

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบล  
เสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง  
Guidelines for Developing Informal Labors' Quality of life in Agriculture in  
Searm-Khwa Sub-District, Searmngam District, Lampang Province

ฐาปณี ชุมพลวงศ์<sup>1</sup>, นริศรา ภาชิตวิไลธรรม<sup>2</sup>, กิ่งแก้ว ทิศตั้ง<sup>3</sup>  
Tapanee Chumphonwong<sup>1</sup>, Narisara Pasitwilaitham<sup>2</sup>, Kingkaew Tistung<sup>3</sup>  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง<sup>1,2,3</sup>  
Faculty of Humanities and Social Sciences, Lampang Rajabhat University<sup>1,2,3</sup>  
tapanee.lpru@gmail.com<sup>1</sup>, puy\_jung20@hotmail.com<sup>2</sup>, tonkaewsompo@gmail.com<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) การประชุมกลุ่ม (Focusing Group) ซึ่งประกอบไปด้วยประธานชุมชน และแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร จำนวน 12 หมู่บ้าน จำนวน 36 คน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบแยกแยะเนื้อหาสาระ (content analysis) และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปางที่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเห็นว่ามีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านความปลอดภัยด้านสุขภาพในการทำงาน และ (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง ออกมา 3 แนวทาง คือ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (2) ความปลอดภัยด้านสุขภาพ ในการทำงาน (3) ความมั่นคงในการทำงาน

**คำสำคัญ:** แรงงานนอกระบบ, คุณภาพชีวิต, องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา

### Abstract

The purposes of this research were to study the factors which had effects on life quality development of informal labors in the agricultural sector at Sermkhwa Community, Sermngam District, Lampang Province; and guidelines for life quality development of informal labors in the agricultural sector at Sermkhwa Community, Sermngam District, Lampang Province. The study was in the form of the qualitative research by using an in-depth interview and focusing group. The samples included 12 people in total who were the head of community and informal labors in the agricultural sector from 12 villages. The data were analyzed with the methods of content analysis and data triangulation. The results of the study revealed the life quality development of informal labors in the agricultural sector in Sermkhwa Community,

Sermngam District, Lampang Province as follows. (1) the payment (2) the health safety and (3) the work stability. On the other hand, the guidelines for life quality development of informal labors at Sermkhwa Community, Sermngam District, Lampang Provinces suggested in 3 solutions as follows. (1) suitable and sufficient payment (2) health safety of work and (3) work stability.

**Keywords:** informal labors, life quality, Sermkhwa Sub-district Administration Organization

## บทนำ

ระบบแรงงานดั้งเดิมนั้นเป็นการทำงานแบบระบบสายพานการผลิต (Fordism) โดยเจ้าของสถานประกอบการจะเป็นผู้จัดการควบคุมระบบการทำงาน โดยจะทำการแบ่งหน้าที่ของการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งในระบบการทำงานลักษณะนี้แรงงานจะถูกพัฒนาทักษะให้ชำนาญงานเฉพาะอย่าง และความสัมพันธ์ของการจ้างงานในรูปแบบนี้ รัฐจะเข้ามา มีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้งระหว่างทุนและแรงงานที่เกิดขึ้น ระบบแรงงานแบบสายพานการผลิตอาจกล่าวได้ว่าเป็นการรวมศูนย์การทำงานและมีหลักประกันการทำงานและแรงงานที่มีรายได้คงที่ จนถูกเรียกว่าเป็นการจ้างงานที่มีมาตรฐานที่เป็นธรรมสำหรับแรงงาน อย่างไรก็ตามจากความเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางสังคมและเศรษฐกิจเกิดการแข่งขันในตลาดโลกที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้ผู้ประกอบการต้องค้นหาวិธีการที่จะแสวงหากำไรและลดต้นทุนการผลิต ซึ่งวิธีการหนึ่งคือค่าจ้างและการต่อรองของแรงงาน ซึ่งระบบแรงงานแบบสายพานการผลิตมีอุปสรรคสำคัญในปัญหาเรื่องความเข้มงวดและความไม่ยืดหยุ่นของระบบการผลิตและกระบวนการใช้แรงงาน ตลอดจนปัญหาความยุ่งยากในการควบคุมแรงงาน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเกิดแนวคิดในการบริหารระบบแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบบแรงงานที่เกิดขึ้นเป็นระบบแรงงานยุคหลังสายพานการผลิต (Post-Fordism) ซึ่งเป็นระบบที่ลดขนาดการผลิตลง ทำให้เกิดความนิยมในการจ้างงานแบบเหมาช่วง การจ้างงานชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เป็นการผลิตแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่น มีการกระจายการผลิต และการจัดองค์กรการผลิตรูปแบบใหม่ เป็นระยะของการสะสมทุนแบบยืดหยุ่น (flexible accumulation) นำไปสู่การจ้างงานแบบยืดหยุ่น (flexible employment) และทำให้เกิดแรงงานแบบยืดหยุ่นขึ้น (flexible labor) และส่งผลให้มีลักษณะการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง จ้างเหมา จ้างรายชิ้น จ้างงานแบบสัญญาจ้างชั่วคราว จ้างงานระยะสั้น จ้างงานไม่เต็มเวลา ระบบการจ้างงาน โดยระบบการผลิตดังกล่าวมีความต่างไปจากระบบเดิม คือแรงงานไม่ต้องมาทำงานอยู่ในที่เดียวกันหรือกระจุกตัวรวมกันอีกต่อไป การผลิตสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เป็นลักษณะของการผลิตที่ยืดหยุ่น (Harvey, D. 2006)

ลักษณะของแนวคิดการจ้างงานแบบยืดหยุ่นนี้เองส่งผลให้เกิดรูปแบบของแรงงานที่มีความไม่มั่นคงไม่ชัดเจนในแง่ของรายละเอียดการจ้าง ตลอดจนค่าตอบแทนที่ไม่สม่าเสมอ ไม่คิดค่าจ้างในรูปแบบของอัตราค่าจ้างที่ให้ป็นรายเดือนแต่คิดค่าตอบแทนในลักษณะอื่น เช่น การคิดค่าตอบแทนแบบรายชิ้น (piece rate) แรงงานประเภทนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นรูปแบบของแรงงานนอกระบบ (informal sector) ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานที่รับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอเป็นรายเดือน และมีความมั่นคง มีรายละเอียดการทำงานที่ชัดเจน คือ แรงงานในระบบ (formal sector)

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานประเภทที่ไม่อยู่ในระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานนอกระบบนั้นเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 55.9 ของแรงงานทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) โดยแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามแรงงานในกลุ่มนี้ก็ยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามระบบกฎหมายแรงงาน อีกทั้งเป็นกลุ่มแรงงานที่ขาดทักษะ รายได้ต่ำ และไม่มีความมั่นคงในการทำงานในพื้นที่ตำบลเสริมขวาประชากรในชุมชนมีอาชีพหลักคือ การเกษตร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำสวน ปลูกพืชหมุนเวียนทั่วไป และการเลี้ยงสัตว์เป็นการเลี้ยงรายย่อยแบบครัวเรือนเพื่อเป็นรายได้เสริม งานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานที่

ไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายแรงงาน อีกทั้งแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ตำบลเสริมขวา ยังขาดความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน และการเข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ดังนั้น ในการศึกษาแรงงานนอกระบบในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวาซึ่งไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายแรงงานจึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อยกระดับการรับรู้ การให้ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงานของแรงงานนอกระบบ และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบเป็นแรงงานที่ได้รับสวัสดิการและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง
2. เพื่อได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง
2. ได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีงานทำเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับชีวิต เพราะการมีงานทำทำให้มีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว เวลาทำงานของคนทำงานโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 1 ใน 3 ของวัน หากการทำงานที่เต็มไปด้วยสภาวะแวดล้อมที่ดีได้ทำงานที่ตนพอใจมีรายได้ที่สมเหตุสมผลก็จะช่วยให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ดีเกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ในทุกระดับ และถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ

Walton (1975) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในสังคม อีกทั้งหากค่าตอบแทนนั้นมีความยุติธรรม ปราศจากการเอาเปรียบจากผู้จ้างแรงงาน ก็จะทำให้แรงงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หากเปรียบเทียบจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แรงงานควรมีสถานที่ในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อสภาวะที่ดีต่อทั้งร่างกายและการทำงาน สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการจึงควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเป็นการส่งเสริมสภาวะที่ดีในการทำงาน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แรงงานควรได้รับการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตัวของแรงงาน และพัฒนาองค์กรด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง แรงงานมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและพัฒนาความสามารถของแรงงานให้ได้ใช้ความสามารถของแรงงานอย่างเต็มที่ และเป็นการทำให้แรงงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของแรงงาน ด้วยความร่วมมือร่วมมือกันทำงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การทำให้แรงงานรู้สึกมีความเป็นหนึ่งเดียวกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการทำงานร่วมกันโดยปราศจากอคติ

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ในองค์กรที่แรงงานนั้นทำงานมีวัฒนธรรมขององค์กรอย่างไร เช่น ในองค์กรมีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด หรือยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาว่างของแรงงาน

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่แรงงานทำแล้วมีความรู้สึกว่าการที่ตนนั้นสามารถช่วยเหลือ ทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นในสังคม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือการพัฒนาบุคคลนั้น ๆ ให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ปัจจุบันการให้ค่าจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทของสังคม (อัชฌรา สายะตานันท์, 2547)

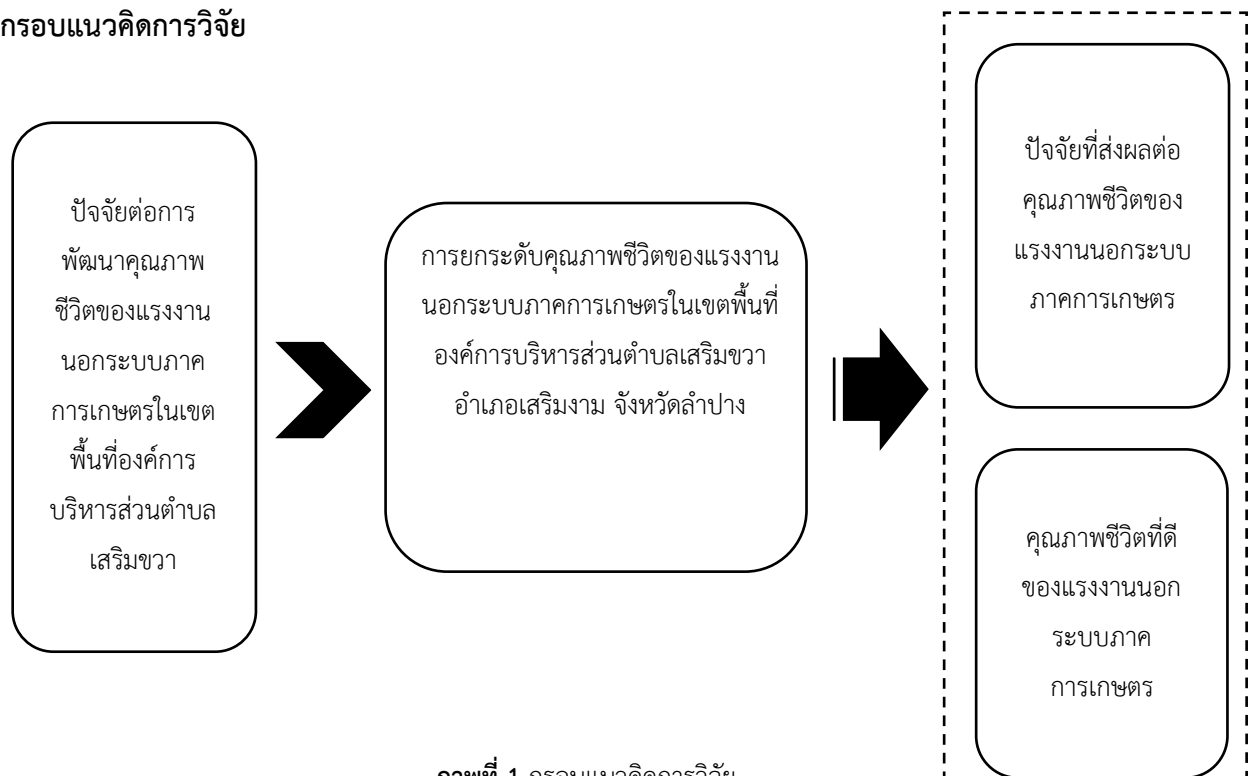
วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี (2540) อธิบายว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีความหมายหลายระดับในระดับที่กว้างที่สุดหมายถึงค่านิยมแบบองค์รวม (ทั้งด้านวัตถุและไม่ใช่วัตถุ) ตลอดชีวิตของลูกจ้าง ตามความหมายนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน สภาพการจ้าง ความพอใจหรือไม่พอใจกับงาน ความสัมพันธ์กับนายจ้าง ความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น ส่วนความหมายที่แคบที่สุดนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงระดับค่านิยมเชิงบวกของงานที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ (2561) ได้กล่าวถึงความหมาย ของแรงงานนอกระบบตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็กตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราวหรือ มักใช้วัตถุดิบภายในประเทศ เน้นการใช้แรงงานเด็กเป็นหลัก มีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเร่ริมถนน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือนผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมากซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย

แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานประเภทที่ไม่อยู่ในระบบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 55.9 ของแรงงานทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) โดยแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย  
ที่มา : จากกระบวนการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. กำหนดแหล่งข้อมูล ขนาดตัวอย่างและวิธีคัดเลือกตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวานั้น ผู้ที่จะให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือ ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน และประชาชนที่เป็นสมาชิกของชุมชนที่ประกอบอาชีพภาคการเกษตร ในส่วนของภาครัฐ ผู้ที่จะให้ข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มโดยวิธีสุ่มตามเกณฑ์ (Criterion Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ศึกษา (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดประเด็นคำถามโดยใช้คำถามปลายเปิดโดยกำหนดประเด็นคำถามจากการกำหนดวัตถุประสงค์และเพื่อหาคำตอบในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง เพื่อได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา ผู้วิจัยได้มีการกำหนดให้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนิติศาสตร์ ด้านรัฐศาสตร์ และด้านการวิจัย รวมทั้งสิ้น 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของประเด็นคำถาม เนื้อหาความเหมาะสมของประเด็นคำถาม ความเหมาะสมของภาษา

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง ภายใต้ชุดโครงการวิจัยเรื่อง กลไกการบริหารจัดการพื้นที่อย่างมีส่วนร่วมของชุมชนตำบล

เสริมขวา อำเภอสริมงาม จังหวัดลำปาง ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เลขที่ E 2563-088 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2563 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากประเด็นการศึกษาผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Methodology) เป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูลได้แก่

3.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยประเด็นด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความเสมอภาคในการเข้าถึงระบบผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา อำเภอสริมงาม จังหวัดลำปาง โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 3 คน คือ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

3.2 การประชุมกลุ่ม (Focusing Group) สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เข้าร่วมการประชุมกลุ่มประกอบไปด้วยประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน และประชาชนที่เป็นสมาชิกของชุมชนที่ประกอบอาชีพภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอสริมงาม จังหวัดลำปางซึ่งพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยมีอยู่สามพื้นที่หลักอันประกอบไปด้วย 12 หมู่บ้าน ผู้วิจัยเลือกจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หมู่บ้านละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth Interview) การประชุมกลุ่ม (focusing group) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (non-participated observational study) จะได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการ “การวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาสาระ (content analysis)” ซึ่งเป็นการสกัดนำแนวคิดที่เป็นความจริงออกมาจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์และมีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกและกำหนดด้วยตนเองโดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรโดยตรง

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ปัญหาที่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา อำเภอสริมงาม จังหวัดลำปาง ให้ความสนใจมีอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน ลำดับที่ 1. คือด้านค่าตอบแทน 2. ด้านสุขภาพ และ 3. ด้านความมั่นคง ตามลำดับ โดยด้านค่าตอบแทน แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร มีความกังวลใจมากที่สุด คือ ปัญหาการต่อราคาสินค้าทางการเกษตร เพราะ เกษตรกรบางรายให้ความเห็นว่า บางครั้งเป็นการทำงานที่ไม่คุ้มค่ากับชั่วโมงหรือเวลาในการทำงานและไม่สามารถต่อราคาในเรื่องค่าตอบแทนได้ วิธีการแก้ไขปัญหาด้านค่าตอบแทน แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรได้เสนอให้มีการให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายลักษณะนิติกรรมสัญญา เพื่อที่จะได้มีความรู้ เวลาที่เข้าทำสัญญากับบุคคลภายนอก หรือ บริษัท ห้าง ร้าน ที่เข้ามาติดต่อให้ทำการเกษตรในรูปแบบพันธะสัญญา และหากมีความรู้ทางกฎหมายแล้ว ก็จะไม่ถูกเอาเปรียบ และต้องการให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพิ่มเติมอีกด้วย เพื่อที่จะได้รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตน รองลงมา คือ ปัญหาด้านสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า การเข้าถึงสิทธิทางด้านสุขภาพของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ยังไม่ครอบคลุม บางส่วนหากได้รับอุบัติเหตุเล็กน้อย มักจะไม่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล แต่มักจะไปซื้อยาตามร้านขายยากินเอง เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกทางหนึ่งแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการพัฒนารูปแบบการประกันสุขภาพเพื่อให้เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เพื่อที่จะให้แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้มากขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ปัญหาด้านความมั่นคง ผลจาก

การศึกษา พบว่า แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการจ้างงาน อีกทั้งยังขาดสวัสดิการในด้านสุขภาพ ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานลดลง ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเสนอให้มีการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ และจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบ

## 2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรให้ความสนใจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง ให้ความสนใจมีอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน ลำดับที่ 1. คือ ด้านค่าตอบแทน 2. ด้านสุขภาพ และ 3. ด้านความมั่นคง สามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ซึ่งสรุปได้ 3 แนวทาง คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความปลอดภัยด้านสุขภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ เป็นต้น

แนวทางที่ 2 ความปลอดภัยด้านสุขภาพในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว

แนวทางที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคคล แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ ดังนั้น ในการจ้างงานมักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจให้แก่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

## สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในเขตชุมชนตำบลเสริมขวา อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีคุณภาพชีวิตไม่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงผลที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแยกผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในภาพรวมยังมีการจ้างงานที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ เนื่องจากการจ้างงานในบางลักษณะเป็นการจ้างงานแบบเหมา ถ้าหากทำงานได้มากก็จะได้ค่าตอบแทนมาก หากทำน้อยก็จะได้น้อยตามงาน ซึ่งเมื่อได้รับค่าจ้างงานที่ต่ำ จึงส่งผลให้ไม่มีความสามารถในการจ่ายเงินเพื่อเข้าสู่ระบบผู้ประกันตน หรือระบบสุขภาพตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทธนา เพชรธมณี (2552) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551” ผลการศึกษาพบว่า การทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานสัญญาจ้าง กฎระเบียบ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการทั่วไป ค่าจ้าง และสวัสดิการ เกี่ยวกับการเงินอยู่ในระดับเท่าเดิม

2. ด้านสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานมีความเจ็บป่วยที่เกิดจากการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานาน การปวดศีรษะ การปวดหลัง จากการทำงานภาคการเกษตร ประกอบกับความร้อนจากการทำงานกลางแจ้งทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ

รวมทั้งสภาพและอุบัติเหตุจากการทำงาน หากพิจารณาความแนวคิดของธันวาคม รื่นวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าแรงงานนอกระบบเหล่านี้มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระบบ ได้แก่ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่า และมีการทำงานตลอดทั้งสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุด อันเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และเมื่อแรงงานเหล่านี้ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจากการทำงานจะใช้วิธีการรักษาตนเองโดยการซื้อยามารับประทานเอง ด้วยเหตุที่แรงงานนอกระบบไม่ได้เป็นผู้ประกันตนหรือแรงงานในระบบ จึงต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่อนข้างสูง ดังนั้น จากนโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญในการผลักดันแรงงานนอกระบบให้ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคม จึงนับว่าเป็นการต้ออย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานนอกระบบให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงาน

ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรได้รับการช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวาเข้ามาให้ความรู้ ส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะในการทำงานและทำให้แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอด โดยสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดความมั่นคงภายในเศรษฐกิจครัวเรือนของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมากขึ้นและยังก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ซึ่งโดยปกติมักจะทำงานกันเป็นกลุ่มเนื่องจากเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และยังก่อให้เกิดมีความใกล้ชิดกันระหว่างคนภายในครอบครัว และหากระบบเศรษฐกิจในครัวเรือนดี ก็จะช่วยลดปัญหาหนี้ในครัวเรือนได้อีกทางหนึ่งด้วย

3. ด้านความมั่นคงภายใน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรยังมีความรู้สึกว่าการอาชีพในภาคการเกษตรมีความมั่นคงน้อย ซึ่งรายได้จากการทำงานก็ขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน หากทำมากก็ได้ค่าจ้างมาก หากทำน้อยก็ได้เงินน้อยตามงาน แต่หากวันไหนเกิดมีอาการเจ็บป่วยไม่สามารถไปทำงานได้นั้นหมายความว่าวันที่ลาป่วยก็จะได้ไม่ได้รับค่าตอบแทน อีกทั้งแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรยังอยู่นอกระบบสวัสดิการของรัฐ ยังเข้าไม่ถึงสิทธิความคุ้มครองทางกฎหมาย และไม่มีหลักประกันจากการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย คูสวัสดิ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 ไม่เกิน 35 ปี วุฒิการศึกษาระดับ ปวช. สถานภาพโสด และสมรสสัดส่วนเท่ากัน ระยะเวลาทำงาน 37 เดือนขึ้นไป มีรายได้ประจำเดือนละประมาณ 3,000 บาท ไม่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ไม่มีวันหยุดประจำปีและวันหยุดตามประเพณี ลาป่วยและลากิจได้แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง ผลการวิจัยพบว่า การทำงานในภาคการเกษตรนั้น มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และมีการสร้างช่องทางในการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรผ่านทางช่องทางออนไลน์ สร้างภาพจำว่าการทำงานในภาคการเกษตรไม่ใช่เป็นการทำงานของชนชั้นแรงงาน แต่เป็นการทำงานที่ต่ออาจภัยความรู้แบบรอบด้านทั้งการคิด การวางแผน อีกด้วย

5. ด้านการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมีความร่วมมือร่วมแรงในการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดี เพราะแรงงานในภาคการเกษตรส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน หรือเป็นญาติ อีกทั้งการทำงานกันเป็นกลุ่มยังก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อคนในครอบครัว และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เครือญาติ

6. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมนโยบายเกษตรของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมนโยบายเกษตรของภาครัฐ โดยเกษตรกรในพื้นที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวาจะทำการปลูกพืชผลที่เป็นพืชผลเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เข้าร่วมการวิจัยและพัฒนาพันธุ์ข้าว และยังเข้าร่วมระบบประกันความเสี่ยงด้านราคาสินค้าเกษตรด้วย



7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมีความพึงพอใจในการทำงานแม้จะได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม แต่ได้มีเวลาอยู่ใกล้ชิด ดูแลคนในครอบครัวจึงเป็นความสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานในภาคการเกษตรดังกล่าวมีความเป็นอิสระในการทำงานของแต่ละคน ทำให้แรงงานแต่ละรายสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้

8. ด้านความรู้สึกที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้สึกว่าการที่ตนเองทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากว่าแรงงานภาคการเกษตรเป็นแรงงานที่สำคัญของประเทศในฐานะผู้ผลิตอาหารเลี้ยงดูสังคม และยังมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมโดยการปลูกพืชเกษตรไม่ใช่สารเคมีและหันมาทำการเกษตรอินทรีย์ โดยใช้วิธีการทางธรรมชาติ เพื่อลดปัญหาการปนเปื้อนของสารเคมีทั้งทางดิน ทางน้ำ และทางอากาศ เพื่อความสมบูรณ์ทางชีวภาพในระบบนิเวศน์และยังเป็นการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามสมดุลของธรรมชาติ และทำให้ได้พืชผลทางการเกษตรที่ปลอดภัยไร้พิษภัยด้วยคุณค่าทางอาหาร อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถประยุกต์ใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

จากสรุปผลการศึกษาทั้ง 8 ประการข้างต้น สามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 แนวทาง คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความปลอดภัยของในการทำงานด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ เป็นต้น

แนวทางที่ 2 ความปลอดภัยของในการทำงานด้านสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว

แนวทางที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคคล แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรมักมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ ดังนั้น ในการจ้างงานมักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจให้แก่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทน แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ สิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ หน่วยงานควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดโครงการให้ความรู้ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2541 และการให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2547 เป็นต้น หรือการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำช่วยเหลือแก่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรยังขาดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานและสิทธิในการรักษาพยาบาล เพราะเมื่อได้รับบาดเจ็บมักจะชื้อยามากินเอง แสดงให้เห็นถึงการขาดความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 เพื่อใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล จึงทำให้แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรส่วนใหญ่ยังไม่มีหลักประกันในเรื่องสิทธิแรงงาน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ หน่วยงานควรมีโครงการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรเกี่ยวกับ

สิทธิในการรักษาพยาบาล หรือจัดทำคู่มือสำหรับแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หรือส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม สำหรับแรงงานนอกระบบ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ยังขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนในการจ้างต่ำและลักษณะของงานขาดความต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ หน่วยงานควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับคุ้มครองแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร ในรายที่ขาดรายได้ เนื่องจากการว่างงาน หรือไม่สามารถทำงานได้ หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับการออมของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตร หรือสนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคการเกษตร หรือการสร้างเครือข่าย Smart Farmer เพื่อเป็นต้นแบบให้แรงงานนอกระบบภาคการเกษตร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน หรือ การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายเกษตรกรท่องเที่ยว เพื่อเป็นการสร้างตลาดใหม่ขึ้นมารองรับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในการพัฒนา โดยอาจร่วมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มเกษตรกรตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกลุ่มเกษตรกรกร พ.ศ. 2547 การรับรองทางกฎหมายนี้ส่งผลให้กลุ่มเกษตรกรมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งการเป็นนิติบุคคลนั้นทำให้เกิดอำนาจในการต่อรองที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกร และการรวมกลุ่มดังกล่าวยังได้รับสิทธิพิเศษทางภาษี ได้แก่ การได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล อัตราร้อยละ 30 ของกำไรสุทธิ อีกทั้งการวิจัยของสุวิทย์ อินนามมา (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานนอกระบบ : วิถีชีวิต การทำงาน การดูแลสุขภาพและสังคม กรณีศึกษากลุ่มเย็บผ้า ตำบลบ้านเม็ง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า อาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าของแรงงานในชุมชน มีผลจากการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมต่ออาชีพดังกล่าวจากภูมิปัญญาหรือทุนในชุมชนสู่แรงงานกลุ่มใหม่ ส่วนรูปแบบการจ้างงานหรือการรับงานมาทำที่บ้านก็มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านการผลิตและการค้าจากภายนอก ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในวิถีอาชีพของแรงงาน การต่อรอง การต่อต้านการจ้างงาน รวมทั้งปัญหาสุขภาพและสังคมที่เกิดจากสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของแรงงาน การวิจัยครั้งนี้เสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในชุมชนด้วยการสร้างกระบวนการรวมกลุ่มหรือเครือข่ายแรงงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงสภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรในมิติอื่น ๆ เช่น มิติด้านกฎหมาย มิติด้านความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่แรงงานนอกระบบภาคการเกษตรพึงได้รับ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทำให้ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบภาคการเกษตรดีขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- ธนวัฒน์ รื่นวงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบ : การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 2(1): 85-95.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์, ประสพชัย พสุนนท์. (2559) กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 29(2): 32-48.
- มัทนา เพชรมณี (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*. (วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ระวิวงศ์; และ ภาพนา พัฒนศรี. (2540) *คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย คุณสวัสดิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *สถิติแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2563, จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่. (2561). แรงงานนอกระบบ. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2563, จาก <http://chiangmai.labour.go.th/index.php/2018-10-31-08-11-28/408-2018-10-31-06-38-13>
- สุวิทย์ อินนามมา. (2553). แรงงานนอกระบบ: วิถีชีวิต การทำงาน การดูแลสุขภาพและสังคม กรณีศึกษากลุ่มเย็บผ้าตำบลล้านเม็ง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*. 8(3): 381-390.
- อัครรา สายะตานันท์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity: An Inquiry into the Conditions of Cultural Change*. Oxford; Blackwell.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*. 15(1): 11-21.
- \_\_\_\_\_. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.) *The Quality of Working Life*. New York: The Free Press.

### Translated Thai References

- Chiangmai Provincial Office of Labour Protection and Welfare. (2018). Informal Labor. Retrieved 25 September 2020 from <http://chiangmai.labour.go.th/index.php/2018-10-31-08-11-28/408-2018-10-31-06-38-13>
- Innamma, S. (2010). Working and Social Life of Informal Worker and Impact on Health: A case study of the Sewing Group of Ban Meng Subdistrict, Nong Ruea District, Khon Kaen Province. *Journal of Visiting Public Health System*. 8(3): 381-390. (in Thai)
- Kusawat, S. (2005). *Quality of working life of employees in the small business of Amphoe Thoen, Changwat Lampang*. (Master of Political Science Thesis). Chiang Mai: Chiang Mai University (in Thai)
- National Statistical Office. (2015). *Labor Statistics*. Retrieved 25 September 2020, from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Phetmanee, M. (2009). *Quality of life of Subcontracted Employees following the Proclamation of the Labor Protection Act (No. 2) B.E. 2551 (2008)*. (Master Labor Development and Welfare Thesis). Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Raviwong, V., & Phathanasri, P. (1997) *Quality of working life of Thai women in Japan*. Bangkok: Thammasat University.
- Ruenwong, T. (2016). Quality of life and working conditions of informal workers: Qualitative data analysis. *Srinakarinthonwirot Research and Development Journal (Humanities and Social Sciences)*. 2(1): 85-95. (in Thai)
- Sayatanun, A. (2004). *The Quality of working life among The labor force in The agricultural sector*. (Master of Arts (Population Education) Thesis). Nakhonphathom: Mahidol University. (in Thai)
- Sutheewasinnon, P., & Pasunon, P. (2016) Sampling Strategies for Qualitative Research. *Parichart Journal, Thaksin University*. 29(2): 32-48. (in Thai)