -600 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียน ทร.) แต่ถ้ารถใหม่จะมีอัตราค่าเช่ารถแท้กซี่ตั้งแต่ 800 -1,100 บาทต่อกะ (ป้ายทะเบียน ทล.) หรือพิจารณาจากรถแท้กซี่ที่ใช้แก๊ส LPG จะมีอัตราค่าเช่ารถแท้กซี่ตั้งแต่ 800 บาทขึ้นไป ส่วนรถแท้กซี่ที่ใช้แก๊ส NGV จะมีอัตราค่าเช่ารถแท้กซี่ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป นอกจากนี้เจ้าของอู่แต่ละอู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังมีการจัดรายการหรือแรงจูงใจให้ผู้เช่ารถแท้กซี่เลือกใช้บริการ เช่น เช่ารถแท้กซี่ติดต่อกัน 6 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน หรือ เช่ารถแท้กซี่ติดต่อกัน 7 วัน ให้วิ่งฟรีไม่คิดค่าเช่า 1 วัน บางอู่อาจมีเงินเดือนให้เดือนละ 1,000 บาท สำหรับผู้ที่ต้องการเช่าขั้บรรดแท้กซี่สิ่งที่จะต้องปฏิบัติ เช่น ต้องมีใบขับขั้รถยนต์สาธารณะ และผู้ค้าประกันโดยอาจเป็นผู้ที่ขั้บรรดยนต์ในอู่เดียวกันหรือญาติรับรอง สำหรับกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเองจะพบน้อยกว่ากลุ่มแรก ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีรถเป็นของตนเองโดย

สมบูรณ์ จะพบน้อย เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเช่าหรือผ่อนส่งค่างวด ดังนั้นการลงทุนในการประกอบอาชีพในแต่ละวันจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าประเภทแรก แต่จะมีภาระการดูแลเกี่ยวกับค่าซ่อม ค่าประกันรถยนต์เป็นของตนเอง และประเภทที่ 2 คือ มีรถเป็นของตนเองแต่อยู่ระหว่างการผ่อนส่งค่างวดกับสหกรณ์หรือไฟแนนซ์ ซึ่งพบมากที่สุดของกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง ส่วนการลงทุนในการประกอบอาชีพขับรถสหกรณ์แท็กซี่ในแต่ละวัน สิ่งที่ต้องลงทุน เช่น ค่าเช่ารถแท็กซี่ขั้นต่ำวันละ 600 บาท (ประเภทรถเก่า) ค่าแก๊สวันละ 300 -400 บาท ดังนั้น ต้นทุนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่วันละ 1,000 บาท ซึ่งไม่รวมค่าอาหาร เครื่องดื่มและอื่นๆ จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่มีรายได้เฉลี่ยต่อวันหลังจากหักค่าใช้จ่าย วันละ 500-800 บาทต่อวัน ซึ่งเป็นรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบอาชีพเป็นหลัก พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ที่ว่าภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีการเข้าสู่อาชีพและลักษณะการทำงานแตกต่างกันสองลักษณะ คือ กลุ่มที่เริ่มต้นทำงานในอาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพแรก และกลุ่มที่เคยประกอบอาชีพอื่นๆ ก่อนที่จะเปลี่ยนมาประกอบอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สำหรับเหตุผลการประกอบอาชีพในปัจจุบัน พบว่า เป็นอาชีพที่ทำมาตั้งแต่รุ่นพ่อแม่จึงรับช่วงต่อ หรือเป็นอาชีพที่ไม่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถพิเศษและหางานได้ง่าย นอกจากนี้การประกอบอาชีพเดิมประสบปัญหาการขาดทุนหรือต้องการประกอบอาชีพอิสระที่ไม่ต้องมีนายจ้าง รวมถึงเป็นงานที่ไม่หนักมากนัก นอกจากนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทพงศ์ พุกษชาติรัตน์ (2536) เกี่ยวกับกระบวนการประกอบอาชีพขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่จะถูกชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทจะพามาติดต่อกับเจ้าของรถแท็กซี่ เพื่อเช่ารถแท็กซี่ในการประกอบอาชีพต่อไป รวมถึงเป็นผู้คำนวณความประพฤติและความเสียหาย สำหรับปัญหาการประกอบอาชีพ ได้แก่ การจราจร สุขภาพอนามัย การสื่อสารกับชาวต่างชาติ รายได้น้อย ทำงานทุกวันเมื่อหยุดงานจะไม่มีรายได้ ไม่มีเวลาในการออกกำลังกายหรือพักผ่อนตามที่ต้องการนานๆ แต่ถึงอย่างไรอาชีพนี้สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นอาชีพอิสระ สุจริตไม่เป็นปัญหาสังคมกับใคร ส่วนลักษณะการทำงานของกลุ่มคนขับรถสหกรณ์แท็กซี่ พบว่าแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เช่ารถจากคู่ จะพบมากที่สุด ลักษณะการเช่ามีอยู่ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เช่าเป็นกะ กะละ 12 ชั่วโมง เช่น เริ่มขับตั้งแต่ 04.00 น. ถึง 16.00 น. หรือ 06.00 - 18.00 น. แต่ละคู่ที่เป็นเจ้าของรถเป็นผู้กำหนดและแบบที่ 2 เป็นกะ 24 ชั่วโมง ลักษณะแบบนี้ไม่ต้องคืนรถสามารถให้ผู้ขับนำรถไปจอดที่บ้านได้ สำหรับการให้เช่ารถแท็กซี่มีอัตราการให้เช่าไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพรถ เช่น ถ้าเป็นรถเก่าจะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 400 -600 บาทต่อกะ แต่ถ้ารถใหม่จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 -1,100 บาทต่อกะ หรือพิจารณาจากรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส LPG จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 800 บาทขึ้นไป ส่วนรถแท็กซี่ที่ใช้แก๊ส NGV จะมีอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป และ (2) กลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง พบน้อยกว่ากลุ่มแรก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก ผู้มีรถเป็นของตนเองโดยสมบูรณ์ พบน้อยมาก เป็นกลุ่มที่ไม่ต้องเช่าหรือผ่อนส่งค่างวด และประเภทที่ 2 คือ ผู้มีรถเป็นของตนเองแต่อยู่ระหว่างการผ่อนส่งค่างวดกับสหกรณ์หรือไฟแนนซ์ พบมากที่สุดของกลุ่มผู้ที่มีรถเป็นของตนเอง แต่มีข้อสังเกตเกี่ยวกับรายได้และอัตราการให้เช่ารถแท็กซี่ พบว่าไม่สูงมากนักในขณะที่สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนรถแท็กซี่มีมากขึ้น ระบบบริการขนส่งสาธารณะด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นและเป็นทางเลือกใหม่

4. ความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ จากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kar and Marjit (2009) ว่าความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการค้าและความยากจน ส่งผลต่อการลดระดับความยากจนของแรงงาน โดยเฉพาะประเทศโลกที่กำลังพัฒนา จะเห็นได้ว่าการค้าเสรีทำให้เกิดการแข่งขัน การเพิ่มค่าจ้างสอดคล้องกับประเภทของอาชีพ การเพิ่มการผลิตและการจ้างงานในส่วนของผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้น เป็นที่สังเกตได้ว่าความต้องการและการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่สวนทางกันกับรายได้ที่ลดลง เนื่องจากมีการลงทุนค่อนข้างสูง มีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าครองชีพ

5. กลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นมีความเหมือนกับผลการศึกษาของสำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (2551, หน้า 5-10) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตและแนวทางการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ คือ การนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคม (Social Protection System) มาให้การคุ้มครองแทนการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ (1) การตราพระราชบัญญัติกองทุนบำนาญเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อจัดตั้งกองทุนบำนาญสำหรับผู้ใช้แรงงาน และกองทุนประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทุพพลภาพ ตาย และชราภาพ มารวมไว้ในกองทุนบำนาญเพื่อผู้ใช้แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ และบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ว่าจ้างตนเอง ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด (2) การเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมและได้รับสิทธิต่างๆ เท่ากับแรงงานในระบบ โดยให้ผู้ว่าจ้างตนเองต้องจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง (3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ว่าจ้างตนเองหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ รวมตัวกันจัดตั้งสมาคมตามประเภทอาชีพอิสระ ทั้งนี้เพื่อเป็นองค์กรของผู้ว่าจ้างตนเองในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอดังกล่าว ตลอดจนประสานการพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพอิสระกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (4) ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองคนทำงาน โดยให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือผู้ว่าจ้างตนเอง สามารถได้รับประโยชน์จากกองทุนสงเคราะห์ผู้ทำงาน ในการกู้ยืมเงินและการพัฒนาอาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากลไกของนโยบาย กลไกการบริหารจัดการและกลไกการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมของไทย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 147 - 149) พบว่านโยบายสวัสดิการสังคมในระยะหลังวิกฤตเศรษฐกิจให้ความสำคัญกับการให้บริการในลักษณะโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม ดังนั้นแนวทางการพัฒนากลไกระดับนโยบาย คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดทำนโยบายในประเด็นต่างๆ ควบคู่กับการพัฒนากลไกทางกฎหมาย สำหรับกลไกการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ภาคท้องถิ่น และภาคประชาชน เป็นกลไกขับเคลื่อนและผลักดันการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการดำเนินการยกร่างกฎหมาย มาตรการ และระเบียบต่างๆ

6. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นมีความแตกต่างกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์ (2552, หน้า 16-17) ที่เสนอแนวทางและมาตรการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในมิติต่าง ๆ ดังนี้ (1) มิติด้านเศรษฐกิจ (ด้านการมี

งานทำและการมีรายได้) ได้แก่ การเร่งรัดการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบ โดยต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการในแต่ละสาขาอาชีพ มิใช่พัฒนาคนตามศักยภาพที่มีเท่านั้น เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถเพิ่มมูลค่าของงานหรือการบริการในอันที่จะนำมาสู่รายได้จากการประกอบอาชีพที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติในการประกอบอาชีพ และภาครัฐควรดำเนินการกระจายรายได้ไปสู่ชนบทมากขึ้น โดยการสนับสนุนเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ แต่ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านต่างๆ ทั้งลักษณะภูมิปัญญา ลักษณะเศรษฐกิจ สังคมของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (2) มิติด้านสังคม สาธารณสุขและการศึกษา (ความมั่นคงทางสังคม ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษาและด้านสุขภาพอนามัย) ได้แก่ การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการรักษาพยาบาลอันเกิดจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอย่างมีมาตรฐาน ทั้งด้านบุคลากรที่ให้บริการและคุณภาพของยา ส่งเสริมการรวมตัวของกลุ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองภายในกลุ่มและลดภาระของรัฐ รวมถึงเข้าเป็นเครือข่ายองค์กรสวัสดิการในทุกระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภาคประชาชนหรือกลุ่มอาชีพ สามารถบริหารและดูแลสมาชิกได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (3) มิติการเมืองและการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ (ด้านบริการสังคม และด้านนันทนาการ) ได้แก่ การส่งเสริมระบบการออมในช่วงวัยทำงานที่เพียงพอ เพื่อสร้างหลักประกันด้านรายได้และเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานนอกระบบในการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยนำเสนอต่อรัฐเพื่อเร่งผลักดันกองทุนบำเหน็จบำนาญชาติ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และกระทรวงแรงงานต้องมีนโยบายเชิงรุกในการดำเนินการสอดส่องดูแลแรงงานนอกระบบให้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ว่าจ้าง โดยต้องเข้าถึงปัญหา ก่อน ตลอดจนมุ่งผลในเชิงป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามและขยายตัวจนยากต่อการแก้ไข นอกจากนี้ต้องให้ความรู้และความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานนอกระบบ รวมถึงพัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของแรงงานนอกระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ภาคบริการ กรณีศึกษา กลุ่มคนขับรถแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ รวมทั้งกลไกการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนขับรถแท็กซี่ ดังนี้

1. ภาคท้องถิ่น ได้แก่ กรุงเทพมหานครควรจัดทำฐานข้อมูลระดับพื้นที่เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือแก่คนขับรถแท็กซี่อย่างมีคุณภาพ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ ทักษะเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาชีพ รวมถึงสนับสนุนพื้นที่ทางอาชีพ เช่น กำหนดจุดผ่อนผันทางอาชีพ และสนับสนุนการจัดสวัสดิการหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่และอาชีพอิสระอื่นๆ

2. ภาคเอกชน ได้แก่ เจ้าของอุ้งรถแท็กซี่และสหกรณ์รถแท็กซี่ ควรสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่ร่วมจัดสวัสดิการตามต้องการและพึงตนเอง และสนับสนุนให้คนขับรถแท็กซี่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้มากขึ้น

3. ภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดรูปแบบและประเภทของสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักสิทธิ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม และควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนพัฒนาอาชีพของคนขับรถแท็กซี่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพขับรถแท็กซี่ให้มีรายได้ที่มั่นคง ช่วยลดรายจ่าย และสร้างสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของคนขับรถแท็กซี่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพคนขับรถแท็กซี่ จำแนกตามกลุ่ม ประเภทรถแท็กซี่ เนื่องจากกลุ่มอาชีพคนขับรถแท็กซี่มีความหลากหลายและความต้องการทางสังคมที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการของกลุ่มคนขับรถแท็กซี่จำแนกตามกลุ่ม ประเภทรถแท็กซี่ เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพคนขับรถแท็กซี่แต่ละกลุ่ม ประเภทนั้นมีความต้องการทางสังคม รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน



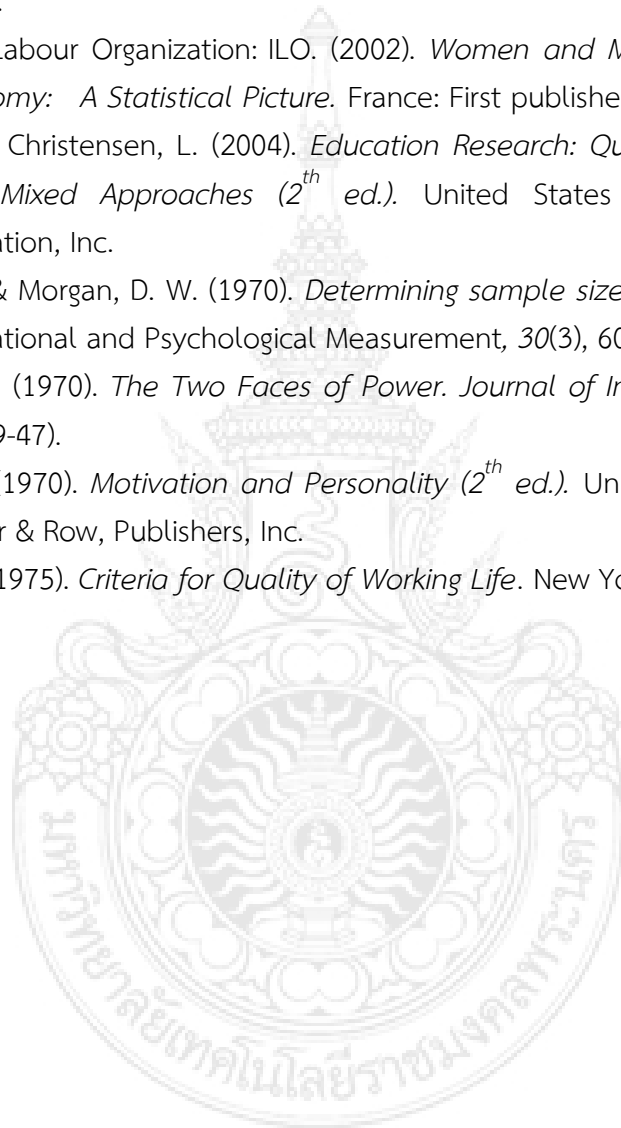
บรรณานุกรม

- กิตติ ไชยลาภและสมชาย วิริภิมย์กุล. (2549). *พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของคนขับแท็กซี่ เขตกรุงเทพมหานคร*. สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2533). *ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ*. วารสารคน. 4 (พฤศจิกายน), 27-28.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท วีพรีนท์ (1991) จำกัด.
- ณัฐจรี สุวรรณภัก. (2546). *แท็กซี่: กระบวนการเข้าสู่อาชีพและประสบการณ์ชีวิตประจำวัน*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (สังคมวิทยา), คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2547). *แท็กซี่: ประสบการณ์คนจนเมือง*. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์. 21 (3), 15-29.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2548). *เอกสารการสอนพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 23. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- เตือนใจ เมธินาพิทักษ์. (2548). *การขยายการคุ้มครองการประกันสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นิราทร. (2550). *แรงงานนอกระบบและนัยต่อรัฐสวัสดิการ*. การสัมมนาวิชาการประจำปี 2550 เรื่อง จะแก้ปัญหาความยากจนกันอย่างไร: แข่งขัน แจกจ่าย หรือสวัสดิการ กลุ่มที่ 3 การต่อสู้กับความยากจนด้วยระบบรัฐสวัสดิการ 10-11 พฤศจิกายน 2550 (หน้า 1). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- _____. (2550). *แรงงานนอกระบบและนัยต่อรัฐสวัสดิการ*. การสัมมนาวิชาการประจำปี 2550 เรื่อง จะแก้ปัญหาความยากจนกันอย่างไร: แข่งขัน แจกจ่าย หรือสวัสดิการ กลุ่มที่ 3 การต่อสู้กับความยากจนด้วยระบบรัฐสวัสดิการ 10-11 พฤศจิกายน 2550 (หน้า 10-15). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ.
- นฤมล นิราทร, ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, สุชาดา สนามชวด และกัลยา ไทยวงษ์. (2550). *รายงานวิจัยแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

- นันทพงศ์ พุทธิษชาติรัตน์. (2536). การประกอบอาชีพผู้ประกอบการที่กึ่งหนึ่งของชาวอีสานในกรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสวนหลวงแท้กึ่งจำกัด. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาไทยคดีศึกษา, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรจน์ มหาสารคาม.
- บงกช เทพจारी. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกิจการพลเรือน ทหารบก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2552). แรงงานนอกระบบชีวิตที่ไร้หลักประกัน. แรงงานปริทัศน์, 23(261), 11-12.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์. (2552). โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง สวัสดิการ มาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ: นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้ แรงงานนอกระบบ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2549). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- วิจิตร ระวิวงศ์, สมบุญ ยมนา, สมศักดิ์ นัคลาจารย์, กัลยา ไทยวงษ์ และนันทมน แก้วไทย. (2550). รายงานวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ: ศึกษา เฉพาะกรณีผู้ใช้ขีโมเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร. สถาบัน ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2546). การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ. กรุงเทพฯ: บริษัทเอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- วิทยากร เชียงกุล. (2546). คนจนเกิดจากการเปลี่ยนสิทธิทางเศรษฐกิจของคนส่วนใหญ่โดยระบบทุน นิยมผูกขาดที่ด้อยพัฒนา. วารสารวิชาการสิทธิมนุษยชน. 1(3), 16-17.
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2549). รายงานการศึกษาโครงการประมวล องค์ความรู้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). รายงานวิจัยระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคง สำหรับแรงงานนอกระบบ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สลิต แก้วละมุล. (2549). ความต้องการการคุ้มครองตามโครงการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่ แรงงานนอกระบบ กรณีศึกษากลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างในเขต อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร และ นโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุพานี สถษณ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนท์ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (2551). *การศึกษาวินิจฉัยเพื่อขยายการคุ้มครองแรงงานให้แก่แรงงานนอกระบบ*. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- _____ (2552). *รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในงานเกษตรกรรม*. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *รายงานประจำปีสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. มปท.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2552*. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. มปท.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2548). *เอกสารการสอนพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 23. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- อัจฉรา สายะตานันท์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในภาคเกษตรกรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. United States of America: Free Press.
- Becker, K.F. (2004). *The Informal Economy*. Swedish International Development Cooperation Agency: SIDA.
- Bluestone, I. (1977). *Implementing Quality of Work Life Programs*. *Management Review*. 66(1), (July), pp. 43-46).
- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. & Clark, V.L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. United States of America: Sage Publications. Inc.
- Delamotte, Y. & Takazawa, S. (1984). *Quality of Work Life in International Perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1995). *Behavior in Organization*. New Jersey: Perntice-Hall.

- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001). *Organizational Behavior*. United States of America: South –Western College Publishing.
- Hackman, J.R., Lawler, E.E., & Porter, L.W. (1977). *Perspectives on Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- International Labour Organization: ILO. (2002). *Women and Men in the Information Economy: A Statistical Picture*. France: First published.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2004). *Education Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (2th ed.)*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-609.
- McClelland, D. (1970). *The Two Faces of Power*. *Journal of International Affairs*, 24, (pp.29-47).
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality (2th ed.)*. United States of America: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Press.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบสนทนากลุ่ม
4. แบบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

เลขที่

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเพื่อความอยู่ดีมีสุข จังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต สภาพปัญหา ความต้องการทางสังคม แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและความต้องการทางสังคม

ตอนที่ 4 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายภคพันธ์ ศาลาทอง

นักวิจัย

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 60 – 64 ปี 2. 65 – 69 ปี
 3. 70 – 74 ปี 4. 75 – 79 ปี
 5. 80 ปีขึ้นไป

3. ศาสนา

1. พุทธ 2. คริสต์ 3. อิสลาม 4. อื่นๆ (ระบุ).....

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย 4. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา

1. ไม่ได้เรียนหนังสือ 2. ประถมศึกษา
 3. มัธยมศึกษา 4. อาชีวศึกษา (ปวช. ปวส. อนุปริญญา)
 5.ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ภูมิลำเนาเดิม

1. จังหวัดกาญจนบุรี 2. จังหวัดอื่นๆ (ระบุ).....

7. ลักษณะที่อยู่อาศัย

1. บ้านของตนเอง 2. บ้านของตนเองแต่เช่าที่ดิน
 3. บ้านเช่า 4. บ้านญาติ
 5. บ้านเพื่อน 6. อื่นๆ (ระบุ)

8. สถานภาพปัจจุบันในครอบครัว

1. หัวหน้าครอบครัว 2. ผู้อาศัย 3. อื่นๆ (ระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

1. ด้านเศรษฐกิจ

1.1 แหล่งที่มาของรายได้ของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. อาชีพหลัก ระบุ.....
 2. อาชีพเสริม
 2.1 เกษตรกรรม 2.2 ประกอบธุรกิจส่วนตัว
 2.3 ค้าขาย 2.4 รับจ้าง
 2.5 อื่นๆ ระบุ.....
 3. เงินบำเหน็จ บำนาญ
 4. เงินยังชีพผู้สูงอายุ
 5. เงินสวัสดิการ หรือ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ
 6. เงินช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัว / ญาติพี่น้อง
 7. อื่นๆ ระบุ.....

1.2. รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 3,000 บาท 2. 3,000 – 6,000 บาท
3. 6,001 – 9,000 บาท 4. 9,001 – 12,000 บาท
5. มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป

1.3. รายจ่ายในครัวเรือนต่อเดือนโดยประมาณ

1. ต่ำกว่า 3,000 บาท 2. 3,000 – 6,000 บาท
3. 6,001 – 9,000 บาท 4. 9,001 – 12,000 บาท
5. มากกว่า 12,000 บาทขึ้นไป

1.4. รายจ่ายฟุ่มเฟือย เช่น สุรา บุหรี่ เครื่องดื่มชูกำลัง หวย ฯลฯ

1. ไม่มี
2. มี (ระบุ)

1.5. การออมเงิน

1. ไม่มี เพราะ.....
2. มี ฝาก.....

1.6. การกู้ยืม

1. ไม่มี เพราะ.....
2. มี
1. ในระบบ 2. นอกกระบบ เหตุผลการกู้ยืม คือ.....

2. ด้านสุขภาพและอนามัย

2.1. ในรอบปีที่ผ่านมาเคยตรวจสุขภาพประจำปี (เช่น ตรวจเลือด ความดัน หัวใจ เอกซเรย์ปอดและไปพบแพทย์ เป็นต้น)

1. ไม่เคยตรวจ 2. เคยตรวจ ที่.....

2.2 โรคประจำตัว (โรคที่ต้องรักษา หรือรับประทานยาอย่างต่อเนื่อง)

1. ไม่มี 2. มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 2.1 โรคความดันโลหิต 2.2 โรคเบาหวาน
- 2.3 โรคหัวใจ 2.4 โรคภูมิแพ้/หอบ/หืด
- 2.5 โรคอื่นๆ (ระบุ).....

2.3 วิธีการดูแลตนเองเมื่อเกิดการเจ็บป่วย

1. หยุดพักผ่อน ปล่อยให้หายเองโดยไม่รับประทานยา
2. ปล่อยให้หายเองแต่ไม่หยุดงาน
3. ซื้อยาจากร้านขายยาที่มีเภสัชกร
4. ซื้อยาจากร้านขายยาที่ไม่มีเภสัชกร เช่น ร้านสะดวกซื้อ
5. ไปโรงพยาบาลของรัฐ 6. ไปโรงพยาบาล/คลินิกเอกชน
7. ไปศูนย์บริการสาธารณสุข 8. อื่นๆ (ระบุ).....

2.4 การออกกำลังกาย

1. เคย เฉลี่ยประมาณ.....ครั้ง/สัปดาห์
2. ไม่เคย เพราะ.....

2.5 สิทธิการรักษาพยาบาลเมื่อเวลาเจ็บป่วย

1. ไม่มี เพราะ.....
2. มีสิทธิ โดยใช้
- 2.1 สิทธิบัตรประกันสุขภาพแห่งชาติ 2.2 สิทธิบัตรประกันสังคม
- 2.3 สิทธิข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ 2.4 การประกันชีวิต
- 2.5 อื่นๆ (ระบุ).....

3. ด้านสังคม

3.1 บทบาทของท่านในชุมชน

1. ไม่มีบทบาท

2. มีบทบาท

2.1 สมาชิกกลุ่ม..... 2.2 กรรมการชุมชน

2.3 แกนนำชุมชน 2.4 ผู้นำชุมชน

2.5 อื่นๆ (ระบุ).....

3.2 การถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาพื้นบ้าน วัฒนธรรมประเพณีให้คนรุ่นหลัง

1. เคยมีโอกาสได้ถ่ายทอด (ระบุ).....

2. ไม่เคย เพราะ.....

3.3 การมีคนคอยดูแลช่วยเหลือในยามเจ็บป่วย

1. มี (ระบุผู้คอยดูแลช่วยเหลือ).....

2. ไม่มี เพราะ.....

3.4 การเลี้ยงดูจากบุตรหลาน

1. มี

2. ไม่มี เพราะ.....

4. ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ภายในชุมชนหรือบริเวณรอบๆ ที่อยู่อาศัยมีความปลอดภัย

1. มี

2. ไม่มี เพราะ.....

4.2 ที่อยู่อาศัยมีสภาพคงทนถาวร

1. มี

2. ไม่มี เพราะ.....

4.3 ภายในชุมชนหรือที่อยู่อาศัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้าถึง เช่น ไฟฟ้า ถนน
ประปา ขนส่งมวลชน

1. มี

2. ไม่มี เพราะ.....

4.4 ภายในชุมชนหรือที่อยู่อาศัยมีสถานเอนามัยหรือโรงพยาบาลอยู่ใกล้

1. มี

2. ไม่มี เพราะ.....

5. ด้านการเมือง

5.1 ท่านติดตามข่าวสารทางการเมืองหรือไม่

1. ไม่เคย เพราะ.....

2. นาน ๆ ครั้ง

3. ค่อนข้างบ่อย

4. ประจำ

5.2 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองหรือไม่

1. เคย

2. นาน ๆ ครั้ง

3. ไม่เคย เพราะ.....

5.3 ท่านคิดว่าการเมืองท้องถิ่นสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงดีขึ้นหรือไม่

1. ดีขึ้น

2. เหมือนเดิม

3. ไม่ดีขึ้น

4. ไม่มีความคิดเห็น

5. ไม่แน่ใจ

5.4 การใช้สิทธิเลือกตั้ง (เช่นเลือก สจ./สข./สภ./สท. หรือ สส./สว.)

1. ไม่เคย

2. เป็นบางครั้ง

3. ทุกครั้ง

6. ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ

6.1 ท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือไม่

1. ไม่มี เพราะ.....

2. มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

2.1 เสียงรบกวนจากยานพาหนะ/ วิทยุ/ ทีวี

2.2 ที่พักอาศัยอยู่ใกล้แหล่งน้ำเสีย ส่งกลิ่นเหม็น

2.3 สถานประกอบการใกล้บ้านปล่อยของเสีย/ส่งกลิ่นเหม็น/ทำเสียงดัง

2.4 บริเวณใกล้บ้านมีขยะมูลฝอยรกรุงรัง ส่งกลิ่นเหม็น

2.5 ถนนหนทางที่จะเข้าบ้าน ชำรุด เดินทางลำบาก

2.6 บริเวณบ้านมีฝุ่นละอองหรือควันดำทั้งจากรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์

2.7 ถูกรบกวนจากสถานเริงรมย์ที่อยู่ใกล้บ้าน

2.8 อื่นๆ (ระบุ).....

6.2 ชุมชนที่อยู่ปัจจุบัน ในรอบ 1 ปี เคยเกิดเหตุการณ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่เคย

2. เคย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

2.1 เพลิงไหม้

- 2.2 ฌกซงวรงราร/ลักรรพร
- 2.3 จัปลันทรพร
- 2.4 ทะเลาะววาท/ ทำร่ายร่างกาย

ตอนท่ 3 ข้อมูลเกยวกับสภาพปัญหาและความต้องการทางสังคม

1. ปัญหาคุณภาพชีวิต

- 1. ไม่มี
- 2. มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - 2.1 การประกอบอาชีพ
 - 2.2 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.3 แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ
 - 2.4 รายได้
 - 2.5 หนี้สิน
 - 2.6 การศึกษา การอบรมพัฒนา
 - 2.7 สุขภาพ
 - 2.8 ที่อยู่อาศัย
 - 2.9 การเข้าถึงบริการของรัฐ
 - 2.10 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

2.11 สิทธิและสวัสดิการ

2.12 การยอมรับทางสังคม

จัดอันดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

ลำดับที่ 1. ปัญหาเกี่ยวกับ.....

ลำดับที่ 2. ปัญหาเกี่ยวกับ.....

ลำดับที่ 3. ปัญหาเกี่ยวกับ.....

2. ความต้องการทางสังคม

โปรดกรณำเครื่องหมาย ลงในช่อง โดยกำหนดค่าน้ำหนัก 5 ระดับ คือ

| | | |
|----------------------|----------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดคะแนนเป็น | 5 |
| เห็นด้วย | กำหนดคะแนนเป็น | 4 |
| ไม่แน่ใจ | กำหนดคะแนนเป็น | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | กำหนดคะแนนเป็น | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดคะแนนเป็น | 1 |

| ความต้องการทางสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านการมีชีวิตอยู่รอด | | | | | |
| 1.1 ต้องการบริโภคอาหารครบ 3 มื้อ ถูกสุขลักษณะ และสามารถซื้อหาได้ในราคาถูก | | | | | |
| 1.2 ต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง | | | | | |
| 1.3 ต้องการมีอาชีพ มีรายได้สม่ำเสมอและได้รับสวัสดิการ | | | | | |
| 1.4 ต้องการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อนและประสบภัยต่างๆ | | | | | |
| 1.5 ต้องการมีหลักประกันสำหรับผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียม | | | | | |

| 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| 2.1 ต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในครอบครัว ชุมชน ช่วยเหลือ เกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน | | | | | |
| 2.2 ต้องการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม และการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน | | | | | |
| 2.3 ต้องการได้รับการยอมรับทางสังคม และการบริการทางสังคม เช่น บริการทางการแพทย์ การศึกษา ที่พัก การให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น | | | | | |
| 2.4 ต้องการได้รับความคุ้มครองปลอดภัย การเห็นคุณค่า และการดูแลจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ | | | | | |
| 2.5 ต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก่คนในชุมชน หน่วยงานและสังคม | | | | | |
| ความต้องการทางสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ด้านความเจริญก้าวหน้า | | | | | |
| 3.1 ต้องการให้มีการเพิ่มจำนวนเงินเบี้ยยังชีพรายเดือนแก่ผู้สูงอายุที่ขาดผู้ดูแลและไม่สามารถประกอบอาชีพได้ | | | | | |
| 3.2 ต้องการได้รับความรู้ที่เหมาะสมโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น สุขภาพอนามัย สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย | | | | | |
| 3.3 ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและไม่มีเงื่อนไขการเข้าถึงหรือรับบริการ | | | | | |
| 3.4 ต้องการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสผู้สูงอายุมีบทบาทในการนำภูมิปัญญาแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม | | | | | |
| 3.5 ต้องการให้มีการรณรงค์ สร้างค่านิยมใหม่ ให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ | | | | | |

ตอนที่ 4 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม

| แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 รมรณรงค์สร้างค่านิยมการดำเนินชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในสังคมที่เน้นความสุข ความพอเพียงในชีวิต | | | | | |
| 1.2 ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ตรงตามความถนัด สนใจ และสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว | | | | | |
| 1.3 ส่งเสริมระบบการออมเงินชราภาพผ่านระบบกองทุนชุมชน ธนาคาร และการประกันชีวิต | | | | | |
| 1.4 ส่งเสริมการจัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชราที่ด้อยโอกาสในระดับอำเภอ | | | | | |
| 1.5 ขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคมแก่ผู้สูงอายุตามวัยที่เพิ่มขึ้น | | | | | |

| แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ด้านการศึกษา | | | | | |
| 2.1 ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่องและการดูแลตนเอง | | | | | |
| 2.2 สนับสนุนทุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา อบรมสำหรับ | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| ผู้สูงอายุระดับชุมชน | | | | | |
| 2.3 สนับสนุนให้สังคม ชุมชนมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถในฐานะเป็นคลังสมอง เช่น การเผยแพร่ภูมิปัญญา | | | | | |
| 2.4 พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นทักษะวิถีชีวิตและความสำเร็จของผู้สูงอายุเป็นฐาน | | | | | |
| 2.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุควบคู่กับการนำภูมิปัญญาแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม | | | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงในชีวิต | | | | | |
| 3.1 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | | | | | |
| 3.2 ทรนรงค์การเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมตามวัยที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีเงื่อนไขการเข้าถึงหรือรับบริการ | | | | | |
| 3.3 สนับสนุนจัดตั้งกองทุนการกั้มเงินสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการอยู่อาศัยจากโครงการของรัฐ | | | | | |
| แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.4 สนับสนุนการขยายโครงการบ้านมั่นคง ควบคู่กับการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุของโครงการ | | | | | |
| 3.5 พัฒนาชุมชนให้มีความพร้อมเป็นชุมชนในการให้ดูแลผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส คนพิการโดยได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐ | | | | | |
| 4. ด้านสังคม | | | | | |
| 4.1 ทรนรงค์จัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุขึ้นทุกพื้นที่ | | | | | |
| 4.2 สนับสนุนการรวมกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสมาคมในการเป็นตัวแทนเรียกร้อง เสนอความคิดเห็น ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต | | | | | |

| | | | | | |
|--|-------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 4.3 มาตรการให้ข้อมูลข่าวสารและแหล่งบริการต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุทั้งในชุมชนและภายนอกชุมชน ให้เข้าใจถึงวิธีการใช้สิทธิและบริการที่มีอยู่ตามต้องการ | | | | | |
| 4.4 สร้างสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่การให้บริการผู้สูงอายุ และออกมาตรการบดทลงโทษในการเลือกปฏิบัติ และละเมิดสิทธิความเป็นมนุษย์ | | | | | |
| 4.5 สนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่เป็นประโยชน์ในการใช้บริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ โดยการให้ทุนสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | |
| 5. ด้านสิทธิทางสังคม/การคุ้มครองสิทธิ | | | | | |
| 5.1 ภาครัฐให้ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้สูงอายุในชุมชนเรื่องสวัสดิการ สิทธิ และหน้าที่ที่พึงได้รับ | | | | | |
| 5.2 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปกป้องสิทธิของตนเอง โดยการเรียกร้องผ่านหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนในท้องถิ่น | | | | | |
| 5.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มด้านการปกป้อง คุ้มครองสิทธิของตนเอง และให้มีการฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายจากหน่วยงานที่หลอกลวง ประมาท จนทำให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพ ชีวิต | | | | | |
| แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5.4 ภาครัฐจัดตั้งกองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่มีพฤติกรรมชัดเจนในการทำให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สิน | | | | | |
| 5.5 จัดสวัสดิการ เงินชดเชยและฟื้นฟูที่เหมาะสม และได้มาตรฐานแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่มีพฤติกรรมชัดเจนในการทำให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สิน | | | | | |

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม

.....


.....

.....

.....

***** ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม *****



| | | |
|--|--|--|
|  | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะศิลปศาสตร์ | แบบสอบถาม <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| <p>แบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview)</p> <p>การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเพื่อความอยู่ดีมีสุข จังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต สภาพปัญหา ความต้องการทางสังคม 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ <p>ผู้ดำเนินการวิจัย นายภคพันธ์ ศาลาทอง คณะศิลปศาสตร์</p> <p>สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล เขตเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จ. กาญจนบุรี</p> <p><input type="checkbox"/> ชื่อชุมชน.....</p> <p>วันที่/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....</p> <p>เวลาสัมภาษณ์.....</p> <p>ผู้ทำการสัมภาษณ์.....</p> | | |

ชื่อ – นามสกุล (ผู้ถูกสัมภาษณ์)

เพศ.....

อายุ.....ปี

สถานภาพการสมรส

ระดับการศึกษา.....

ภูมิลำเนาเดิม.....

ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน.....ปี

ลักษณะที่อยู่อาศัย

จำนวนสมาชิกในครอบครัว.....คน

ประกอบด้วย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การประกอบอาชีพ.....

อาชีพเสริม.....

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน.....บาท

บทบาทในชุมชน.....



ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของ
ผู้สูงอายุ

ด้านครอบครัว

.....

.....

.....

.....

ที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

อาชีพ

.....

.....

.....

รายได้/หนี้สิน

.....

.....

.....

สุขภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การศึกษา/อบรม

.....
.....
.....

สิทธิ/สวัสดิการ

.....
.....
.....

ข้อมูลข่าวสาร

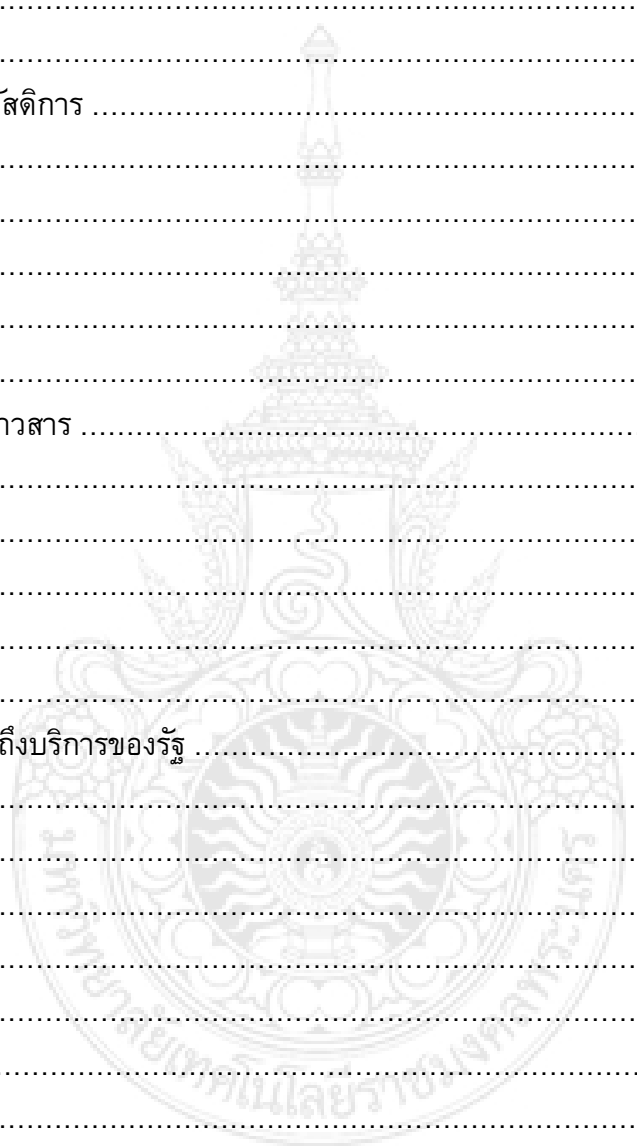
.....
.....
.....

การเข้าถึงบริการของรัฐ

.....
.....
.....

อื่นๆ

.....
.....
.....



แบบการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มเพื่อทำการทบทวนและวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิต สภาพปัญหา ความต้องการทางสังคม แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ ได้แก่

ผู้แทนกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวนทั้งหมด 8 คน และ

ผู้แทนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งหมด 2 คน

| ลำดับที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|----------|---|---|
| 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ เพศ.... หญิงมากกว่าชาย อายุ.... 65 – 69 ปี ศาสนา... พุทธ สถานภาพการสมรส...สมรส ระดับการศึกษา... มัธยมศึกษา ภูมิลำเนาเดิม... จังหวัดกาญจนบุรีลักษณะ ที่อยู่อาศัย...บ้านตนเองแต่เช่าที่ดิน สถานภาพปัจจุบันในครอบครัว...ผู้อาศัย | 1.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุในปัจจุบัน |
| 2 | คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านเศรษฐกิจ) แหล่งที่มาของรายได้ส่วนใหญ่มาจากเงิน ยังชีพผู้สูงอายุ รองลงมาเป็นอาชีพเสริม ส่วน รายได้โดยประมาณเดือนละ 3,000 – 6,000 บาท มีรายจ่ายในครัวเรือนต่อเดือน โดยประมาณเดือนละ 3,000 – 6,000 บาท รายจ่ายฟุ่มเฟือยและการออมเงินไม่ มี มีการกักตุนในระบบมาก | 2.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้าน เศรษฐกิจ) ในปัจจุบันและมีวิธีการ แก้ไขอย่างไร รวมทั้งอยากให้ หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำ อย่างไร |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|--|---|
| 3 | <p>คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพและอนามัย)</p> <p>ส่วนใหญ่เคยตรวจสุขภาพประจำปีในรอบปีที่ผ่านมา ด้านโรคประจำตัวส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว โดยเป็นโรคความดันโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคภูมิแพ้และอื่นๆ วิธีการดูแลตนเองเมื่อเกิดการเจ็บป่วย พบว่าส่วนมากไปโรงพยาบาลของรัฐและศูนย์บริการสาธารณสุข ด้านการออกกำลังกาย พบว่า มีการออกกำลังกายมากที่สุด และด้านสิทธิการรักษาพยาบาลเมื่อเวลาเจ็บป่วยส่วนใหญ่มีการใช้สิทธิในการรักษามากที่สุดเป็นสิทธิบัตรประกันสุขภาพ</p> | <p>3.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพและอนามัย) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |
| 4 | <p>คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสังคม)</p> <p>ส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทในชุมชน ไม่เคยมีโอกาสดำเนินการหรือช่วยเหลือในยามเจ็บป่วยพบว่า ส่วนใหญ่มีคนดูแลและได้รับการเลี้ยงดูจากบุตรหลานหรือคนในครอบครัว</p> | <p>4.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสังคม) ในปัจจุบันและมีวิธีการแก้ไขหรือส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |
| 5 | <p>คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>มีความปลอดภัยในชุมชน ที่อยู่อาศัยมีสภาพคงทนถาวรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้าถึงและอยู่ใกล้สถานอนามัยหรือโรงพยาบาล</p> | <p>5.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) ในปัจจุบันและมีวิธีการแก้ไขการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|--|--|
| 6 | คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านการเมือง) มีการติดตามข่าวสารทางการเมืองเป็นประจำ แต่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง มีการใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง รวมทั้งไม่คิดว่าการเมืองท้องถิ่นสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้น | 6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านการเมือง) ในปัจจุบันและโดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่นไม่สามารถทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้น เป็นเพราะอะไรและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร |
| 7 | คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับเสียงรบกวนจากยานพาหนะ วิทยุทีวี และชุมชนไม่เคยเกิดเหตุการณ์ เช่น เพลิงไหม้ ฉกชิงวิ่งราว/ลักทรัพย์ จี้ปล้น ทรัพย์ ทะเลาะวิวาท/ ทำร้ายร่างกาย | 7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ) ในปัจจุบันและมีวิธีการแก้ไขหรือส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร |
| 8 | ปัญหาคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่มีปัญหาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะปัญหารายได้ รองลงมามีปัญหาความมั่นคงในการทำงาน ปัญหาการประกอบอาชีพ ปัญหาหนี้สินและปัญหาสิทธิและสวัสดิการ ปัญหาทุนการประกอบอาชีพตามลำดับ | 8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบัน และมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|--|---|
| 9 | <p>ความต้องการทางสังคม (ด้านการมีชีวิตอยู่รอด)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทางสังคมเกี่ยวกับการมีอาชีพมีรายได้สม่ำเสมอและได้รับสวัสดิการ มีระดับความต้องการมากรองลงมาเป็นความต้องการบริโภคอาหารครบ 3 มื้อ ถูกสุขลักษณะ และสามารถซื้อหาได้ในราคาถูก ความต้องการได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อนและประสบภัยต่างๆ ความต้องการมีหลักประกันสำหรับผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมและความต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองตามลำดับ</p> | <p>9.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (ด้านการมีชีวิตอยู่รอด) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |
| 10 | <p>ความต้องการทางสังคม (ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทางสังคมเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมและการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน มีระดับความต้องการมากรองลงมาเป็นความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมและการบริการทางสังคม ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในครอบครัว ชุมชน ความต้องการได้รับความคุ้มครองปลอดภัย การเห็นคุณค่าและการดูแลจิตใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามลำดับ</p> | <p>10.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|--|---|
| 11 | <p>ความต้องการทางสังคม (ด้านความเจริญก้าวหน้า)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าต้องการให้มีการเพิ่มจำนวนเงินเบี้ยยังชีพรายเดือนแก่ผู้สูงอายุที่ขาดผู้ดูแลและไม่สามารถประกอบอาชีพได้ รองลงมาเป็นต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและไม่มีเงื่อนไขการเข้าถึงหรือรับบริการ ต้องการให้มีการรณรงค์ สร้าง</p> <p>ค่านิยมใหม่ให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ต้องการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาส ผู้สูงอายุมีบทบาทในการนำภูมิปัญญาแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม ต้องการได้รับความรู้ที่เหมาะสมโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น สุขภาพอนามัย สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ทางกฎหมายตามลำดับ</p> | <p>11.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (ด้านความเจริญก้าวหน้า) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |
| 12 | <p>แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านเศรษฐกิจ)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตรงตามความถนัด สนใจ และสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการขยายความคุ้มครองการประกันสังคมแก่ผู้สูงอายุตามวัยที่เพิ่มขึ้นความคิดเห็น</p> | <p>12.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านเศรษฐกิจ) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|--|---|
| | <p>เกี่ยวกับการส่งเสริมระบบการออมเงินชราภาพผ่านระบบกองทุนชุมชน ธนาคาร และการประกันชีวิต ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์สร้างค่านิยมการดำเนินชีวิตในสังคมที่เน้นความสุข ความพอเพียงในชีวิต และความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดตั้งสถานสงเคราะห์คนชราที่ด้อยโอกาสในระดับอำเภอ กลางตามลำดับ</p> | |
| 13 | <p>แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านการศึกษา) พบว่าในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนา อบรมสำหรับผู้สูงอายุระดับชุมชน มีระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่องและการดูแลตนเอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุควบคู่กับการนำภูมิปัญญาแก้ปัญหาชุมชนและสังคม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นทักษะชีวิตและความสำเร็จของผู้สูงอายุเป็นฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนให้สังคม ชุมชนมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถในฐานะเป็นคลังสมองตามลำดับ</p> | <p>13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม(ด้านการศึกษา) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|---|--|
| 14 | <p>แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านความมั่นคงในชีวิต)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการขยายโครงการบ้านมั่นคง ควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุของโครงการมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับรณรงค์การเข้าถึงหลักประกันทางสังคมของผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมตามวัยที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีเงื่อนไขการเข้าถึงหรือรับบริการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสนับสนุนจัดตั้งกองทุนการกักออมเงินสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการอยู่อาศัยจากโครงการของรัฐ และพัฒนาชุมชนให้มีความพร้อมเป็นชุมชนในการให้ดูแลผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส คนพิการ โดยได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐตามลำดับ</p> | <p>14.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม (ด้านความมั่นคงในชีวิต) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|---|---|
| 15 | <p>แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านสังคม)</p> <p>พบว่ารวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์การให้ข้อมูลข่าวสารและแหล่งบริการต่างๆ ทั้งในชุมชนและภายนอกชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่เป็นประโยชน์ในการใช้บริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนการรวมกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสมาคมในการเป็นตัวแทนเรียกร้อง เสนอความคิดเห็น ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์จัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุขึ้นทุกพื้นที่ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่การให้บริการผู้สูงอายุ และออกมาตรการบดบังโทษในการเลือกปฏิบัติ ตามลำดับ</p> | <p>15.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม(ด้านสังคม) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|---|---|
| 16 | <p>แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม (ด้านสิทธิทางสังคม/การคุ้มครองสิทธิ)</p> <p>พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจัดสวัสดิการ เงินชดเชยและฟื้นฟูที่เหมาะสม และได้มาตรฐานแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบหน่วยงานของรัฐ เอกชน รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการรวมกลุ่มปกป้องคุ้มครองสิทธิ และฟ้องเรียกร้องค่าเสียหายต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์ให้ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องเรื่อง สวัสดิการ สิทธิ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปกป้องสิทธิของตนเอง และเรียกร้องผ่านหน่วยงานในท้องถิ่น และความคิดเห็นเกี่ยวกับการรณรงค์จัดตั้งกองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีกับรัฐ เอกชนที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สินตามลำดับ</p> | <p>16. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม(ด้านสิทธิทางสังคม/การคุ้มครองสิทธิ) ในปัจจุบันและมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้หน่วยงานใดเข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร</p> |

| ลำดับ ที่ | ข้อค้นพบ | ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม |
|--------------|---|---|
| 17 | แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ | 17. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุในปัจจุบัน และมีวิธีการส่งเสริมอย่างไร รวมทั้งอยากให้นักเรียนได้เข้ามาช่วยเหลือบ้าง ทำอย่างไร |



แบบการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิต สภาพปัญหา ความต้องการทางสังคม และค้นหาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในอนาคต ได้แก่

ผู้แทนกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวนทั้งหมด 6 คน

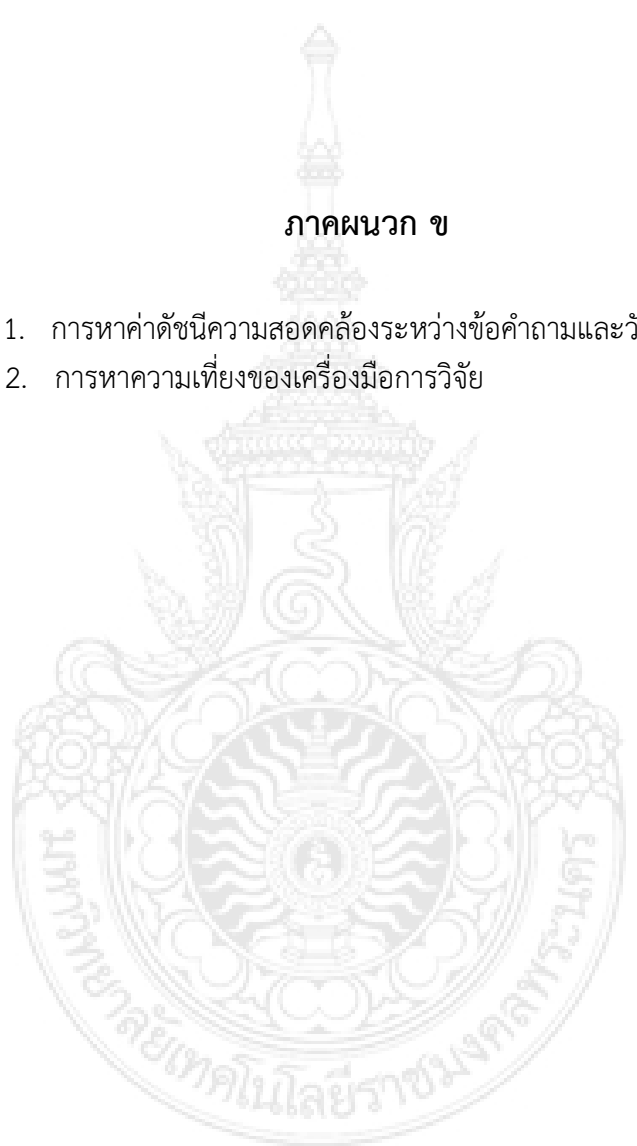
ผู้แทนคณะกรรมการชุมชน จำนวนทั้งหมด 2 คน

ผู้แทนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งหมด 2 คน

หัวข้อ/ขอบเขต







ภาคผนวก ข

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์
2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณ IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ดังนั้นข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

| ประเด็นที่ต้องการวัด ด้านความต้องการทางสังคม | ข้อ คำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC = $\frac{\sum R}{n}$ |
|---|--------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------|
| | | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 1. ด้านการมีชีวิตอยู่รอด | 1.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 1.2 | 2 | 1 | - | 0.7 |
| | 1.3 | 3 | - | - | 1 |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | 2.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 2.2 | 2 | 1 | - | 0.7 |
| | 2.3 | 3 | - | - | 1 |
| 3. ด้านความเจริญก้าวหน้า | 3.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 3.2 | 2 | 1 | - | 0.7 |
| | 3.3 | 3 | - | - | 1 |

| ประเด็นที่ต้องการวัด ด้านกลไกสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิต | ข้อ คำถาม | ระดับความสอดคล้อง | | | IOC = $\frac{\sum R}{n}$ |
|---|--------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------|
| | | สอดคล้อง (1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| 1. ด้านนโยบาย | 1.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 1.2 | 3 | - | - | 1 |
| | 1.3 | 3 | - | - | 1 |
| 2. ด้านการบริหารจัดการ | 2.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 2.2 | 3 | - | - | 1 |
| | 2.3 | 3 | - | - | 1 |
| 3. ด้านการดำเนินงาน | 3.1 | 3 | - | - | 1 |
| | 3.2 | 3 | - | - | 1 |
| | 3.3 | 2 | 1 | - | 0.7 |

การหาความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย

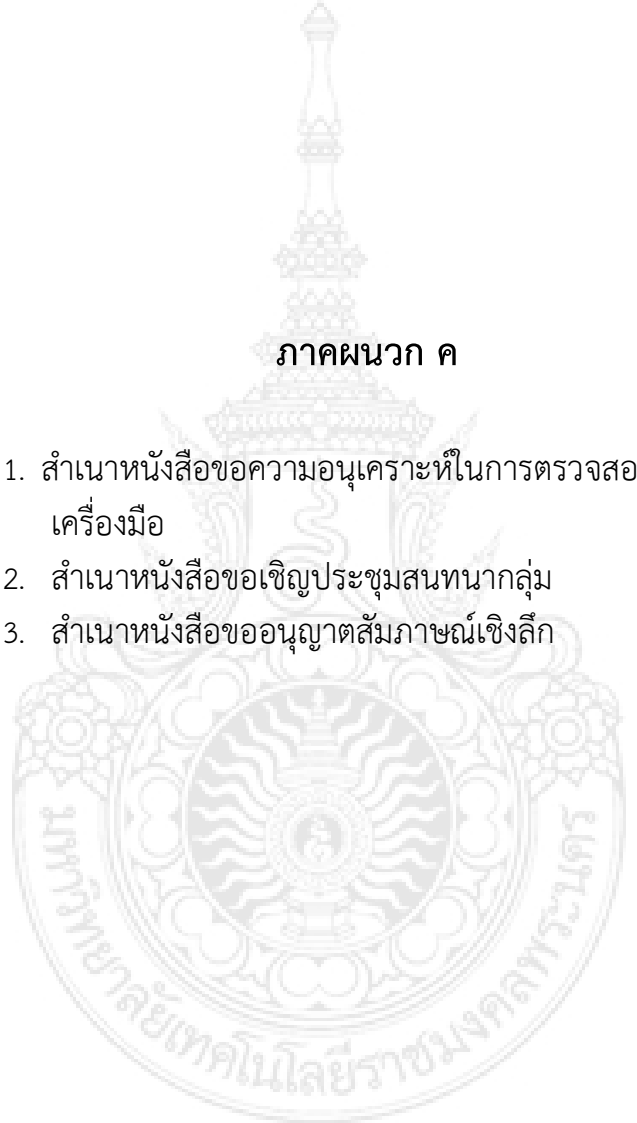
ค่า Reliability ด้านความต้องการทางสังคม

| ความต้องการทางสังคม | ค่า Reliability |
|------------------------------|-----------------|
| 1.ด้านการมีชีวิตอยู่รอด | 0.790 |
| 2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น | 0.747 |
| 3.ด้านความเจริญก้าวหน้า | 0.753 |
| รวม | 0.879 |

ค่า Reliability แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการสังคม

| ด้านกลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต | ค่า Reliability |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. ด้านนโยบาย | 0.709 |
| 2. ด้านการบริหารจัดการ | 0.850 |
| 3. ด้านการดำเนินงาน | 0.780 |
| รวม | 0.866 |





ภาคผนวก ค

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ
2. สำเนาหนังสือขอเชิญประชุมสนทนากลุ่ม
3. สำเนาหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายภคพันธ์ ศาลาทอง

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร

ประวัติการศึกษา

สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาแรงงาน

และสวัสดิการ) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

