

## บทที่ 5

### บทสรุป และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

สรุปผลการศึกษาศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท กัทยาลำพูน จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานของบริษัท กัทยาลำพูน จำกัด ทั้งรายเดือนและรายวัน จำนวน 500 คน แบ่งเป็นแรงงานชาย จำนวน 339 คน และแรงงานหญิง จำนวน 161 คน พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของกลุ่มแรงงานตัดเย็บบริษัท กัทยาลำพูน จำกัด ด้วยแบบจำลองโลจิท (Logit model) ด้วยเทคนิควิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood estimates: MLE) และเทคนิควิเคราะห์ marginal effects ผลการศึกษาได้ค่า log likelihood function เท่ากับ -163.0858 ค่า restricted log likelihood เท่ากับ -204.2888 ค่า Chi-squared เท่ากับ 82.40598 ค่า McFadden  $R^2$  เท่ากับ 0.2016899 และค่าความถูกต้องของการทำนายเท่ากับร้อยละ 85.2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของกลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท กัทยาลำพูน จำกัด มีหลายปัจจัยซึ่งสามารถพิจารณาโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุข และจากการให้ข้อมูลเพิ่มเติมจากทางบริษัท (สัมภาษณ์ นพรัตน์ ติรเลิศพานิช, 14 ธันวาคม 2552) ดังนี้

1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จะมีโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.84 ด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเป็นกลุ่มแรงงานที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้มายาวนาน นับตั้งแต่ต้นนโยบายการรับแรงงานตั้งแต่แรกเริ่มของโรงงานเมื่อ 18 ปีที่ผ่านมา ที่ได้เปิดโอกาสให้รับแรงงานตั้งแต่วุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ดังนั้นกลุ่มแรงงานกลุ่มนี้จึงมีประสบการณ์ในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงงานมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ประกอบกับช่วงอายุของแรงงานกลุ่มนี้อยู่ในระดับตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป และมีครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มแรงงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาเพียงแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แต่หากมีอายุงานมาก ก็จะได้รับโอกาสให้เจริญเติบโตในองค์กรได้ ประกอบกับบริษัทในเครือสหพัฒน์ เป็นบริษัท

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะความผันผวนของระบบเศรษฐกิจน้อย ดังนั้นเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ หรือผลกระทบจากยอดสั่งซื้อ (Order) ที่ลดลง บริษัทก็จะไม่นิยมดำเนินนโยบายปรับลดแรงงาน หรือให้แรงงานออกเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารระดับสูงในเครือสหพัฒน์ ที่ต้องการรักษาคนทำงานไว้ โดยเฉพาะคนที่มีอายุงานมาก หรือถ้าหากว่าจะมีการนำคนออกจากบริษัทเดิม ก็จะต้องเป็นในกรณีที่บริษัทจำเป็นต้องมีการขยายธุรกิจเพื่อขยายฐานการผลิตให้เจริญเติบโตต่อไป ดังคำพูดที่ว่า “แตกเพื่อโต” ของคุณบุญยสิทธิ์ โชควัฒนา ประธานเครือสหพัฒน์

2) ปัจจัยด้านสภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_9$ ) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพสมรสแล้วจะมีโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.48 ด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าสภาพสมรสแล้วจะมีโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นเนื่องจากกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว และมีมากกว่าร้อยละ 30 ที่ได้เข้าหอพักอาศัยอยู่กับครอบครัวซึ่งเป็นครอบครัวผู้ใช้แรงงานเหมือนกันบริเวณใกล้เคียงกับบริษัทในเครือสหพัฒน์ และในบริเวณเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

3) ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_{10}$ ) กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือในแต่ละเดือน การเงินไม่ติดขัด จะทำให้กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.56 ด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือในแต่ละเดือน การเงินไม่ติดขัด จะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานมีการทำงานล่วงเวลา (Over time: OT) ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นทำให้เงินมีพอใช้สอยแบบไม่ติดขัด ประกอบกับบริษัท ภัทยาลำพูน จำกัด ได้มีการปลูกฝังความคิดในเรื่องการออม กล่าวคือบริษัทมี “โครงการรักการออม” ให้แก่แรงงานในบริษัท ซึ่งในแต่ละเดือนทางบริษัทจะเชิญธนาคารออมสินมารับฝากเงินให้แก่แรงงาน ในขณะที่เดียวกันผู้ใช้แรงงานก็ได้มีการจัดสรรปันส่วนรายได้ของตนเองโดยการประมาณการดังนี้ ใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ประมาณร้อยละ 70 และที่เหลือร้อยละ 30 จะเป็นการออมเงิน ส่งเงินให้ทางบ้าน และอื่นๆ ดังนั้นกลุ่มผู้ใช้แรงงานในบริษัทนี้ค่อนข้างที่จะมีวินัยทางการเงิน และไม่พบว่าปัจจัยทางการเงินจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร และการใช้ชีวิตประจำวันของแรงงานมากนัก

4) ปัจจัยด้านการมีบัตรประกันสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_7$ ) กลุ่มตัวอย่างคิดว่าปัจจัยด้านการมีบัตรประกันสังคมมีผลต่อความสุขแล้วกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.02 ด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบัตรประกันสังคมจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่นอกจากจะมีบัตร

ประกันสังคมแล้ว ยังได้รับสิทธิอื่นๆจากทางบริษัทตามมาอีกด้วย เช่น การตรวจสุขภาพฟรีประจำปี เงินสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตรที่เรียนดีแต่ผู้ปกครองขาดแคลนทุนทรัพย์ เงินช่วยเหลือเมื่อครอบครัวประสบภาวะวิกฤต (ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม ฯลฯ) รายละ 5,000 บาท เป็นต้น

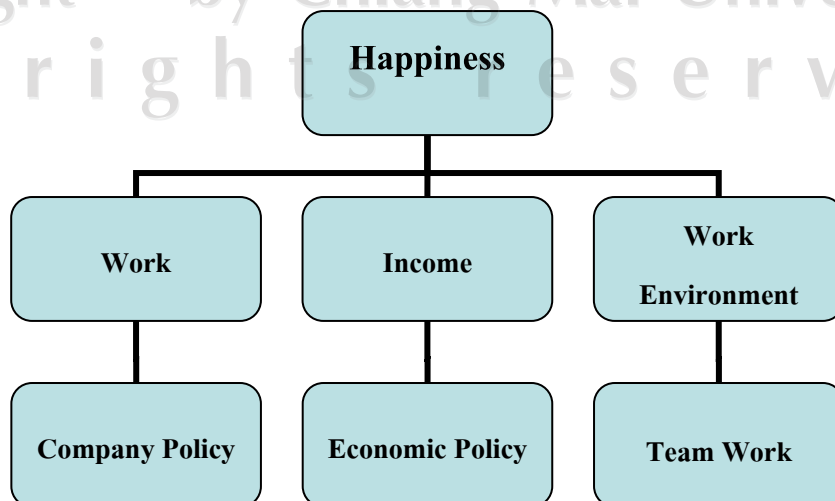
5) ปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_{15}$ ) ปัจจัยด้านการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรแล้ว กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.74 ด้วยความเชื่อมั่น 90 เปอร์เซ็นต์ จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นอันจักเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งในเวลากาการประชุมแรงงาน และต่อผู้บริหารองค์กรโดยตรงซึ่งจะส่งผลให้มีระดับความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเสนอแนะปัญหา หรือการแสดงความคิดเห็นนั้น บริษัทไม่ได้ปิดกั้น และพร้อมที่จะเปิดโอกาสให้แก่แรงงานอยู่เสมอ โดยบริษัทมีระดับของสายบังคับบัญชา ดังนี้ ระดับหัวหน้ากลุ่ม เป็นระดับหัวหน้าของผู้ใช้แรงงานตัดเย็บทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ควบคุมการผลิตในระดับล่างสุด ต่อมาเป็นระดับหัวหน้าทีม ที่มีความอาวุโสทั้งในระดับอายุงานและประสบการณ์ในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และบางคนอาจมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่อมาเป็นหัวหน้าฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัท และลำดับสุดท้ายคือ กรรมการบริษัท ที่ได้ไ้ว่าเป็นระดับของการตัดสินใจในทุกด้านของบริษัท ในขณะที่เดียวกันยังเป็นคณะผู้บริหารที่ต้องรับนโยบายมาจากผู้บริหารงานในเครือสหพัฒน์โดยตรง และหากปัญหาของกลุ่มผู้ใช้แรงงานไม่ได้รับการแก้ไขและตอบรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ตั้งแต่ล่างสุดมาจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัท กลุ่มผู้ใช้แรงงานก็สามารถเข้าพบกับกรรมการบริษัทเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุกครั้ง ดังกรณีตัวอย่างปัญหาที่ผ่านมาก็คือ แม่ค้าผู้ขายอาหารในโรงอาหารของโรงงานให้ปริมาณอาหารน้อยไป หรือในอาหารมีผักมากกว่าเนื้อสัตว์ ทำให้กรรมการบริษัทต้องขอความร่วมมือจากแม่ค้าขายอาหารต่อกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งก็ได้ได้รับความร่วมมือที่ดี

6) ปัจจัยด้านความอบอุ่นภายในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ( $X_6$ ) ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความอบอุ่นภายในครอบครัวแล้ว กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.04 ด้วยความเชื่อมั่น 90 เปอร์เซ็นต์ จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความอบอุ่นภายในครอบครัวจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น ซึ่งผลในข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยในข้อที่ 2 ในประเด็นปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 มีคู่สมรสเป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกันอายุเฉลี่ยของกลุ่มผู้ใช้แรงงานของบริษัทจะอยู่ที่ 30 ปีขึ้นไป และเป็นวัยที่มีครอบครัวเกือบทั้งหมด แม้ว่าอาจจะต่างบริษัทกันบ้างแต่ก็อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ดังนั้นผู้ใช้แรงงานจึงมีความเข้าอกเข้าใจกันเป็นอย่างดีเพราะต้องทำงานเป็นเวลา

(เป็นกะ) ตั้งแต่ 08.00 – 17.00 น. หลังจากเวลานี้จะเป็นช่วงของการทำงานล่วงเวลา (OT) ตั้งแต่ 17.00 – 20.00 น. ซึ่งทำให้แรงงานมีรูปแบบการใช้เวลาในชีวิตประจำวันเหมือนกัน เพราะฉะนั้น ช่องว่างของเวลาในการใช้ชีวิตครอบครัวจึงไม่มีผลให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้น ชีวิตครอบครัวก็มีความอบอุ่น

7) ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน (บาท) ของผู้ตอบแบบสอบถาม (X<sub>5</sub>) ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือนตั้งแต่ 7,501 บาทขึ้นไปแล้วจะมีโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.0000036 ด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน ตั้งแต่ 7,501 บาทขึ้นไปจะมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น แต่ผลของความสุขที่เพิ่มขึ้นในข้อนี้อาจจะอยู่ในระดับต่ำหากเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้จากข้ออื่นๆที่ผ่านมา แม้กระนั้นก็ตามผลการวิจัยในข้อนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยในข้อที่ 3 ในประเด็น ปัจจัยด้านการมีเงินใช้สอยอย่างคล่องมือ ทั้งนี้เนื่องจากสัดส่วนของรายได้ดังที่กล่าวไปพบว่า แรงงานสามารถบริหารจัดการ และแบ่งปันปันส่วนได้เป็นอย่างดี ซึ่งในภาพรวมแม้ว่าแรงงานประเภทรายเดือนจะดูเหมือนว่ามีความมั่นคงกว่าแรงงานประเภทรายวัน แต่หากดูที่ตัวเลขรายได้แล้วพบว่า แรงงานประเภทรายวันบางรายอาจจะมีรายได้ต่อเดือนสูงถึง 12,000 บาท (รวมค่าล่วงเวลาแล้ว) คิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของแรงงานทั้งหมด ในทางตรงกันข้ามแรงงานประเภทรายเดือนอาจจะได้รับเงินเดือนเพียง 8,000 บาท ประมาณร้อยละ 30 ของแรงงานทั้งหมด เพราะไม่ได้ทำงานล่วงเวลา หรือ OT ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพความมั่นคงในองค์กรที่ตนมี และไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนจากค่าล่วงเวลามากนัก และแรงงานทั้งหมดของบริษัทมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,000 บาท สำหรับบุคลากรศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี

การศึกษาวิจัยในเรื่องเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุขกรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของบริษัท กัทยาลำพูน จำกัด ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ว่าด้วยโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ ของ Richard Layard (2005) เรื่อง Happiness: Lessons from the new science ที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบการวิจัยหลักในเรื่องนี้



อธิบายตามกรอบคิดได้ดังนี้

- 1) **มิติด้านการทำงาน (Work)** การที่แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ของบริษัทมีระดับความสุขที่เพิ่มมากขึ้นในการทำงาน หากเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ก็เพราะว่ากลุ่มแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียงแค่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นี้ ได้รับโอกาสจากทางบริษัทให้มีโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แม้ว่าการศึกษาจะน้อย แต่แรงงานกลุ่มนี้มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปโอกาสในความก้าวหน้าในองค์กรจึงมีอยู่อย่างชัดเจน ทั้งนี้ก็เพราะว่ามีอายุการทำงานมาก มีประสบการณ์ทำงานสูง และมีประวัติการทำงานที่ดี
- 2) **มิติด้านรายได้ (Income)** แรงงานของบริษัทส่วนใหญ่มีการทำงานล่วงเวลา (OT) ตั้งแต่ 17.00 – 20.00 น. ส่งผลให้มีรายได้อยู่ในระดับสูงต่อเดือน โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 10,000 บาท และบางรายอาจมีรายได้สูงถึง 12,000 บาทต่อเดือน ซึ่งการทำงานล่วงเวลานี้ บริษัทมีนโยบายส่งเสริมแรงงานอย่างเป็นระบบหากแรงงานคนไหนต้องการทำงานล่วงเวลา ทำให้สถานะทางการเงินของแรงงานไม่เป็นปัญหาต่อบริษัทมากนัก ประกอบกับบริษัทยังได้มีโครงการรักการออมโดยมีความร่วมมือกับธนาคารออมสินเป็นประจำทุกเดือน ส่งผลให้ระบบการจัดการรายได้ของแรงงานเป็นระบบมากขึ้น มีเงินเหลือเก็บ และแบ่งสรรไปให้ทางบ้านได้
- 3) **มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)** พบว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานในบริษัทนี้มีความอบอุ่นของครอบครัวมาก ทั้งนี้เพราะแรงงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว และมีคู่สมรสเป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน ที่สำคัญยังพบว่ามีรูปแบบการใช้เวลาในแต่ละวันทำงานตรงกัน กล่าวคือ ช่วงเวลา 08.00 – 17.00 น. เข้าทำงานปกติ และช่วงเวลา 17.00 – 20.00 น. เข้าทำงานล่วงเวลา (OT) ส่งผลให้ชีวิตครอบครัวไม่มีช่องว่างเรื่องเวลาที่จะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตคู่

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) บริษัทต้องยึดนโยบายการให้โอกาสแรงงานได้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และยึดโยงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเจริญเติบโตขององค์กรในระยะยาว
- 2) บริษัทควรจัดสรรสวัสดิการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของแรงงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านระบบการลา ด้านระบบส่งเสริมสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาฝีมือทักษะแรงงาน เป็นต้น ภายใต้บริบทการทำงานของแรงงานที่เกิดขึ้นจริงในบริษัท
- 3) บริษัทควรยึดหลักการ Decent work และ Happy Work Place อย่างจริงจัง และจะทำอย่างไรที่จะเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัทเพื่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน