

การศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรม
ผลิตรองเท้า

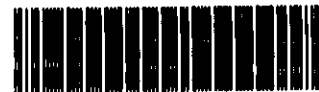
นายภูซงค์ เสนานุช
นางบังอร ศิริสัตย์ลักษณ์

ฉบับทบทวน

คณะกรรมการส่งเสริมและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ

พ.ศ. 2543

HCULIB



3 0001 00082901 2

บทสรุปเชิงบริหาร

รายงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของการจ้างงาน และสวัสดิการตลอดจนปัญหาที่แรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าได้รับ นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังครอบคลุมถึงความคิดเห็นที่แรงงานมีต่อสถานประกอบการอีกด้วย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยได้ทำการศึกษาคณงานในอุตสาหกรรมรองเท้าในเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัดและเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด ด้วยการสัมภาษณ์ คณงานตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 231 คน โดยเป็นคณงานจากโรงงานเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด 103 คน เครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด 128 คน

ผลการวิจัยปรากฏว่าโรงงานทั้งสองเครือบริษัททำสัญญาจ้างคณงานทั่วไปในลักษณะเป็นรายวัน โดยคณงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด คณงานในเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์จะได้รับค่าล่วงเวลาและเบี้ยขยันนอกเหนือจากค่าจ้าง ส่วนคณงานจากเครือบางกอกรับเบอร์จำกัดจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดเช่นกัน แต่จะได้ค่าเป้าหมายเพิ่มหากคณงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่โรงงานมอบหมายให้ทำ คณงานจากทั้งสองเครือบริษัทมีวันหยุดประจำสัปดาห์คือวันอาทิตย์ และมีวันหยุดตามประเพณีตามปฏิทิน และสามารถลาป่วยได้ตามใบรับรองแพทย์ นอกจากนี้คณงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วสามารถลาพักผ่อนได้ คณงานผู้หญิงสามารถลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วันแต่จะได้รับเงินเดือนเพียง 45-50 วันเท่านั้น ส่วนการขึ้นค่าจ้างบริษัทจะมีการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด มีบริการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน เงินเพิ่มเบี้ยขยัน และการขายอาหารราคาถูก ส่วนโรงงานในเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด มีบริการเช่นเดียวกันและเคยมีการจ่ายเงินค่าโบนัส และการแจกชุดทำงานให้คณงานเพิ่มเข้ามา

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย โรงงานทั้งสองเครือบริษัทจัดให้มีบริการพื้นฐานเช่นการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครก การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วม บริการน้ำดื่ม เครื่องมือปฐมพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ตลอดจนรถรับส่งคนเจ็บ ส่วนอุปกรณ์ความปลอดภัยก็เช่นเดียวกัน ทั้งสองเครือบริษัทจัดให้มีอุปกรณ์ปิดปากและจมูก แว่นตากันแสง เครื่องป้องกันเสียง และถุงมือ คณงานทั้งสองเครือบริษัทต่างเห็นว่าการทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย และคณงานมีอาการผิดปกติคล้ายคลึงกันคือ อาการปวดเอว ชาตามตัว ปวดศีรษะเรื้อรัง หูอื้อ และปวดขา ปวดหลัง สำหรับการส่งเสริมสุขภาพคณงานและการรณรงค์ให้คณงานตระหนักถึงความปลอดภัย ทั้งสองเครือบริษัทจัดให้มีการให้ความรู้คำแนะนำ และการอบรม ตลอดจนมีการติดประกาศ และจัดนิทรรศการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

โรงงานในเครือวงษ์ไฟฟ้ายุคแควร์ จำกัด เท่านั้นที่มีการจัดที่พักอาศัยไว้ให้คนงานเช่าอยู่ ส่วนรถรับส่งมีในบางโรงงานในทั้งสองเครือข่าย ส่วนบริการนันทนาการนั้นทั้งสองเครือข่าย ยังขาดแคลนอยู่มาก โดยเฉพาะสถานที่พักผ่อนระหว่างการหยุดพัก อุปกรณ์กีฬา สถานที่เล่นกีฬา และสโมสรลูกจ้าง

ในทั้งสองเครือข่าย ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ซึ่งคนงานกว่าครึ่งเห็นว่าสหภาพแรงงานของลูกจ้างมีความจำเป็นอย่างมาก คนงานมีความต้องการให้จัดตั้งและต้องการเข้าเป็นสมาชิกเหมือนกัน

คนงานส่วนใหญ่ทั้งสองเครือข่ายรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ในกรณีคนงานรู้สึกไม่มั่นคงนั้นเป็นเพราะการทำงานหนักและค่าจ้างต่ำ คนงานส่วนใหญ่เห็นว่าโรงงานให้ความสำคัญในทุกระดับ และสาเหตุการเลิกจ้างที่คนงานในสองบริษัทพบเห็นบ่อยคือการลงโทษคนกระทำความผิด

คนงานส่วนใหญ่ของทั้งสองเครือข่ายไม่รู้สึกว่านายจ้างเอิร์ดเอาเปียบ แต่จะรู้สึกไม่พอใจโรงงานในเรื่องค่าจ้าง ปริมาณงาน และสภาพการทำงาน โดยคนงานต้องการให้โรงงานปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ปรับลดเป้าหมายหรือปริมาณงานให้มีความเหมาะสมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าทั้งสองเครือข่ายมีความคล้ายคลึงกัน ในลักษณะการจ้างงาน สวัสดิการ ตลอดจนปัญหาความต้องการของคนงาน รวมทั้งความคิดเห็นของคนงานต่อสถานประกอบการ

ผู้วิจัยได้เสนอข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างตามอายุการทำงาน ตลอดจนระบบการตั้งเป้าหมาย ทางด้านสวัสดิการต่างๆก็ควรมีเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับด้านสุขภาพและความปลอดภัยควรให้ความรู้ และเพิ่มมาตรการในการให้คนงานให้ความร่วมมือช่วยกันในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การจัดตั้งสหภาพแรงงานควรได้รับการส่งเสริมเพราะคนงานมีความต้องการ และเนื่องจากคนงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับตามกฎหมายแรงงาน จึงควรมีการเพิ่มความรู้ให้กับคนงานในประเด็นดังกล่าว

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการทำวิจัยต่อเนื่องในรูปของการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการทำวิจัยเช่นนี้ ในอุตสาหกรรมชนิดอื่น นอกจากนี้ควรมีการศึกษาถึงความรู้ในสิทธิหน้าที่ของคนงานเพื่อเพิ่มเติมส่วนที่ยังขาดอยู่ ตลอดจนการศึกษาการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติโดยบริษัท (Corporate Codes of Conduct) ของสินค้าตามชนิดของเครื่องหมายการค้าต่างๆด้วย

“ คณะผู้วิจัยไม่ได้มีส่วนสนับสนุนการเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านสินค้าหมวดรองเท้าในประเทศไทย เนื้อหาของรายงานฉบับนี้ไม่ควรถูกนำไปใช้ในการรณรงค์เพื่อต่อต้านสินค้าหมวดดังกล่าวนอกจากเพื่อผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตรองเท้าเท่านั้น ”

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ขอขอบคุณผู้
ใช้แรงงานทุกคนที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
ครั้งนี้ ขอขอบคุณ ร.ศ.อาภรณ์พันธุ์ จันทร์สว่าง คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการ
สังคมที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณอาจารย์ไทรพัฒน์ วงศ์ประเสริฐสุข ที่ให้
ความช่วยเหลือในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณ Dr. John Hart จาก University
of Sydney ประเทศออสเตรเลียที่ได้ให้ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าต่อการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้ขอ
ขอบคุณนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมชั้นปีที่ 3 ที่ให้ความช่วยเหลือใน
การลงเก็บข้อมูลภาคสนาม ขอขอบคุณคุณอุรฉรรณ ชัยสิทธิโยธิน ที่ให้ความช่วยเหลือในการค้น
คว้าข้อมูลและพิมพ์รายงานการวิจัยจนแล้วเสร็จ

ขอขอบคุณคุณอุบล คำพิพจน์ ที่ได้ให้แรงจูงใจในการศึกษาเป็นอย่างดีและขอขอบคุณศูนย์
อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

พฤษภาคม 2543

สารบัญ

| | |
|---|------|
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร..... | (I) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (II) |
| สารบัญ..... | (IV) |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| ความสำคัญของวิจัย..... | 2 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 2 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 2 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 2 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 3 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 3 |
| ผลที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| ทีมนักวิจัย..... | 4 |
| 2. ยุทธศาสตร์การผลิตรองเท้ากีฬา..... | 5 |
| 3. ผลการศึกษาวิจัย..... | 11 |
| 4. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ..... | 40 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 40 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 48 |
| บรรณานุกรม..... | 51 |
| ภาคผนวก..... | 52 |
| ข้อมูลพื้นฐานและตารางแสดงข้อมูลจากการศึกษาของบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ตแวร์ จำกัด...53 | |
| โรงงานวงศ์ไพฑูรย์..... | 58 |
| โรงงานสยามยูนิโซล..... | 68 |
| โรงงานไทยอันร่า ไฟล่อน..... | 79 |
| ข้อมูลพื้นฐานและตารางแสดงข้อมูลจากการศึกษาของบริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด.....89 | |
| โรงงานบางกอกรับเบอร์ 1 และ 2..... | 101 |
| โรงงานรังสิตฟู้ตแวร์..... | 112 |
| โรงงานอิน โนเวชั่น..... | 123 |
| แบบสอบถาม..... | 134 |

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของการวิจัย

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เน้นการผลิตและการใช้แรงงานในเชิงพาณิชย์ ส่งผลให้มีแรงงานจากภาคการเกษตรหลังไหลมาสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นจำนวนมาก ทำให้โครงสร้างรายได้ อาชีพ ตลอดจนลักษณะของการดำเนินชีวิตของแรงงานเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงไป ความเป็นอยู่ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาจากภาครัฐบาลและองค์กรเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดวิกฤติเศรษฐกิจขึ้นในหมู่ประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจนี้เช่นเดียวกัน โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งได้ปิดตัวลง ส่งผลให้มีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีมากกว่าความต้องการของตลาดแรงงานและมีแนวโน้มการแข่งขันกันสูง คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อลักษณะการจ้างงานและผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานพึงได้รับจากนายจ้าง เนื่องจากฝ่ายนายจ้างมีอำนาจต่อรองในการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคนงาน นอกจากนี้ความต้องการในการประหยัดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดในภาวะเศรษฐกิจที่ยากลำบากเช่นในปัจจุบัน อาจทำให้การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างจัดให้กับคนงานมีปริมาณหรือประสิทธิภาพลดลง

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานตลอดจนสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนที่คนงานพึงได้รับนอกจากจะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ปลอดภัยและผลประโยชน์ตอบแทนที่พอเหมาะพอควร ซึ่งจะทำให้คนงานเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตแล้ว ลักษณะการจ้างงานตลอดจนสวัสดิการของคนงานยังมีความสำคัญในแง่ของภาพลักษณ์ของสินค้าและประเทศผู้ผลิต อันจะมีผลต่อการค้าในเวทีตลาดโลกอีกด้วย กล่าวคือบริษัทผู้ผลิตและประเทศที่เป็นแหล่งผลิตจะได้รับการยอมรับจากประชาคมโลก หากจะมีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานในระดับที่ประชาคมโลกเห็นว่าเหมาะสมและเป็นธรรม แต่ในทางกลับกันหากบริษัทผู้ผลิตคดโกงเอาเปรียบคนงาน โดยประเทศซึ่งเป็นแหล่งผลิตก็ปล่อยปละละเลย ไม่มีกฎหมายหรือมาตรการใดมาแก้ไขปัญหาด้านนี้แล้ว ประเทศนั้นและสินค้านั้นก็จะไม่เป็นที่ยอมรับในประชาคมโลกและตลาดโลกในที่สุด ดังนั้นหากบริษัทผู้ผลิตต้องการให้สินค้าของตนเป็นที่ยอมรับและมีการซื้อหาไปใช้สอยจากประชาคมในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศที่ค้ำนึ่งถึงสิทธิมนุษยชนแล้วก็ควรมีแนวทางในการจ้างงาน และการจัดสวัสดิการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปด้วย

อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า เป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย เนื่องจากบริษัทที่ผลิตสินค้าที่มีชื่อเสียงขยายและย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีความเหมาะสมในแง่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เมื่อเทียบกับ

ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเคยเป็นฐานการผลิตสินค้าประเภทนี้ตั้งนั้น
อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าจึงมีความต้องการแรงงานในภาคการผลิตเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ

ประเด็นปัญหาลักษณะการจ้างงานและการจัดสวัสดิการให้แก่คนงาน ปัญหาของคนงาน
ตลอดจนความรู้สึกรักของคณงานที่มีต่อเจ้าของ และผู้บริหารใน โรงงานผลิตรองเท้าจึงควรได้รับความ
สนใจและศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นอันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจ้างงานและจัดสวัสดิ
การแก่กลุ่มแรงงานเหล่านี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของลักษณะการจ้างงานและสวัสดิการตลอดจนปัญหาที่คณงานใน
อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าได้รับ รวมทั้งลักษณะของแรงงานสัมพันธ์ที่จัดให้มีขึ้นใน โรงงาน
2. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานของ โรงงานผลิตรองเท้า
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณงานใน โรงงานผลิตรองเท้าที่มีต่อผู้บริหารและเจ้าของกิจ
การ ตลอดจนสวัสดิการที่คณงาน ได้รับ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้านี้ เป็นการวิจัยเชิง
สำรวจโดยการ ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์คณงานแบบเจาะลึกเพื่อให้เข้าใจ
ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับคณงานและความคิดเห็นของคณงานต่อการจ้างงานและสวัสดิการต่างๆที่ได้
รับจากโรงงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เช่นรายงานการวิจัย บทความ และรายงาน
ประจำปี จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ทีมวิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์คณงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าจำนวน 7 โรงงาน โดย
เลือกแบบเจาะจงจากโรงงานในเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ และเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ โดยการ
เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและทำการสัมภาษณ์คณงานนอกเวลาทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เวลา
ช่วงตอนเย็นหลังจากที่คณงานเลิกงาน ทีมวิจัยจะติดตามคณงานไปสัมภาษณ์ที่ห้องพักที่อยู่ละแวก
เดียวกับ โรงงานรวมคณงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 231 คน โดยมีรายชื่อ โรงงานแยกตามกลุ่ม
บริษัทดังนี้

1. โรงงานในเครือวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ตแวร์ จำกัด ได้แก่
 - 1.1 บริษัทวงศ์ไพฑูรย์ (กรุงเทพมหานคร)
 - 1.2 บริษัทสยามยูนิโซล (สมุทรสาคร)
 - 1.3 บริษัทไทยอันร่า ไฟล่อน (สมุทรสาคร)
2. โรงงานในเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ กรุ๊ป ได้แก่
 - 2.1 บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด 1และ2 (บางคอแหลม กรุงเทพมหานคร)
 - 2.2 บริษัทรังสิตฟู้ตแวร์ (อยุธยา)

2.3 บริษัทอินโนเวชั่น (อยุธยา)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทีมวิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งปลายเปิด และปลายปิดในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานโดยทั่วไป สภาพการจ้างงานและการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ที่โรงงานจัดให้แก่พนักงาน ตลอดจนสภาพปัญหา และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสถานประกอบการ และผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาคนงานรวมทั้งสถานภาพของคณะกรรมการลูกจ้างและสภาพแรงงานในโรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารและดำเนินงานของโรงงานผลิตรองเท้า ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และจะนำเสนอในรูปของการบรรยาย

2. ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณซึ่งได้จากการสัมภาษณ์คนงาน ผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ยโดยนำเสนอข้อมูลเป็นรายโรงงานและสรุปภาพรวมพร้อมตารางประกอบ

ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้จะใช้เวลาในการศึกษาเป็นเวลา 7 เดือน นับตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2542 ถึง 30 พฤษภาคม 2543 โดยมีแผนการดำเนินงานดังนี้

| กิจกรรมดำเนินงาน | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. |
|--|------|------|------|------|-------|-------|------|
| 1 ประชุมนักวิจัยผู้ร่วมโครงการ | ↔ | | | | | | |
| 2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่างๆ | | ↔ | | | | | |
| 3 สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล | | ↔ | | | | | |
| 4 ทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ | | | ↔ | | | | |
| 5 เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม | | | ↔ | | | | |
| 6 วิเคราะห์ข้อมูล | | | | | ↔ | | |
| 7 สรุปผลและเขียนรายงาน | | | | | | | ↔ |

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการจ้างงาน และการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่คนงานของโรงงานผลิตรองเท้า
2. ทำให้ทราบถึงการบริหาร และการดำเนินงานของโรงงานผลิตรองเท้า
3. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นที่คนงานมีต่อเจ้าของ และผู้บริหารโรงงาน ในแง่ของการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับคนงาน และการจัดสวัสดิการให้แก่คนงาน
4. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของสภาพการจ้างงาน การจัดสวัสดิการ การบริหารงาน และการดำเนินงานระหว่างโรงงานผลิตรองเท้าทั้ง 7 แห่ง และระหว่างกลุ่มบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟุตแวร์ จำกัด และบางกอกกรีนเบอร์ จำกัด
5. ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าต่อไป

ทีมศึกษาวิจัย

นักวิจัย

1. นายภูษงค์ เสนานูช หัวหน้าโครงการ
2. นางบังอร ศิริสัตถลักษณ์ นักวิจัย

เจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลสนาม

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| 1.น.ส.ดวงพร ผาคิผดุงกุล | 2.นายณัฐชัย เผือกผ่อง |
| 3.น.ส.ภัทรา ยิ่งทวีคุณ | 4.นายวรายุทธ เกตุประดิษฐ์ |
| 5.นายสุวิทย์ สิงห์ประโคน | 6.น.ส.วิภาวี ศรีประไพ |
| 7.นายเรืองวิทย์ อัสวโสวรรณ | 8.น.ส.ฉันทนา วิงวอน |
| 9.น.ส.สมาจิน ภูริมธุสร | 10.น.ส.เบญจทิพ จ่างใจ |
| 11.น.ส.อาภาภรณ์ พิสุทธิจักรวาล | 12.น.ส.ณัฐกานต์ สิงหนาท |
| 13.น.ส.อุไรพร เหมือนอ่วม | 14.น.ส.พัชรินทร์ ศิริวิสุทธิรัตน์ |

บทที่ 2

อุตสาหกรรมผลิตรองเท้ากีฬา

อุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาของไทย ในอดีตเป็นการผลิตเพื่อสนองความต้องการใช้ภายในประเทศเป็นสำคัญ ภายใต้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กโดยใช้แรงงานเป็นหลัก ต่อมาประมาณปี 2527 ผลจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลจากเดิมที่เน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นการผลิตเพื่อส่งออก โดยมีมาตรการส่งเสริมการลงทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี 2520 ที่ได้ให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ผลิตเช่น การได้รับการยกเว้นภาษีขาเข้า และภาษีการค้า ประกอบกับในขณะนั้น เกาหลีใต้และไต้หวัน ซึ่งเป็นฐานการผลิตรองเท้ากีฬาที่สำคัญที่สุดของเอเชีย ต้องเผชิญกับภาวะต้นทุนแรงงานในประเทศสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ฐานการผลิตรองเท้ากีฬาของโลกเริ่มเคลื่อนย้ายสู่ประเทศไทย โดยมีโรงงานรองเท้ากีฬาที่ผลิตตามใบอนุญาต หรือผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ในต่างประเทศเกิดขึ้นมากมาย จนทำให้ขีดความสามารถการแข่งขันในตลาดส่งออกของรองเท้ากีฬาไทยสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว รองเท้ากีฬาจากต่างประเทศที่เริ่มเข้ามาใช้ไทยเป็นฐานการผลิต คือ รีบอค (Reebok) เริ่มผลิตในปี 2532 ผู้ผลิตรายสำคัญคือ บจก.วงศ์ไพฑูรย์ฟุตแวร์ และ บจก.ฮวาซิง ซึ่งเป็นที่ยอมรับจาก บจก.รีบอค อินเตอร์เนชันแนลว่า เป็นผู้ผลิตที่ได้มาตรฐานแห่งหนึ่งในโลก อย่างไรก็ตามการผลิตรองเท้ากีฬาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการรับจ้างผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทยักษ์ใหญ่จากต่างชาติ แต่ไม่มีสิทธิ์ในการจำหน่ายเอง

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาของไทย กลับมีปัญหาเกิดขึ้นภายหลัง เนื่องจากตลอดทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่ปี 2530 เศรษฐกิจไทยมีอัตราการขยายตัวที่สูงมากอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงกลาง และช่วงปลายทศวรรษ สภาพเศรษฐกิจฟองสบู่ได้ก่อตัวขึ้นอย่างเด่นชัด ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อและอัตราค่าจ้างสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การผลิตรองเท้ากีฬาจึงมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้นตามไปด้วยเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labour intensive) ประกอบกับตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษได้เกิดปรากฏการณ์ที่ประเทศกำลังพัฒนาขนาดใหญ่หลายประเทศ ได้ปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาโดยเปิดตัวสู่ตลาดโลกมากขึ้น หลายประเทศกลายเป็นฐานการผลิตสำคัญ และกลายเป็นคู่แข่งที่มีต้นทุนแรงงานต่ำกว่า เช่น จีน อินโดนีเซีย และเวียดนาม ทำให้ผู้ผลิตหลายราย โดยเฉพาะที่ผลิตในลักษณะรับจ้างผลิตเริ่มประสบปัญหาการแข่งขัน จนต้องทยอยปิดโรงงานเป็นจำนวนมาก รองเท้ากีฬาอาดิดาสต้องยกเลิกการผลิตในประเทศ อย่างไรก็ตามผู้ผลิตที่ได้รับใบอนุญาตผลิตรองเท้าที่มีชื่อเสียงจากต่างประเทศและมีประสิทธิภาพสูงยังสามารถเติบโตได้และยังมีผลประกอบการที่ดี เนื่องจากการปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีสูงและมีกำลังซื้อการผลิตที่แน่นอน จนบางโรงงานต้องขยายกำลังการผลิตเพื่อชดเชย

การผลิตที่ขาดหายไปจากการปิดตัวของโรงงานประเภทรับจ้างผลิตดังกล่าว

ในช่วงตั้งแต่ปี 2538 นับเป็นระยะที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่เริ่มปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันอย่างมาก เน้นการผลิตให้ได้สินค้าที่ตรงตามความต้องการของตลาดและปรับปรุงคุณภาพของรองเท้ากีฬาเพิ่มสูงขึ้น เพื่อยกระดับตลาดและมูลค่าต่อหน่วย ผู้ประกอบการพยายามลดต้นทุนการผลิตด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมแบบครบวงจร โดยมีการลงทุนในอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industries) หรืออุตสาหกรรมชิ้นส่วน เช่น บจก.บางกอกรับเบอร์ เข้าร่วมทุนในการจัดตั้งบริษัทหัตถ์คาบงกกรับเบอร์ ผลิตหน้าผ้ารองเท้าและชิ้นส่วนรองเท้า บจก.วงศ์ไพฑูรย์ฟุตแวร์ ร่วมลงทุนกับบจก.ไทยอันร่าไฟล่อน บจก.สยามยูนิโซลและบจก.พีโกล์ลามิเนชันเพื่อผลิตชิ้นส่วนรองเท้า

การผลิตรองเท้ากีฬา

อุตสาหกรรมผลิตรองเท้ากีฬาในประเทศไทยมีลักษณะการผลิตเป็น 3 ประเภทคือ

- 1.ผลิตตามใบอนุญาต(Licence)จะผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทแม่ในต่างประเทศ ใบอนุญาตมีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ผลิตเพื่อส่งออก และผู้ผลิตมีสิทธิเป็นตัวแทนจำหน่ายในประเทศได้
- 2.รับจ้างผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทผู้ว่าจ้างในประเทศโดยผู้ว่าจ้างจะออกแบบ ขนาด และจัดหาวัตถุดิบให้ในการผลิต ผู้ว่าจ้างจะเป็นบริษัทรองเท้ากีฬาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ เช่น ไนกี้ รีบอค อดีดาสและคอนเวิร์ส โดยรองเท้ากีฬาที่ผลิตได้จะส่งออกไปยังประเทศผู้ว่าจ้างทั้งหมด ผู้ผลิตไม่มีสิทธิจำหน่ายภายในประเทศ
- 3.ผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของตนเอง โดยผู้ผลิตออกแบบเองมักจำหน่ายในประเทศ ส่งออกไม่มากนัก การผลิตลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะเป็นรองเท้าประเภทอื่น เช่น รองเท้าหนัง รองเท้าแตะ หรือรองเท้าแฟชั่นต่างๆ สำหรับรองเท้ากีฬามีไม่มากนัก

วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

การผลิตรองเท้ากีฬาในปัจจุบันมีการใช้วัตถุดิบหลากหลายเกือบทุกชนิด เช่น หนังแท้ PU EVA หรือ SBR และที่สำคัญการผลิตรองเท้ากีฬาส่วนใหญ่จะผลิตตามแบบจากต่างประเทศและวัตถุดิบจะต้องได้มาตรฐาน ที่บริษัทแม่ต้องการ ซึ่งบางอย่างต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ได้แก่

1.EVA (Ethylene Vinyl Acetate) เป็นผลิตภัณฑ์พลาสติกที่นำมาใช้ทำแผ่นรองพื้นในการผลิตรองเท้ากีฬา การผลิต EVA ในไทยมีอยู่น้อยมากไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ในประเทศ เนื่องจาก EVA ทำมาจาก Ethylene ผู้ผลิตส่วนใหญ่มักจะนำไปผลิตเม็ดพลาสติกโพลีเอเทธิลีน (PE) ในรูปแบบอื่นๆ มากกว่าเพราะได้ราคาสูงขณะที่การผลิต EVA ที่มีอยู่ก็มีคุณภาพต่ำ ดังนั้นจึงมีการนำเข้า EVA เข้ามาเป็นจำนวนมาก ในขณะที่อัตราภาษีนำเข้าของ EVA ก็ยังอยู่ในระดับสูง

2.SBR (Styrene Butadiene Rubber) เป็นวัตถุดิบที่นิยมใช้กันมากในการทำรองเท้ากีฬา เนื่องจากคุณสมบัติที่ทนต่อการสึกกร่อนได้ดี โดยที่ SBR ที่นำมาใช้จะอยู่ในรูปแบบของ Dry SBR

ที่มีคุณสมบัติคล้ายมากกว่า แต่มีความคงทนสูง อย่างไรก็ตาม SBR ยังไม่มีการผลิตในประเทศไทย ดังนั้นจึงต้องนำเข้าจากต่างประเทศ

ตลาดรองเท้ากีฬา

การผลิตรองเท้าส่วนใหญ่ผลิตเพื่อวัตถุประสงค์สำหรับการส่งออกเป็นสำคัญ ภาวะการส่งออกอุตสาหกรรมรองเท้าและชิ้นส่วนในปี 2541 มีมูลค่าทั้งสิ้น 38,362.5 ล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้น 8.7% เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน การส่งออกเพิ่มขึ้นในประเภทรองเท้ากีฬา รองเท้าหนังและ ส่วนประกอบรองเท้า ขณะที่การส่งออกรองเท้าแตะ รองเท้ายาง และพลาสติกลดลง ปัจจุบันรองเท้ากีฬามีสัดส่วนในมูลค่าส่งออกประมาณ 57% ของการส่งออกรองเท้าทั้งหมด สถานการณ์ที่ผ่านมาการส่งออกรองเท้ากีฬาของไทยมีการชะลอการขยายตัวตามแนวโน้มการส่งออกรองเท้า และชิ้นส่วนตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา ประกอบกับแนวโน้มความต้องการรองเท้ากีฬาของตลาดโลกอยู่ในภาวะทรงตัวทำให้การเติบโตของตลาดส่งออกขยายตัวไม่มากนัก ทั้งนี้ ในปี 2541 การส่งออกมีมูลค่า 22,801.4 ล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้น 13 % จากปีก่อน สำหรับในช่วงเดือน ม.ค.-ก.พ. 2542 มีมูลค่าส่งออกเท่ากับ 2,983.2 ล้านบาท มีการส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกา 1,704.8 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน 57.1% ของมูลค่าส่งออกรองเท้ากีฬาของไทย ตลาดส่งออกที่สำคัญรองลงมาได้แก่ สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น แคนาดา มีสัดส่วนส่งออก 27.6%, 3.7% และ 2.9% ตามลำดับ ตลาดรองเท้ากีฬาที่สำคัญได้แก่

1.ตลาดสหรัฐอเมริกา เป็นตลาดรองเท้าที่ใหญ่ที่สุดในโลก มีความต้องการรองเท้ามากกว่า 1,000 ล้าน คู่ต่อปี การผลิตรองเท้าของสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มลดลงและพึ่งพาการนำเข้าเป็นหลัก โดยเฉพาะการนำเข้าจากประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำในภูมิภาคเอเชียตะวันออก เช่น จีน อินโดนีเซีย ไทย และเวียดนาม เนื่องจากประชาชนนิยมการเล่นกีฬาอย่างมาก ในปี 2540 ตลาดรองเท้ากีฬาของสหรัฐอเมริกา มีมูลค่า 7,009 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ยี่ห้อที่ครองส่วนแบ่งตลาดสูงสุด คือ Nike (47%) มียอดขาย 3,770 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในกีฬากอล์ฟยังฐานการผลิตไปสู่แหล่งผลิตต้นทุนต่ำตั้งแต่ ไต้หวัน เกาหลีใต้ จนกระทั่งเคลื่อนย้ายมาสู่ ไทย อินโดนีเซีย และจีน การทุ่มทุนให้นักกีฬารชื่อดังของโลกเป็นฟรีเซ็นเตอร์ ทำให้ไนกี้ไม่เพียงแต่มีส่วนแบ่งตลาดในสหรัฐอเมริกาสูงสุดเท่านั้น ยังมีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูงด้วย อันดับสอง ได้แก่ Reebok (16%) มียอดขาย 1,280 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา เดิม Reebok เป็นผู้ผลิตรายเล็กๆ ในอังกฤษและขายหุ้นให้กับบริษัทอเมริกัน 2 แห่ง คือ Avia และ Rockport ปัจจุบันรีบอคไม่มีโรงงานผลิตรองเท้าในสหรัฐอเมริกา เช่นเดียวกับไนกี้แต่มีโรงงานผลิตที่สำคัญอยู่ใน 4 ประเทศ คือเกาหลีใต้ ไทย จีน และอินโดนีเซีย และส่วนแบ่งตลาดอันดับสามในตลาดสหรัฐอเมริกาและตลาดโลก คือ Adidas (6%) มียอดขาย 500 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา จีนมีส่วนแบ่งตลาดในการนำเข้ารองเท้ากีฬาของสหรัฐอเมริกาสูงสุด คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 65% การนำเข้าจากจีนมีการขยายตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องติดต่อกันหลายปี ปัจจัยสำคัญที่ทำให้จีนมีศักยภาพส่งออกสูงเนื่องจากมีต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ จึงมีการย้ายฐานการผลิตจากเกาหลีใต้ ไต้หวัน และฮ่องกง มายังจีน ทำให้จีนเป็น

แหล่งผลิตรองเท้าแห่งใหญ่ของโลก ประเทศที่มีส่วนแบ่งตลาดรองลงมา ได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย และเกาหลีใต้ มีสัดส่วน 11.9%, 7.8% และ 4.8% ตามลำดับ ในอดีตเกาหลีใต้เคยเป็นประเทศที่มีสัดส่วนแบ่งตลาดในสหรัฐอเมริกา เป็นอันดับสองรองจากจีน แต่สัดส่วนเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา เนื่องจากการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตมายังจีน ไทย และอินโดนีเซีย ดังกล่าว

2.ตลาดสหภาพยุโรป เป็นตลาดรองเท้ายักษ์ใหญ่รองจากสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันสหภาพยุโรปมีการนำเข้า รองเท้าจากประเทศภายในกลุ่มสมาชิกถึงประมาณเกือบครึ่งของมูลค่านำเข้าทั้งหมด โดยเบลเยียม ลักเซมเบิร์ก และอิตาลี เป็นแหล่งนำเข้าในภูมิภาคที่สำคัญ ขณะที่แหล่งผลิตใหญ่ในเอเชีย ได้แก่ จีน เวียดนาม และอินโดนีเซีย ก็มีสัดส่วนในมูลค่านำเข้าของสหภาพยุโรปสูงถึง 15.5%, 11.7% และ 9.4% ตามลำดับ สำหรับการนำเข้าจากไทยมีสัดส่วนเพียง 3.2%

3.ตลาดญี่ปุ่น ตลาดรองเท้ายักษ์ใหญ่แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ใช้เพื่อเล่นกีฬาและใส่เพื่อแฟชั่น ผู้บริโภคชาวญี่ปุ่นจะคำนึงถึงยี่ห้อ สี การออกแบบ และแฟชั่น ผู้ผลิตรองเท้ายักษ์ใหญ่ในญี่ปุ่นมีประมาณ 20 บริษัท มีรายใหญ่ที่สำคัญ 2 ราย คือ Asics ผลิตภายใต้ยี่ห้อเอสิคส์ และ Mizuno ผลิตภายใต้ยี่ห้อรันเบิร์ด (Run Bird) การนำเข้ารองเท้ากีฬาของญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าจากจีนกว่า 60% รองลงมาได้แก่ สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ อินโดนีเซียและอิตาลี สัดส่วน 7.9%, 6.5%, 5.4% และ 5.1% ตามลำดับ สำหรับไทยมีส่วนแบ่งตลาดนำเข้าญี่ปุ่นเพียง 1.3%

ศักยภาพของผู้ประกอบการไทย

การผลิตรองเท้ากีฬาส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบการเพียงไม่กี่กลุ่ม และมีการขยายธุรกิจสู่อุตสาหกรรมสนับสนุน อุตสาหกรรมขั้นกลาง และอุตสาหกรรมขั้นต้นอย่างครบวงจรมากขึ้น จากเดิมอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาประกอบด้วยผู้ประกอบการจำนวนมากถึง 600-700 ราย และมีการแข่งขันตัดราคาค่าจ้างผลิตอย่างรุนแรง ต่อมาเมื่อไทยเริ่มประสบปัญหาด้านต้นทุนแรงงาน และเริ่มสูญเสียสมรรถนะการแข่งขันแก่ประเทศค่าแรงต่ำเช่น จีน อินโดนีเซีย และเวียดนาม ประกอบกับผลผลิตจากโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางมักมีปัญหาในเรื่องมาตรฐานคุณภาพสินค้ามากขึ้น ทำให้โรงงานเหล่านี้ต้องปิดตัวเองเป็นจำนวนมาก จนขณะนี้เหลือเพียงผู้ประกอบการรายใหญ่เพียง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวงศ์ไพฑูรย์ กลุ่มสหพัฒน์ และกลุ่มสหยูเนียน ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่จำนวนผู้ผลิตลดลงอย่างมากมาย แต่การส่งออกรองเท้ากีฬาไทยไม่ได้ปรับตัวลงมากนัก ซึ่งสะท้อนว่าคำสั่งซื้อจำนวนมากที่เคยกระจุกกระจายในผู้ประกอบการที่หลากหลาย ปัจจุบันมีการกระจุกตัวอยู่ในมือผู้ประกอบการเพียงน้อยราย ซึ่งสะท้อนถึงโอกาสที่ดีของผู้ประกอบการเหล่านี้ นอกจากนี้ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ผู้ประกอบการรายใหญ่เหล่านี้ยังได้เร่งขยายธุรกิจสู่อุตสาหกรรมขั้นต้น ขั้นกลาง และอุตสาหกรรมสนับสนุนหลายประเภท อาทิ กิจการฟอกหนัง การผลิตยางแท่ง ผลิตพื้นรองเท้าสำเร็จรูป ผ้าโพลีเอสเตอร์รองเท้า ชับในและเชือกรองเท้า ผลิตแม่พิมพ์รองเท้า เป็นต้น รวมทั้งกิจการออกแบบและพัฒนารองเท้า ซึ่งนับเป็นการปรับตัวเพื่อสร้างความเชื่อมโยงธุรกิจให้ครบวงจรมากขึ้น มีการพัฒนาเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น และสามารถ

สร้างมูลค่าเพิ่มภายในธุรกิจมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งต้องอาศัยการพึ่งพาวัตถุดิบการนำเข้าอย่างมาก หนึ่ง การพึ่งพาอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าโดยลำพังจะมีความเสี่ยง เนื่องจากการผลิตส่วนนี้จะย้ายฐานการผลิตได้ง่าย (Footloose industry) โดยอ่อนไหวต่อต้านทุนการผลิตโดยเฉพาะด้านแรงงาน ดังที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วนับตั้งแต่การย้ายฐานการผลิตจากยุโรป และสหรัฐอเมริกา สู่ออสเตรเลีย เช่น เกาหลี และไต้หวัน จนกระทั่งปัจจุบันฐานการผลิตล่าสุดจึงได้กระจุกตัวอยู่ในประเทศจีน อินโดนีเซีย ไทย และเวียดนาม อย่างไรก็ตาม ในส่วนของอุตสาหกรรมสนับสนุนและอุตสาหกรรมขั้นต้น-ขั้นกลางหลายประเภทก็มีความอ่อนไหวต่อต้านทุนแรงงานน้อยกว่า เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้น (Technology Intensive) ดังนั้น การปรับโครงสร้างการผลิตสู่ธุรกิจครบวงจรมากขึ้นของผู้ประกอบการรายใหญ่ ซึ่งนับเป็นจุดแข็งประการหนึ่งของอุตสาหกรรมรองเท้าไทยในขณะนี้

ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า

1.ด้านการผลิต ประเทศไทยยังเสียเปรียบด้านต้นทุนค่าจ้างแรงงานที่ยังสูงกว่าจีนและอินโดนีเซีย เป็นผลให้บริษัทแม่ในบางประเทศมีทางเลือกในการสั่งผลิตมากกว่า อย่างไรก็ตามผู้ผลิตรองเท้าของไทยยังคงเป็นผู้นำในการผลิตรองเท้าระบบ Vulcanized System ซึ่งเป็นระบบการผลิตที่ตลาดมีความเติบโตสูงกว่าระบบอื่นๆ และเนื่องจากลักษณะการผลิตเป็นการผลิตตามคำสั่งซื้อจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เป็นผู้กำหนดรูปแบบของผลิตภัณฑ์และกำหนดมาตรฐานของวัตถุดิบที่ใช้ รองเท้าบางรุ่นถูกกำหนดให้ใช้วัตถุดิบในกลุ่มของ Supplier ของบริษัทแม่ เนื่องจากวัตถุดิบในประเทศบางชนิดเช่น หนังแท้ หนังเทียม PVC หนังดิบของไทย ไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพทำให้อาจต้องนำเข้าจากประเทศอื่นเช่นเกาหลีใต้ ไต้หวัน อเมริกาใต้ อาร์เจนตินา และเวียดนาม

2.ด้านการตลาด เนื่องจากการถูกเรียกเก็บภาษีทุ่มตลาด (Anti-Dumping) ของสหภาพยุโรป ในการนำเข้ารองเท้าที่มีส่วนประกอบส่วนพื้นทำด้วยยาง พลาสติกหรือส่วนประกอบของหนัง ที่มีแหล่งกำเนิดจาก จีน อินโดนีเซีย และไทย ทำให้โอกาสในการขยายการส่งออกในตลาดนี้ค่อนข้างลำบาก จึงเป็นการเปิดโอกาสให้คู่แข่งรายอื่น เช่น เวียดนามมีศักยภาพการแข่งขันในตลาดนี้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามมีผู้ผลิตของไทย 3 รายที่ได้รับการยกเว้นไม่ถูกเรียกเก็บภาษีทุ่มตลาดได้แก่ บจก.บางกอกรับเบอร์ บจก. CK Shoes และ บจก.PSR Footwear นอกจากนี้ตลาดการส่งออกถูกผูกขาดคำสั่งซื้อของบริษัทแม่ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นสินค้าที่ใช้เครื่องหมายการค้าของต่างประเทศแทบทั้งสิ้น ทำให้ผู้ผลิตไทยไม่มีโอกาสที่จะขยายตลาดให้สินค้า Brand Name ของตนเองได้

3.ด้านการเงิน จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำในช่วงปีที่ผ่านมา ทำให้ผู้ประกอบการประสบปัญหาด้านต้นทุนการเงิน ปัญหาสภาพคล่องและขาดทุนอัตราแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะการขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมขั้นต้น ขั้นกลาง และอุตสาหกรรมสนับสนุนของผู้ประกอบการรายใหญ่ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ซึ่งหลายกิจการเพิ่งเริ่มมีผลผลิตและกำลังอยู่ในช่วงคืนทุน ดังนั้นเมื่อประเทศประสบภาวะวิกฤติเงินกระทั้งมีการลดค่าเงินบาท ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม

รองเท้ากีฬาทั้งระบบต้องเผชิญปัญหาด้านการเงินอย่างสูง
ทิศทางและแนวโน้มของอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาไทย

จากสภาพการแข่งขันในตลาดรองเท้ากีฬาโลกที่คาดว่าจะมีความรุนแรงขึ้น ดังนั้นแนวโน้มของเทคโนโลยีการผลิตรองเท้ากีฬาของไทยต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาไปสู่ตลาดสินค้าคุณภาพสูง เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าขั้นสุดท้ายให้สูงขึ้นเมื่อเทียบกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ผู้ผลิตรองเท้าแต่ละรายจะหันมาพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง (Supporting Industry) เพื่อลดต้นทุนการผลิตรองเท้าที่ต้องนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง ซึ่งอาจเป็นการลงทุนที่ต้องอาศัยการร่วมทุนกับต่างชาติ เช่น ใต้หวัน เกาหลีใต้ ส่วนการส่งออกนั้นเนื่องจากภาวะตลาดภายในประเทศซบเซา ทำให้ผู้ผลิตมีแนวโน้มที่จะเน้นการส่งออกให้มากขึ้น ประกอบกับตลาดส่งออกถูกกำหนดโดยบริษัทแม่ในต่างประเทศ ทำให้การส่งออกยังมีโอกาสขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะตลาดสหรัฐอเมริกา แม้ต้นทุนการผลิตจากค่าจ้างแรงงานยังสูงกว่าเมื่อเทียบกับจีน และอินโดนีเซีย ส่วนโอกาสการส่งออกไปยังตลาดสหภาพยุโรปคาดว่าจะมีแนวโน้มที่จะลดลง เพราะมีคู่แข่งที่สำคัญคือเวียดนามที่ยังได้เปรียบไทยในต้นทุนการผลิตค่าแรงงาน ทำให้เวียดนามสามารถเพิ่มส่วนแบ่งตลาดในยุโรปได้มากขึ้น นอกจากนี้แนวโน้มรูปแบบของรองเท้ากีฬาจะเน้นความเรียบง่ายมากกว่าแฟชั่น ซึ่งมักใช้การผลิตแบบ Vulcanized System ไทยมีความชำนาญและเป็นผู้ผลิตหลักของโลกในระบบนี้อยู่แล้ว และการพัฒนารูปแบบของรองเท้ากีฬาร่วมกับบริษัทแม่จะทำให้ศักยภาพในการส่งออกสูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปทิศทางของอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬาในระยะสั้นช่วง 1-2 ปีนี้คาดว่าแนวโน้มความต้องการรองเท้ากีฬาของโลกยังคงชะลอตัวตามสถานการณ์เศรษฐกิจ ประกอบกับความต้องการในตลาดเอเชียที่ยังชะลอตัวอยู่ ดังนั้นความต้องการในด้านเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ๆ จึงยังไม่มากนัก แต่ปัญหาที่ผู้ผลิตรองเท้ากีฬาของไทยต้องเผชิญในช่วงนี้ คือ ปัญหาด้านการเงินผู้ผลิตมีต้นทุนด้านการบริหารหนี้สินเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาผู้ผลิตมีการลงทุนในบริษัทเครือข่ายที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุนซึ่งยังเป็นภาระที่บริษัทแม่ยังต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินอยู่ อย่างไรก็ตามในระยะยาวหากเศรษฐกิจของประเทศและเศรษฐกิจโลกมีการปรับตัวดีขึ้น คาดว่ามีผลให้ส่วนที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุนมีศักยภาพการแข่งขันสูงขึ้น เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเน้นการใช้เทคโนโลยีเข้มข้น (Technology Intensive) ขณะที่ส่วนของกิจการการผลิตรองเท้ากีฬาซึ่งเป็นส่วนที่เน้นการใช้แรงงานจำนวนมาก อาจมีความเสี่ยงการโยกย้ายฐานไปยังแหล่งผลิตที่มีต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า เช่น เวียดนาม เป็นต้น

บทที่ 3 ผลการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพการจ้างงานของคนงานในโรงงานผลิตรองเท้า ใน 2 เครื่องบริษัทคือ โรงงานในเครือบริษัททวงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลคนงาน จากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์จำนวน 40 โรงงานสยามยูนิโซลจำนวน 33 คน และโรงงานไทยฮันรา ไฟ ล่อนจำนวน 30 คน และโรงงานในเครือบางกอกรับเบอร์ จำกัด ได้เก็บข้อมูลจากโรงงานบางกอกรับ เบอร์ I และ II จำนวน 53 คน โรงงานรังสิตฟู้ดแวร์ จำนวน 43 คน และโรงงานอินโนเวชั่นจำนวน 32 คน

การรายงานผล ผู้วิจัยจะรายงานผลเป็นรายโรงงาน เพื่อให้เห็นความเหมือนและข้อแตกต่าง ของแต่ละโรงงาน ส่วนการรายงานผลในเรื่องสวัสดิการแต่ละรายการ ผู้วิจัยจะรายงานเฉพาะราย การที่ทางโรงงานมีบริการแก่คนงานเท่านั้น สำหรับรายการที่มีเครื่องหมายในช่องไม่แน่ใจนั้น หมายถึงคนงานกลุ่มตัวอย่างไม่ทราบข้อมูลชัดเจน ทำให้ไม่แน่ใจว่าบริการด้านดังกล่าวมีอยู่หรือไม่

1. โรงงานวงศ์ไพฑูรย์

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน จากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์พบว่าคนงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.00 เป็นเพศหญิง กลุ่มคนงานดังกล่าวมีอายุ ระหว่าง 18-35 ปี โดยส่วนมากมี อายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี (37.50%) รองลงมาคือช่วงอายุ 26-30 ปี (27.50%) และมีอายุอยู่ในช่วง 18-20 ปีร้อยละ 22.50 ส่วนที่มีอายุเกิน 30 ปี มีคนงานร้อยละ 12.50

กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเหล่านี้ส่วนมากยังมีได้แต่งงาน (52.50%) สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วนั้น เป็นผู้ที่มิบุตรแล้วร้อยละ 63.50 โดยที่ส่วนใหญ่มีบุตรคนละ 1 คน

หากจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 40 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 32.50 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 22.50 มีคนงานกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 2.50 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 และ จบการศึกษาระดับอนุปริญญา

ภูมิลำเนาเดิมของคนงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่คือร้อยละ 67.50 มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคกลางและภาคเหนือ ร้อยละ 20 และ 12.50 ตามลำดับ

คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน โดยมีประสบการณ์มากที่สุดในด้านอุตสาหกรรม (หมายถึงเคยทำงานในโรงงานแห่งอื่นมาก่อน) ร้อยละ 35 รอง ลงมาคืองานด้านค้าขาย/บริการและทำการเกษตร (ด้านละ 7.50%) มีคนงานถึงร้อยละ 50 ที่ไม่เคยมี ประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

ระยะเวลาในการทำงานในโรงงานแห่งนี้ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 1 เดือน – 13 ปี คนงานส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานแห่งนี้เป็นเวลา 2-5 ปี (47.50%) รองลงมาคือช่วงเวลา 6-10 ปี (27.5%) สำหรับผู้ที่ทำงานเท่ากับหรือน้อยกว่า 1 ปีนั้น มีถึงร้อยละ 22.50 มีเพียงคนงานร้อยละ 2.50 เท่านั้นที่ทำงานเกินกว่า 10 ปี

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 77.50 มีตำแหน่งเป็นคนงานทั่วไป ส่วนคนงานนอกนั้น มีตำแหน่งผู้ควบคุมคุณภาพ (12.50%) ครัวฝึก (7.50%) และที่ปรึกษาสายการผลิต (2.50%)

สำหรับลักษณะของที่อยู่อาศัยนั้นคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.50 เช่าบ้านหรือห้องอยู่ ส่วนที่เหลือร้อยละ 12.50 นั้นมีบ้านอยู่อาศัยเป็นของตนเอง

คนงานกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์มีรายได้อยู่ระหว่าง 2,500-8,000 บาท คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 70 มีรายได้อยู่ในช่วง 4,100-6,000 บาท รายได้เฉลี่ยของคนงานกลุ่มดังกล่าวประมาณ 5,500 บาทต่อเดือน

ลักษณะการจ้างงาน

จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวพบว่าทางโรงงานจ้างงานในลักษณะเป็นรายวัน โดยมีอัตราค่าจ้างวันละ 162 บาท โดยทางโรงงานทำสัญญาจ้างคนงานเป็นลูกจ้างประจำรายวัน หลังจากที่คนงานผ่านช่วงทดลองงานเป็นเวลา 4 เดือนแล้ว โดยทางโรงงานจะจ่ายค่าจ้างให้คนงานทุก 2 สัปดาห์ นอกจากนี้คนงานยังมีรายได้ทางอื่น ๆ อีก อาทิเช่นค่าล่วงเวลา ในอัตราชั่วโมงละ 30-60 บาท คนงานเหล่านี้ยังได้เบิยขยันเพิ่มในทุก ๆ เดือน เดือนละ 25 บาทหากในเดือนนั้นทำงานได้ตามเป้าหมายและไม่มีวันลาหยุดงานไม่ว่ากรณีใด ๆ นอกจากนี้โรงงานยังมีค่าครองชีพให้แก่คนงานอีกเดือนละ 60 บาท

โดยทั่วไปคนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ทำงานในเวลาทำงานปกติโดยทำงานเฉลี่ยวันละ 8-10 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักวันละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง ตอนรับประทานอาหารกลางวัน หากคนงานผู้ใดทำงานล่วงเวลาก็จะได้พักช่วงเย็นอีก 1 ครั้ง เป็นเวลาประมาณ 30 นาที

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติคนงานจะได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ 30 บาท ส่วนในวันหยุด จะได้รับเป็น 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ หรือชั่วโมงละ 60 บาท

สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์นั้น คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ นอกจากนี้คนงานมีวันหยุดตามประเพณี ที่ปรากฏในปฏิทินแต่ละปีอีกปีละ 12-13 วัน และยังสามารถลาพักผ่อนได้อีกปีละไม่เกิน 6 วัน (เฉพาะคนงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) การลาป่วยคนงานสามารถลาป่วยได้ตามใบรับรองแพทย์แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน ในกรณีลาจกคนงานที่ลาจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลานั้น ส่วนการลาคลอดบุตรคนงานหญิงสามารถลาได้ทั้งหมดไม่เกิน 90 วัน แต่สามารถลาโดยได้รับค่าจ้าง 45-60 วันแล้วแต่อายุการทำงาน

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สำหรับการช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน คือการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงานโดยการจ่ายค่าแรงให้แก่คนงานหากคนงานไม่สามารถจะทำงานหรือต้องหยุดงาน และให้บริการรักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ทางโรงงานมิได้จ่ายค่าชดเชยหรือค่าทำขวัญให้แก่ประการใด อย่างไรก็ตามคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 92.50 รู้สึกพอใจในบริการ คนงานส่วนที่เหลือนอกจากนี้รู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าทางโรงงานควรมีค่าทำขวัญหรือเงินชดเชยให้

ทางโรงงานได้จัดสวัสดิการด้านค่าครองชีพให้แก่คนงานด้วย โดยคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 62.50 รู้สึกพอใจในการช่วยเหลือของโรงงาน ในขณะที่คนงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าเงินค่าครองชีพที่ได้ (เดือนละ 60 บาท) น้อยไปไม่พอกับค่าใช้จ่าย

นอกจากค่าครองชีพแล้วทางโรงงานยังมีเบี้ยขยันให้แก่คนงานอีกด้วย โดยจ่ายให้เพิ่มขึ้นจากเงินรายได้ของคนงานเดือนละ 25 บาท ในทุกเดือนที่คนงานมิได้ขาดงานการช่วยเหลือนี้คนงานส่วนใหญ่ร้อยละ 80 พพอใจ แต่คนงานร้อยละ 20 ไม่พอใจเพราะเห็นว่าน้อยไป

นอกจากนี้ทางโรงงานได้จัดให้มีร้านขายของราคาถูกรับบริการแก่คนงาน ซึ่งคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.50 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานอีกส่วนหนึ่ง (12.50%) รู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าของที่นำมาจำหน่ายแก่คนงานนั้นราคามิได้ถูกกว่าร้านค้าภายนอก

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยนี้ทางโรงงานได้จัดให้มีการระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก จัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ บริการน้ำดื่มที่สะอาด และการจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน ป้ายและสัญลักษณ์ความปลอดภัย โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90, 82.50, 95 และ 97.50 ตามลำดับมีความพอใจในการบริการในขณะที่คนงานนอกเหนือจากนี้รู้สึกไม่พอใจโดยให้เหตุผลว่าการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครกยังไม่ดีพอ บางครั้งรู้สึกอึดอัดและมีกลิ่นไม่สะอาด ห้องน้ำห้องส้วมบางครั้งก็ไม่สะอาด นอกจากนี้จำนวนห้องน้ำห้องส้วมไม่พอกับจำนวนคนงาน ส่วนบริการน้ำดื่มนั้นมีคนงานบางคนบอกว่าไม่มั่นใจในความสะอาดพอ

สำหรับการบริการรักษาพยาบาลนั้นคนงานร้อยละ 100 ตอบว่ามีเครื่องมือปฐมพยาบาล และห้องพยาบาล ในขณะที่ร้อยละ 95 ตอบว่ามีพยาบาลประจำตลอดวันและมีคนงานร้อยละ 90 ตอบว่ามีรถรับส่งคนเจ็บ มีคนงานร้อยละ 57.50 และ 52.50 ตอบว่ามีแพทย์ประจำตลอดวันและแพทย์ประจำตามเวลาตามลำดับ

ในส่วนของผู้ประเมินความปลอดภัยนั้นรายการที่มีผู้ตอบว่ามีเกินกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป คือ อุปกรณ์ปิดปากจมูก (100%) ถุงมือ (97.50%) เครื่องป้องกันเสียง (97.50%) และแว่นตากันแสง (95%) แสดงว่าเป็นอุปกรณ์ความปลอดภัยที่สำคัญและจำเป็นซึ่งมีไว้สำหรับคนงานโดยทั่วไป นอก

จากนี้ยังมีหมวดแข็ง และรองเท้า ที่มีผู้ตอบว่ามีร้อยละ 82.50 และ 52.50 ซึ่งแสดงว่าไม่มีแจกให้คนงานโดยทั่วไปอาจมีให้เฉพาะบางแผนกเท่านั้น

ในแง่ความเสี่ยงของการทำงานนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างเคยประสบอุบัติเหตุในการทำงานและนอกรการทำงาน น้อยมาก (5%) แต่มีคนงานถึงร้อยละ 42.50 เห็นว่าการทำงานของเขา มีผลต่อสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะจากสารเคมี ฝุ่นละออง กลิ่นกาว และเครื่องจักร โดยปัญหาสุขภาพที่เกิดกับคนงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ อาการปวดเอว/ขาดมตัวมีผู้ตอบร้อยละ 40 รองลงมาคืออาการปวดศีรษะเรื้อรังร้อยละ 30 อาการปวดหู/หูอื้อร้อยละ 27.50 และอาการอื่น ๆ อีก ได้แก่ ปวดขา ปวดหลัง ร้อยละ 12.50 นอกจากนี้ยังมีอาการของโรคกระเพาะอาหารร้อยละ 20

ทางโรงงานได้จัดให้มีการรณรงค์ชักจูงให้คนงานตระหนักถึงความสำคัญ ของสุขภาพอนามัยโดยคนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 75 ให้ข้อมูลว่าทางโรงงานได้ให้คำแนะนำและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัย นอกจากนี้คนงานร้อยละ 72.50 และ 52.50 กล่าวว่าทางโรงงานมีการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และมีการอบรมส่งเสริมให้คนงานมีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้มีการรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความปลอดภัยโดยคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 , 92.50, 95 และ 87.50 กล่าวว่าทางโรงงานมีการติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย มีการตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย มีการให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และจัดนิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัยตามลำดับ

สวัสดิการด้านบริการ

ในส่วนของบริการการเดินทาง โรงงานได้จัดหาพาหนะในบางเส้นทางให้คนงานโดยให้คนงานออกค่าโดยสารเอง ส่วนคนงานที่อยู่นอกเส้นทางการเดินทางที่ทางโรงงานจัดไว้ก็ต้องหาพาหนะและออกค่าโดยสารเอง สำหรับด้านที่อยู่อาศัยนั้นทางโรงงานไม่มีที่พักไว้บริการคนงานแต่อย่างใด นอกจากนั้นทางโรงงานจัดให้มีโรงอาหาร โดยที่คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95 รู้สึกพอใจกับบริการที่ทางโรงงานจัดไว้ให้

ในด้านบริการนันทนาการนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 หัวข้อคนงานจะเลือกตอบในหัวข้อของบริการที่พวกเขาพบเห็นหรือเป็นสิ่งที่พวกเขามีประสบการณ์การใช้บริการด้านนั้น ๆ จำนวนของผู้เลือกตอบในแต่ละหัวข้อเป็นภาพสะท้อนความพอใจและทั่วถึงของบริการในหัวข้อนั้น ๆ ด้วย จากข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นว่า บริการที่มีคนงานเลือกตอบว่าทางโรงงานจัดบริการให้มากที่สุดคือ ห้องสมุด คือมีผู้เลือกตอบจำนวนร้อยละ 95 หัวข้อที่มีจำนวนผู้เลือกตอบน้อยกว่าครั้งคือ บริการให้คำปรึกษา ด้านสถานที่เล่นกีฬา และการจัดงานเลี้ยงรื่นเริงประจำปี (45% และ 42.5%) บริการที่มีผู้เลือกตอบน้อยที่สุดคืออุปกรณ์กีฬา (15%)

ในกรณีบริการให้คำปรึกษานั้นคนงานส่วนมากจะขอคำแนะนำปรึกษาจากหัวหน้างาน หรือที่ปรึกษาสายการผลิต แต่ทางโรงงานมิได้มีผู้ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะไว้ให้บริการแต่อย่างใด บริการนั้นทนายการที่คนงานต้องการให้ทางโรงงานจัดให้เพิ่มเติม คืออุปกรณ์กีฬา และห้องพักผ่อน

ด้านสภาพแรงงาน

จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรงงานแต่อย่างใด (100%) เนื่องจากไม่มีผู้นำ ไม่มีใครกล้าทำและกลัวการถูกเลิกจ้าง คนงานกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานหรือไม่ โดยที่คนงานร้อยละ 75 มีความต้องการให้จัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรงงาน และเมื่อตั้งขึ้นแล้วคนงาน ร้อยละ 60 จะเข้าเป็นสมาชิก สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการเข้าเป็นสมาชิกรู้สึกว่ากลัวความยุ่งยาก และกลัวถูกให้ออกจากงานเป็นต้น

ด้านความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

คนงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 90 เห็นว่าการทำงานในโรงงานแห่งนี้มั่นคง คนงานส่วนที่เหลือนั้นเห็นว่าไม่มั่นคง เพราะกลัวการถูกเลิกจ้าง และการทำงานไม่ก้าวหน้า นอกจากนี้บางครั้งมีปริมาณงานให้ทำน้อย ซึ่งคนงานบางส่วนจะถูกพักงานทำให้รู้สึกไม่มั่นคง สำหรับค่าตอบแทนที่คนงานได้รับนั้นพวกเขาร้อยละ 55 เห็นว่ามีความเป็นธรรม ในทำนองเดียวกัน คนงานส่วนมากร้อยละ 90 และ 87.50 เห็นว่าเวลาและปริมาณงานที่โรงงานกำหนดให้มีความเหมาะสม ส่วนกลุ่มคนงานที่เห็นว่าไม่เหมาะสมนั้นให้เหตุผลว่าค่าตอบแทนที่ได้ต่ำไปเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ

นอกจากนี้คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 70 เห็นว่าอัตราค่าจ้างของคนงานระดับเดียวกัน สวัสดิการของคนงานระดับเดียวกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณารับคนเข้าทำงานและการเลิกจ้างนั้นมีความเป็นธรรม ส่วนกลุ่มคนงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมนั้น ให้เหตุผลว่าคนงานเข้าใหม่และคนงานเก่ามีอัตราค่าจ้างเท่ากันทั้งที่คนงานเก่าทำงานมานานกว่า

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 82.50 เห็นว่าทางโรงงานมีการเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ และถ้ามีปัญหาพวกเขาร้อยละ 54.54 ก็จะร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา

โรงงานเคยมีการเลิกจ้างคนงานซึ่งสาเหตุของการเลิกจ้างที่คนงานกลุ่มตัวอย่างพบเห็นเป็นจำนวนถึงร้อยละ 67.50 คือการลงโทษคนผิด สาเหตุที่พบเห็นมากรองลงมาคือการที่คนงานเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ (25%) การทะเลาะวิวาทกันของคนงานและการทำผิดกฎระเบียบ (22.50%) การข่มขู่ประทุวง (15%) การยื่นข้อเรียกร้อง (10%) ถูกจ้างใช้สิทธิ์ตามกฎหมาย (7.50%) และการหยุดงานประท้วง (5%)

นอกจากนี้คนงานส่วนใหญ่ร้อยละ 50 เห็นว่าหากมีการเรียกร้องใด ๆ จากคนงานเกิดขึ้นทางโรงงานจะดำเนินการตามข้อเรียกร้องในบางครั้ง และคนงานร้อยละ 70 เห็นว่าโรงงานเป็นห่วงสวัสดิการของคนงานบ้างในบางครั้งเช่นเดียวกัน

ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีคนงานจำนวนร้อยละ 35 ที่รู้สึกว่าการจ้างเขาเปรียบเพราะเห็นว่า ทางโรงงานให้ทำงานหนักเกินไป ในขณะที่ค่าแรงต่ำเกินไปและไม่มีการขึ้นค่าจ้าง

ต่อข้อคำถามที่ว่าพวกเขา รู้สึกไม่พอใจโรงงานในแง่ใดบ้างนั้น คนงานบางส่วนตอบว่า ไม่พอใจกฎระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป และมีคนคอยสอดส่องควบคุมตลอดเวลาไม่ว่าเวลาไหน หรือการแต่งกาย นอกจากนี้เวลาพักยังมีจำกัด

พวกเขาต้องการเสนอแนะให้ทางโรงงานมีการปรับอัตราค่าจ้างให้เพิ่มมากขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ควรเพิ่มมากขึ้น ควรมีการดูแลความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม และการระบายอากาศควรดีกว่านี้

2. โรงงานสยามยูนิโซล

ลักษณะทั่วไปของคนงานกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคนงานของโรงงานสยามยูนิโซล มีทั้งหมด 33 คนในจำนวนนี้เป็นคนงานเพศหญิงร้อยละ 87.87 คนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 18-48 ปี โดยส่วนใหญ่อยู่อาศัยในช่วง 21-25 ปี (33.30%) และช่วงอายุ 26-30 ปี (24.24%) คนงานซึ่งเป็นตัวอย่างเหล่านี้ยังมีได้แต่งงานร้อยละ 60.7 ส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วมีทั้งสิ้นร้อยละ 30.10 โดยมีผู้ที่เป็นหม้าย 2 คน (6.06%) และแยกกันอยู่ 1 คน (3.03%) สำหรับผู้ที่เคยแต่งงานแล้วนั้นร้อยละ 30.03 มีบุตรแล้ว ในขณะที่ร้อยละ 9.09 ยังไม่มีบุตร

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนมากร้อยละ 54.54 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับ (33.33% และ 6.06%) มีคนงานเพียงคนเดียว (3.03%) ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา

ภูมิลำเนาเดิมของคนงานกลุ่มตัวอย่างอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 57.57 ที่เหลือนอกนั้นมาจากภาคกลาง และภาคใต้ร้อยละ 22.24 และ 12.15 ตามลำดับ

คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.45 มีประสบการณ์ในงานภาคอุตสาหกรรมมาก่อน โดยมีคนงานบางส่วน เคยทำงานการเกษตรร้อยละ 21.21 และงานบริการหรือค้าขาย ร้อยละ 18.18 มีคนงานร้อยละ 15.50 ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน นอกจากนี้คนงานเหล่านี้ส่วนมากมีระยะเวลาทำงานในโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 1 ปีร้อยละ 63.63 ส่วนผู้ที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้มานานเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปีมีจำนวนร้อยละ 21.21 มีคนงานเพียงร้อยละ 15.15 เท่านั้นที่มีระยะเวลาการทำงานเกิน 3 ปี และส่วนมากคนงานเหล่านี้เป็นคนงานทั่วไปร้อยละ 93.90

คนงานจำนวนร้อยละ 45.45 เช้าบ้านหรือห้องอยู่มีคนงานร้อยละ 24.24 ที่เช่าที่พักที่ทางโรงงานจัดไว้ให้ ส่วนคนงานที่มีบ้านของตนเองนั้นมีเพียงร้อยละ 30.30

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีรายได้ตั้งแต่ 3,000 บาท ถึง 11,000 บาท โดยส่วนมากร้อยละ 87.90 มีรายได้อยู่ในช่วง 3,000-5,000 บาท คนงานที่มีรายได้เกิน 5,000 บาทมีเพียงร้อยละ 12.10 เท่านั้น

ลักษณะการจ้างงาน

ทางโรงงานจ้างลูกจ้างในลักษณะเป็นรายวัน มีอัตราค่าจ้างวันละ 162 บาท นอกจากนี้ทางโรงงานจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาให้แก่คนงานในวันธรรมดาชั่วโมงละ 30 บาท ส่วนในวันหยุดคนงานจะได้รับค่าจ้างเป็น 2 เท่า คือ ชั่วโมงละ 60 บาท นอกจากนี้ยังมีเบี้ยขยันเพิ่มให้แก่คนงาน ที่ทำงานได้ตามเป้าและไม่เคยหยุดงาน โดยเพิ่มขึ้นในทุก ๆ เดือน เดือนละ 25 บาท

ทางโรงงานเซ็นสัญญาจ้างคนงานเมื่อคนงานผ่านการทดลองงาน 4 เดือนแล้ว โดยจะจ้างในลักษณะเป็นลูกจ้างประจำรายวัน โดยทางโรงงานจ่ายค่าจ้างคนงานในทุก ๆ 2 สัปดาห์

โดยทั่วไปคนงานจะทำงานในเวลาทำงานปกติ ประมาณวันละ 8-10 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักวันละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง ในช่วงเวลากลางวัน หากคนงานทำงานล่วงเวลาก็จะได้พักช่วงเย็นอีก 1 ครั้ง เป็นเวลาประมาณครั้งละ 30 นาที

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติคนงานจะได้รับค่าตอบแทน ชั่วโมงละ 30 บาท ส่วนในวันหยุดจะได้รับเป็น 2 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานปกติ

คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ นอกจากนี้คนงานยังมีวันหยุดตามประเพณีตามที่ปรากฏในปฏิทินปีละ 12-13 วัน และสามารถหยุดพักผ่อนได้ปีละไม่เกิน 6 วัน (เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) คนงานสามารถลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างได้ตามใบรับรองแพทย์ ในกรณีลาจิจ คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา สำหรับการลาคลอดบุตร คนงานสามารถลาได้ทั้งหมด 90 วัน แต่จะสามารถลาโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 45-60 วัน (แล้วแต่อายุการทำงาน)

การขึ้นค่าจ้างนั้นเท่าที่ผ่านมามีขึ้นค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งหากปีใด ไม่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็จะไม่มีการขึ้นค่าจ้างแต่อย่างใด

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน คือการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยการจ่ายค่าจ้างในกรณีที่คนงานต้องหยุดการทำงานเนื่องจากอันตรายนั้น และทางโรงงานยังได้ให้บริการรักษาพยาบาลแก่คนงาน แต่ทางโรงงานมิได้จ่ายเงินชดเชย หรือค่าทำขวัญให้แต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.51 มีความพอใจในบริการที่ได้รับ ในขณะที่คนงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจ

บริการที่ทางโรงงานมิให้แก่คนงานอีกรายการหนึ่งคือ การจ่ายเบี้ยขยัน ซึ่งคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.72 รู้สึกพอใจ ขณะที่คนงานส่วนที่เหลือ รู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าน้อยไปและเห็นว่ามิถูกเกณฑ์เคร่งครัดมาก คือหากคนงานลาหยุดงานเพียงวันเดียวต้องเริ่มต้นรับเบี้ยขยันใหม่

สำหรับการบริการขายอาหารราคาถูกนั้นทางโรงงาน ได้ให้บริการแก่คนงานโดยมีคนงาน ร้อยละ 72.72 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่เหลือออกนั้นรู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าทางโรงงานจัด บริการให้ในบางครั้ง นอกจากนี้อาหารยังไม่อร่อยและบางครั้งคือยคุณภาพและปริมาณ

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ทางโรงงานได้จัดให้มีการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครก ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุข ลักษณะ และบริการน้ำดื่มที่สะอาด ให้แก่คนงาน โดยมีจำนวนคนงานกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกพอใจใน บริการทั้ง 3 ด้าน ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 81.81, 84.84 และ 87.87 ที่เหลือออกนั้นรู้สึกไม่พอใจโดย เห็นว่าการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครกไม่ดีพอ ทำให้อากาศร้อนอบอ้าว และยังมีกลิ่นเหม็น ของสิ่งโสโครก ตลอดจนน้ำดื่มยังมีจำนวนจุดบริการน้อยเกินไป และห้องน้ำ ห้องส้วมไม่พอเพียง กับจำนวนคนงานโดยเฉพาะเวลาพักซึ่งมีคนงานจำนวนมากต้องการใช้ห้องน้ำ ห้องส้วมพร้อมกัน สำหรับทางออกฉุกเฉิน ป้าย และสัญลักษณ์ความปลอดภัยนั้นคนงานทุกคนรู้สึกพอใจ

สำหรับการรักษาพยาบาลนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่ามีในหัวข้อ เครื่องมือปฐมพยาบาล (96.96%) ห้องพยาบาล (99.90%) พยาบาลประจำตลอดวัน (84.84%) ส่วนการมี พยาบาลประจำตามเวลา มีแพทย์ประจำตามเวลาและตลอดวันนั้น กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบว่ามีเป็น จำนวนน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งอาจเป็นเพราะคนงานกลุ่มตัวอย่างไม่ทราบข้อมูลชัดเจน แต่ตอบตาม ประสบการณ์ที่เขาเคยไปรับบริการจากแพทย์และพยาบาล หากเข้าพบแพทย์และพยาบาลแล้วได้ พบทุกครั้งเขาก็จะตอบว่ามีประจำตลอดวัน ในขณะที่บางคนไปแล้วบางครั้งไม่พบก็จะตอบว่ามี ประจำเป็นบางเวลา แต่คนงานตัวอย่างให้ข้อมูลตรงกันว่าทางโรงงานมีบริการรถรับส่งคนงานที่ บาดเจ็บ

ทางด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้นสิ่งที่ทางโรงงานจัดไว้ให้คนงานอย่างทั่วถึงโดยทั่วไป คือ อุปกรณ์ปิดปากและจมูก เครื่องป้องกันเสียงและถุงมือโดยมีผู้ตอบว่ามีถึงร้อยละ 99.96 และ 93.93 ตามลำดับ อุปกรณ์ที่มีให้คนงานโดยทั่วไปอีกชนิดหนึ่งคือ แวนตากันแสง โดยมีคนงานกลุ่ม ตัวอย่างร้อยละ 87.87 ตอบว่ามี สำหรับอุปกรณ์ที่มีให้กับคนงานบางแผนกและบางคน คือรองเท้า และหมวกแข็ง โดยมีผู้ตอบว่ามี เพียงร้อยละ 33.33 และ 48.48 ตามลำดับ

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.96 ไม่เคยประสบอุบัติเหตุในการทำงานหรือนอกการ ทำงานเลย แต่คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 81.81 เห็นว่าการทำงานของเขามีผลต่อสุขภาพร่างกาย โดยเฉพาะอันตรายจากสารเคมี และคนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ มีปัญหาสุขภาพในด้านต่าง ๆ ที่มาก ที่สุดคือ อาการปวดหู หูอื้อ และปวดเอว ซาดตามตัว โดยพบในคนงานร้อยละ 45.45 และ 39.39 นอก จากนี้คนงานยังมีอาการของโรคมุมิแพ้และโรคกระเพาะอาหารด้วย (33.33%)

ในการรณรงค์ชักจูงให้คนงานตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัย คนงานกลุ่มตัว อย่างได้รับทราบข้อมูลความรู้ผ่านทาง การให้คำแนะนำ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการอบ รุมการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี (60.60% และ 54.54%) มากกว่าการได้รับทราบข้อมูลความรู้ผ่าน

ทางนิทรรศการ (42.42%) ทั้งนี้คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าทางโรงงาน ได้มีการคิด
ประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัยและจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยมากที่สุด (96.96%และ87.87%)
ส่วนนิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย และการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยทางโรง
งาน ได้จัดไว้ให้ได้อย่างทั่วถึงรองลงมา โดยมีคนงานที่รับทราบว่าทางโรงงานมีบริการด้านนี้ร้อยละ
66.66 และ 69.69 ตามลำดับ

สวัสดิการด้านบริการ

ด้านบริการการเดินทาง โรงงานได้จัดรถรับส่งคนงาน โดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ
ในกรณีที่คนงานเช่าห้องพักของทางโรงงานอยู่ สำหรับคนงานซึ่งมีที่อยู่อาศัยนอกเหนือจากห้องพัก
ของทางโรงงาน ทางโรงงานจะจัดรถรับส่งไว้ให้โดยคนงานจะต้องออกค่าโดยสารเอง

ด้านที่อยู่อาศัย ทางโรงงานจัดสร้างห้องพักไว้ให้คนงานเช่า นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้จัด
ให้มีโรงอาหาร โดยคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.97 พอใจในโรงอาหารของทางโรงงาน
มีคนงานบางส่วนเห็นว่าโรงอาหารนั้นตั้งอยู่ไกลจากที่ทำงานเกินไป

ในด้านนันทนาการ คนงานตอบว่าทางโรงงานจัดบริการให้ในด้านห้องสมุด (36.36%) การ
จัดเลี้ยงและงานรื่นเริง (63.63%) และบริการให้คำปรึกษา (21.21%) โดยงานเลี้ยงและงานรื่นเริงจะ
มีตามช่วงเทศกาล เช่น ปีใหม่ เป็นต้น ส่วนบริการให้คำปรึกษานั้นคนงานกล่าวว่าพวกเขาจะขอคำ
ปรึกษากับหัวหน้างาน หรือที่ปรึกษาสายการผลิต แต่มิได้มีฝ่ายให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ

ด้านสภาพแรงงาน

จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า ไม่มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรง
งานสยามยูนิโซลแต่อย่างใด คนงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 69.69 มีความต้องการให้มีการจัด
ตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรงงานและถ้าหากมีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นคนงานจำนวนดังกล่าวมี
ความต้องการที่จะเป็นสมาชิก คนงานกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะสนับสนุนให้มีการจัด
ตั้งสภาพแรงงานหรือไม่

ด้านความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

คนงานเกินกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง คือร้อยละ 54.54 มีความเห็นว่าการทำงานในโรงงาน
แห่งนี้มีความมั่นคง คนงานที่คิดว่างานที่ทำอยู่ไม่มั่นคงจำนวนร้อยละ 45.45 ให้เหตุผลว่า เนื่องจาก
การทำงานไม่ก้าวหน้า (27.27%) ขณะที่ค่าจ้างอยู่ในอัตราที่ต่ำ (21.21%) อีกทั้งงานหนักเกินไป
(18.18%) นอกจากนี้พวกเขายังกลัวการถูกเลิกจ้าง (18.18%) และบางคนก็ไม่ชอบหัวหน้างาน
(12.12%) ตลอดจนคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย (12.12%)

สำหรับอัตราค่าจ้างและเงินตอบแทนตลอดจนเวลาทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (84.84%
และ96.96%) เห็นว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว

ในแง่ความเป็นธรรมคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 78 มีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างของคนงานในระดับเดียวกัน การให้บริการสวัสดิการแก่คนงานในระดับเดียวกัน การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การรับคนเข้าทำงาน ตลอดจนการเลิกจ้างคนงานนั้นมีความยุติธรรม

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.72 เห็นว่าทางโรงงานเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ แต่มีคนงานเพียงร้อยละ 54.54 เท่านั้นที่จะร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อเขามีปัญหา

สำหรับสาเหตุของการเลิกจ้างคนงานที่เคยปรากฏนั้น ส่วนมากคนงานกลุ่มตัวอย่างตอบว่า เนื่องจากการทะเลาะวิวาท มาสูราอาละวาด การขาดงานบ่อยและการทำผิดกฎระเบียบของทางโรงงาน (27.27%) รองลงไปคือการลงโทษคนผิด (18.18%) การยื่นข้อเรียกร้องและฟ้องร้องสถานประกอบการ (6.06%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 81.81 และ 84.84 เห็นว่าทางโรงงานดำเนินการตามข้อร้องทุกข์และสนใจในสวัสดิการของคนงานบ้างบางครั้ง ทางด้านปริมาณงานที่ทางโรงงานกำหนดนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.75 เห็นว่ามีความเหมาะสม

โดยทั่วไปคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.72 ไม่รู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบส่วนคนงานที่รู้สึกว่าโดนเอาเปรียบนั้น ให้เหตุผลว่าโรงงานให้ค่าแรงน้อยเกินไป

สำหรับสิ่งที่คนงานรู้สึกไม่พอใจโรงงานคือ การที่โรงงานไม่จ่ายโบนัสให้อย่างสม่ำเสมอ สวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น โรงอาหารและห้องน้ำไม่เพียงพอ อาหารไม่สะอาด การจ่ายค่าแรงน้อยไป สภาพการทำงานไม่ดีพอ เช่น การระบายอากาศไม่ดีร้อนอบอ้าว การต้องยืนทำงานทั้งวัน โดยที่ไม่มีเก้าอี้ให้นั่ง นอกจากนี้หัวหน้าคนงานบางคนใช้คำพูดรุนแรงและก้าวร้าวคนงาน

สำหรับเรื่องที่คนงานต้องการให้โรงงานปรับปรุง คือ การปรับอัตราค่าจ้าง และการจ่ายโบนัส ตลอดจนควรลดระเบียบที่จุกจิกลงบ้าง และควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น

3. โรงงานไทยฮันรา ไฟล่อน

ลักษณะโดยทั่วไปของคนงานกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานจากโรงงานไทยฮันรา ไฟล่อน มีทั้งหมด 30 คน คนงานส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 80 และมีอายุอยู่ระหว่าง 18-32 ปี โดยส่วนใหญ่คนงานดังกล่าวมีอายุไม่เกิน 25 ปี (76.67%) คนงานที่มีอายุเกิน 25 ปีมีเพียงร้อยละ 23.33 เท่านั้น คนงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 66.7 ยังมิได้แต่งงาน สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วมีจำนวน ร้อยละ 33.30 ในจำนวนนี้มีบุตรแล้ว จำนวน (90%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 46.70 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่เหลือนอกจากนี้ ร้อยละ 30 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 23.33

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ ร้อยละ 63.33 มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหลืออีกนั้น มาจากภาคกลาง ร้อยละ 26.66 ภาคเหนือร้อยละ 6.66 และภาคใต้ ร้อยละ 3.33

คนงานส่วนใหญ่ร้อยละ 43.34 มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานอื่น ๆ มาก่อน ขณะที่คนงานร้อยละ 20 เคยทำงานด้านการค้าขาย/บริการ คนงานที่เคยทำการเกษตรมีร้อยละ 10.00 ที่เหลืออีกนั้นอีกร้อยละ 26.60 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน กลุ่มคนงานดังกล่าวเข้ามาทำงานในโรงงานแห่งนี้เป็นเวลาตั้งแต่ 1 เดือนถึง 15 ปี โดยส่วนใหญ่จำนวนถึงร้อยละ 63.33 ทำงานที่โรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 1 ปี ส่วนคนงานที่ทำงานในโรงงานแห่งนี้มานานกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี นั้นคิดเป็นร้อยละ 33.33 มีคนงานเพียงร้อยละ 3.33 เท่านั้นที่ทำงานมานานถึง 15 ปีแล้ว

ตำแหน่งของคนงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ จำนวนร้อยละ 90.09 เป็นคนงานทั่วไป ที่เหลือร้อยละ 10.00 เป็นพนักงานควบคุมคุณภาพ ในหมู่คนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีคนงานร้อยละ 60.00 เข้าบ้านหรือห้องพักที่มีได้เป็นของโรงงาน มีคนงานกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 26.66 เท่านั้นที่เช่าห้องพักของโรงงาน ที่เหลืออีกนั้น 13.30 มีบ้านเป็นของตนเอง

สำหรับรายได้ของคนงานเหล่านี้อยู่ระหว่าง 4,000-7,500 บาท โดยส่วนใหญ่คนงานร้อยละ 66.70 มีรายได้เดือนละประมาณ 4,000-5,000 บาท

ลักษณะการทำงาน

ทางโรงงานจ้างลูกจ้างในลักษณะเป็นรายวัน มีอัตราค่าจ้างวันละ 162 บาท หากทำงานล่วงเวลาในวันทำงานตามปกติจะได้ค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท แต่ถ้าเป็นการทำงานในวันหยุด คนงานจะได้ค่าจ้างเป็น 2 เท่า ของอัตราค่าจ้างตามปกติ คือชั่วโมงละ 60 บาท สำหรับคนงานที่ทำงานตามเป้าและไม่เคยลาหยุดงานจะได้เบี้ยขยันเพิ่มขึ้นเดือนละ 25 บาทในทุก ๆ เดือน

คนงานจะต้องทดลองงานเป็นเวลา 4 เดือน หลังจากนั้นแล้วทางโรงงานจะเซ็นสัญญาจ้างคนงานเป็นลูกจ้างประจำรายวัน โดยคนงานจะได้รับค่าจ้างในทุก ๆ 2 สัปดาห์

โดยทั่วไปคนงานจะทำงานในเวลาทำงานปกติประมาณวันละ 8-10 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักวันละ 1-2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติคนงานจะได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ 30 บาท ส่วนวันหยุดจะได้รับเป็น 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ

คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ นอกจากนี้คนงานยังมีวันหยุดตามประเพณีตามที่ปรากฏในปฏิทินในแต่ละปีประมาณ 12-13 วัน และสามารถหยุดพักผ่อนได้ไม่เกิน 6 วันต่อปี (เฉพาะคนงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) คนงานสามารถลาป่วยได้ตามใบรับรองแพทย์ โดยได้รับค่าจ้าง ในกรณีลาถูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา สำหรับการลาคลอดบุตร คนงานสามารถลาได้ทั้งหมด 90 วัน แต่จะได้รับการค่าจ้างเป็นเวลา 45-60 วัน การขึ้นค่าจ้างนั้นทางโรงงานจะปรับตามการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ทางโรงงานมีให้แก่คนงาน คือการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายเนื่องจากการทำงาน โดยการจ่ายค่าจ้างให้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือต้องหยุดงาน นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้ให้บริการรักษาพยาบาลแก่คนงาน แต่ไม่มีเงินชดเชยหรือเงินทำขวัญใด ๆ ให้ คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจำนวนร้อยละ 53.33 รู้สึกไม่พอใจในบริการที่มีอยู่ โดยให้เหตุผลว่าการช่วยเหลือของทางโรงงานน้อยไป

การช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจที่โรงงานมีให้คนงานอีกรายการหนึ่งคือการเพิ่มเบี้ยขยันให้ นอกเหนือจากค่าจ้างที่รับในแต่ละเดือน โดยคนงานกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจถึงร้อยละ 73.33 นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้จัดให้มีร้านขายอาหารราคาถูกมาจำหน่ายแก่คนงาน โดยคนงานส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 63.33 รู้สึกพอใจกับบริการนี้ สำหรับกลุ่มคนงานตัวอย่างที่รู้สึกไม่พอใจในบริการทั้ง 2 ด้านนี้ให้เหตุผลว่าเบี้ยขยันนั้นได้รับน้อยเกินไป และอาหารที่จำหน่ายราคาพอกับร้านค้าภายนอกโรงงาน

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

บริการด้านสุขภาพอนามัยที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงาน คือ การจัดให้มีการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครก ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ตลอดจนน้ำดื่มที่สะอาด โดยคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 86.86, 70 และ 90 ตามลำดับ รู้สึกพอใจกับบริการที่มีอยู่ จะสังเกตเห็นว่า จำนวนผู้ที่ไม่พอใจในการจัดบริการห้องน้ำ ห้องส้วม นั้นมีมากกว่าด้านอื่น คือมีถึงร้อยละ 30 คนงานที่ไม่พอใจเหล่านี้ให้เหตุผลว่าห้องน้ำ ห้องส้วมควรมีมากกว่านี้ และควรรักษาความสะอาดให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ สำหรับทางออกฉุกเฉิน ป้าย/สัญลักษณ์ความปลอดภัยนั้นคนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรู้สึกพอใจ

ทางด้านบริการรักษาพยาบาล คนงานกลุ่มตัวอย่างตอบว่ามีในทุกรายการ แต่รายการที่มีผู้ตอบมากที่สุด คือ ห้องพยาบาล (100%) รองลงมาคือ เครื่องมือปฐมพยาบาล (93.33%) และพยาบาลประจำตลอดวัน (90%) ส่วนแพทย์นั้นจำนวนผู้ตอบว่ามีแพทย์ประจำตามเวลาและตลอดวันใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 44.66 และ 43.43 ตามลำดับ ส่วนพยาบาลประจำตามเวลานั้นมีผู้ตอบว่ามีน้อยที่สุด (26.66%)

ดังนั้นจึงน่าจะเป็นไปได้ว่าพยาบาลนั้นมีประจำตลอดวันมากกว่าที่จะมีเป็นบางเวลา ในขณะที่แพทย์ประจำตลอดวันและประจำตามเวลาที่มีผู้ตอบจำนวนใกล้เคียงกัน จึงอาจเป็นไปได้ว่าแพทย์อาจประจำตลอดวันบางวัน ส่วนวันอื่นๆ อาจมีแพทย์มาประจำเป็นบางเวลา

สำหรับอุปกรณ์ความปลอดภัยที่ทางโรงงานจัดไว้ให้โดยทั่วไปคือแว่นตากันแสง ถุงมือ อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก และเครื่องป้องกันเสียง โดยรายการเหล่านี้มีคนงานตอบว่าทางโรงงานจัดบริการไว้เกินกว่าร้อยละ 80 ส่วนหมวกแข็ง และรองเท้า คงมีเฉพาะคนงานบางแผนกบางหน้าที่เท่านั้น โดยมีคนงานร้อยละ 50 และ 26.6 ตอบว่ามีบริการใน 2 รายการนี้เท่านั้น

ส่วนการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นมีน้อยมาก คือ มีคนงานกลุ่มตัวอย่างคิดเป็น ร้อยละ 6.66 และ 3.3 เท่านั้นที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และนอกการทำงาน

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.66 เห็นว่าการทำงานนี้มีผลต่อสุขภาพร่างกายโดยเฉพาะ อันตรายจากสารเคมี และฝุ่นละออง ส่วนปัญหาที่คนงานกลุ่มตัวอย่างประสบอยู่เรียงลำดับตาม จำนวนผู้ที่มีปัญหาคือ อาการปวดหู/หูอื้อ ร้อยละ 36.66 โรคมุมิแพ้ ร้อยละ 30 อาการปวดเอว ซา ตามตัว ร้อยละ 26.66 โรคกระเพาะอาหาร ร้อยละ 16.66 และอุบัติเหตุจากการเดินทาง ร้อยละ 10 ส่วนอาการอื่นๆอันได้แก่อาการปวดขาและหลังมีจำนวนร้อยละ 13.33

การรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพอนามัยนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 46.66 ตอบว่า ได้รับคำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคร้าย และมีผู้ที่ตอบว่า ทางโรงงานได้อบรมให้ลูกจ้างมีการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ร้อยละ 40 ส่วนนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยนั้น มีผู้ตอบว่า โรงงานจัดบริการให้เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น ทั้งนี้คนงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าโรงงานจัดให้มีการรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย ในทุกรายการเรียงตามลำดับของจำนวนผู้ตอบคือ การคิดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย ร้อยละ 96.66 การให้การศึกษาหรืออบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ร้อยละ 96.66 การตั้งคณะกรรมการ บริหารความปลอดภัย ร้อยละ 76.66 และนิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัยร้อยละ 66.66

สวัสดิการด้านบริการ

ด้านบริการการเดินทาง ทางโรงงานได้จัดรถรับส่งไว้ให้คนงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย กรณีคนงานพักในหอพักของโรงงาน หากคนงานมีที่พักที่ไม่ใช่หอพักของโรงงาน ทางโรงงานได้ จัดรถรับส่งไว้ให้โดยคนงานต้องออกค่าใช้จ่ายเอง สำหรับคนงานที่ทำงานช่วงเวลาทางโรงงานจะ จัดบริการรถรับส่งไว้ให้โดยคนงานไม่ต้องออกค่าใช้จ่าย

ด้านที่อยู่อาศัย ทางโรงงานมีหอพักไว้ให้คนงานเช่าอยู่ โดยคนงานต้องเสียค่าเช่าเอง นอก จากนี้ทางโรงงานยังจัดให้มีโรงอาหารสำหรับคนงาน โดยที่คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 76.66 มีความพอใจในบริการดังกล่าว คนงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าโรงอาหารอยู่ไกลเกินไป

ด้านนันทนาการนั้น ในรายการของห้องพักผ่อน ห้องสมุด สถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ กีฬามีไม่เพียงพอทั่วถึง เพราะคนงานกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน ร้อยละ 36.66, 20 และ 10 เท่านั้นที่ ตอบว่า เขาได้รับบริการ ส่วนบริการที่มีผู้ตอบว่าทางโรงงานมีไว้ให้มากที่สุด คือ งานรื่นเริงและ งานเลี้ยง และการให้คำปรึกษา โดยมีจำนวนผู้ตอบร้อยละ 73.3 และ 53.3 ตามลำดับ แต่บริการให้ คำปรึกษานั้นเป็นการปรึกษากับหัวหน้างาน มิใช่ผู้ให้คำปรึกษาวิชาชีพโดยตรง ส่วนสโมสรลูกจ้าง และสถานรับเลี้ยงเด็กนั้นยังไม่มีบริการ

ด้านสภาพแรงงาน

ด้านสภาพแรงงานของโรงงานไทยอันรา ฟิลอน มีสภาพไม่แตกต่างจาก 2 โรงงานแรก กล่าวคือ คนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดให้ข้อมูลว่าไม่มีการจัดตั้งสหภาพขึ้นในโรงงานแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ได้เคยมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นก่อนหน้านี้ แต่ทำให้โรงงานเดือนร้อนเพราะคนงานมีข้อเรียกร้องและร้องทุกข์มาก ทำให้โรงงานต้องปิดลง และทางโรงงานได้เปิดดำเนินการใหม่อีกครั้งในอีกชื่อหนึ่ง ซึ่งเป็นโรงงานในชื่อปัจจุบันนั่นเอง และไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอีก

คนงานกลุ่มตัวอย่างรู้สึก ไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะให้การสนับสนุนในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่ คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 70 มีความต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น โดยที่คนงานร้อยละ 60 มีความประสงค์จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหากมีการจัดตั้งขึ้น

ด้านความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

คนงานส่วนใหญ่จำนวนถึงร้อยละ 53.3 มีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานในโรงงานแห่งนี้ โดยให้เหตุผลว่างานหนักเกินไป (20%) อัตราค่าจ้างต่ำ (30%) การทำงานไม่ก้าวหน้า (33.3%) ไม่พอใจหัวหน้างาน (23.3%) กลัวการถูกเลิกจ้าง (33.3%) และการทำงานเสี่ยงอันตราย (16.66%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 60 เห็นว่าทางโรงงานจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม ส่วนคนงานที่เหลือเห็นว่าค่าจ้างต่ำเกินไป เมื่อเทียบกับงานที่ทำ เช่นเดียวกับเวลาในการทำงานที่กำหนดให้ คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 80 เห็นว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมแล้ว

สำหรับในเรื่องการปฏิบัติในเรื่องอัตราค่าจ้าง สวัสดิการระหว่างถูกจ้างในระดับเดียวกัน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณารับคนเข้าทำงาน และการพิจารณาเลิกจ้างนั้น คนงานส่วนมากเกินกว่าร้อยละ 76 เห็นว่ามีความเป็นธรรม ส่วนคนงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมนั้น ให้เหตุผลว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนเกิดขึ้นน้อยมาก หรือบางปีไม่มีเลย ทำให้คนงานเข้าใหม่กับคนงานเก่าได้เงินค่าจ้างเท่ากันทั้งที่คนเก่าทำงานมานานกว่า ในกรณีการเลิกจ้างนั้นผู้ให้เหตุผลว่าบางครั้งทางโรงงานมีกฎระเบียบมาก ซึ่งเป็นการบีบให้คนงานต้องลาออกไป

ในการเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์คนงานร้อยละ 66.6 เห็นว่าทางโรงงานเปิดโอกาสให้และคนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหากเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น

สำหรับกรณีการเลิกจ้างนั้น สาเหตุที่คนงานพบเห็นมากที่สุด คือ การลงโทษคนทำผิด โดยมีคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.66 ตอบข้อนี้ นอกจากนี้ยังพบเห็นการเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่น ๆ เช่น การทะเลาะวิวาท ทำผิดกฎระเบียบ และไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของทางโรงงานได้ (26.66%) การเลิกจ้างเพราะฟ้องร้องสถานประกอบการ (10%) และการหยุดงานประท้วงก็มีเกิดขึ้นบ้าง (6.66%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.37 และ 56.60 เห็นว่าทางโรงงานดำเนินการตามคำร้องทุกข์ และเป็นห่วงในสวัสดิการ และสวัสดิภาพของลูกจ้างบ้างบางครั้งเท่านั้น

ปริมาณงานที่คนงานเหล่านี้ได้รับการมอบหมายให้ทำนั้น ส่วนใหญ่คนงานร้อยละ 63.33 เห็นว่ามีความเหมาะสมดี ส่วนคนงานกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลว่าบางครั้งงานมากเกินไป แต่บางครั้งก็ไม่มีงานเข้ามาเลย

ต่อคำถามที่ว่าคนงานรู้สึกว่าคุณนายจ้างเอาเปรียบหรือไม่นั้น คนงานส่วนใหญ่ร้อยละ 56.6 เห็นว่าพวกเขาถูกเอาเปรียบ โดยเฉพาะในเรื่องค่าแรงที่ต่ำ การไม่ขึ้นเงินค่าจ้างและการไม่ให้โบนัส

สิ่งที่คนงานไม่พอใจโรงงานคือการมีระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดในรายละเอียดเล็กๆน้อยๆ เช่นการแต่งกาย การพักและการพูดคุยกันบ้างจะถูกจับตามอง ค่าแรงที่ทางโรงงานจ่ายให้มันคนงานบางคนเห็นว่าน้อยเกินไป นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานบางอย่างไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อนอบอ้าวเกินไป และมีกลิ่นสารเคมี เป็นต้น

สำหรับเรื่องที่คนงานต้องการให้ทางโรงงานปรับปรุงคือ การปรับอัตราค่าจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงาน

เครื่องบกกรับเบอร์

1. โรงงานบางกอกกรับเบอร์ I และ II (บางกอกแหลม)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากโรงงานบางกอกกรับเบอร์ I และ II อยู่ใกล้เคียงกันจึงมิได้วิเคราะห์แยกโรงงาน เนื่องจากลักษณะการจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน คนงานตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์มีทั้งหมด 53 คน โดยมีคนงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 71.69 คนงานกลุ่มตัวอย่าง ดังกล่าวส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คือมีอายุอยู่ในช่วง 19-24 ปี ถึงร้อยละ 56.60 รองลงมาคือมีอายุอยู่ระหว่าง 25-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.53 มีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มีอายุเกิน 30 ปี กล่าวคือ มีคนงานเพียงร้อยละ 15.10 และ 3.77 ที่มีอายุอยู่ในช่วง 30-34 ปี และช่วง 35-39 ปี ตามลำดับ

ทางด้านสถานภาพครอบครัว คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 54.73 ยังเป็นโสด คนงานที่แต่งงานแล้วมีจำนวนร้อยละ 43.40 และที่แยกกันอยู่กับคู่สมรสมีจำนวนร้อยละ 1.87 ในหมู่คนงานกลุ่มตัวอย่างที่เคยสมรสแล้วนั้น เป็นผู้ที่มิบุตรแล้วคิดเป็นร้อยละ 66.67 ของผู้ที่เคยแต่งงานแล้ว

สำหรับระดับการศึกษาของคนงานกลุ่มตัวอย่างนั้นพบว่า คนงานมีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คือคิดเป็นร้อยละ 39.62 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 30.20 และ 16.98 ตามลำดับ มีคนงานเพียงร้อยละ 5.66 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา และคนงานร้อยละ 3.77 เท่านั้นที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี

คนงานกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานบางกอกรับเบอร์ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ 62.26 รองลงมาคือภาคกลางคิดเป็นจำนวนร้อยละ 35.85 และภาคเหนือ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.89

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ ร้อยละ 45.28 เคยทำงานในโรงงานแห่งอื่นมาก่อน ส่วนที่เคยทำงานด้านค้าขาย/บริการ และการเกษตร มีเพียงร้อยละ 13.21 และ 1.89 ตามลำดับ มีคนงานถึงร้อยละ 39.62 ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

คนงานกลุ่มตัวอย่างทำงานในโรงงานแห่งนี้มาเป็นเวลาดังต่อไปนี้ ตั้งแต่ 2 เดือน ถึง 25 ปี โดยมีคนงานที่ทำในโรงงานแห่งนี้มาเป็นเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวนร้อยละ 32.08 พวกที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.94 และทำงานนาน 6-10 ปี จำนวนร้อยละ 11.32 คนงานที่ทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป จนถึง 25 ปีนั้น มีเพียงร้อยละ 5.66 เท่านั้น

สำหรับตำแหน่งงานของคนงานกลุ่มตัวอย่างนั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.91 เป็นคนงานทั่วไป นอกนั้นเป็นนักวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 1.89 นักออกแบบ ร้อยละ 3.77 ที่ปรึกษาสายการผลิต ร้อยละ 3.77 ผู้ควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 3.77 และหัวหน้างาน ร้อยละ 1.89

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.68 เช้าบ้านหรือห้องอยู่อาศัย มีเพียงคนงานร้อยละ 9.43 ที่มีบ้านเป็นของตนเอง

รายได้สูงสุดของคนงานกลุ่มตัวอย่างคือ 20,000 บาท รายได้ต่ำสุด คือ 3,900 บาท รายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 6,100 บาท โดยคนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 81.13 มีรายได้ ในช่วง 3,900-6,000 บาทต่อเดือน

ลักษณะการจ้างงาน

สำหรับคนงานกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานทั่วไปจะมีรายได้จากค่าจ้างรายวัน วันละ 162 บาท นอกจากนี้ยังมีค่าเป้าหมาย คือ ถ้าคนงานสามารถทำงานได้ตามเป้า (จำนวนชิ้นงาน) ตามที่โรงงานกำหนด คนงานก็จะได้เงินค่าเป้าหมายเพิ่ม โดยเป้าหมายที่กำหนดนี้อาจมีหลายระดับ เป็น เป้า 1 (อัตราค่าจ้าง 162 บาท) เป้า 2 (175 บาท) หรือ เป้า 3 (210 บาท) หาก คนงานไม่สามารถทำตามเป้าหมายขั้นต่ำสุดได้เสร็จในเวลาทำงานปกติได้ คนงานต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อให้เสร็จงานตามเป้าหมายที่ทางโรงงานกำหนด

สำหรับคนงานที่เป็นคนงานฝีมือมีนอกเหนือจากคนงานทั่วไป จะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนตามลักษณะและอายุการทำงาน นอกจากนี้คนงานฝีมือเหล่านี้จะได้ค่าล่วงเวลา หรืออาจเป็นค่าชิ้นงานนอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือน

ลักษณะการจ้าง ทางโรงงานจะจ้างลูกจ้างทั่วไปเป็นลูกจ้างรายวัน โดยทำสัญญาจ้างเมื่อผ่านการทดลองงานเป็นเวลา 4 เดือนแล้ว สำหรับคนงานนอกเหนือจากคนงานทั่วไป จะทำสัญญาจ้างในลักษณะเป็นรายเดือน ทางโรงงานจะจ่ายค่าจ้าง ให้กับคนงานในทุก 2 สัปดาห์

คนงานโดยทั่วไปทำงานวันละ 8-14 ชั่วโมง ซึ่งเวลาทำงานที่เกินเวลาทำงานปกตินั้นเป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ทางโรงงานกำหนด

สำหรับค่าล่วงเวลาคนงานทั่วไปจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาแต่จะได้ค่าเป้าหมาย คนงานฝีมือนอกเหนือจากคนงานทั่วไปหากทำงานล่วงเวลาในวันธรรมดาจะได้ค่าล่วงเวลาเป็นรายชั่วโมง เท่ากับค่าจ้างปกติในวันธรรมดา และจะได้ค่าจ้างเป็น 2 เท่าหากทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

สำหรับเวลาพักนั้นทางโรงงานจะให้คนงานพักวันละ 1 ครั้ง ในตอนกลางวัน โดยตามกำหนดของโรงงานนั้นให้พักได้ไม่เกิน 1 ชั่วโมง แต่เนื่องจากการทำงานแบบเหมาจ้าง หรือการทำงานตามเป้าหมายทำให้คนงานไม่สามารถพักได้เต็มเวลาโดยทั่วไปแล้วคนงานจะใช้เวลาพักเพียง 15-30 นาที แล้วรีบกลับเข้าไปทำงานต่อเพื่อรีบทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

วันหยุดประจำสัปดาห์นั้นคนงานได้หยุดพักสัปดาห์ละ 1 วัน คือ วันอาทิตย์ และคนงานมีวันหยุดตามประเพณีปีละ 12-13 วัน วันหยุดพักผ่อนคนงานสามารถลาได้ปีละไม่เกิน 6 วัน สำหรับผู้ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ลาได้ตามที่ใบรับรองแพทย์ระบุ วันลาคลอดคนงานสามารถลาได้ทั้งหมด 90 วัน แต่จะได้รับเงินเดือนประมาณ 45-60 วัน การลาภิกจะไม่ได้รับค่าจ้าง การขึ้นค่าจ้างนั้น มีการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับ คนงานทั่วไป แต่สำหรับคนงานระดับสูงกว่าคนงานทั่วไปอาจมีการปรับรายปี และอาจปรับตามผลงาน ซึ่งแล้วแต่สภาพเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สำหรับการช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจนั้น โรงงานบางกอกรับเบอร์ ได้ให้ความช่วยเหลือแก่คนงานที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน โดยการจ่ายค่าจ้างให้ในกรณีขาดงานโดยคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 62.26 พอใจกับบริการด้านนี้ กลุ่มคนงานที่ไม่พอใจเห็นว่าควรจ่ายค่าทำขวัญ หรือค่าชดเชยนอกเหนือจากค่าแรงที่ได้รับ นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้ให้เงินพิเศษประจำปี หรือเงินโบนัสแก่คนงาน โดยคนงานคิดเป็นร้อยละ 47.17 พอใจกับเงินพิเศษที่ได้ ในขณะที่อีกร้อยละ 52.83 รู้สึกไม่พอใจเพราะได้รับน้อยไป และบางปีก็ไม่ได้รับ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ คนงานตัวอย่างเหล่านี้ยังให้ข้อมูลต่อไปว่าทางโรงงานมีชุดทำงานแจกฟรีแก่คนงานโดยคนงานร้อยละ 79.25 รู้สึกพอใจกับบริการในขณะที่คนงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าชุดที่แจกให้น้อยเกินไป ไม่พอเพียงกับความต้องการ

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ทางโรงงานได้จัดให้มีบริการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครก ห้องน้ำห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ บริการน้ำดื่มที่สะอาดและทางออกฉุกเฉิน และป้ายสัญลักษณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยบริการที่มีคนงานพอใจมากที่สุดคือ บริการน้ำดื่มที่สะอาด (98.11%) รองลงมาคือ การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน และป้ายสัญลักษณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย (90.57%) สำหรับบริการที่มีจำนวนคนงานพอใจในบริการน้อยเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ตามที่กล่าวมาคือ บริการระบายอากาศ น้ำและสิ่ง

โสโครก (75.47%) และการจัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกต้องลักษณะ (83.02%) โดยคนงานที่ไม่พอใจให้เหตุผลว่าการระบายอากาศไม่ดี รู้สึกร้อนอบอ้าว และอึดอัด นอกจากนี้ในด้าน ห้องน้ำห้องส้วมที่สะอาดถูกต้องลักษณะ คนงานที่ไม่พอใจในบริการให้เหตุผลว่าห้องน้ำมีจำนวนไม่พอเพียงและไม่สะอาดพอ สำหรับทางออกฉุกเฉิน และป้ายสัญลักษณ์ เกี่ยวกับความปลอดภัยนั้นคนงานส่วนมากที่พอใจเพราะป้ายสัญลักษณ์ชัดเจนดี แต่คนงานบางส่วนรู้สึกว่าทางออกฉุกเฉินมีน้อยจุดและคับแคบ

ด้านการรักษาพยาบาลนั้นคนงานร้อยละ 98.11 ตอบว่าทางโรงงานมีบริการเครื่องมือปฐมพยาบาล คนงานกลุ่มตัวอย่างทุกคนกล่าวว่าทางโรงงานจัดให้มีห้องพยาบาล นอกจากนี้คนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 88.68 ตอบว่ามีบริการพยาบาลประจำตลอดวัน ในขณะที่คนงานร้อยละ 49-50 ตอบว่ามีบริการพยาบาลประจำตามเวลา และมีแพทย์ประจำตามเวลาและตลอดวัน ส่วนบริการรถรับส่งผู้บาดเจ็บนั้นมีคนงานร้อยละ 90.57 ตอบว่าทางโรงงานจัดบริการไว้ให้

ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้นทางโรงงานจัดให้มีแว่นตากันแสง ถุงมือ หมวกแข็ง รองเท้า อุปกรณ์ปิดปากและจมูก เครื่องป้องกันเสียง และอุปกรณ์อื่นๆ โดยอุปกรณ์ที่มีบริการแก่คนงานโดยทั่วไปคืออุปกรณ์ปิดปาก/จมูก โดยที่คนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบว่ามีอุปกรณ์ดังกล่าวแจกแก่ทุกคน อุปกรณ์ที่มีให้กับคนงานส่วนใหญ่รองลงมาคือ เครื่องป้องกันเสียง ถุงมือ แว่นตากันแสง และรองเท้า โดยมีคนงานตอบว่าตนได้รับแจกอุปกรณ์ดังกล่าวร้อยละ 81.13, 77.36, 69.81 และ 67.92 ตามลำดับ ส่วนหมวกแข็งนั้นมีคนงานไม่ถึงครึ่งตอบว่าตนได้รับแจกอุปกรณ์ดังกล่าว

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานเพียงร้อยละ 13.21 และประสบอุบัติเหตุนอกการทำงานเพียงร้อยละ 9.43 แต่คนงานคิดเป็นร้อยละ 79.25 กล่าวว่าการทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย เนื่องมาจากการสูดดมสารเคมี และอันตรายจากเครื่องจักร โดยที่ในปัจจุบันคนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีปัญหาสุขภาพคือ เป็นโรคมุมิแพ้ร้อยละ 28.30 โรคกระเพาะอาหารร้อยละ 20.75 อุบัติเหตุจากการทำงานร้อยละ 13.21 อุบัติเหตุจากการเดินทางร้อยละ 5.66 มีอาการปวดศีรษะเรื้อรังร้อยละ 49.06 ปวดเอว ชาตามตัว ร้อยละ 50.94 ปวดหู หูอื้อ ร้อยละ 15.09 และอาการอื่น ๆ ได้แก่ ปวดขา/หลัง ร้อยละ 15.09 จะเห็นว่าอาการเจ็บป่วยที่คนงานเป็นกันมากที่สุดคืออาการปวดเอว/ชาตามตัว ปวดศีรษะเรื้อรัง โรคมุมิแพ้ และโรคกระเพาะอาหาร

ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.81 ตอบว่ามีบริการแนะนำ เผยแพร่ความรู้ ส่วนบริการด้านการอบรมส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดีและนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยนั้น มีคนงานร้อยละ 60.37 และ 49.05 ตอบว่าทางโรงงานมีบริการด้านดังกล่าว

สำหรับการรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยนั้น คนงานร้อยละ 86.79 ตอบว่ามีบริการการให้การศึกษาหรือจัดอบรม ส่วนการจัดนิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัยนั้นมีคนงานร้อยละ 79.25 ตอบว่ามีการดำเนินการนี้ สำหรับคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยนั้นมีคนงานร้อยละ 75.47 ตอบว่ามี

สวัสดิการด้านบริการ

สำหรับสวัสดิการด้านบริการนั้นพบว่าทั้งบริการการเดินทางและบริการด้านที่อยู่อาศัยทางโรงงานมิได้จัดสวัสดิการใด ๆ ให้แก่คนงาน มีเพียงบริการด้านการจัดให้มีโรงอาหารเท่านั้นที่ทางโรงงานมิได้บริการ โดยคนงานร้อยละ 64.45 รู้สึกพอใจในโรงอาหารที่ทางโรงงานจัดไว้ให้

สำหรับบริการด้านนันทนาการนั้น บริการที่ทางโรงงานจัดให้แก่คนงานโดยทั่วไปอย่างทั่วถึงโดยมีคนงานเกินกว่าร้อยละ 80 ตอบว่ามีบริการ คือบริการห้องสมุด สถานรับเลี้ยงเด็ก และบริการให้คำปรึกษาโดยคนงานตัวอย่างร้อยละ 92.45 ตอบว่าโรงงานจัดให้มีห้องสมุดและคนงานกลุ่มดังกล่าวร้อยละ 81.13 ตอบว่ามีบริการให้คำปรึกษา และสถานรับเลี้ยงเด็ก ส่วนบริการด้านอื่น ๆ ที่เหลืออันได้แก่ บริการห้องพักผ่อน สถานที่เล่นกีฬา อุปกรณ์กีฬา การจัดงานเลี้ยงและงานรื่นเริง และสโมสรลูกจ้างนั้นมีคนงานไม่ถึงร้อยละ 30 ตอบว่ามีบริการเหล่านี้ โดยที่สโมสรลูกจ้างมีคนงานเพียง 5 คน (9.43%) เท่านั้นที่ตอบว่ามีบริการด้านนี้

ด้านสภาพแรงงาน

คนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่าไม่มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรงงานแต่อย่างใด และคนงานไม่ทราบและไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหรือไม่ สำหรับพวกเขาแล้วร้อยละ 73.58 มีความต้องการให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานขึ้นในโรงงานโดยที่คนงานร้อยละ 67.92 ต้องการจะเข้าเป็นสมาชิกสภาพแรงงานหากมีการจัดตั้งขึ้น

ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน

มีคนงานกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 62.26 รู้สึกว่าการทำงานในโรงงานแห่งนี้มีความมั่นคงส่วนที่เหลือร้อยละ 37.74 รู้สึกไม่มั่นคง โดยเหตุผลที่คนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเห็นว่าเป็นสาเหตุของความรู้สึกไม่มั่นคงคือ อัตราค่าจ้างต่ำเกินไป (26.41%) เหตุผลที่คนงานกลุ่มดังกล่าวอ้างถึงรองลงมาคือการทำงานไม่ก้าวหน้า (22.64%) นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอีก 3 ประการที่คนงานอ้างว่าทำให้พวกเขารู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานที่นี้คือการกลัวถูกเลิกจ้าง (15.09%) การทำงานเสี่ยงอันตราย (15.09%) และการทำงานหนักเกินไป (15.20%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 62.26 คิดว่าค่าจ้างที่พวกเขาได้รับนั้นมีความเป็นธรรม สำหรับเวลาทำงานที่โรงงานกำหนดพวกเขาส่วนใหญ่ (71.69%) ก็มีความเห็นว่าเหมาะสมเช่นเดียวกัน นอกจากนี้คนงานเกินกว่าร้อยละ 80 เห็นว่าอัตราค่าจ้างในระหว่างคนงานระดับเดียวกัน สวัสดิการระหว่างคนงานระดับเดียวกัน การรับคนเข้าทำงานและการเลิกจ้างมีความเป็นธรรม แต่สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นคนงานกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 67.92 เท่านั้นที่เห็นว่าเป็นธรรม คนงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมให้เหตุผลว่าการขึ้นค่าจ้างมีน้อยมา ส่วนมากจะขึ้นค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น ทำให้ไม่มีความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของคนงานเก่ากับคนงานเข้าใหม่

สำหรับการร้องทุกข์ คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 81.13 เห็นว่า ทางโรงงานมีการเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ และพวกเขาร้อยละ 75.47 มีความต้องการที่จะร้องทุกข์หากเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น

สำหรับสาเหตุการถูกเลิกจ้างที่คนงานกลุ่มตัวอย่างเคยพบเห็นหรือรับทราบข้อมูลมานั้น สาเหตุที่คนงานกล่าวถึงมากที่สุดคือการเลิกจ้างเพราะการลงโทษคนกระทำผิด โดยมีคนงานร้อยละ 41.50 เคยพบเห็นการถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุนี้ ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ได้แก่การขมขื่น การยื่นข้อเรียกร้อง การฟ้องร้องสถานประกอบการ การหยุดงานประท้วง การเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ การเป็นพยานในกรณีเรียกร้องนายจ้าง และการที่ถูกจ้างใช้สิทธิอื่น ๆ ตามกฎหมายนั้น มีคนงานเพียงไม่กี่คนร้อยละ 10 เท่านั้น ที่เคยพบเห็นการถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุตามที่กล่าวมา มีคนงานถึงร้อยละ 20.78 ที่พบเห็นการถูกเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือการที่คนงานออกจากงานเองเพราะถูกบีบให้ออก โดยการมอบหมายภาระงานให้คนงานทำมากเกินไป จนคนงานไม่สามารถปฏิบัติตามได้ และยังมีสาเหตุการเลิกจ้างอื่น ๆ อีกจำนวนเล็กน้อย คือการทำผิดกฎระเบียบ การขาดงานบ่อยและการทะเลาะวิวาท

สำหรับปริมาณเนื้องานนั้นคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 56.60 เห็นว่ามีความเหมาะสม ที่เหลืออีกนั้นเห็นว่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้นทำให้คนงานทำนั้นสูงเกินไป ทำให้คนงานต้องทำงานเกินเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา สำหรับความรู้สึกว่าถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบนั้นปรากฏว่ามีคนงานเป็นจำนวนมากกว่าครึ่ง กล่าวคือคนงานร้อยละ 52.83 เห็นว่าพวกเขาถูกเอารัดเอาเปรียบโดยนายจ้าง โดยเฉพาะการเอารัดเอาเปรียบในแง่ให้ค่าจ้างที่ต่ำไป และการตั้งเป้าหมายงานที่สูงเกินไป ทำให้พวกเขาต้องทำงานเกินจากเวลาทำงานปกติ แม้ว่าจะมีค่าเป้าหมายให้แต่ก็ถือว่าน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับที่ต้องทำงานล่วงเวลาหลายชั่วโมง ทำให้การเข้าออกงานไม่เป็นเวลาดำเนินเร่งมากก็ต้องมาทำแต่เช้าและเลิกงานค่ำ

สำหรับการดำเนินการตามข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และความห่วงใยของโรงงานต่อสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนงานนั้น คนงานส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 56 เห็นว่าทางโรงงานดำเนินการตามข้อเรียกร้องและห่วงใยสวัสดิภาพและสวัสดิการของคนงานบ้างในบางครั้ง

ต่อข้อคำถามที่ว่าพวกเขาไม่พอใจโรงงานในเรื่องใดบ้างนั้น คนงานส่วนใหญ่ตอบว่าพวกเขาไม่พอใจในเรื่องค่าแรงที่ต่ำเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ การตั้งเป้าหมายงานที่สูงเกินกว่าที่จะทำภายในเวลาทำงานปกติทำให้คนงานมีเวลาพักผ่อนน้อย นอกจากนี้ยังมีคนงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวนหนึ่งรู้สึกไม่พอใจหัวหน้างานที่พูดจา และปฏิบัติต่อคนงานไม่เหมาะสม มีความลำเอียงและเลือกปฏิบัติ คนงานกลุ่มตัวอย่างบางคนไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะการระบายอากาศไม่ดี ทำให้ร้อนอบอ้าวมาก

สิ่งที่คนงานกลุ่มตัวอย่างต้องการให้โรงงานปรับปรุงคืออัตราค่าจ้างควรปรับให้สูงขึ้น ควรมีการปรับค่าแรงทุกปีรวมทั้งการจ่ายโบนัสควรจะทำอย่างสม่ำเสมอทุกปี การตั้งเป้าหมายควรปรับ

ให้ต่ำลง สภาพและสวัสดิการการทำงานควรปรับปรุง เช่น ควรเพิ่มพัสดุ ควรมีห้องพักผ่อน สถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์กีฬา ตลอดจนควรมีเวลาพักผ่อนสั้นๆ ในช่วงเช้าและบ่ายด้วย นอกจากนี้ควรให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อคนงานให้ดีกว่านี้

2. โรงงานรังสิตฟุตแวร์

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คนงานกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานรังสิตฟุตแวร์ ที่ได้รับการสัมภาษณ์มีทั้งสิ้น 43 คน โดยส่วนใหญ่เป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 74.40 คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คือมีงานคิดเป็นร้อยละ 37.20 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คนงานร้อยละ 27.90 และ 20.90 มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี และ 17-20 ปี ตามลำดับ มีคนงานเพียงร้อยละ 14 ที่มีอายุเกิน 30 ปี

คนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เกินกว่าครึ่ง (51.20%) ยังมิได้แต่งงาน ที่เหลือนอกนั้นแต่งงานและมีบุตรแล้ว

สำหรับระดับการศึกษานั้นพบว่า คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงร้อยละ 46.50 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 25.50 และมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 16.30 มีคนงานกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 7 และ 4.70 เท่านั้นที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรีตามลำดับ

คนงานกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานรังสิตฟุตแวร์ ส่วนใหญ่เป็นคนที่มาจกภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาคือภาคกลางร้อยละ 34.80 และภาคเหนือร้อยละ 16.30 มีคนบางเพียงส่วนน้อยที่มาจากภาคใต้และภาคตะวันออก (4.70% และ 2.40%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 46.50 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ส่วนคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20.90 เคยทำงานในโรงงานที่อื่นมาก่อน ขณะที่คนงานร้อยละ 18.60 และ 14 เคยทำงานเกี่ยวกับการค้าขาย/บริการ และการเกษตร

คนงานกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานในโรงงานแห่งนี้ตั้งแต่ 2 เดือน ถึง 20 ปี โดยคนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 32.50 ทำงานในโรงงานแห่งนี้น้อยกว่า 1 ปี และคนงานร้อยละ 46.50 มีระยะเวลาการทำงานในโรงงานแห่งนี้มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี คนงานที่ทำงานเกิน 10 ปี ขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 4.70

สำหรับตำแหน่งงานนั้นพบว่าคนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 69.80 เป็นคนงานทั่วไป ที่เหลือนอกนั้นเป็นที่ปรึกษาสายการผลิต (7%) ผู้ควบคุมคุณภาพ (7%) และคนงานเฉพาะด้าน เช่น นักออกแบบ และเลขานุการ เป็นต้น (16.20%)

ในด้านที่อยู่อาศัย คนงานส่วนใหญ่ร้อยละ 53.50 เช่าบ้านหรือห้องอยู่ คนงานร้อยละ 32.60 มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ที่เหลือนอกนั้นบางส่วนอยู่หอพักของโรงงาน (11.60%) และอาศัยอยู่กับเพื่อน (2.30%)

รายได้ต่อเดือนของคณงานกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่เดือนละ 3,000 บาท ถึง 12,000 บาท โดยคิดเป็นรายได้เฉลี่ยประมาณ 5,000 บาท คณงานส่วนมากเกินกว่าร้อยละ 80 มีรายได้ในช่วง 3,000-6,000 บาท

ลักษณะการจ้างงาน

คณงานทั่วไป จะมีรายได้จากค่าจ้างรายวัน วันละ 130 บาท นอกจากนี้ยังมีรายได้จากค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 24-30 บาท และค่าเป้าหมาย

สำหรับการจ้างงานทางโรงงานจะทำสัญญาจ้างลูกจ้างทั่วไปในลักษณะเป็นรายวัน ส่วนคณงานนอกเหนือจากคณงานทั่วไปจะทำสัญญาจ้างเป็นลักษณะรายเดือน โดยทางโรงงานจะจ่ายค่าจ้างให้คณงานทุก ๆ 2 สัปดาห์ คณงานโดยทั่วไปทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง

สำหรับค่าล่วงเวลาคณงานทั่วไปอาจจะได้รับค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 24-50 บาท ซึ่งส่วนมากคณงานไม่ค่อยได้รับค่าล่วงเวลาแต่จะเป็นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายโดยคณงานจะได้รับเป็นค่าเป้าหมาย ส่วนคณงานนอกเหนือจากคณงานทั่วไปจะได้รับค่าล่วงเวลาคิดตามอัตราเงินเดือน หรือค่าเหมาชิ้นงาน ส่วนค่าล่วงเวลาในวันหยุดจะได้รับเป็น 2 เท่าของวันทำงานปกติ ทั้งคณงานทั่วไปและผู้ที่มีโชคคณงานทั่วไป

สำหรับเวลาพักนั้นคณงานสามารถพักได้วันละ 1 ครั้ง ครั้งละประมาณ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ในตอนกลางวัน ซึ่งคณงานส่วนมากจะต้องรีบกลับเข้าไปทำงานให้เร็วที่สุดเพื่อจะได้ปริมาณงานที่มากขึ้น

คณงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ ส่วนวันหยุดตามประเพณีทางโรงงานอนุญาตให้คณงานหยุดได้ตามปฏิทิน ปีละ 12-13 วัน นอกจากนี้คณงานที่ผ่านการทดลองงานและทำงานมานานพอสมควรสามารถลาพักผ่อนได้ปีละ 6 วัน คณงานสามารถลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างได้หากมีใบรับรองแพทย์มายืนยัน แต่ในกรณีลาทิ้ง จะไม่ได้รับค่าจ้าง การลาคลอดคณงานมีสิทธิลาได้ 90 วัน แต่จะได้รับเงินเดือนประมาณ 45-60 วัน

การขึ้นค่าจ้างนั้นมีการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับคณงานทั่วไป สำหรับคณงานระดับสูงกว่าคณงานทั่วไปอาจมีการปรับรายปี ซึ่งแล้วแต่ภาวะเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ทางโรงงานรังสิตฟุตแวร์ ได้จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจ คือการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยการจ่ายค่าแรงให้ในกรณีขาดงานโดยมีคณงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.80 รู้สึกพอใจกับการช่วยเหลือนี้ คณงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจเพราะไม่ได้รับค่าทำขวัญ หรือเงินชดเชย แต่อย่างไรก็ตาม การช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจอีกรายการหนึ่งที่โรงงานจัดให้แก่คณงานคือการให้เงินพิเศษประจำปีหรือเงินโบนัส โดยคณงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.70 รู้สึกพอใจ ส่วนคณงานที่เหลืออีกร้อยละ 23.30 นั้นรู้สึกว่าได้รับน้อยไปและไม่สม่ำเสมอทุกปี นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้แจกชุดทำงานให้แก่คณงานโดยคณงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งคณงานส่วนใหญ่คิด

เป็นร้อยละ 79.06 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่เหลือนอกนั้นไม่พอใจ เพราะเห็นว่าจำนวนชุดที่แจกให้ไม่พอเพียงกับความต้องการ

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

บริการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่คนงานกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลแน่ชัดว่ามี คือ การจัดให้มีบริการระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก โดยมีคนงานกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกพอใจร้อยละ 90.69 คนงานที่รู้สึกไม่พอใจเพราะเห็นว่าการระบายอากาศไม่ดีพอ ทำให้ร้อนและอบอ้าวมาก บริการที่ทางโรงงานจัดให้รายการต่อมาคือ การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งมีคนงานถึงร้อยละ 95.34 รู้สึกพอใจในบริการ ส่วนคนงานที่ไม่พอใจนั้นเห็นว่าห้องน้ำห้องส้วมยังไม่สะอาดพอ นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้จัดให้มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดโดยคนงานถึงร้อยละ 97.67 รู้สึกพอใจในบริการ ส่วนที่เหลือนอกนั้นไม่แน่ใจในความสะอาดของน้ำ สำหรับทางออกฉุกเฉิน และป้ายสัญลักษณ์นั้น ทางโรงงานได้จัดให้มีขึ้นเช่นเดียวกัน โดยคนงานร้อยละ 97.67 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่ไม่พอใจซึ่งมีเพียงร้อยละ 2.33 นั้นรู้สึกกลัวว่าถ้าเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นจริงทางออกฉุกเฉินอาจไม่พอเพียง

การช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่าง เกินกว่าร้อยละ 88 ยืนยันว่าทางโรงงานจัดบริการด้านต่อไปนี้ไว้ให้คือ จัดเตรียมเครื่องมือปฐมพยาบาล (100%) ห้องพยาบาล (100%) การมีพยาบาลประจำตลอดวัน (88.37%) และมีรถรับส่งคนงาน (97.67%) ส่วนรายการอื่นๆ อันได้แก่ มีพยาบาลประจำตามเวลา มีแพทย์ประจำตลอดวัน และตามเวลานั้น คนงานไม่ถึงครึ่งให้ข้อมูลว่ามี กล่าวคือ มีคนงานเพียงร้อยละ 20.93 ที่กล่าวว่ามีพยาบาลประจำตามเวลา และคนงานร้อยละ 44.18 กล่าวว่าไม่มีแพทย์ประจำตามเวลา มีคนงานร้อยละ 51.6 ที่กล่าวว่าไม่มีแพทย์ประจำตลอดวัน

สำหรับด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้น อุปกรณ์ที่มีบริการให้กับคนงานโดยทั่วไป ซึ่งมีคนงานกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าร้อยละ 88 กล่าวว่าได้รับบริการคือ แวนตากันแสง (88.37%) ถุงมือ (95.34%) อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก (97.67%) และเครื่องป้องกันเสียง (88.37%) ส่วนหมวกแข็งและรองเท้า นั้นมีคนงานเพียงร้อยละ 60.46 และ 69.76 ที่กล่าวว่าได้รับบริการ ซึ่งอาจเป็นลักษณะของงานที่จำเป็นต้องใช้ ซึ่งมีได้มีให้คนงานในทุกแผนก

สำหรับการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นมีคนงานเพียงร้อยละ 11.62 เท่านั้นที่เคยประสบอุบัติเหตุ ส่วนอุบัติเหตุนอกการทำงานนั้นมีคนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุร้อยละ 18.60 มีคนงานถึงร้อยละ 51.16 ซึ่งเกินกว่าครึ่งของคนงานกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าการทำงานของพวกเขามีผลต่อสุขภาพร่างกายโดยเห็นว่าเขาอาจได้รับอันตรายจากสารเคมีประเภททาวและอื่นๆ รวมทั้งจากเครื่องจักรด้วย โดยในปัจจุบันนี้คนงานกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีอาการของโรคต่างๆคืออาการปวดเอว/ขาตามตัวร้อยละ 41.86 โรคภูมิแพ้ โรคปวดศีรษะเรื้อรัง และอาการปวดหลังและขา ร้อยละ 25.58

อาการปวดหู หูอื้อ ร้อยละ 16.27 โรคกระเพาะอาหารร้อยละ 4.65 มีคนงานเพียงร้อยละ 2.32 ได้รับความบาดเจ็บจากการเดินทาง

ส่วนการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในหมู่คนงานนั้น คนงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 81.39 ตอบว่าเขาได้รับการอบรมการส่งเสริมสุขภาพที่ดีที่จัดโดยทางโรงงาน ส่วนคำแนะนำเผยแพร่ความรู้ และการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยนั้น มีคนงานร้อยละ 79.06 และ 72.09 กล่าวว่าเขาได้รับบริการดังกล่าวจากโรงงาน

สำหรับการรณรงค์ชักจูงให้คนงานตระหนักถึงความสำคัญ ของความปลอดภัยนั้น คนงานเกินกว่าร้อยละ 83 ตอบว่า เขาได้รับบริการจากทางโรงงานในด้านการตีประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย (90.69%) นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย (83.72%) และการศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย (83.72%) ส่วนการมีคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยนั้น มีคนงานร้อยละ 76.74 ที่เห็นว่าทางโรงงานจัดให้มีขึ้น

สวัสดิการด้านบริการ

คนงานกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าทางโรงงานจัดให้มีรถรับส่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหากอยู่ในบริเวณที่อยู่อาศัยในละแวกโรงงาน สำหรับคนงานที่อยู่ห่างโรงงานออกไปทางโรงงานได้จัดหาพาหนะไว้ให้แต่คนงานต้องออกค่าใช้จ่ายเอง นอกจากนี้ทางโรงงานได้จัดรถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลาด้วย ส่วนการที่ทางโรงงานออกค่ารถให้แก่คนงานนั้นไม่มีคนงานผู้ใดตอบว่าทางโรงงานให้บริการดังกล่าว

บริการด้านที่อยู่อาศัยนั้นทางโรงงานมีบ้านหรือห้องพักให้เช่า นอกจากนี้ยังมีโรงอาหารซึ่งมีคนงานร้อยละ 86.04 พอใจโรงอาหารที่ทางโรงงานจัดไว้บริการแก่คนงาน

ด้านนันทนาการนั้นบริการที่มีคนงานตอบว่ามีบริการมากที่สุด คือ ร้อยละ 81.39 คือสถานที่เล่นกีฬา รองลงมาคือบริการให้คำปรึกษา (46.51%) ซึ่งเป็นการให้คำปรึกษาระหว่างคนงานกับหัวหน้างาน นอกจากนี้คนงานยังกล่าวว่าทางโรงงานยังมีการจัดงานเลี้ยงงานรื่นเริงร้อยละ 41.86 ซึ่งงานรื่นเริงดังกล่าวมีเฉพาะเทศกาล เช่น ปีใหม่ เท่านั้น ส่วนบริการด้านอื่นๆ มีผู้ตอบว่าทางโรงงานจัดให้มีบริการแก่คนงานเป็นจำนวนน้อยคือ ไม่เกินร้อยละ 31 ได้แก่อุปกรณ์กีฬา 30.02% สถานรับเลี้ยงเด็ก 3.95% ห้องสมุด (25.55%) และห้องพักผ่อน (9.30%) แสดงว่ายังขาดบริการด้านดังกล่าวอยู่มาก

ด้านสภาพแรงงาน

คนงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดตอบว่า ขณะนี้ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแต่อย่างใด และพวกเขาไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งขึ้นหรือไม่ โดยที่คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 72.09 ต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น และหากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น คนงานร้อยละ 74.4 มีความต้องการเข้าเป็นสมาชิก

ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน

คนงานกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 76.69 ตอบว่า พวกเขารู้สึกมั่นคงในการทำงานในโรงงานแห่งนี้ ส่วนคนงานที่เหลือรู้สึกไม่มั่นคง โดยเหตุผลที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่มั่นคงที่คนงานเลือกตอบมากที่สุดร้อยละ 16.27 คืออัตราค่าจ้างต่ำเกินไป รองลงมาคือ การทำงานไม่ก้าวหน้า ร้อยละ 9.3 และเหตุผลอื่นๆ อันได้แก่ การอยากเปลี่ยนงาน การไม่มีงานเข้ามาทำให้บางช่วงไม่มีงานทำร้อยละ 9.30 การทำงานหนักเกินไป การไม่พอใจในหัวหน้างาน และการทำงานเสี่ยงอันตรายนั้นมีคนงานเพียงร้อยละ 2.32, 4.65 และ 2.33 ที่รู้สึกว่าเป็นเหตุผลที่ทำให้รู้สึกไม่มั่นคง

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 76.74 เห็นว่าเขาได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และร้อยละ 93.02 เห็นว่าเวลาทำงานที่โรงงานกำหนดมีความเหมาะสม สำหรับความยุติธรรมในด้านต่างๆ นั้นคนงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เกินกว่าร้อยละ 88 เห็นว่าเขาได้รับความเป็นธรรมในแง่การได้รับสวัสดิการในหมู่คนงานระดับเดียวกัน (97.67%) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการรับคนเข้าทำงาน (88.37%) และการเลิกจ้าง (100%) ข้อที่คนงานเห็นว่าพวกเขาได้รับความเป็นธรรมน้อยที่สุดคืออัตราค่าจ้างระหว่างคนงานในระดับเดียวกันคือมีคนงานร้อยละ 74.41 ที่เห็นว่าเป็นธรรมโดยคนงานที่เห็นว่าไม่เป็นธรรมส่วนมากเพราะเห็นว่าคนงานที่ทำงานมาเกบางครั้งได้เงินเท่ากัน หรือน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อย

สำหรับการเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์นั้น มีคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 79.06 เห็นว่าทางโรงงานมีการเปิดโอกาสให้คนงานร้องทุกข์ และพวกเขาร้อยละ 67.44 ต้องการจะร้องทุกข์เวลามีปัญหาเกิดขึ้น สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการร้องทุกข์นั้นให้เหตุผลว่าร้องทุกข์ไปก็เท่านั้น ทางโรงงานไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือและบางส่วนกลัวความยุ่งยาก

สำหรับสาเหตุที่ทาง โรงงานเคยเลิกจ้างลูกจ้างที่คนงานกลุ่มตัวอย่างพบเห็นมากที่สุดคือการลงโทษคนกระทำความผิด (39.53%) และสาเหตุอื่นๆ ได้แก่ การทะเลาะวิวาท เมาสุราอาละวาด การขาดงานบ่อย และการทำงานไม่ได้ตามที่โรงงานกำหนดซึ่งคนงานเห็นว่าเป็นการบีบให้คนงานลาออกทางอ้อม (41.86%) ส่วนสาเหตุอื่นๆ ที่คนงานพบเห็นบ้างได้แก่ การทำการข่มขู่ (2.32%) การยื่นข้อเรียกร้องและการหยุดงานประท้วง (4.65%) และการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ (2.32%)

สำหรับปริมาณเนื้องานที่ทาง โรงงานมอบให้คนงานทำนั้นคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74.41 เห็นว่ามีความเหมาะสม มีคนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.2 เห็นว่าตนถูกเอาเปรียบโดยทาง โรงงาน โดยให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าถูกเอาเปรียบในแง่ค่าจ้างที่ต่ำเกินไปเมื่อเทียบกับการทำงานหนักและการขึ้นอัตราค่าจ้างนั้นมีน้อยครั้งมาก

สำหรับการดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ และความเป็นห่วงในสวัสดิการและและสวัสดิภาพของคนงานนั้น คนงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.2 และ 58.1 เห็นว่าทางโรงงานดำเนินการให้ในบางครั้ง และคำนึงถึงสวัสดิภาพและสวัสดิการของคนงานในบางครั้งเท่านั้น

สิ่งที่คนงานกลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่พอใจโรงงาน คือการได้ค่าแรงที่ต่ำเกินไป ในขณะที่ปริมาณงานมีมาก นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ดีพอ เช่นอากาศร้อนอบอ้าว ห้องน้ำ ห้องส้วมไม่สะอาด สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สถานที่เล่นกีฬา และห้องพักผ่อนมีไม่เพียงพอ

สิ่งที่คนงานต้องการให้โรงงานปรับปรุงคือ การปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น การปรับลดเป้าหมายและปริมาณงาน สภาพการทำงานควรมีการปรับปรุง เช่น การเพิ่มพัฒนา การทำความสะอาด การขจัดกลิ่นเหม็นของสารเคมี การมีโรงอาหารอยู่ใกล้ ๆ และควรมีสถานที่พักผ่อนมากกว่านี้

3. โรงงานอินโนเวชั่น

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คนงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์เป็นคนที่มาจากโรงงานอินโนเวชั่นจำนวน 32 คน โดยทั้งหมดเป็นคนงานหญิง มีอายุเฉลี่ยประมาณ 25 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี ร้อยละ 37.5 และอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 34.38 คนงานที่มีอายุช่วง 26-30 ปี จำนวนร้อยละ 18.75 มีคนงานเพียงร้อยละ 9.37 เท่านั้นที่มีอายุเกิน 35 ปี

คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 87.50 แต่งงานแล้วและในจำนวนนี้ร้อยละ 81.25 มีบุตรแล้ว

สำหรับระดับการศึกษา คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 81.25 จบการศึกษาระดับประถมศึกษามีคนงานเพียงร้อยละ 12.5 และ 6.25 ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 68.75 มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหลือนอกนั้นมาจากภาคกลาง

คนงานเหล่านี้ประมาณร้อยละ 70 เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว โดยคนงานร้อยละ 40.62 เคยทำงานในโรงงานแห่งอื่นมาก่อน คนงานที่เคยทำงานด้านการค้าขายและงานบริการและการเกษตรมีเป็นจำนวนร้อยละ 18.75 และ 9.38 ตามลำดับ คนงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนมีร้อยละ 31.25

สำหรับระยะเวลาในการทำงานนั้น คนงานร้อยละ 53.12 ทำงานในโรงงานแห่งนี้มาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี คนงานที่ทำงานไม่ถึงปีมีจำนวนมากรองลงมาคือมีจำนวนร้อยละ 21.88 คนงานที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 7 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี มีจำนวนร้อยละ 15.63 คนงานที่ทำงานเกิน 9 ปีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 6.25 เท่านั้น ที่เหลือนอกนั้นทำงานมามากกว่า 3 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 6 ปี มีร้อยละ 3.12 และ

คนงานที่ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมดมีตำแหน่งงานเป็นคนงานทั่วไป ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 65.62 มีบ้านของตนเองที่เหลือนอกนั้นเช่าบ้านหรือห้องอยู่ (21.88%) บ้างก็เช่าหอพักของทางโรงงาน (6.25%) และอาศัยอยู่กับเพื่อน (6.25%)

ลักษณะการจ้างงาน

คนงานทั่วไปจะมีรายได้จากค่าจ้างรายวัน วันละ 130 บาท นอกจากนี้ยังมีรายได้จากค่าล่วงเวลาชั่วโมงละ 24-50 บาท และค่าเป้าหมาย ส่วนมากคนงานจะได้เป็นค่าเป้าหมายมากกว่าที่จะได้ค่าล่วงเวลา

ทางโรงงานทำสัญญาจ้างคนงานทั่วไปในลักษณะเป็นรายวัน โดยทางโรงงานจะจ่ายค่าจ้างให้คนงานทุก 2 สัปดาห์

โดยทั่วไปคนงานจะทำงานในเวลาทำงานปกติ วันละ 8-10 ชั่วโมง โดยจะมีเวลาพักวันละ 1 ครั้ง ตอนกลางวัน โดยทั่วไปคนงานจะมีเวลาพักประมาณ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง

คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ ส่วนวันหยุดตามประเพณีนั้นทางโรงงานอนุญาตให้คนงานหยุดได้ตามวันหยุดที่ระบุในปฏิทินปีละ 12-13 วัน คนงานประจำที่ผ่านการทดลองงานแล้วจะหยุดพักผ่อนได้ปีละไม่เกิน 6 วัน หากลาเกินจะไม่ได้ค่าจ้างในวันที่ลา สำหรับการลาป่วยคนงานสามารถลาได้ตามที่ระบุในใบรับรองแพทย์ คนงานหญิงสามารถลาคลอดได้ครั้งละไม่เกิน 90 วันและจะได้รับเงินเดือนไม่เกิน 45-60 วัน การขึ้นค่าจ้างนั้นทางโรงงานมีการปรับอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ทางโรงงานให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจแก่คนงาน โดยการจ่ายค่าแรงแก่ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน โดยมีคนงานที่พอใจร้อยละ 75 ส่วนที่เหลือไม่พอใจ เพราะเห็นว่าการช่วยเหลือนี้น้อยไป นอกจากนี้ทางโรงงานยังมีเงินพิเศษประจำปี หรือเงินโบนัสให้แก่คนงาน โดยมีคนงานร้อยละ 56.25 รู้สึกพอใจ คนงานที่เหลือรู้สึกไม่พอใจ เพราะเห็นว่าได้เงินโบนัสน้อย และมีการจ่ายไม่สม่ำเสมอทุกปี นอกจากนี้ทางโรงงานยังได้แจกชุดทำงานให้แก่คนงาน โดยคนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยมีคนงานร้อยละ 96.8 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่เหลือนอกจากนี้เห็นว่าควรเพิ่มจำนวนชุดที่แจกให้มากกว่านี้

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่าโรงงานมีการตรวจสุขภาพให้แก่คนงานหลังจากเข้ามาทำงานแล้ว โดยคนงานร้อยละ 87.5 รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่ไม่พอใจให้เหตุผลว่า การตรวจนั้นมีเฉพาะบางอย่างและการแจ้งผลยังไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ทางโรงงานจัดให้มีการระบายอากาศ น้ำและสิ่งโสโครกห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ บริการน้ำดื่มที่สะอาด และทางออกฉุกเฉิน ป้ายและสัญลักษณ์ โดยที่คนงานทั้งหมดรู้สึกพอใจในบริการ ในทุกรายการยกเว้นการจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะเท่านั้นที่มีคนงานร้อยละ 96.87 รู้สึกพอใจ

ด้านการรักษาพยาบาลคนงานเกือบทั้งหมดตอบว่าทางโรงงานจัดให้มีเครื่องมือปฐมพยาบาล (93.75%) ห้องพยาบาล (100%) พยาบาลประจำตลอดวัน (93.75%) มีแพทย์ประจำตาม

เวลา (87.5%) รถรับส่งคนเจ็บ (100%) ส่วนพยาบาลประจำตามเวลาและแพทย์ประจำตลอดวันนั้น มีคนงานเพียงร้อยละ 28.12 และ 12.5 ตอบว่ามีบริการ

ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้น มีคนงานเกินกว่าร้อยละ 90 กล่าวว่า ทางโรงงานมีอุปกรณ์ เว้นตากันแสง (96.87%) ถุงมือ (96.87) หมวกแข็งและอุปกรณ์ปิดปากและจมูก (96.87%) และ เครื่องป้องกันเสียง (90.62%) มีเพียงรองเท้ารายการเดียวที่มีคนงานเพียงร้อยละ 59.37 ตอบว่าได้รับ แจกอุปกรณ์ดังกล่าว

คนงานเพียงร้อยละ 6.25 และ 12.5 เท่านั้นที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และนอก การทำงานตามลำดับซึ่งนับว่าน้อยมาก

คนงานร้อยละ 40.62 ขอมรับว่าการทำงานในปัจจุบันมีผลต่อสุขภาพร่างกาย โดยเฉพาะ จากสารเคมี และกลิ่นเหม็น คนงานกลุ่มตัวอย่างมีอาการทางสุขภาพต่าง ๆ คือ ปวดเอว ชาตามตัว ร้อยละ 50 ปวดศีรษะเรื้อรัง ร้อยละ 37.5 อาการปวดหลังและขา ร้อยละ 31.25 อาการอื่น ๆ ได้แก่ โรคกระเพาะอาหารร้อยละ 28.12 และ โรคภูมิแพ้ร้อยละ 25

สำหรับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยนั้น คนงานเกินกว่าร้อยละ 93 กล่าวว่า ทางโรงงานมีการ ให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ (100%) และการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย (93.75%) ส่วนการอบรมส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดีนั้นมีคนงานเพียงร้อยละ 68.75 เท่านั้นที่กล่าวว่า พวกเขาได้รับบริการนี้

ในด้านการรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญ ของความปลอดภัยนั้นมีคนงาน ตัวอย่างกว่าร้อยละ 93 ตอบว่าทางโรงงานมีการจัด นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย (93.75%) และตีประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย (93.75%) ส่วนการให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัย และการตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยนั้นมีคนงานร้อยละ 81.25 และ 78.12 ตอบว่าทางโรงงานมีบริการให้

สวัสดิการด้านบริการ

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.5 กล่าวว่าทางโรงงานจัดบริการรถรับส่ง สำหรับผู้ที่ทำงาน ล่วงเวลา จัดรถให้โดยให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง หากคนงานพักอาศัยอยู่นอกเขตโรงงาน และมีรถ รับส่งโดยคนงาน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในกรณีที่คนงานมีที่พักอาศัยอยู่ใกล้เคียงกับโรงงาน

ด้านที่อยู่อาศัยทางโรงงานมีบ้านหรือห้องให้เช่า แต่ไม่มีที่อยู่ฟรีให้คนงาน

สำหรับบริการนันทนาการนั้นคนงานกล่าวว่าไม่มีบริการให้คำปรึกษา (78.12%) บริการสถานที่ เล่นกีฬา (56.25%) และการจัดงานรื่นเริงและงานเลี้ยง (28.12%) บริการอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ทาง โรงงานไม่ได้จัดบริการไว้ให้

ด้านสภาพแรงงาน

จากการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในโรงงาน แห่งนี้แต่อย่างใด และพวกเขาไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะให้การสนับสนุนหรือไม่ คนงานกลุ่มตัว

อย่าง ร้อยละ 46.87 มีความต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยคนงานเหล่านี้ร้อยละ 43.75 มีความต้องการที่จะเข้าเป็นสมาชิกหากมีการจัดตั้งสหภาพขึ้น

ด้านความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

มีคนงานตัวอย่างร้อยละ 71.87 รู้สึกมั่นคงในการทำงานในโรงงานแห่งนี้ มีคนงานเพียงร้อยละ 28.13 ที่รู้สึกไม่มั่นคงโดยเหตุผลที่มีคนงานอ้างว่าเป็นสาเหตุของความรู้สึกไม่มั่นคงเรียงตามลำดับคือ การกีดกันการถูกเลิกจ้าง (18.75%) ไม่พอใจหัวหน้างาน (15.12%) อัตราค่าจ้างต่ำและการทำงานไม่ก้าวหน้า (12.5%) และการทำงานเสี่ยงอันตราย (6.25%)

คนงานกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.37 และ 87.5 เห็นว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นธรรมและเวลาในการทำงานเหมาะสม คนงานส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้างของคนงานในระดับเดียวกัน (87.5%) สวัสดิการของคนงานในระดับเดียวกัน (100%) การรับคนเข้าทำงานและการเลิกจ้าง 93.75 สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นมีความยุติธรรมน้อยที่สุด (81.75%) เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยคนงานกล่าวว่าทางโรงงานไม่ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับคนงานมานานแล้ว

คนงานตัวอย่างร้อยละ 93.75 เห็นว่าทางโรงงานมีการเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ แต่มีคนงานเพียงร้อยละ 59.37 เท่านั้นที่ต้องการจะร้องทุกข์เวลามีปัญหา คนงานที่ไม่ต้องการร้องทุกข์ให้เหตุผลว่าร้องทุกข์ไปก็คงช่วยอะไรไม่ได้และอาจถูกหัวหน้างานเพ่งเล็ง

สำหรับสาเหตุการถูกเลิกจ้างนั้น สาเหตุที่คนงานพบเห็นมากที่สุด คือการเลิกจ้างเนื่องจากการลงโทษคนกระทำความผิด (34.37%) ส่วนคนงานร้อยละ 15.62 กล่าวว่าทางโรงงานเลิกจ้างคนงานที่ไม่สามารถทำงานได้ตามกำหนด และขาดงานบ่อย

คนงานร้อยละ 75 เห็นว่าปริมาณงานที่กำหนดโดยทางโรงงานมีความเหมาะสม ส่วนที่เหลือนั้นเห็นว่าเป้าหมายงานสูงเกินไป

มีคนงานเพียงร้อยละ 15.62 เท่านั้นที่รู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบ ซึ่งส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเหมือนลูก โกงค่าแรง

สำหรับการดำเนินการตามคำร้องทุกข์ของคนงาน และความเป็นห่วงในสวัสดิการและสวัสดิภาพของลูกจ้างนั้นคนงานมีความคิดเห็นว่าทางโรงงานดำเนินการบ้างเป็นบางครั้ง และห่วงใยในสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนงานในบางครั้ง

ค่าแรงที่คนงานได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับ ทำให้คนงานรู้สึกไม่พอใจโรงงาน นอกจากนี้คนงานยังรู้สึกไม่พอใจ ในด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานที่ร้อนอบอ้าว

คนงานกลุ่มตัวอย่างต้องการให้โรงงานปรับค่าแรงให้สูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันควรมีการปรับลดเป้าหมายงานให้ต่ำลง รวมทั้งควรมีการเพิ่มเบี้ยขยันให้แก่คนงาน ทางด้านสวัสดิการทางโรงงานน่าจะมีการปรับปรุงเรื่องความสะดวกของห้องน้ำ จัดให้มีโรงอาหารภายในโรงงานและการระบายอากาศให้ปลอดโปร่งกว่านี้

บทที่ 4

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพการจ้างงานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าในครั้งนี้ เป็นการ ศึกษาเฉพาะกรณีคนงานจากโรงงานในเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ฟุตแวร์ จำกัด และเครือบางกอกรับเบอร์ จำกัด โดยทำการสัมภาษณ์คนงานจำนวนทั้งสิ้น 231 คน ในจำนวนนี้เป็นคนงานจากโรงงานเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ 103 คน และจากเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ 128 คน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน สวัสดิการ สหภาพแรงงาน ปัญหาและความต้องการของคนงาน ตลอดจนความคิดเห็นของคนงานต่อสถานประกอบการ ผลการวิจัยมีโดยสรุปดังนี้

เครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ ฟุตแวร์ จำกัด

โรงงานในเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลคือโรงงานวงศ์ไพฑูรย์ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โรงงานสยามยูนิโซล และโรงงานไทยอันรา ฝัลดอนซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร โดยทำการสัมภาษณ์คนงานกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์จำนวน 40 คน โรงงานสยามยูนิโซลจำนวน 33 คน และโรงงานไทยอันรา ฝัลดอน 30 คน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 โรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของคนงานส่วนมากอยู่ในช่วง 20-25 ปี ส่วนใหญ่ยังไม่ได้แต่งงานคนงานจากโรงงานทั้ง 3 ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา โดยภูมิลำเนาเดิมของคนงานเหล่านี้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือ ภาคกลางและภาคเหนือ ในโรงงานไทยอันรา ฝัลดอน มีคนงานมาจากภาคใต้ด้วย คนงานส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำงานในโรงงานแห่งอื่นมาก่อน หรือไม่ก็เคยประกอบอาชีพเกษตรกร คนงานส่วนมากจะทำงานในโรงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมาได้ไม่นานนัก โดยในโรงงานสยามยูนิโซล และไทยอันรา ฝัลดอน นั้นคนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานปัจจุบันมายังไม่ครบปี ส่วนในโรงงานวงศ์ไพฑูรย์นั้น คนงานส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานดังกล่าวมาเป็นเวลา 2-5 ปี คนงานกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 โรงงานนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นคนงานทั่วไป สำหรับคนงานจากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์ ซึ่งไม่มีบริการที่พักอาศัยให้คนงานนั้นส่วนใหญ่เช่าบ้านหรือห้องอยู่ ส่วนคนงานจากโรงงานสยามยูนิโซล และไทยอันรา ฝัลดอนนั้นเนื่องจากทางโรงงานมีหอพักให้คนงานเช่าอยู่ จึงมีคนงานประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างที่เช่าหอพักที่ทางโรงงานจัดไว้ให้ ที่เหลือนอกนั้นเช่าที่พักที่มิใช่เป็นของโรงงานอยู่ คนงานในเครือวงศ์ไพฑูรย์มีรายได้ประมาณเดือนละ 4,000-6,000บาท

ลักษณะการจ้างงาน

โรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไฟฟูร์ย์ได้ทำสัญญาจ้างคนงานเป็นลูกจ้างรายวัน โดยจ่ายค่าแรงให้วันละ 162 บาท ค่าจ้างนี้ทางโรงงานจะจ่ายให้เดือนละ 2 งวด (2 สัปดาห์ครั้ง) นอกจากนี้คนงานยังมีรายได้จากค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน สำหรับค่าครองชีพ นั้นจะมีเฉพาะในโรงงานวงษ์ไฟฟูร์ย์เพียงแห่งเดียว โดยค่าล่วงเวลา จะได้ชั่วโมงละ 30 บาท ในวันธรรมดา และในวันหยุดจะได้ค่าแรงเป็น 2 เท่า ส่วนค่าครองชีพของคนงานในโรงงานวงษ์ไฟฟูร์ย์ คนงานจะได้เพิ่มเดือนละ 60 บาท โรงงานในเครือวงษ์ไฟฟูร์ย์ได้มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ แต่เป้าหมายนี้มีไว้ให้คนงานพยายามปฏิบัติให้ได้ตามเป้า หากคนงานไม่สามารถทำตามเป้าได้ หัวหน้าหรือที่ปรึกษาสายการผลิตจะเข้ามาพูดคุยหาสาเหตุว่าเพราะอะไร คนงานไม่ต้องทำงานเกินเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ได้รับค่าจ้างแต่อย่างใด นอกจากนี้คนงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย และไม่เคยหยุดงานจะได้รับเบี้ยขยันเพิ่มขึ้นทุกเดือน เดือนละ 25 บาทอีกด้วย

สำหรับเวลาทำงานนั้นคนงานทำในเวลาทำงานปกติ โดยทำวันละประมาณ 8-10 ชั่วโมง โดยมีเวลาพักวันละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง

คนงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันอาทิตย์ และมีวันหยุดตามประเพณีปีละ 12-13 วัน คนงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วสามารถลาพักผ่อนได้ไม่เกิน 6 วัน คนงานสามารถลาป่วยได้ตามใบรับรองแพทย์โดยได้รับค่าจ้าง หากลาเกิน 6 วัน คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้าง คนงานหญิงสามารถลาคลอดได้ไม่เกินครั้งละ 90 วัน โดยสามารถลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างได้ประมาณ 45-60 วัน

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ทั้ง 3 โรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไฟฟูร์ย์มีการจัดสวัสดิการที่เป็นการช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจคล้ายคลึงกัน คือมีการให้ความช่วยเหลือในกรณีคนงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยให้การรักษาพยาบาล และจ่ายค่าแรงให้ในกรณีต้องขาดงานหรือไม่สามารถทำงานได้ แต่ไม่มีการจ่ายค่าทำขวัญหรือเบิกเงินชดเชย นอกจากนี้โรงงานในเครือวงษ์ไฟฟูร์ย์มีเงินเบี้ยขยันให้กับคนงานที่ทำงานได้ตามที่โรงงานกำหนด และไม่เคยขาดงานเลยไม่ว่ากรณีใดๆ โดยจะมีเงินเพิ่มจากค่าแรงปกติเดือนละ 25 บาท หากคนงานมีการลาหยุดงานเบี้ยขยันจะต้องเริ่มใหม่จากขั้นต่ำ บริการอีกด้านหนึ่งที่มีในโรงงานในเครือวงษ์ไฟฟูร์ย์ คือการจัดให้มีร้านขายอาหารราคาถูก บริการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้คนงานส่วนใหญ่รู้สึกพอใจ ส่วนคนงานที่ไม่พอใจนั้นเหตุผลส่วนใหญ่เนื่องมาจากเงินช่วยเหลือในกรณีประสบอุบัติเหตุ และเงินเพิ่มเบี้ยขยันนั้นน้อยเกินไป และถ้าหากขาดงานก็จะต้องเริ่มรับเบี้ยขยันจกขั้นต่ำใหม่ นอกจากนี้ในด้านร้านขายอาหารราคาถูก คนงานบางส่วนยังรู้สึกว่าราคาอาหารที่ขายนั้นยังไม่ถูกจริง สำหรับค่าครองชีพนั้นมีในโรงงานวงษ์ไฟฟูร์ย์แห่งเดียว ซึ่งมีคนงานส่วนน้อยที่ไม่พอใจเพราะเห็นว่าพวกเขาได้รับน้อยไป

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

สวัสดิการด้านนี้ที่ทางโรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไพฑูรย์จัดให้เป็นบริการที่มีความจำเป็น และต้องการโดยทั่วไป เช่น ห้องน้ำห้องส้วม การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก และการบริการ น้ำดื่มที่สะอาด โดยคนงานส่วนใหญ่มีความพอใจ จะมีคนงานบางส่วนรู้สึกไม่พอใจอยู่บ้างก็เนื่อง จากบริการในแต่ละด้านมีน้อยไปและยังไม่สะอาดพอ

สำหรับบริการด้านรักษาพยาบาลนั้นในทุกโรงงานจะมีเครื่องมือปฐมพยาบาล ห้อง พยาบาล พยาบาลประจำตลอดวัน และมีแพทย์ประจำตามเวลา ส่วนอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้น ทุก โรงงานจะจัดอุปกรณ์ปิดปากและจมูก แว่นกันแสง ถุงมือ และเครื่องป้องกันเสียง ไว้ให้แก่คนงาน โดยทั่วๆ ไป ส่วนรองเท้าและหมวกแข็ง นั้นมิให้คนงานบางกลุ่มเท่านั้น ซึ่งแสดงว่างานที่ทำนั้นคง จะมีความเสี่ยงในเรื่องสารเคมี ฝุ่นละออง และแสงสว่างที่อาจเป็นอันตรายและเสียงของเครื่องจักร ที่ตั้งจนอาจเป็นอันตราย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลด้านความเสี่ยงที่คนงานให้ไว้คือ คนงานกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่ง เห็นว่าการทำงานของพวกเขามีผลต่อสุขภาพร่างกาย และโรคหรืออาการผิดปกติที่คนงาน ในเครือ บริษัทวงษ์ไพฑูรย์เป็นกันมากคือ อาการปวดเอว/ชาตามตัว อาการปวดศีรษะเรื้อรัง และอาการปวด หู หูอื้อ นอกจากนี้ยังมีอาการของ โรคภูมิแพ้ และโรคกระเพาะอาหารอีกด้วย

ส่วนใหญ่โรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไพฑูรย์ทำการรณรงค์ชักจูงให้คนงานตระหนักถึง ความสำคัญของสุขภาพอนามัย โดยการให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคร้ายต่าง ๆ และทำ การรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความปลอดภัยโดยวิธีการตีประกาศข้อมูล ชักชวนและให้ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย

สวัสดิการด้านบริการ

ทางโรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไพฑูรย์ได้มีการจัดการรับส่งไว้ให้พนักงาน โดยให้คนงาน ออกค่าใช้จ่ายเอง ในกรณีที่คนงานพักในที่พักที่ทางโรงงานจัดไว้ให้ในกรณีของโรงงานสยามยูนิ โซลและไทยอันรา ไฟล่อนทางโรงงานจะจัดรถรับส่งคนงานฟรี สำหรับที่อยู่อาศัยนั้นมีโรงงาน สยามยูนิโซล และไทยอันรา ไฟล่อน (ซึ่งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร) เท่านั้น ใน ด้านนันทนาการนั้น โรงงานในเครือบริษัทวงษ์ไพฑูรย์ส่วนใหญ่จัดให้มีห้องสมุด งานเลี้ยงรื่นเริง ประจำปี และการให้คำปรึกษา โดยบริการด้านอื่นๆ ยังขาดแคลน หรือไม่มีการจัดให้คนงานเลย เช่น สถานที่เล่นกีฬา อุปกรณ์กีฬา ห้องพักผ่อน สโมสรลูกจ้าง และสถานรับเลี้ยงเด็ก

ด้านสภาพแรงงาน

โรงงานในเครือวงษ์ไพฑูรย์ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแต่อย่างใด โดยที่คนงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้วพวกเขาก็จะเข้าเป็นสมาชิก ส่วนทางโรงงานจะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนคนงานกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจ และไม่ทราบว่าทางโรงงาน

คืออย่างไร ส่วนเหตุที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นนั้นพวกคนงานกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า เพราะไม่มีผู้นำ และคนงานไม่กล้าทำเพราะกลัวถูกเลิกจ้าง

ความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

สำหรับความมั่นคงในการทำงานนั้น คนงานในโรงงานวงศ์ไพฑูรย์และสยามยูนิโซลส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งเห็นว่ามี ความมั่นคง แต่คนงานในโรงงานไทยฮันรา ไฟลอน มีคนงานกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกไม่มั่นคงเกินกว่าครึ่ง เหตุผลที่ทำให้คนงานใน 3 โรงงานนี้รู้สึกไม่มั่นคงคือ การทำงานหนักเกินไป งานไม่ก้าวหน้า และอัตราค่าจ้างต่ำ นอกจากนี้ปริมาณงานที่ไม่แน่นอนทำให้คนงานกลัวการถูกเลิกจ้าง

คนงานกลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 โรงงานเห็นว่าค่าตอบแทนการทำงาน ปริมาณงานที่กำหนด และเวลาการทำงานที่กำหนดมีความยุติธรรมดี นอกจากนี้การปฏิบัติต่อคนงานในระดับเดียวกันในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการรับคนเข้าทำงานและการเลิกจ้าง มีความยุติธรรม

คนงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เห็นว่าทางโรงงานมีการเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์และพวกเขาก็จะร้องทุกข์ถ้ามีปัญหา

ส่วนสาเหตุการถูกเลิกจ้างนั้นส่วนใหญ่เนื่องจาก การเมาสุราอาละวาด ทะเลาะวิวาท การไม่ทำตามกฎระเบียบของทางโรงงานและการลงโทษคนกระทำความผิด

สำหรับการให้ความสนใจในสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนงาน ตลอดจนการปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของคนงานนั้น คนงานส่วนใหญ่เห็นว่าทางโรงงานให้ความสนใจและให้การช่วยเหลือบ้างเป็นบางครั้ง

คนงานจากโรงงานวงศ์ไพฑูรย์ และสยามยูนิโซลประมาณร้อยละ 30 เห็นว่าพวกเขาถูกนายจ้างเอาเปรียบ ในขณะที่มีคนงานร้อยละ 50 จากโรงงานไทยฮันรา ไฟลอน เห็นว่าพวกตนถูกนายจ้างเอาเปรียบ

สำหรับข้อที่คนงานกลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่พอใจโรงงานคือการที่โรงงานสร้างกฎระเบียบมาให้คนงานปฏิบัติตามมากเกินไป โดยมีคนตรวจสอบพฤติกรรมของคนงานทำให้รู้สึกไม่อิสระ นอกจากนี้ก็เป็นเรื่องที่ทางโรงงานจ่ายโบนัสไม่สม่ำเสมอ การปฏิบัติต่อคนงานไม่เหมาะสม และการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำไปไม่พอกับค่าครองชีพ

สิ่งที่คนงานกลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีการปรับปรุงคือ การปรับอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้น และการปรับปรุงสวัสดิการและสวัสดิภาพการทำงาน ตลอดจนการปรับลดระเบียบที่เคร่งครัดเกินไป

เครือข่ายทางกอกรับเบอร์ จำกัด

โรงงานในเครือข่ายทางกอกรับเบอร์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลคือ โรงงานบางกอกรับเบอร์ I และ II โรงงานรังสิตฟุตแวร์ และโรงงานอินโนเวชั่น 2 โรงงานแรกตั้งอยู่ในเขตบางคอ

แหลม กรุงเทพมหานคร ส่วนอีก 2 โรงงานตั้งอยู่ใน อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์คนงานทั้งสิ้น 128 คน ในจำนวนนี้เป็นคนงานจากโรงงานรับเบอร์ I และ II 53 คน คนงานจากโรงงานรังสิตฟุตแวร์ 43 คน และคนงานจากโรงงานอินโนเวชั่น 32 คน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คนงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์จากทั้ง 3 โรงงานนั้นส่วนใหญ่เป็นคนงานหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี คนงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีจำนวนใกล้เคียงกันยกเว้นโรงงานอินโนเวชั่นที่คนงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว สำหรับคนงานที่มีครอบครัวแล้วส่วนใหญ่ใหญ่มีบุตรอย่างน้อย 1 คน คนงานกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีภูมิสำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คนงานเหล่านี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานอื่นมาก่อน หรือไม่ก็เคยทำการค้าขาย/บริการและการเกษตรมาก่อน และมีระยะเวลาการทำงานในโรงงานปัจจุบันมาประมาณ ไม่เกิน 5 ปี คนงานที่ถูกสัมภาษณ์นี้ส่วนใหญ่เป็นคนงานทั่วไป โดยที่ส่วนมากเช่าบ้าน/ห้องอยู่อาศัย มีคนงานเพียงส่วนน้อยที่เช่าที่พักอาศัยที่ทางโรงงานจัดไว้ให้ คนงานส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 3,000-6,000 บาทต่อเดือน

ลักษณะการจ้างงาน

โรงงานในเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์ได้ทำสัญญาจ้างคนงานในลักษณะเป็นรายวันโดยคนงานได้รับค่าจ้างวันละ 162 บาท หากโรงงานตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ สำหรับโรงงานที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะได้รับค่าจ้างวันละ 130 บาท นอกจากค่าจ้างรายวันแล้วคนงานยังมีรายได้อื่นๆ อีก คือค่าเป้าหมายซึ่งจะมีหลายระดับในแต่ละระดับหากคนงานทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายก็จะได้ค่าเป้าหมายเพิ่ม แต่คนงานจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหากคนงานทำงานเกินเวลาเพราะถือว่าเป็นงานเหมาซึ่งคนงานจะต้องทำให้เสร็จ ลักษณะเช่นนี้จะเห็นชัดเจนมากในโรงงานบางกอกรับเบอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนโรงงานรังสิตฟุตแวร์และอินโนเวชั่นจะมีทั้งลักษณะการทำงานตามเป้าหมาย และการทำงานล่วงเวลาซึ่งในวันธรรมดาจะได้รับค่าจ้างวันละ 24-30 บาท หากเป็นวันหยุดจะได้รับเป็น 2 เท่า ของวันทำงานปกติ การจ่ายค่าจ้างทั้ง 3 โรงงานจะจ่ายเงินให้คนงานทุก 2 สัปดาห์ คนงานโดยทั่วไปจะทำงานในเวลาทำงานปกติวันละ 8-14 ชั่วโมง เวลาทำงานที่มากเกินเวลาทำงานปกติโดยทั่วไปนั้นคนงานกล่าวว่าเป็นการทำงานเพื่อให้เสร็จตามเป้าหมาย

คนงานมีเวลาพักวันละ 1 ครั้ง ช่วงรับประทานอาหารกลางวัน โดยทางโรงงานอนุญาตให้พักได้ 1 ชั่วโมง แต่คนงานต้องรีบกลับเข้าไปทำงานเพื่อให้เสร็จตามเป้าหมายจึงมีเวลาพักเพียง 15-30 นาทีเท่านั้น ซึ่งจะเห็นชัดในโรงงานบางกอกรับเบอร์ ซึ่งใช้ระบบการตั้งเป้าหมายงาน สำหรับในแต่ละสัปดาห์ คนงานจะมีวันหยุด 1 วัน คือวันอาทิตย์ ในแต่ละปีคนงานมีวันหยุดตามประเพณี 12-13 วัน การลาป่วยคนงานสามารถลาโดยได้รับค่าจ้างได้หากมีใบรับรองแพทย์ คนงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วลาพักก่อนได้ปีละไม่เกิน 6 วัน ส่วนการลาถึงคนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ การขึ้นค่าจ้างสำหรับคนงานทั่วไป มีการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

โรงงานในเครือบริษัทบางกอกบริบเบอร์ทั้ง 3 โรงงานมีการจัดสวัสดิการในทุกๆด้านคล้ายคลึงกัน สำหรับทางด้านเศรษฐกิจนั้นได้จัดให้มีการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน การจ่ายโบนัสและการแจกชุดทำงานฟรีให้แก่คนงาน แต่การช่วยเหลือในด้านต่างๆมีน้อย เช่น การช่วยเหลือคนงานที่ประสบอุบัติเหตุผ่านทางโรงงานเพียงแต่จ่ายค่าแรงและให้การรักษาพยาบาล การจ่าย โบนัสก็มีเป็นบางปีตามภาวะเศรษฐกิจเท่านั้น

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

คนงานในโรงงานอิน โนเวชั่นเพียงแห่งเดียวที่กล่าวว่าทางโรงงานตรวจสอบสุขภาพฟรีให้แก่คนงานขณะทำงาน นอกนั้นคนงานไม่แน่ใจว่ามีบริการนี้ในโรงงานของคนหรือไม่ สำหรับบริการที่คนงานทุกโรงงานให้ข้อมูลว่าทางโรงงานจัดให้คือ การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ การบริการน้ำดื่มที่สะอาด การจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน ป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัย

สำหรับด้านการรักษาพยาบาลนั้น คนงานส่วนใหญ่ตอบว่าทางโรงงานจัดให้มีบริการเครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล พยาบาลประจำตลอดวัน แพทย์ประจำตามเวลาและรรับส่งคนเจ็บ

ทางด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยนั้น อุปกรณ์ที่ทางโรงงานจัดให้กับคนงานเป็นส่วนใหญ่คือ อุปกรณ์ปิดปากและจมูก เครื่องป้องกันเสียง และถุงมือ อุปกรณ์ที่จัดให้คนงานน้อยมากคือ รองเท้าและหมวกแข็ง ส่วนการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานและนอกรการทำงานนั้นเกิดขึ้นเป็นจำนวนน้อย มีคนงานกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งที่เห็นว่าการทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกายเนื่องจากสารเคมี กลิ่นเหม็นของสารเคมี และอันตรายจากเครื่องจักร โดยคนงานส่วนใหญ่มีอาการผิดปกติ คือ อาการปวดแหว/ชาตามตัว ปวดศีรษะเรื้อรัง ปวดขา ปวดหลัง โรคภูมิแพ้และโรคกระเพาะอาหาร

ทางโรงงานมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่คนงานโดยการให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและมีการอบรมส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดีนอกจากนี้ทางโรงงานยังมีการณรงค์ให้คนงานตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย โดยการติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย และการจัดนิทรรศการความปลอดภัย

สวัสดิการด้านบริการ

ทางด้านบริการการเดินทางนั้นทางโรงงานได้จัดบริการรถรับส่งเฉพาะคนงานที่ทำงานล่วงเวลา และบริการรถรับส่งโดยคนงานออกค่าโดยสารเองใน โรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนด้านที่อยู่อาศัยมีเพียงโรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้นที่มีที่พักให้คนงานเช่าอยู่ สำหรับโรงอาหารทางโรงงานได้จัดให้มีขึ้นภายในโรงงานบางกอกบริบเบอร์และรังสิตฟู้ดแวร์ แต่ในโรงงานบางกอกบริบเบอร์ไม่มีอาหารจำหน่ายในโรงอาหาร สำหรับโรงงานรังสิตฟู้ดแวร์มีโรง

อาหารและอาหารจำหน่าย แต่อยู่ไกลจากส่วนที่คนงานทำงานมาก ส่วนโรงงานอิน โนเวชั่น ไม่มีโรงอาหารแต่อย่างใด

สวัสดิการด้านนันทนาการ

โรงงานในเครือบริษัทบางกอกบริบเบอร์ มีการจัดบริการนันทนาการแตกต่างกันไป โดยคนงานในโรงงานบางกอกบริบเบอร์ I และ II เกินกว่าครึ่งตอบว่าทางโรงงานได้จัดให้มีห้องสมุด บริการให้คำปรึกษาและสถานรับเลี้ยงเด็ก แต่ในโรงงานรังสิตฟุตแวร์และโรงงานอิน โนเวชั่น คนงานเกินกว่าครึ่งขึ้นไปตอบว่ามีบริการสถานที่เล่นกีฬา และบริการให้คำปรึกษาแต่ไม่มีสถานรับเลี้ยงเด็ก

ด้านสภาพแรงงาน

ทั้ง 3 โรงงานไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด และพวกเขาก็ไม่แน่ใจว่าทางโรงงานจะให้การสนับสนุนในการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่ คนงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น และพวกเขาส่วนใหญ่ก็มีความต้องการเข้าเป็นสมาชิก

ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน คนงานเกินกว่า 3 ใน 5 รู้สึกมั่นคงในด้านการทำงานในโรงงานของตน คนงานที่เหลือนอกนั้นรู้สึกไม่มั่นคงเพราะเห็นว่าอัตราค่าจ้างต่ำเกินไป การทำงานไม่ก้าวหน้าและ ก้าวการถูกเลิกจ้าง ในโรงงานอิน โนเวชั่นนั้นมีสาเหตุที่คนงานกลุ่มตัวอย่างเลือกตอบเป็นจำนวนมากอีกสาเหตุหนึ่งคือการไม่พอใจหัวหน้างาน เพราะการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

สำหรับในด้านการจ่ายค่าจ้างและเวลาการทำงานที่โรงงานกำหนดให้ นั้นคนงานส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นธรรมและเหมาะสม ส่วนอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของคนงานในระดับเดียวกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การรับคนเข้าทำงานและการเลิกจ้างคนงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นธรรมเช่นกัน

คนงานส่วนใหญ่เห็นว่าโรงงานมีการเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ และพวกเขาส่วนใหญ่ก็ต้องการที่จะร้องทุกข์เมื่อมีปัญหา สำหรับสาเหตุการเลิกจ้างที่คนงานพบเห็นบ่อยคือ การลงโทษคนกระทำผิด และสาเหตุอื่นๆ เช่นการเมาสุราอาละวาด การหยุดงานบ่อย และการไม่รับผิดชอบต่องาน

คนงานส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่ง เห็นว่าปริมาณงานที่ทางโรงงานกำหนดมีความเหมาะสม โดยที่คนงานในโรงงานบางกอกบริบเบอร์ ซึ่งใช้ระบบการตั้งเป้าหมายขั้นค่าสูงมาก มีจำนวนคนงานที่เห็นว่าเนื้องานไม่เหมาะสมมากกว่าโรงงานอื่นๆ ซึ่งก็สอดคล้องกับจำนวนคนงานที่รู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบ มีคนงานจากโรงงานบางกอกบริบเบอร์เกินกว่าร้อยละ 50 รู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบ ซึ่งสูงกว่าอีก 2 โรงงาน ซึ่งมีประมาณร้อยละ 37.2 (รังสิตฟุตแวร์) และ 15.62 (อิน โนเวชั่น)

สำหรับเรื่องการค้าเนินการตามคำร้องทุกข์และการเอาใจใส่ในสวัสดิการและสวัสดิภาพของคณงานนั้น คณงานส่วนใหญ่เห็นว่าทางโรงงานการค้าเนินการตามคำร้องทุกข์ และสนใจในสวัสดิการและสวัสดิภาพบ้างพอสมควร

สรุปการเปรียบเทียบสภาพการจ้างงานระหว่างเครือบริษัท

ในแง่ลักษณะทั่วไปของคณงานนั้นมีความคล้ายคลึงกันมาก ไม่ว่าจะเป็อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา ภูมิถิ่นเนาเดิม ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการทำงานและรายได้

ลักษณะการจ้างงานก็เช่นเดียวกันคือมีการทำสัญญาจ้างเป็ลูกจ้างรายวัน อัตราค่าจ้างก็ไม่ได้มีความแตกต่างกันเพราะได้รับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะแตกต่างกันในเรื่องรายได้นอกเหนือจากค่าจ้างรายวัน คือ เครือบริษัททวงศัไฟฟูรุย์จะมีเบี้ยขยันเพิ่มขึ้นทุกเดือนหากคณงานทำงานได้ตามเป้าหมายและไม่มีวันลา การทำงานเกินเวลาก็จะได้ค่าล่วงเวลา ส่วนโรงงานในเครือบางกอกกรับเบอร์นั้นใช้ระบบการกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำ ซึ่งการจ่ายค่าจ้างจะจ่ายตามเป้าหมายงานที่คณงานทำได้โดยคณงานต้องทำงานได้ตามเป้าหมายขั้นต่ำถึงจะได้ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน หากทำไม่ได้ตามเป้าหมายในเวลาทำงานปกติคณงานจะต้องทำงานเกินเวลา โดยไม่ได้รับค่าจ้างล่วงเวลา ซึ่งมีคณงานเป็จำนวนมากบ่นว่าทางโรงงานตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปทำให้ต้องทำงานเกินเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา แม้เวลาในช่วงพักกลางวันก็ได้พักรับประทานอาหารกลางเพียง 15-30 นาทีเท่านั้น เพราะต้องรีบเข้าทำงานให้ได้ตามเป้าที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

ในแง่วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี การลาป่วย ลากิจ และการลาคลอดนั้นคณงานในทั้ง 2 เครือบริษัทมีสิทธิหยุดและลาได้ไม่แตกต่างกัน

ส่วนการปรับอัตราค่าจ้างนั้นในทุกโรงงานของทั้ง 2 เครือบริษัทมีการปรับอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น

ส่วนการช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกันมากนัก มีเพียงเงินโบนัสที่คณงานในเครือบริษัททวงศัไฟฟูรุย์ตอบว่าในรอบปีที่แล้วมาไม่มีแต่เคยมีในปีก่อนๆ ส่วนคณงานในเครือบริษัทบางกอกกรับเบอร์ตอบว่าเคยมีในปีก่อนๆ สรุปแล้วก็คือ 2 เครือบริษัทเคยให้โบนัสแก่คณงานในปีก่อนๆ สำหรับชุดทำงานนั้นมีแจกให้ในโรงงานเครือบางกอกกรับเบอร์

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและค่านันทนาการก็มีความคล้ายคลึงกันใน 2 เครือบริษัทคือทางโรงงานจะจัดให้มีบริการพื้นฐานที่จำเป็นเท่านั้น ลักษณะปัญหาสุขภาพก็คล้ายคลึงกัน การเผยแพร่ความรู้และการรณรงค์ชักจูงให้คณงาน ตระหนักถึงความปลอดภัยในทั้ง 2 เครือบริษัทก็มีกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน คณงานส่วนใหญ่รู้สึกพอใจกับการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆที่โรงงานมีให้ในทุกภายในทุกหมวด

สำหรับด้านสภาพแรงงานนั้นไม่มีการจัดตั้งในทั้ง 2 เครือบริษัทและคณงานจากทั้ง 2 เครือบริษัทมีความต้องการให้มีการจัดตั้ง และพวกเขาต้องการจะเข้าเป็สมาชิกอีกด้วย

สำหรับความคิดเห็นต่อโรงงานด้านความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานนั้น มีคนงานจำนวนไม่ถึงร้อยละ 50 ที่รู้สึกเช่นนี้ และสาเหตุของความรู้สึกไม่มั่นคงนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกันทั้ง 2 เครือบริษัท ซึ่งก็เช่นเดียวกับด้านความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ ทั้งค่าจ้าง เวลาทำงาน การปฏิบัติในแง่ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลิกจ้างของคนงานในระดับเดียวกัน โรงงานในทั้ง 2 เครือบริษัทมีการเปิดประกาศให้ร้องทุกข์และคนงานก็มีความต้องการที่จะร้องทุกข์เช่นเดียวกัน

สำหรับสาเหตุการเลิกจ้างนั้นทั้ง 2 เครือบริษัทมีการเลิกจ้างคนงานด้วยสาเหตุที่คล้ายคลึงกัน ในแง่ความห่วงใยในสวัสดิการและสวัสดิภาพของคนงานนั้น คนงานทั้งจาก 2 เครือบริษัทเห็นว่าโรงงานมิให้บ้างบางครั้ง ปริมาณเนื้องานที่โรงงานกำหนดให้นั้นคนงานจากเครือบริษัทบางกอกรับเบอร์จะรู้สึกว่าจะไม่เหมาะสมมากกว่าคนงานในเครือบริษัทวงศ์ไพฑูรย์ ส่วนความรู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบนั้นทั้ง 2 เครือบริษัทมีลักษณะใกล้เคียงกันคือคนงานส่วนใหญ่ตอบว่าไม่รู้สึกว่าการจ้างเอาเปรียบ

เมื่อถามว่าคนงานรู้สึกไม่พอใจโรงงานในแง่ใดบ้าง คนงานจากทั้ง 2 เครือบริษัทตอบใกล้เคียงกันว่าพวกเขาไม่พอใจค่าแรงที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ปริมาณงานที่มากเกินไปเมื่อเทียบกับค่าแรง และสภาพการทำงานที่ร้อนอบอ้าวเกินไป ส่วนสิ่งที่พวกเขาต้องการให้มีการปรับปรุงคือการปรับอัตราค่าแรง การลดปริมาณงานให้น้อยลง และการดูแลจัดสวัสดิการและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากรายงานผลการศึกษายืนยันเห็นว่าคนงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสองเครือบริษัทมีสภาพการจ้างงาน สวัสดิการ ตลอดจนความคิดเห็นและความต้องการไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาโดยภาพรวมแล้วมีประเด็นที่น่าสนใจคือ

1. สภาพการจ้างงาน โดยทั่วไปมีลักษณะใกล้เคียงกันทั้งสองเครือบริษัท ประเด็นที่ควรพิจารณาคืออัตราค่าจ้างที่คนงานได้รับนั้นเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางรัฐบาลกำหนด ซึ่งค่าจ้างนี้จะคงที่ เพราะในแต่ละปีทางโรงงานไม่มีการขึ้นค่าจ้างให้กับคนงาน จะมีก็เพียงการปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในบางปีเท่านั้น ลักษณะเช่นนี้ทำให้คนงานที่ทำงานมานานได้ค่าจ้างเท่ากับคนงานที่เข้าใหม่ ซึ่งไม่น่าจะเป็นเช่นนี้ เพราะคนงานที่ทำงานมานานแล้วควรต้องมีทักษะและความชำนาญงานมากกว่า ซึ่งเขาควรได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นในส่วนนี้

2. ถึงแม้โรงงานจ้างคนงานเป็นรายวัน แต่การทำงานของคนงานมีลักษณะเป็นการทำงานตามเป้าหมายด้วยซึ่งเป็นลักษณะที่เห็นชัดเจนในโรงงานในเครือบางกอกรับเบอร์ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีคนงานเป็นจำนวนมากกล่าวหาว่าทางโรงงานตั้งไว้สูงมากจนไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จในเวลาทำงานปกติ ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา หากคิดเปรียบเทียบกันแล้วทำให้คนงานเสียเปรียบ

ศูนย์บรรณสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3. ด้านสวัสดิการ นอกเหนือจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ทั้งสองเครือข่ายที่มี การจัดสวัสดิการให้คนงานน้อยมาก โดยมากบริการที่จัดให้เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ซึ่งบริการดังกล่าวทำให้คนงานสามารถดำเนินชีวิตและทำงานให้กับโรงงานได้ตามปกติ แต่มีใ้มุ่งให้เกิดความอยู่ดีกินดีในหมู่คนงาน บริการสวัสดิการที่มีในแต่ละด้านก็ยังมีข้อควรปรับปรุงเช่น อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ทางโรงงานมีแจกให้กับคนงาน แต่คนงานก็ยังมีอาการเจ็บป่วยต่างๆ เช่นอาการปวดศีรษะเรื้อรัง อาการปวดเอว/ชาตามหัว และอาการปวดหู/หูอื้อ แสดงว่าอุปกรณ์ที่แจกให้กับคนงานไม่มีคุณภาพ หรือไม่คนงานก็อาจไม่ได้ใช้อุปกรณ์เหล่านั้น ซึ่งทางโรงงานควรมีมาตรการควบคุมทั้งในแง่คุณภาพและการใช้งาน นอกจากนี้ควรเพิ่มการให้ความรู้และแรงจูงใจให้คนงานเกิดความตระหนักในความสำคัญของความปลอดภัย

บริการที่ทั้งสองเครือข่ายยังขาดแคลนอยู่มากคือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่เล่นกีฬา รวมทั้งอุปกรณ์กีฬา ทางโรงงานควรจัดให้มีเพิ่มมากขึ้น

4. เนื่องจากไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในทั้งสองเครือข่าย ทำให้คนงานขาดผู้แทนขาดการรวมตัวกันของคนงาน และขาดการประสานงานกันระหว่างคนงานและนายจ้าง การสื่อสารถึงสภาพปัญหาและความต้องการของทั้งฝ่ายนายจ้างและคนงานจึงบกพร่อง ซึ่งน่าจะได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น

5. หากสังเกตจากตารางจะเห็นว่ามียุทธการในข้อคำถามหลายรายการที่คนงานไม่แน่ใจหรือไม่ทราบข้อมูล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนงานเหล่านี้ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีพึงได้ ทำให้คนงานเหล่านี้รู้สึกพอใจกับสิ่งที่โรงงานหยิบยื่นให้โดยไม่คิดจะเรียกร้องใดๆ นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจและความยากลำบากในการหางานทำ ทำให้คนงานรู้สึกว่าตนเองยังโชคดีกว่าคนอื่นๆ ที่ไม่มีงานทำ จึงยอมรับสภาพการทำงานของตนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ลักษณะการมองปัญหาแบบแยกส่วนของคนงานทำให้มองข้ามตัวระบบของการเอาเปรียบของนายจ้าง หรือองค์กรว่ามีความสัมพันธ์และเอื้ออำนวยให้เกิดการเอาเปรียบอย่างเป็นระบบอย่างไร เช่นคนงานส่วนน้อยจะรู้สึกว่าถูกนายจ้างเอาเปรียบแรงจากราคาแรงค่าและการโกงค่าแรงงานจากระบบการตั้งเป้าหมายงานในขณะที่สวัสดิการต่างๆที่มีให้ นั้น เป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่ต้องมีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้นายจ้างเท่านั้นเอง แต่เมื่อถามว่าเขาไม่พอใจโรงงานในเรื่องใด คนงานเกือบทั้งหมดจะตอบว่าไม่พอใจในเรื่องค่าจ้าง ปริมาณงานที่มากเกินไป และสวัสดิการบางด้านเท่านั้น ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพการจ้างงานตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ควรจะต้องมีการทำให้คนงานตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของเขาตามกฎหมาย นอกจากนี้คนงานควรจะต้องรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติโดยบริษัท (Corporate Codes of Conduct) ของสินค้าที่โรงงานผลิต ซึ่งสินค้าแต่ละประเภทจะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของนโยบายการจ้างงานและการผลิตไว้

มรณ

๗๖

๗๖๒๒๗

๒๕๔๓

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มคนงานในทุกระดับโดยไม่ต้องผ่านการจัดการของโรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งกว่านี้
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัย เพื่อคุณภาพการจ้างงาน และสภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมชนิดอื่นๆ ด้วย
3. ควรมีการศึกษการปฏิบัติตาม แนวทางการปฏิบัติโดยบริษัท(Codes of Conduct) ของสินค้าที่โรงงานแต่ละแห่งผลิต ว่ามีการปฏิบัติตามหรือละเมิดมากน้อยแค่ไหน การศึกษานี้ควรจะเก็บข้อมูลจากคนงาน โดยไม่ผ่านการจัดเตรียมกลุ่มคนงานจากโรงงานมาก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง
4. ควรทำวิจัยในลักษณะเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาถึงพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ที่คนงานควรได้รับ และทำการอบรมให้ความรู้ในสิ่งที่คนงานยังขาดอยู่

บรรณานุกรม

หนังสือ

- 1.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.
- 2.บริษัททงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด(มหาชน), รายงานประจำปี 2541 กรุงเทพฯ, 2541”
- 3.บริษัทบางกอกกรีนเบอร์ จำกัด(มหาชน), รายงานประจำปี 2541 กรุงเทพฯ, 2541.
- 4.ภาวะอุตสาหกรรมรองเท้ากีฬา ,วารสารประสาทสังข์ ฉบับเศรษฐกิจวิเคราะห์เดือนพฤษภาคม 2542.
- 5.กรุงเทพธุรกิจ, ทศวรรษเศรษฐกิจฟองสบู่ ,โรงพิมพ์บริษัทเนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด 2542.
- 6.ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, ทิศทางค่าจ้างในประเทศไทย, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “นโยบายค่าจ้างกับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย” วันที่ 3 ธันวาคม 2541 ณ. ห้องบอลรูม โรงแรมเมอร์เคียว กรุงเทพมหานคร.
- 7.Junya Yimprasert and Christopher Candland, Can Corporate Codes of Conduct Promote Labor Standards? : Evidence from the Thai Footwear and Apparel Industries, 1999.(อัดสำเนา)

อินเทอร์เน็ต

www.set.or.th

www.nike.com.

www.reebok.com



บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด(มหาชน) มีที่ตั้งโรงงานและสำนักงานใหญ่อยู่ที่เลขที่ 70/19 หมู่ที่ 6 ถ.เอกชัย แขวงบางบอน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150 โทร.(02)416-4642 แฟกซ์(02)416-1850

ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด ดำเนินธุรกิจหลักเป็นผู้ผลิตรองเท้ากีฬาคุณภาพและมาตรฐานสูงภายใต้เครื่องหมายการค้า “REEBOK” โดยทางบริษัทได้รับคำสั่งซื้อตรงจากบริษัทรีบอคอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นผู้จัดจำหน่ายในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ฟู้ดแวร์ จำกัด ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นโรงงานพาร์ตเนอร์ชิพของบริษัทรีบอค ในปีพ.ศ. 2534 บริษัท เริ่มเป็นตัวแทนจำหน่ายสายพานลำเลียงให้กับบริษัทสยามคอนเวนเยอร์ จำกัด ซึ่งสายพานลำเลียงดังกล่าวจะใช้ในขบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น โรงงานปูนซีเมนต์ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ

- 2530 -จดทะเบียนก่อตั้งบริษัทด้วยทุนจดทะเบียน 20 ล้านบาท
- 2531 -ได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในการผลิตรองเท้า
- 2532 -เริ่มดำเนินการผลิตรองเท้าและส่งออกไปยังต่างประเทศ โดยมีกำลังการผลิต 2.5 ล้านคู่ต่อปีและร่วมลงทุนกับบริษัทอาร์บีเค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคในประเทศไทย
- 2535 -ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทรีบอคอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ให้ เป็น โรงงานพาร์ตเนอร์ชิพ ซึ่งมีอยู่เพียง 5 โรงงานทั่วโลก ทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษเหนือผู้ผลิตทั่วไป
 - ร่วมรับทราบความต้องการของตลาดในอนาคตจากการพัฒนาและออกแบบร่วมกับทีมวิจัยและพัฒนาของบริษัทรีบอคทำให้สามารถปรับกลยุทธ์และวางแผนการผลิตได้อย่างรวดเร็ว
 - สิทธิพิเศษในการรับคำยืนยันสั่งซื้อล่วงหน้า 6 เดือนและได้รับทราบแผนการสั่งซื้อล่วงหน้า 1 ปี
 - สิทธิพิเศษในการรับใบสั่งซื้อจากรีบอคเป็นจำนวนอย่างน้อย 80%ของกำลังการผลิตต่อเดือนของวงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ปหรืออย่างน้อย 600,000 คู่/เดือน

- สามารถคัดเลือกผลิตรองเท้าในรุ่นที่มีปริมาณความต้องการสูงในตลาด ทำให้ลดต้นทุนการผลิตลงได้มาก
- 2536 -ก่อตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัยที่สุดในประเทศไทยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ CAD CAM ในการออกแบบและสามารถสร้างรองเท้าต้นแบบได้ภายในเวลาเพียง 48 ชั่วโมง
- ได้รับรางวัลที่ 1 ด้านประสิทธิภาพโดยรวม(คุณภาพ และการจัดส่งตรงเวลา)
- จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเป็นบริษัทมหาชนในปีเดียวกัน
- 2537 -รับรางวัลที่ 1 ด้านประสิทธิภาพโดยรวม
- 2538 -ขยายการลงทุนสู่อุตสาหกรรมค่าน้ำ เพื่อสร้างพันธมิตรธุรกิจและเสริมฐานการผลิตให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น
- ขยายการลงทุนสู่ธุรกิจการตลาดและจัดจำหน่ายในประเทศเพื่อเพิ่มปริมาณการขายและเป็นช่องทางการสำรวจและทดสอบการตอบสนองของตลาดและผู้บริโภค
- 2539 -กำลังผลิตรวม 7,200,000 คู่ต่อปี

นโยบายการผลิต

ด้านการผลิตในส่วนของโรงงานเดิม ซึ่งผลิตรีบอคตั้งอยู่ที่เขตบางบอนเนื้อที่กว่า 22 ไร่ ปัจจุบันมีกำลังผลิตรองเท้าสูงสุดประมาณ 6,600,000 คู่ต่อปี เนื่องจากบริษัทแม่มีความต้องการรองเท้าเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้บริษัทต้องเร่งผลิตรองเท้ารีบอคเพื่อส่งออกให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดโลก ดังนั้นจึงมีการขยายกำลังผลิต ด้วยการเตรียมเพิ่มโรงงานผลิตรองเท้าขึ้นอีก 1 แห่งในพื้นที่เขต 3 ซึ่งได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

การจัดจำหน่าย

บริษัทจะผลิตรองเท้าตามคำสั่งซื้อจากบริษัทรีบอคอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งบริษัทเป็นโรงงานพาร์ตเนอร์ชิพอยู่เท่านั้น โดยการขายต่างประเทศจะขายตรงแก่บริษัทรีบอคอินเตอร์เนชันแนล จำกัด เพียงรายเดียว ส่วนการขายในประเทศจะขายให้แก่บริษัทอาร์บีเค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งบริษัทถือหุ้นส่วนอยู่ สำหรับการเป็นตัวแทนจำหน่ายสายพานนั้นบริษัทจะใช้นโยบายขายตรงถึงผู้ใช้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมหนัก และมีการให้บริการหลังการขายตลอดจนการติดตั้ง โดยใช้ทีมเดียวกับที่ขายรองเท้า บริษัทอาร์บีเค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จะใช้ช่องทางการจำหน่ายผ่านร้านค้า ห้างสรรพสินค้า ทั้งในในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

นโยบายด้านราคา

บริษัทจะตั้งราคารองเท้าแตกต่างกันไปในแต่ละรุ่นที่ผลิต โดยเฉลี่ยแล้วจะมีกำไรขั้นต้นประมาณร้อยละ 30 ของต้นทุน ทั้งการจำหน่ายให้แก่บริษัทออร์บีเค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัท REEBOK INTERNATIONAL LIMITED โดยบริษัทออร์บีเค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด จะกำหนดราคาที่ทำให้ราคาของสินค้านำเข้า และสินค้าที่ผลิตภายในประเทศไม่แตกต่างกันมากนัก ลักษณะการขายของบริษัทมีลักษณะเป็นฤดูกาล โดยยอดขายในช่วงกันยายน-ธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงเทศกาลจะมียอดขายสูงกว่าในช่วงฤดูฝน

โรงงานพาร์ทเนอร์ชิพ (PARTNERSHIP)

การเป็นโรงงานพาร์ทเนอร์ชิพทำให้บริษัทได้รับสิทธิพิเศษในการเลือกรุ่นสินค้าและได้สิทธิในการรับคำสั่งซื้อสินค้าเพิ่มก่อนโรงงานอื่น ปัจจุบัน โรงงานที่เป็นพาร์ทเนอร์ชิพมีอยู่ 8 แห่ง ใน 4 ประเทศ คือ ไทย เกาหลี อินโดนีเซีย และจีน ในประเทศไทยมี 2 แห่ง คือ บริษัทวงศ์ไพฑูรย์พัสดุภัณฑ์ จำกัด และบริษัทสวาจึง (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีบริษัทใหญ่อยู่ที่เกาหลี โรงงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงงานพาร์ทเนอร์ชิพ จะต้องมีศูนย์วิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีกำลังผลิตเต็มที่ 250,000 คู่ต่อเดือน และต้องมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการออกแบบ เช่น คอมพิวเตอร์ ผลิตทั้งหน้าผ้าและพื้นรองเท้า

ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นใหญ่จำนวน 10 รายแรก ณ.วันที่ 30 ธันวาคม 2541

| รายชื่อผู้ถือหุ้น | จำนวนหุ้น | %ของจำนวนหุ้น |
|--|------------|---------------|
| 1.บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ จำกัด | 10,159,100 | 36.28 |
| 2.Thailand Securities Depository Limited | 2,364,400 | 8.44 |
| 3.นางรัตนา เมธีพุทธิ | 2,172,500 | 7.76 |
| 4.บริษัทสยามยูนิโซล | 2,000,000 | 7.14 |
| 5.นายคณัย กุดติกุล | 1,850,000 | 6.61 |
| 6.นายเจนต์ เทศมาสา | 1,320,000 | 4.71 |
| 7.นางสาวนพรัตน์ สิทธิดำรง | 1,285,000 | 4.59 |
| 8.นายวัชรานัน มาศกสิน | 1,100,000 | 3.93 |
| 9.บริษัทพรอสเพกต์โฮลดิ้ง จำกัด | 1,000,000 | 3.57 |
| 10.นางสาวบสพร จริยวิทยากุล | 940,000 | 3.36 |

คณะกรรมการบริหาร

| | |
|-------------------------|------------------------------|
| ประธานกรรมการ | นายชาญศักดิ์ วงศ์ไพฑูรย์ปิยะ |
| กรรมการผู้จัดการ | นายเอนก วงศ์ไพฑูรย์ปิยะ |
| กรรมการ | นายสุเทพ วงศ์ไพฑูรย์ปิยะ |
| ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ | นายวิจิตร สิริสิงห์ |
| ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ | นายศิริจักษ์ จรุงเวชธรรม |

ผลประกอบการ

นับตั้งแต่บริษัทได้เริ่มดำเนินการในปี 2532 บริษัทมีผลประกอบการพอสรุปได้ดังนี้ ปี 2532 บริษัทขาดทุนประมาณ 38 ล้านบาทและขาดทุนเพิ่มขึ้นเป็น 45 ล้านบาทในปี 2533 บริษัทเริ่มมีผลกำไรในปี 2534 จำนวน 21 ล้านบาทและเพิ่มขึ้นเป็น 91 ล้านบาทในปี 2535 ต่อมาในช่วงปี 2540 บริษัทประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจทำให้ขาดทุน 757 ล้านบาท แต่ในปี 2541บริษัทเริ่มฟื้นตัวและมีผลกำไรประมาณ 55 ล้านบาท

จุดเด่นขององค์กร

1.เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการผลิตการส่งออกและจัดจำหน่ายรองเท้ากีฬาทั้งในและต่างประเทศมากถึง 10 ปี

2.การประกอบการระดับนานาชาติ ได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 5 โรงงานพาร์ตเนอร์ชิพของรีบอค ซึ่งสามารถเป็นผู้ผลิตรองเท้าป้อนให้กับรีบอคในสัดส่วน ถึง 10-15 % หรือคิดเป็นการส่งออกถึง 95% ของการผลิตจากโรงงานของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

3.ได้รับสิทธิประโยชน์ในการทบทวนแนวโน้มตลาดของรีบอคและได้รับทราบแผนการส่งล่วงหน้า 1 ปี จึงสามารถปรับกลยุทธ์ และแผนการผลิตให้มีทิศทางที่ชัดเจน

4. พัฒนาคุณภาพระดับผู้นำ ด้วยการก่อตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็น 1 ใน 4 แห่งของโลกที่มีศูนย์วิจัยรีบอค

ความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.บริษัทมีนโยบายในการร่วมทุนที่ชัดเจนในอุตสาหกรรมต่อเนื่องเพื่อสนับสนุน ด้านวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์รีบอค โดยการเข้าถือหุ้นใน 3 บริษัท คือ บริษัท พี ลายลามิเนชั่น จำกัด บริษัท สยามยูนิโซล จำกัด และบริษัท พีเอนด์ดับบลิวเอ็นจีเนียร์ริง จำกัด ในการเข้าถือหุ้นในบริษัททั้ง 3 แห่งดังกล่าวทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตได้ในระดับหนึ่งจากเดิมที่บริษัทต้องนำเข้าวัตถุดิบหลายประเภทจากเกาหลีใต้

2.บริษัทได้วางแผนในการขยายธุรกิจให้ครบวงจรทั้งด้านแหล่งวัตถุดิบรวมถึงการผลิตการตลาด ตลอดจนการริเริ่มธุรกิจช่องทางการจัดจำหน่ายในรูปแบบสเปเชียลตี้ช็อป ภายใต้ชื่อ “ดิ แอท ลีทส์ ฟุต” เพื่อจำหน่ายรองเท้ากีฬาครบวงจร

3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ได้มีการดำเนินการร่วมกันกับบริษัท รีบอค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนด้านการตลาด และรูปแบบในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ให้เป็นรูปแบบเดียวกันอย่างสากลทั่วโลก ในขณะที่วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตผู้ส่งออกและจำหน่ายสินค้า มีเป้าหมายในการขยายฐานการตลาดให้ได้มากที่สุดและกว้างขวางที่สุด รวมถึงมีการวิจัยและพัฒนาสินค้าร่วมกันซึ่งใช้งบในการวิจัยและพัฒนาปีละไม่ต่ำกว่า 20-30 ล้านบาท เพื่อให้สามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่

เป็นคนไทยให้มากที่สุด ซึ่งบริษัทเป็น 1 ใน 4 แห่งของรีบอคทั่วโลก ที่มีศูนย์วิจัยของรีบอคตั้งอยู่ในประเทศไทย อันจะเป็นส่วนเสริมให้ท่าตลาดผลิตภัณฑ์แบรนด์เนม “รีบอค” ในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทย่อยและบริษัทที่เกี่ยวข้อง

บริษัทย่อย

| ชื่อบริษัทย่อย | ประกอบกิจการ | ลักษณะความสัมพันธ์ | เงินลงทุน% |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| 1.บ.สยามแอทเลติก | ขายรองเท้า/อุปกรณ์ | ผู้ถือหุ้น | 90 |
| 2.วงศ์ไพฑูรย์อินเตอร์เนชั่นแนล | ขายรองเท้า | ผู้ถือหุ้น | 100 |

บริษัทที่เกี่ยวข้อง

| | | | |
|------------------------|--------------------------|------------|------|
| 1.บ.อาร์บีเคมาเก็ตติ้ง | นำเข้าและขายรองเท้า | ผู้ถือหุ้น | 49 |
| 2.บ.สยามคอนเวเยอร์ | ขายสายพานลำเลียง | ผู้ถือหุ้น | 5 |
| 3.บ.ไทยยูเอสเลอร์ | ผลิต/ฟอกหนัง | ผู้ถือหุ้น | 6 |
| 4.บ.พิไลลามิเนชัน | ผลิตค้าย/หน้าผ้ารองเท้า | ผู้ถือหุ้น | 10 |
| 5.บ.ทีแอนด์ดับบลิว | ผลิตแม่พิมพ์/หุ่นรองเท้า | ผู้ถือหุ้น | 15 |
| 6.บ.สยามยูนิโซล | ผลิตพื้นยางสำเร็จรูป | ผู้ถือหุ้น | 5.75 |
| 7.บ.ไทยฮันร่าไฟล่อน | ผลิตพื้นยางสำเร็จรูป | ผู้ถือหุ้น | - |

โรงงานวงศ์ไพฑูรย์

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|------------------------|------------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | 8 (20.0) |
| หญิง | 32 (80.0) |
| 2. อายุ | |
| < 18-20 | 9 (22.5) |
| 21-25 | 15 (37.5) |
| 26-30 | 11 (27.5) |
| 31-35 | 5 (12.5) |
| 3. สถานภาพด้านครอบครัว | |
| โสด | 21 (52.5) |
| แต่งงานแล้ว | 19 (47.5) |
| ไม่มีบุตร | 7 (17.5) |
| มีบุตร | 12 (30.03) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| < ประถมศึกษา | 1 (2.5) |
| ประถมศึกษา | 16 (40.0) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 13 (32.5) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 9 (22.5) |
| อนุปริญญา | 1 (2.5) |
| 5. ภูมิลำเนาเดิม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 27 (67.5) |
| ภาคกลาง | 8 (20.0) |
| ภาคเหนือ | 5 (12.5) |

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------|------------|
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 14 (35.0) |
| ค้าขาย/บริการ | 3 (7.5) |
| เกษตรกรรม | 3 (7.5) |
| แม่บ้าน | 2 (5.0) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 18 (45.0) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี - 1 ปี | 6 (15.0) |
| 1 ปี - 5 ปี | 22 (55.0) |
| 6 ปี - 10 ปี | 11 (27.5) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 31 (77.5) |
| พนักงานควบคุมคุณภาพ | 5 (12.5) |
| ครูฝึก | 3 (7.5) |
| ที่ปรึกษาสายการผลิต | 1 (2.5) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 35 (87.5) |
| มีบ้านของตนเอง | 5 (12.5) |
| เช่าห้องพักของทางโรงงาน | - |
| 10. รายได้ต่อเดือน | |
| 2,500-4,000 | 7 (17.50) |
| 4,100-6,000 | 28 (70.00) |
| 6,100-8,000 | 5 (12.00) |

รายได้ที่คนงานได้รับ

| รายได้ที่คนงานได้รับ | ระยะเวลา | จำนวนเงิน (บาท) |
|----------------------|-----------|-----------------|
| 1. ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 162 |
| 2. ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ | 30-60 |
| 3. เบี้ยขยัน | เดือนละ | 25 |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|-------------------|--------------------|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน | |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-10 ชั่วโมง |
| 4. ค่าล่วงเวลา | วันธรรมดา | ชั่วโมงละ 30 บาท |
| | วันหยุด | ชั่วโมงละ 60 บาท |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|----------------------------|------------------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1-2 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 30 นาที-1 ชั่วโมง |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 6 วัน | |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | แต่ไม่เกิน 30 วันต่อปี |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง | 30-45 วัน | |
| 7. การลาภิก | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | ปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | |

ตารางที่ 1..2 ศาสตร์การ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 37 (92.5) | 3 (7.5) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | ✓ | | | | |
| 1.4 คุ้มกันทั่วไป | ✓ | | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | ✓ | | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | | ✓ | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | | ✓ | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | | ✓ | 25 (62.5) | 15 (37.5) |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | | ✓ | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | ✓ | | | |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | | | ✓ | 32 (80) | 8 (20) |
| 1.15 เงินรางวัล | | | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | | ✓ | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขายอาหารราคาถูก | | | ✓ | 35 (87.5) | |
| 1.21 มีชุดทำงานแจกฟรี | ✓ | | | | |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.22 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | | ✓ | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้าง ที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตราย ที่มีใช่เนื่องจากการทำงาน | | ✓ | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสอบสุขภาพขณะทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 36 (90) | 4 (10) |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 33 (82.5) | 7 (17.5) |
| 2.5 บริก ระบายน้ำคั้นที่สะอาด | | | ✓ | 38 (95) | 2 (5) |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก ในครอบครัว | | ✓ | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน/ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 39 (97.5) | 1 (2.5) |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 40 (100) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 40 (100) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 38 (95) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 14 (35) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 23 (57.5) | | |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 21 (52.5) | | |
| 2.8.7 มีรถรับส่งคนเจ็บ | | | 36 (90.00) | | |
| 2.9 ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.9.1 แว่นตากันแสง | | | 38 (95) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 39 (97.5) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 33 (82.5) | | |
| 2.9.4 รองเท้า | | | 21 (52.5) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 40 (100) | | |
| 2.9.6 เครื่องป้องกันเสียง | | | 39 (97.5) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ | | | 7 (17.5) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน | | | 2 (5) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุนอกการทำงาน | | | 2 (5) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย | | | 17 (42.5) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ | | | | | |
| 2.13.1 โรคมุมิแพ้ | | | - | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะ | | | 8 (20) | | |
| 2.13.3อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | 2 (5) | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | 12 (30) | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ชาตามตัว | | | 16 (40) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | 11 (27.5) | | |
| 2.13.7 อื่น ๆ ปวดขา/หลัง | | | 5 (12.5) | | |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 30 (75) | | |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดี | | | 21 (52.5) | | |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย | | | 29 (72.5) | | |
| 2.15 รมรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 38 (87.5) | | |
| 2.15.2 ติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 40 (100) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 37 (92.5) | | |
| 2.15.4 ตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัย | | | 38 (95) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | | ✓ | | |
| 3.1.2 มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | ✓ | | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | ✓ | | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | | ✓ | | |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | ✓ | | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | ✓ | | | |
| 3.2.3 มีบ้าน/ห้องให้เช่า | | ✓ | | | |
| 3.3 มีโรงอาหาร | | | ✓ | 38(95) | 2(5) |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | 8 (20) | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | 38 (95) | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | 17 (42.5) | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | 6 (15) | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 17 (42.5) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | 9 (22.5) | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 18 (45) | | |
| 3.4.8 สถานที่รับเลี้ยงเด็ก | | | - | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | - | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงานหรือไม่ | | | 8 (20) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 10 (25) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อ โรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 36 (90) | | |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | - | | |
| 5.2.2 อดคร่ำขำงำ | | | - | | |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 1 (2.5) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | - | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 4 (10) | | |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | - | | |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | - | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 22 (55) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด | | | 36 (90) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับ เดียวกัน | | | 32 (80) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงาน ระดับเดียวกัน | | | 39 (97.5) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 29 (72.5) | | |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 38 (95) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 31 (77.5) | | |
| 5.6 การเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 33 (82.5) | | |
| 5.7 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 18 (54.54) | | |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง | | | | | |
| 5.8.1 ทำการขุ่นมูม | | | 6 (15) | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | 4 (10) | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 27 (67.5) | | |
| 5.8.4 ฟ้องร้องสถานประกอบการ | | | | | |
| 5.8.5 หยุดงานประท้วง | | | 2 (5) | | |

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---------------------------------------|----------|------------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.9.6 เจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ | | | 10 (25) | | |
| 5.9.7 เป็นพยานในกรณีเรียก ร้องนายจ้าง | | | | | |
| 5.9.8 ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | 3 (7.5) | | |
| 5.9.9 อื่น ๆ | | | 9 (22.5) | | |
| 5.9 ปริมาณเนื้องาน | | | 35 (87.5) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 14 (35) | | |

ตารางที่ 1.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่น ๆ |
|---|-----------|----------|-----------|--------|
| การดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ | 8 (20) | 20 (50) | 8 (20) | 4 (10) |
| โรงงานเป็นห่วงสวัสดิภาพและสวัสดิการของลูกจ้าง | 1 (2.5) | 28 (70) | 11 (27.5) | - |

โรงงานสยามยูนิโซล

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|------------------------|------------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | 5 (12.22) |
| หญิง | 28 (87.78) |
| 2. อายุ | |
| < 18-20 | 6 (18.18) |
| 21-25 | 11 (33.3) |
| 26-30 | 8 (24.24) |
| 31-35 | 4 (12.15) |
| 36-48 | 4 (12.15) |
| 3. สถานภาพด้านครอบครัว | |
| โสด | 20 (60.6) |
| แต่งงานแล้ว | 10 (30.3) |
| หม้าย | 2 (6.06) |
| แยกกันอยู่ | 1 (3.03) |
| ไม่มีบุตร | 3 (9.09) |
| มีบุตร | 10 (30.03) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| < ประถมศึกษา | 1 (3.03) |
| ประถมศึกษา | 18 (54.54) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 11 (33.33) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 2 (6.06) |
| อนุปริญญา | 1 (3.03) |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| | |
|-------------------------|------------|
| 5. ภูมิลำเนาเดิม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 19 (57.57) |
| ภาคกลาง | 8 (22.24) |
| ภาคเหนือ | 2 (6.06) |
| ภาคใต้ | 4 (12.13) |
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 15 (45.45) |
| ค้าขาย/บริการ | 7 (21.21) |
| เกษตรกรรม | 6 (18.18) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 5 (15.5) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี - 1 ปี | 21 (63.63) |
| 1.1 ปี - 3 ปี | 7 (21.21) |
| 3.1 ปี - 7 ปี | 5 (15.15) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 31 (93.9) |
| ออกแบบ | 1 (3.03) |
| หัวหน้างาน | 1 (3.03) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 15 (45.45) |
| มีบ้านของตนเอง | 10 (30.3) |
| เช่าห้องพักของทางโรงงาน | 8 (24.24) |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|--------------------|-----------|
| 10. รายได้ต่อเดือน | |
| 3,000-5,000 | 29 (87.9) |
| 5,100-7,000 | 3 (9.09) |
| 7,100-11,000 | 1 (3.03) |

รายได้ที่คนงานได้รับ

| รายได้ที่คนงานได้รับ | ระยะเวลา | จำนวนเงิน (บาท) |
|----------------------|-----------|-----------------|
| 1. ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 162 |
| 2. ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ | 30-60 |
| 3. เบี้ยขยัน | เดือนละ | 25 |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|-------------------|----------------------------------|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน | (เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-10 ชั่วโมง |
| 4. ค่าล่วงเวลา | วันธรรมดา | ชั่วโมงละ 30 บาท |
| | วันหยุด | ชั่วโมงละ 60 บาท |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|----------------------------|-------------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1-2 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 30 นาที-1 ชั่วโมง |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 6 วัน | |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง | 45-60 วัน | |
| 7. การลาภิกข | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | ปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | |

ตารางที่ 2.2 สวัสดิการ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 17 (51.51) | 16 (48.4) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | | ✓ | | | |
| 1.4 กู้ยืมทั่วไป | ✓ | | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | | ✓ | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | | ✓ | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | | ✓ | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | ✓ | | | |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | | ✓ | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | ✓ | | | |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | | | ✓ | 24 (72.72) | 9 (27.28) |
| 1.15 เงินรางวัล | | ✓ | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | ✓ | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | | ✓ | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขายอาหารราคาถูก | | | ✓ | 24 (72.72) | 9 (27.28) |
| 1.21 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | | ✓ | | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|-------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.22 มีชุดทำงานแจกฟรี | ✓ | | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน | ✓ | | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสอบสุขภาพขณะทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 27 (81.81) | 6 (18.18) |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 28 (84.84) | 5 (15.15) |
| 2.5 บริการน้ำดื่มที่สะอาด | | | ✓ | 29 (87.87) | 4 (12.12) |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัว | | ✓ | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน/ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 33(100) | |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 32 (96.96) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 33 (99.9) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 28 (84.84) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 11 (33.33) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 16 (48.48) | | |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 14 (42.42) | | |
| 2.8.7 การรับส่งผู้บาดเจ็บ | | | 33 (100) | | |
| 2.9 ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.9.1 แว่นตากันแสง | | | 29 (87.87) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 31 (93.93) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 16 (48.48) | | |
| 2.9.4 รองเท้า | | | 11 (33.33) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 32 (96.96) | | |
| 2.9.6 เครื่องป้องกันเสียง | | | 32 (96.96) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ | | | 1 (3.03) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุจากการ ทำงาน | | | 1 (3.03) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุจากการ ทำงาน | | | 1 (3.03) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่าง กาย | | | 27 (81.81) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ | | | | | |
| 2.13.1 โรคภูมิแพ้ | | | 11 (33.33) | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะ | | | 11 (33.33) | | |
| 2.13.3 อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | 1 (3.03) | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | 2 (6.06) | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ขาตามตัว | | | 13 (39.39) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | 15 (45.45) | | |
| 2.13.7 อื่นๆ ปวดขา/หลัง | | | 7 (21.21) | | |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 20 (60.6) | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช้ | มี/ใช้ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดี | | | 18 (54.54) | | |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย | | | 14 (42.42) | | |
| 12.15 รณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย | | | | | |
| (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 22 (66.66) | | |
| 2.15.2 ติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 31 (96.96) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 29 (87.87) | | |
| 2.15.4 ตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัย | | | 23 (69.69) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | | ✓ | | |
| 3.1.2 มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | | ✓ | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | ✓ | | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | | ✓ | | |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | ✓ | | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | ✓ | | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|---------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.2.3 มีบ้านห้องให้เช่า | | | ✓ | | |
| 3.3 มีร้านอาหาร | | | ✓ | 32 (96.97) | 1 (3.03) |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | - | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | 12 (36.36) | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | - | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | - | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 21 (63.63) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | - | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 7 (21.21) | | |
| 3.4.8 สถานรับเลี้ยงเด็ก | | | - | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงานหรือไม่ | | | 23 (69.7) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 23 (69.7) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 18(54.54) | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|-------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคง เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | 6 (18.18) | | |
| 5.2.2 อัตราค่าจ้างต่ำ | | | 7 (21.21) | | |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 9 (27.27) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | 4 (12.12) | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 6 (18.18) | | |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | 4 (12.12) | | |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | - | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 28 (84.84) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด | | | 32 (96.96) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับ เดียวกัน | | | 33 (100) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงาน ระดับเดียวกัน | | | 32 (96.96) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 26 (78.78) | | |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 30 (90.9) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 28 (84.84) | | |
| 5.6 การเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 24 (72.72) | | |
| 5.7 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 18 (54.54) | | |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง | | | | | |
| 5.8.1 ทำการข่มขู่ | | | 2 (6.06) | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | 2 (6.06) | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 6 (18.18) | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---------------------------------------|----------|-------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.8.4 ห้องร้องสถานประกอบการ | | | 2 (6.06) | | |
| 5.8.5 หยุดงานประท้วง | | | - | | |
| 5.8.6 เจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ | | | - | | |
| 5.8.7 เป็นพยานในกรณีเรียกร้องนายจ้าง | | | - | | |
| 5.8.8 ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | - | | |
| 5.8.9 อื่น ๆ | | | 9 (27.27) | | |
| 5.9 ปริมาณเนื้องาน | | | 25 (75.75) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 24 (72.72) | | |

ตารางที่ 2.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่น ๆ |
|---|-----------|------------|-----------|--------|
| การดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ | 5 (15.10) | 27 (81.80) | 1 (3.105) | - |
| โรงงานเป็นห่วงสวัสดิภาพและสวัสดิการของลูกจ้าง | - | 28 (84.80) | 5 (15.20) | - |

โรงงานไทยอินรา ไฟลอน

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|-----------------------|------------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | 6 (20.0) |
| หญิง | 24 (80.0) |
| 2. อายุ | |
| 18-20 | 12 (40.0) |
| 21-25 | 11 (36.67) |
| 26-32 | 7 (23.33) |
| 3. สถานภาพค้ำครอบครัว | |
| โสด | 20 (66.67) |
| แต่งงานแล้ว | 10 (33.33) |
| ไม่มีบุตร | 1 (3.33) |
| มีบุตร | 9 (30.0) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| ประถมศึกษาตอนต้น | 14 (46.7) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 9 (30.0) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 7 (23.33) |
| 5. ภูมิภาคเนาเดิม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 19 (63.33) |
| ภาคกลาง | 8 (26.66) |
| ภาคเหนือ | 2 (6.66) |
| ภาคใต้ | 1 (3.33) |

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------|------------|
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 13 (43.4) |
| ค้าขาย/บริการ | 6 (20.00) |
| เกษตรกรรม | 3 (10.0) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 8. (26.26) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี | 19 (63.33) |
| 1ปี - 4 ปี | 10 (33.33) |
| 4 ปี - 5 ปี | 1 (3.33) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 27 (90.09) |
| พนักงานควบคุมคุณภาพ | 3(10.00) |
| อื่นๆ | 3(10.00) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 18 (60.0) |
| มีบ้านของตนเอง | 4 (13.3) |
| เช่าห้องพักของทางโรงงาน | 8 (26.6) |
| 10. รายได้ต่อเดือน | |
| 4,000-5,000 | 20 (66.70) |
| 5,100-6,000 | 9 (30) |
| 6,100-7,500 | 1 (3.30) |

รายได้ที่คนงานได้รับ

| | | |
|------------------|-----------|-------|
| 1. ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 162 |
| 2. ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ | 30-60 |
| 3. เบี้ยขยัน | เดือนละ | 25 |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|-------------------|----------------------------------|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน | (เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-10 ชั่วโมง |
| 4. ค่าล่วงเวลา | วันธรรมดา | ชั่วโมงละ 30 บาท |
| | วันหยุด | ชั่วโมงละ 60 บาท |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1-2 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 30 นาที-1 ชั่วโมง |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 6 วัน | |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | ต่ำไม่เกินปีละ 30 วัน |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง | 45-60 วัน | |
| 7. การลาจิง | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | ปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ | |

ตารางที่ 3.2 สวัสดิการ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. คำนเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 14 (46.66) | 16 (53.33) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | | ✓ | | | |
| 1.4 กู้ยืมทั่วไป | ✓ | | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | | ✓ | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | | ✓ | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | | ✓ | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | ✓ | | | |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | | ✓ | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | ✓ | | | |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | | | ✓ | 22 (73.33) | 8 (26.66) |
| 1.15 เงินรางวัล | | ✓ | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | ✓ | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | | ✓ | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขายอาหารราคาถูก | | | ✓ | 19 (63.33) | 11 (36.66) |
| 1.21 มีชุดทำงานแจกฟรี | ✓ | | | | |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.22 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | | ✓ | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน | | ✓ | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสอบสุขภาพขณะทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 26 (86.66) | 4 (13.33) |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 21 (70) | 9 (30) |
| 2.5 บริการน้ำดื่มที่สะอาด | | | ✓ | 27 (90) | 3 (10) |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัว | | ✓ | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน/ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 30 (100) | |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 28 (93.33) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 30 (100) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 27 (90) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 8 (26.66) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 14 (46.66) | | |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 13 (43.33) | | |
| 2.8.7 มีรถรับส่ง | | | 28(93.30) | | |
| 2. ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.9.1 แว่นตากันแสง | | | 26 (86.66) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 28 (93.33) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 15 (50) | | |
| 2.9.4 รองเท้า | | | 8 (26.66) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 29 (96.66) | | |
| 2.9.6 เครื่องป้องกันเสียง | | | 25 (83.33) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ | | | 1 (3.33) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน | | | 2 (6.66) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุนอกการทำงาน | | | 1 (3.33) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย | | | 26 (86.66) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ | | | | | |
| 2.13.1 โรคภูมิแพ้ | | | 9 (30) | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะ | | | 5 (16.66) | | |
| 2.13.3 อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | 3 (10) | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ขาดมตัว | | | 8 (26.66) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | 11 (36.66) | | |
| 2.13.7 อื่น ๆ ... ปวดขา / หลัง | | | 4 (13.33) | | |
| อื่น ๆ | | | | | 28 (93.33) |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย | | | | | |
| (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 14 (46.66) | | |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ ดี | | | 12 (40) | | |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริม สุขภาพอนามัย | | | 6 (20) | | |
| 12.15 รณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนัก ถึงความสำคัญของความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 20 (66.66) | | |
| 2.15.2 ติลประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 29 (96.66) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรือจัดอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 29 (96.66) | | |
| 2.15.4 ตั้งคณะกรรมการบริหาร ความปลอดภัย | | | 23 (76.66) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะ ให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | | ✓ | | |
| 3.1.2 มีรถรับส่ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | | ✓ | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | ✓ | | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | | ✓ | | |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | ✓ | | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | ✓ | | | |
| 3.2.3 มีบ้าน/ห้องให้เช่า | | | ✓ | | |
| 3.3 มีโรงอาหาร | | | ✓ | 23 (76.66) | 7 (23.33) |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่เห็นใจ | ไม่มี/ไม่ใช้ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|-----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | 4 (13.3) | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | 11(36.66) | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | 6 (20.0) | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | 3 (15) | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 22 (73.33) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | - | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 16 (53.33) | | |
| 3.6.8 สถานรับเลี้ยงเด็ก | | | - | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงานหรือไม่ | | | 21 (70) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 18 (60.00) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 14 (46.66) | | |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคง เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | 16 (53.33) | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | 6 (20.0) | | |
| 5.2.2 อัตราค่าจ้างต่ำ | | | 9 (30) | | |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 10 (33.33) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | 7 (23.33) | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 4 (13.33) | | |

ตารางที่ 3.2 สวัสดิการ (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | 5 (16.66) | | |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | 2 (6.66) | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 18 (60) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด | | | 24 (80.0) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่อง ต่างๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับ เดียวกัน | | | 27 (90) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงาน ระดับเดียวกัน | | | 28 (93.33) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 23 (76.66) | | |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 24 (80) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 24 (80) | | |
| 5.6 การเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 20 (66.66) | | |
| 5.7 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 30 (100) | | |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.8.1 ทำการขุ่นมูม | | | - | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | - | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 11 (36.66) | | |
| 5.8.4 ฟ้องร้องสถานประกอบการ | | | 3 (10.0) | | |
| 5.8.5 หยุคนงานประท้วง | | | 2 (6.66) | | |
| 5.8.6 เกรงจากรองในเรื่องต่าง ๆ | | | - | | |
| 5.8.7 เป็นพยานในกรณีเรียกร้องนายจ้าง | | | - | | |
| 5.8.8 ถูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | - | | |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---------------------------------------|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.8.9 อื่น ๆ | | | 8 (26.66) | | |
| 5.9 ปริมาณเนื้อหา | | | 19 (63.33) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 17 (56.66) | | |

ตารางที่ 3.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่น ๆ |
|---|-----------|------------|------------|----------|
| การดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ | 7 (13.20) | 32 (60.37) | 11 (20.75) | 2 (3.77) |
| โรงงานเป็นห่วงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ของลูกจ้าง | 5 (9.43) | 30 (56.60) | 18 (33.96) | - |

ข้อมูลพื้นฐานบริษัททางกอกรับเบอร์ จำกัด(มหาชน)

บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักประเภท ผลิตและส่งออกรองเท้า โดยมีการตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่ 611/40 ซอยวัดจันทร์ใน แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ (02) 291-2577 โทรสาร (622) 291-1353

ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัท ได้เริ่มดำเนินธุรกิจ โดยเป็นเพียงแผนกหนึ่งของ บริษัท ไลอ้อน (กรุงเทพ ฯ) จำกัด ทำการผลิต รองเท้าผ้าใบจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้า “โอลิมปิก” โดยมีบริษัท โอลิมปิก จำกัด เป็นผู้แทนจำหน่าย ต่อมาได้จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัท เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2517 ด้วยทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ถนนสาธุประดิษฐ์ ซึ่งได้ทำการผลิตและจำหน่ายรองเท้าผ้าใบเป็นของตนเองเพิ่มขึ้น ภายใต้เครื่องหมายการค้า “PAN” โดยมีรูปเล่มเป็นสัญลักษณ์ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ

ปี 2521 บริษัท ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 10 ล้านบาท เป็น 15 ล้านบาท

ปี 2522 บริษัท ได้ทำสัญญากับ บริษัท Blue Ribbon Sport Inc (BRS) แห่งสหรัฐอเมริกา เพื่อผลิตรองเท้าส่งออก ภายใต้เครื่องหมายการค้า “NIKE” โดยส่งไปจำหน่ายยัง ประเทศสหรัฐอเมริกา, ยุโรป และได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 15 ล้านบาท เป็น 30 ล้านบาท ในปีเดียวกัน

ปี 2524 บริษัท ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 30 ล้านบาท เป็น 40 ล้านบาท และได้ขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ปี 2526 บริษัท ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 40 ล้านบาท เป็น 45 ล้านบาท นอกจากนี้ได้ย้ายและรวมส่วนงานทั้งหมดของบริษัทเข้าด้วยกัน ณ อาคาร โรงงานแห่งใหม่ ซอยวัดจันทร์ใน แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กทม.

ปี 2527 บริษัท ได้รับอนุมัติให้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 45 ล้านบาท เป็น 60 ล้านบาท ในปีเดียวกัน กิจกรรมของบริษัท ฯ ได้เจริญรุ่งเรืองขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับความต้องการรองเท้าจากต่างประเทศมีมากขึ้น บริษัทจึงได้ขยายกิจการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวโดยการเพิ่มทุนจดทะเบียนขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับเป็น 80 ล้านบาท, 200 ล้านบาท, 300 ล้านบาท, 500 ล้านบาท, 650 ล้านบาท และ 975 ล้านบาท ในปัจจุบัน

ปี 2530 บริษัท ได้ลงทุนจัดตั้ง บริษัท รังสิตฟุตบอล จำกัด ขึ้นที่ จังหวัดปทุมธานี และได้รับความไว้วางใจจาก Reebok International Co.,Ltd. แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ทำการผลิต รองเท้าส่งออก ภายใต้เครื่องหมายการค้า “REEBOK”

- ปี 2531 บริษัทได้ขยายโครงการเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งแห่งที่อำเภอเสนา จ.พระนครศรีอยุธยา ชื่อว่า “โครงการเสนา” เป็นโครงการร่วมทุนกับบริษัทต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการผลิต ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในและนอกประเทศ
- ปี 2532 บริษัทได้ร่วมลงทุนกับชาวไต้หวัน ก่อตั้งโรงงานผลิตหนังฟอกสำเร็จรูป ณ ตำบลคอนทองอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และโรงงานแม่พิมพ์พื้นรองเท้า และชิ้นส่วนรองเท้าด เมลัดับ ณ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ปี 2533 บริษัทได้ร่วมลงทุนกับบริษัทในประเทศอิตาลี ก่อตั้งโรงงานผลิตหนังฟอกสำเร็จรูปขึ้นภายในโครงการเสนาอีกหนึ่ง โรงและในปีเดียวกันนี้บริษัทได้รับรางวัล “โรงงานดีเด่นประจำปี” ประเภทอุตสาหกรรมอื่นๆ ขนาดใหญ่
- ปี 2534 บริษัทได้ขยายฐานการผลิตในแขนงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคตของกลุ่มบริษัทในเครือโดยการจัดตั้งโรงงานเพื่อผลิตยางแท่ง ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตรองเท้าป้อนให้กลุ่มบริษัทในเครือ ณ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
- ปี 2535 บริษัทได้ร่วมลงทุนกับบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกาและฮ่องกง จัดตั้งโรงงานเพื่อผลิตส่วนประกอบรองเท้าและหุ่นรองเท้า เพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกต่างประเทศ
- ปี 2536 บริษัทได้ขยายการผลิตโดยร่วมลงทุนกับ บริษัทในประเทศอิตาลี จัดตั้งโรงงานพิมพ์หนังและพิมพ์ผ้า โดยตั้งโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ปี 2537 บริษัทได้ขยายการลงทุน โดยลงทุนจัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่ เพื่อประกอบกิจการผลิตรองเท้า เช่น บริษัท นารายณ์บางกอกรับเบอร์ จำกัด นอกจากนี้ยังได้ลงทุนก่อตั้งโรงงานประกอบกิจการผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น บริษัท หันคาบางกอกรับเบอร์จำกัด , บริษัท มโนรมย์บางกอกรับเบอร์ จำกัด
- ปี 2538 บริษัทมีการขยายการลงทุนโดยลงทุนจัดตั้ง บริษัท ชัยนาทรับเบอร์จำกัด เพื่อประกอบกิจการ ผลิตพื้นรองเท้า และชิ้นส่วนรองเท้า ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นอุตสาหกรรมสนับสนุน นอกจากนั้นบริษัทยังได้สั่งซื้อ “จักรคอมพิวเตอร์” มาใช้ในการผลิตรองเท้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการผลิตรองเท้าที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น และทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ในระยะยาว
- ปี 2540 บริษัทมีการขยายการลงทุนโดยลงทุนจัดตั้งบริษัท ชังชินบางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัท เพอร์ฟอร์แมนซ์รับเบอร์ จำกัด เพื่อประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตพื้นรองเท้า

ลักษณะการประกอบธุรกิจ

1. ลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริษัท เป็นผู้ผลิตรองเท้าภายใต้เครื่องหมายการค้า “PAN” และ “KODOMO” เพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ส่งไปจำหน่ายที่สิงคโปร์และแถบเอเชีย การผลิตรองเท้าของบริษัท จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ

1. รองเท้านักเรียน
2. รองเท้ากีฬา
3. รองเท้าแฟชั่น

ในการผลิตรองเท้าทุกประเภทจะต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อที่จะผลิตรองเท้าที่มีคุณภาพดี, มีความทนทาน นอกจากการผลิตรองเท้าภายใต้เครื่องหมายการค้าดังกล่าวแล้ว บริษัท ฯ ยังได้เพิ่มการผลิตรองเท้าภายใต้เครื่องหมายการค้า “NIKE”, “K-SWISS”, “ADIDAS”, “TIMBERLAND

2. การผลิต

- ที่ตั้งโรงงาน มีอยู่ 3 แห่ง ดังนี้
โรงงานแห่งที่ 1 ตั้งอยู่ที่ 611/40 ซ.วัดจันทร์ใน แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120
โรงงานแห่งที่ 2 ตั้งอยู่ที่ 90 หมู่ 9 ถ. สามโคก-เสนา ต. บางนมโค อ. เสนา จ. พระนครศรีอยุธยา 13110
โรงงานแห่งที่ 3 ตั้งอยู่ที่ 91 หมู่ 9 ถ. สามโคก-เสนา ต. บางนมโค อ. เสนา จ. พระนครศรีอยุธยา 13110
- กำลังการผลิตและปริมาณการผลิตจริง

| | | | |
|--------------------------------------|---------|-------|---------|
| | 2539 | 2540 | 2541 |
| กำลังการผลิตเต็มที่ (ล้านคู่) | 12.50 | 12.50 | 12.50 |
| ปริมาณการผลิต (ล้านคู่) | 9.08 | 10.52 | 8.31 |
| การใช้กำลังการผลิต (%) | 72.64 | 84.16 | 66.48 |
| อัตราเพิ่ม (ลด) ของปริมาณการผลิต (%) | (10.89) | 15.86 | (21.01) |

บริษัททำงานวันละ 2 กะ กะละ 8 ชั่วโมง

- วัตถุดิบและผู้จำหน่าย
วัตถุดิบที่สำคัญที่ใช้ในการผลิตรองเท้าส่วนใหญ่แล้วประเทศไทยยังต้องพึ่งพาการนำเข้า

เนื่องจากวัตถุดิบที่ผลิตในประเทศมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ อีกทั้งวัตถุดิบบางชนิดเป็นวัตถุดิบที่กำหนด โดยลูกค้า ปัจจุบันบริษัทมีปริมาณการนำเข้าวัตถุดิบประมาณร้อยละ 50 ของมูลค่าวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตรองเท้า

วัตถุดิบในการผลิตรองเท้า แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิต “หน้าผ้ารองเท้า” ประกอบด้วยผ้า, หนังเทียม และหนังธรรมชาติ การเลือกใช้วัตถุดิบขึ้นอยู่กับรูปแบบของรองเท้าตามลูกค้ากำหนด ส่วนใหญ่วัตถุดิบประเภทนี้จะนำเข้าจากต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลี, ประเทศไต้หวัน และประเทศอเมริกาใต้ เป็นต้น

2. วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิต “พื้นรองเท้า” แยกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ พื้นกลาง (MIDSOLE) และพื้นนอก (OUTSOLE) พื้นกลางทำมาจาก EVA, PU และ PHYLON ส่วนพื้นนอกทำมาจากยางธรรมชาติ และยางสังเคราะห์ วัตถุดิบส่วนใหญ่นำเข้าจากต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น, ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศเกาหลี เป็นต้น

3. วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิต “บรรจุภัณฑ์” ได้แก่ หีบ, กล่อง และสติ๊กเกอร์ เป็นต้น วัตถุดิบประเภทนี้ซื้อจากผู้จำหน่ายภายในประเทศ

ขั้นตอนการผลิตรองเท้า

1. ขั้นตอนการผลิต หน้าผ้ารองเท้า

นำวัตถุดิบประเภทผ้า, หนังเทียม หรือหนังธรรมชาติ ตามที่ลูกค้ากำหนด มาตัดตามรูปแบบต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำส่วนที่ตัดไว้มาเย็บเข้าด้วยกัน ก็จะได้น้ำผ้าสำเร็จรูปตามต้องการ

2. ขั้นตอนการผลิต พื้นรองเท้า แบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

-ขั้นตอนการผลิต พื้นกลางรองเท้า (MIDSOLE) วัตถุดิบหลักที่ใช้ในขั้นตอนนี้EVA โดยนำมาผสม

เป็น COMPOUND แล้วนำไปขึ้นรูปเป็นแผ่น EVA หลังจากนั้นนำไปป้อนเป็นคู่ ตกแต่งให้เรียบร้อยก่อน นำเข้าไปอัดในแม่พิมพ์ผ่านการควบคุมอุณหภูมิ ร้อน-เย็น ตามที่กำหนดไว้

-ขั้นตอนการผลิต พื้นนอกรองเท้า (OUTSOLE) วัตถุดิบหลักที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือ ยางธรรมชาติ, ยางสังเคราะห์ และเคมีภัณฑ์ โดยนำส่วนผสมหลักมาผสมเป็น COMPOUND หลังจากนั้นนำมารีดเป็นแผ่นและตัดออกเป็นชิ้นส่วนยาง แล้วนำชิ้นงานที่ได้มาใส่ลงในแม่พิมพ์อัดออกมาเป็นพื้นนอก

-ขั้นตอนการประกอบ พื้นสำเร็จรูป โดยนำพื้นกลางที่ผลิตได้มาผ่านกรรมวิธีการเตรียมผิวพื้น แล้วจึงนำมาติดกับพื้นนอก ออกมาเป็นพื้นสำเร็จรูป

3. ขั้นตอนการประกอบ รองเท้าสำเร็จรูป

นำหน้าผ้าสำเร็จรูปที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มาสวมเข้าหุ่น ทากาวที่หน้าผ้าสำเร็จรูปและหันสำเร็จรูปตามจุดที่กำหนดไว้ นำพื้นสำเร็จรูปที่ทากาวแล้วมาผ่านความร้อน จากนั้นจึงนำมาติดกับหน้าผ้าสำเร็จรูปที่เตรียมไว้ ก็จะออกมาเป็นรองเท้าสำเร็จรูป

3.การจัดจำหน่ายและการตลาด

3.1 กลยุทธ์ทางการตลาด

แม้ภาวะวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2540 ต่อเนื่องมาถึง พ.ศ. 2541 จะมีผลให้ตลาดรองเท้ากีฬาโดยรวมของโลกหดตัวลงบ้าง แต่การที่ค่าเงินบาทอ่อนตัวลงก็ช่วยให้ราคาของกลุ่มแพนแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้ ประกอบกับลูกค้ารายใหญ่ของโลกหันมาให้ความสำคัญกับผู้ผลิตรายใหญ่ที่มีศักยภาพ จึงเป็นโอกาสอันดีที่บริษัทจะเปลี่ยนภาวะวิกฤตให้เป็นโอกาสในปี พ.ศ. 2542 – 2544 บริษัท ฯ ได้ประมาณการยอดขายไว้ดังนี้

| | | | |
|------|---|-------|---------|
| 2542 | = | 4,488 | ล้านบาท |
| 2543 | = | 4,758 | ล้านบาท |
| 2544 | = | 5,043 | ล้านบาท |

3.2 การจำหน่ายและช่องทางการจัดจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ของบริษัท เป็นผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก ส่วนใหญ่การส่งออกของบริษัทมีลูกค้าเป้าหมายอยู่ที่สหรัฐอเมริกา, ยุโรป การส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ประมาณร้อยละ 90 ของมูลค่าการจำหน่ายของบริษัท ส่วนการจำหน่ายในประเทศ บริษัทจะจำหน่ายผ่าน บริษัท บางกอกแอสเลติก จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทฯ ในเครือของบริษัท ผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายภายในประเทศจะจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้า “PAN” , “HEEL CARE” และ “KODOMO”

3.3 ลักษณะของลูกค้า

การส่งออกของบริษัทจะจำหน่ายโดยตรงให้กับลูกค้า ซึ่งจะสั่งให้บริษัทผลิตภายใต้เครื่องหมายการค้าของลูกค้า เช่น “NIKE” , “REEBOK” และ “ADIDAS” เป็นต้น ส่วนใหญ่คำสั่งซื้อจากลูกค้าจะเป็นการสั่งซื้อล่วงหน้าประมาณ 3-6 เดือน นอกจากนั้นยังส่งออกไปจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้าของบริษัทฯ เอง เช่น “PAN” การส่งออกของบริษัทจะถูกกระทบจากผลของฤดูกาลในช่วงก่อนไตรมาสสุดท้ายของปี และในช่วงต้นปีเนื่องจากเป็นช่วงเทศกาล คริสมาสต์ และปีใหม่ จึงทำให้มีปริมาณการสั่งซื้อจากลูกค้าสูงในช่วงเวลาดังกล่าว และจะมีปริมาณการสั่งซื้อเบาบางในช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง กันยายน ของทุกปี

ผลประกอบการ

ฐานะการเงินและผลประกอบการของบริษัทเริ่มขาดทุนในปีพ.ศ.2539 ประมาณ 69 ล้านบาท และขาดทุนมากขึ้นในปี พ.ศ.2540 ประมาณ 657 ล้านบาท แต่พอปี พ.ศ. 2541 บริษัทมีผลกำไรประมาณ 738 ล้านบาท

จุดเด่นของบริษัท

1. ลักษณะธุรกิจที่มั่นคง ลูกค้าของบริษัท ล้วนเป็นลูกค้าชั้นนำของโลก บริษัทจะผลิตสินค้าตามใบสั่งซื้อซึ่งลูกค้าให้ล่วงหน้า 3-6 เดือน จึงสามารถวางแผนและเตรียมการผลิตล่วงหน้าได้ สินค้าที่ผลิตขึ้นมาขายได้ทั้งหมดและเรียกเก็บเงินได้ตามกำหนดเวลาโดยไม่มีปัญหาใดๆ ดังนั้นธุรกิจของบริษัท จึงไม่มีความเสี่ยง มีแต่จะขยายตัวเติบโตขึ้นตามลำดับตามการขยายตัวของตลาดโลก
2. มีบริษัทในกลุ่มให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน การที่บริษัท ได้ขยายตัวเป็นกลุ่มแพน ซึ่งมีความเข้มแข็งในด้านการผลิตรองเท้า ดังนั้นหากมีปัญหาอุปสรรคใดๆ เกี่ยวกับเรื่องรองเท้า บริษัทในกลุ่มก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านอุตสาหกรรมสนับสนุนเทคโนโลยี อุปกรณ์การผลิต บุคลากร ตลอดจนการสั่งซื้อ ซึ่งมีความคล่องตัวที่จะแบ่งสรรกันตามความเหมาะสม และสามารถเพิ่มกำลังการผลิตได้อย่างรวดเร็ว ลักษณะเช่นนี้จึงเป็นความได้เปรียบผู้ผลิตรองเท้ารายอื่นๆ
3. เป็นผู้ผลิตรองเท้าหลายยี่ห้อหลายประเภท บริษัทและกลุ่มแพนสามารถผลิตรองเท้าหลายยี่ห้อหลายประเภท เช่น รองเท้าจ็อกกิ้ง รองเท้าเทนนิส รองเท้ากอล์ฟ รองเท้าบาสเกตบอล รองเท้าฟุตบอล รองเท้าวอลเลย์บอล รองเท้าใส่ทำงานของบุรุษและสตรี รองเท้านักเรียน รองเท้าใส่ลำลอง รองเท้าแตะ เป็นต้น รองเท้าดังกล่าวล้วนเป็นผลิตภัณฑ์ชั้นนำของโลก โดยเฉพาะบริษัท บางกอก รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลิตรองเท้า NIKE, REEBOK, ADIDAS, DIDORA, KEDS, TIMBERLAND และ PAN การผลิต รองเท้าหลายประเภทหลายยี่ห้อเช่นนี้ แสดงว่าลูกค้าชั้นนำของโลกให้ความไว้วางใจบริษัทฯ ช่วยให้บริษัทลดความเสี่ยงในเรื่องการสั่งซื้อ นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการต่อรองลูกค้าได้สูง และสามารถขยายตัวหารองเท้าชนิดต่างๆ มาผลิตได้เพิ่มหากมีความจำเป็น
4. ชื่อเสียงและเกียรติคุณ บริษัท เกรงครัดในการรักษาพันธกิจที่มีต่อลูกค้า เป็นผลให้ NIKE ให้เกียรติบริษัทฯ เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ (Strategic Partner) และ REEBOK ให้เป็น Partnership ซึ่งหมายถึงว่าลูกค้าจะให้ความสำคัญต่อบริษัทฯ ในลำดับต้นในการทำธุรกิจร่วมกันอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์, การให้ข้อมูลข่าวสาร หากลูกค้ามีปัญหาจะต้องลดการสั่งซื้อ ก็จะลดโรงงานอื่นๆ ก่อน ในทำนองเดียวกันหากลูกค้าจะเพิ่มการสั่งซื้อ ก็จะพิจารณาบริษัทเป็นลำดับต้นๆ

นอกจากนี้บริษัทยังดำเนินการในด้านการรักษาสภาพแวดล้อม และเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเป็นผลให้บริษัทฯ ได้รับความชื่นชมจากองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะในต่างประเทศซึ่งมีการตื่นตัวในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนมาก

ผู้ถือหุ้นรายใหญ่

หน่วย : พันหุ้น

| ลำดับที่ | ชื่อผู้ถือหุ้น/กลุ่มผู้ถือหุ้น | 31/12/41 | | 31/12/40 | | จำนวน หุ้น | | 31/12/38 | | 31/12/37 | |
|----------|--|----------|-------|----------|-------|---------------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | | | % | | % | | % | | % | | % |
| 1 | ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อผู้ฝาก | 30,118 | 30.89 | 31,820 | 32.64 | 33,707 | 34.57 | 38,943 | 39.94 | 14,848 | 15.23 |
| 2 | บมจ.แพนเอเชียฟิวเจอร์ * | 22,200 | 22.77 | 22,200 | 22.77 | 18,529 | 19.00 | 18,529 | 19.00 | 18,529 | 19.00 |
| 3 | THAILAND SECURITIES DEPOSITORY CO.,LTD | 15,932 | 16.34 | 12,480 | 12.80 | 18,277 | 18.75 | 16,756 | 17.19 | 41,149 | 42.20 |
| 4 | บมจ.สหพัฒนอินเตอร์โฮลดิ้ง * | 9,630 | 9.88 | 9,630 | 9.88 | 9,542 | 9.79 | 8,602 | 8.82 | 8,602 | 8.82 |
| 5 | บจ.บ้านแพนเอนจิเนียริ่ง แอนด์โฮลดิ้ง* | 3,988 | 4.09 | 2,302 | 2.36 | 2,302 | 2.36 | 2,302 | 2.36 | 2,302 | 2.36 |
| 6 | นายณรงค์ โชควัฒนา | 3,701 | 3.80 | 3,701 | 3.80 | 2,500 | 2.56 | - | - | - | - |
| 7 | นายบุญเกียรติ โชควัฒนา | 976 | 1.00 | 976 | 1.00 | 976 | 1.00 | 976 | 1.00 | 976 | 1.00 |
| 8 | บมจ.สหพัฒนพิบูล * | 915 | 0.94 | 2,306 | 2.36 | 2,306 | 2.36 | 2,306 | 2.36 | 2,306 | 2.36 |
| 9 | บจ.กรุงเทพประกันภัย | 623 | 0.64 | 623 | 0.64 | - | - | 623 | 0.64 | 623 | 0.64 |
| 10 | นางทิพาภรณ์ โชควัฒนา | 590 | 0.60 | 590 | 0.60 | 590 | 0.60 | 590 | 0.50 | 590 | 0.60 |
| 11 | นายบุญยสิทธิ์ โชควัฒนา | 572 | 0.59 | 572 | 0.59 | - | - | - | - | - | - |
| 12 | นายฉวี แซ่เหล้า | 450 | 0.46 | - | - | 732 | 0.75 | 732 | 0.75 | - | 732 |
| 13 | บมจ. บุคคินิวซีตี้ | 35 | 0.04 | 550 | 0.56 | - | - | - | - | - | - |

คณะกรรมการผู้บริหาร

1. นายประพันธ์ ศิริรัตน์ธำรงค์ ประธานกรรมการ
2. นายณรงค์ โชควัฒนา รองประธานกรรมการ
3. นายโชคชัย อักษรนันท์ รองประธานกรรมการ
4. นายประเสริฐ จุลธีระ รองประธานกรรมการ
5. นายบุญยสิทธิ์ โชควัฒนา กรรมการที่ปรึกษา
6. นายบุญส่ง ดันตลยกุล กรรมการผู้อำนวยการ
7. นายประทีป บำรุงวิทย์พันธ์ กรรมการรองผู้อำนวยการอาวุโส
8. นายปราโมทย์ ปวโรฬารวิทยา กรรมการรองผู้อำนวยการ
9. นายวิธาน อุดมขลитор กรรมการรองผู้อำนวยการ

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| 10. นายธีรารัง ธิติประเสริฐ | กรรมการรองผู้อำนวยการ |
| 11. นายพนม สมภักดิ์ | กรรมการรองผู้อำนวยการ |
| 12. นายอุดม สาธิตะกร | กรรมการรองผู้อำนวยการ |
| 13. พลเอกธิติพงษ์ เจนนวภัทร | กรรมการ |
| 14. นายบุญเกียรติ โชควัฒนา | กรรมการ |
| 15. นายบุญชัย โชควัฒนา | กรรมการ |
| 16. นายสมศักดิ์ ชนสารศิลป์ | กรรมการ |
| 17. นายสุธีร์ สหัสสรังยี | กรรมการ |
| 18. นายเกียรติชัย สานคิยานนท์ | กรรมการ |
| 19. นายทรงศักดิ์ เกียรติทอง | กรรมการ |
| 20. นางศศิธร โชควัฒนา | กรรมการ |
| 21. นายธีรยุทธ ศรีทธาเปี่ยม | กรรมการ |
| 22. นางสาวประนอม วราวิทย์ศรี | กรรมการ |
| 23. พลเอกวินิจ กระจ่างสนธิ์ | กรรมการอิสระ |
| 24. พลโทธีรารังรัตน์ แก้วกาญจน์ | กรรมการอิสระ |

ผลิตภัณฑ์และบริการ

| ผลิตภัณฑ์/บริการ | ดำเนินการโดย | % การถือ หุ้นของ บริษัท | 2541 | | 2540 | | 2539 | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------|------|--------|------|--------|-------|
| | | | รายได้ | % | รายได้ | % | รายได้ | % |
| มูลค่าการจำหน่ายในประเทศ | | | | | | | | |
| ผลิตรองเท้า | บมจ. บางกอกกรับเบอร์ | | 254.32 | 2.27 | 391.97 | 3.78 | 612.06 | 8.6 |
| ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | บจจ. บางกอกแอดเดติก | 99.99 | 666.88 | 5.95 | 851.9 | 8.21 | 856.62 | 12.04 |
| เสื้อผ้า และอุปกรณ์กีฬา | | | | | | | | |
| ผลิตพื้นรองเท้า | บจจ. แม่สอดมหาราชา | 99.99 | | | | | | |
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจจ. มโนรมย์บางกอกกรับเบอร์ | 99.99 | | | | | | |
| ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | บจจ. ซูสมาร์ท S3 | 99.95 | | | 1 | 0.01 | | |
| ผลิตรองเท้า | บจจ. อินโนเวชั่นฟุตแวร์ | 79.15 | 23.81 | 0.21 | 19.97 | 0.19 | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|---|-------|---------|-------|--------|-------|---------|-------|
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจ. อุทัยบางกอกรับเบอร์ | 75.93 | 162.59 | 1.45 | 126.51 | 1.22 | 50.27 | 0.71 |
| ผลิตพื้นรองเท้า | บจ. นนงจางรับเบอร์ | 75.93 | 120.77 | 1.08 | 42.11 | 0.41 | | |
| ผลิตรองเท้า | บจ. อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ | 72.72 | 122.83 | 1.1 | 92.62 | 0.89 | 47.47 | 0.67 |
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจ. หันคาบางกอกรับเบอร์ | 72.71 | 81.07 | 0.72 | 88.73 | 0.86 | 53.29 | 0.75 |
| ผลิตพื้นรองเท้า | บจ. ชัยนาทรับเบอร์ | 72.71 | 38.71 | 0.35 | 63.02 | 0.61 | 29.35 | 0.41 |
| ฉีดพื้นรองเท้า | บจ. รังชินบางกอกรับเบอร์ | 72.71 | 70.62 | 0.63 | 6.35 | 0.06 | | |
| ผลิตรองเท้า | บจ. ธนาคมอินแจคชั่น | 50.00 | 100.04 | 0.89 | 22.05 | 0.21 | | |
| ผลิตรองเท้า | บจ. พี.เอส.อาร์.ฟุตแวร์ | 48.50 | 21.89 | 0.2 | 101.1 | 0.97 | 13.1 | 0.18 |
| ผลิตหนังสัตว์เทียม | บจ. กวารลณี รุติใช้ เปลลามี (ประเทศไทย) | 43.33 | 108.35 | 0.97 | 83.34 | 0.8 | 129.16 | 1.81 |
| ผลิตนูนรองเท้า | บจ. ไจนส์ & ไวนิ่ง (ประเทศไทย) | 34.99 | 31.16 | 0.28 | 24.18 | 0.23 | 24.19 | 0.34 |
| ผลิตรองเท้า | บมจ. แพนเอเชียฟุตแวร์ | 33.50 | 82.58 | 0.74 | 75.85 | 0.73 | 125.27 | 1.76 |
| ผลิตรองเท้า | บจ. รังสิตฟุตแวร์ | 27.11 | 71.38 | 0.64 | 37 | 0.36 | 149.56 | 2.1 |
| ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า | บจ. พอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) | 25.00 | 105.33 | 0.94 | 121.91 | 1.17 | 45.91 | 0.65 |
| รวม | | | 2062.33 | 18.4 | 2149.6 | 20.71 | 2136.25 | 30.02 |
| มูลค่าการจำหน่ายต่างประเทศ | | | | | | | | |
| ผลิตรองเท้า | บมจ. บางกอกรับเบอร์ | 99.99 | 2991.4 | 26.68 | 3045.7 | 29.35 | 1667.4 | 23.43 |
| ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | บจ. บางกอกแอดเลติก | | | | | | | |
| เสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา | | | | | | | | |
| ผลิตพื้นรองเท้า | บจ. แม่สอดมหาราช | 99.99 | | | | | | |
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจ. มโนรมย์บางกอกรับเบอร์ | 99.99 | | | | | | |
| ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | บจ. ชูส์มาร์ท 93 | 99.95 | | | | | | |
| ผลิตรองเท้า | บจ. อินโนเวชั่นฟุตแวร์ | 79.15 | 696.22 | 6.21 | 637.74 | 6.15 | 462.56 | 6.5 |
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจ. อุทัยบางกอกรับเบอร์ | 75.93 | | | | | | |
| ผลิตพื้นรองเท้า | บจ. นนงจางรับเบอร์ | 75.93 | | | | | | |
| ผลิตรองเท้า | บจ. อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ | 72.72 | 1468.93 | 13.1 | 834.62 | 8.04 | 547.64 | 7.7 |
| ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | บจ. หันคาบางกอกรับเบอร์ | 72.71 | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บจจ. ชัยนาทรับเบอร์ | 72.71 | | | | | | |
| จัดพื้นรองเท้า | บจจ. ชั่งจินบางกอกรับเบอร์ | 72.71 | | | | | | |
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บจจ. ธนาคมนินจาคชัน | 50.00 | | | | | | |
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บจจ. พี.เอส.อาร์ ฟุตแวร์ | 48.50 | 1033.82 | 9.22 | 703.24 | 6.78 | 543.34 | 7.63 |
| ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์/เทียม | บจจ. กาวาลินี วูลิโอ้ เปลลามี (ประเทศไทย) | 43.33 | 4.42 | 0.04 | 1.09 | 0.01 | 3.41 | 0.05 |
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บจจ. โจนส์ & ไวนิ่ง (ประเทศไทย) | 34.99 | 79.94 | 0.71 | 65.8 | 0.63 | 44.14 | 0.62 |
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บมจ. แพนเอเชียฟุตแวร์ | 33.50 | 1417.88 | 12.65 | 1287.7 | 12.41 | 1025.6 | 14.41 |
| ผลิตภัณฑ์รองเท้า | บจจ. รังสิตฟุตแวร์ | 27.11 | 1448.78 | 12.92 | 1649.6 | 15.9 | 633.33 | 8.9 |
| ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนรองเท้า | บจจ. พอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) | 25.00 | 6.83 | 0.06 | 2.38 | 0.02 | 52.68 | 0.74 |

รายชื่อบริษัทย่อยและบริษัทที่เกี่ยวข้อง

| ชื่อบริษัท | ลักษณะธุรกิจ | ทุนที่เรียก | ร้อยละของหุ้นที่ถือ | ต้นทุนของ | มูลค่าของ | ผู้ถือหุ้นรายใหญ่รายอื่นที่เหลือ | |
|--------------------------------|--|-------------|---------------------|---------------|----------------|---|----------------|
| | | ชำระแล้ว | | เงินลงทุน | เงินลงทุน | รายชื่อ | % |
| | | (ล้านบาท) | | | | | |
| บริษัทย่อย | | | | | | | |
| 1. บจจ. หันคาบางกอกรับเบอร์ | ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | 10.00 | 72.71 | - | 5,362,492.02 | บจจ.อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ | 99.99 |
| 2. บจจ. กุ๊หย่างบางกอกรับเบอร์ | ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | 30.00 | 75.93 | - | 1,791,750.19 | บจจ.อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ บจจ.อินโนเวชั่นฟุตแวร์ | 49.99 50.00 |
| 3. บจจ. แม่สอดคมนาหาราชา | ผลิตพื้นรองเท้า | 10.00 | 99.99 | 9,999,300.00 | 10,870,881.18 | - | |
| 4. บจจ. มโนรมย์บางกอกรับเบอร์ | ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | 10.00 | 99.99 | 9,999,300.00 | 10,837,406.62 | - | |
| 5. บจจ. ชัยนาทรับเบอร์ | ผลิตพื้นรองเท้า | 15.00 | 72.71 | - | 492,208.50 | บจจ.อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ | 99.99 |
| 6. บจจ. หนงฉางรับเบอร์ | ผลิตพื้นรองเท้า | 40.00 | 75.93 | - | 2,129,623.18 | บจจ.อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ บจจ.อินโนเวชั่นฟุตแวร์ | 49.99 50.00 |
| 7. บจจ. ชั่งจินบางกอกรับเบอร์ | จัดพื้นรองเท้า | 20.00 | 72.71 | - | (1,106,132.93) | บจจ.อินโนเวชั่นนครหลวงฟุตแวร์ | 99.99 |
| 8. บจจ. ธนาคมนินจาคชัน | ผลิตภัณฑ์รองเท้า | 20.00 | 50.00 | 9,999,700.00 | 17,036,785.02 | บจจ.บางกอกแอดเลติก | 49.99 |
| 9. บจจ. ซุส്മาร์ท 93 | ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | 1.90 | 99.95 | - | (1,764,845.36) | บจจ.บางกอกแอดเลติก | 99.96 |
| 10. บจจ. บางกอกแอดเลติก | ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า เสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา | 150.00 | 99.99 | 216,684,334.5 | 325,491,259.95 | - | 27.27 |

| | | | | | | | |
|---|------------------------|--------|-------|--------------------|----------------|--|----------------|
| 11. บจจ. อินโนเวชั่นนครหลวง | ผลิตรองเท้า | 220.00 | 72.72 | 157,038,793.1 | 84,475,959.37 | บจจ.บ้านแพนเอนจิเนียร์ แอนดีโฮลดิ้ง | 27.27 |
| 12. บจจ. อินโนเวชั่นฟุตแวร์ | ผลิตรองเท้า | 130.00 | 79.15 | 128,953,464.6 | 128,894,377.69 | บจจ. ที.ที.ซี.เทรดดิ้ง | 20.85 |
| บริษัทร่วม | | | | | | | |
| 13. บจจ. พี.เอส.อาร์ ฟุตแวร์ | ผลิตรองเท้า | 100.00 | 48.50 | 48,499,200.00 | 72,336,376.80 | บจจ.เอส.อาร์. โฮลดิ้งส์อังกค์ | 49.50 |
| 14. บจจ. กาวาลินี จูโอ เปลดานี (ประเทศไทย) | ผลิตหนังสัตว์/เทียม | 75.00 | 43.33 | 32,499,300.00 | - | นายโกศล ไตรพงษ์ | 25.00 |
| 15. บจจ. โจนส์ & ไวนิ่ง (ประเทศไทย) | ผลิตหุ้มรองเท้า | 15.00 | 34.99 | 5,249,300.00 | 20,582,490.82 | บจจ. โจนส์ & ไวนิ่ง บจจ. อินเตอร์เกรตเทคโนโลยี | 51.00 14.00 |
| 16. บจจ. แพนเอเชียฟุตแวร์ | ผลิตรองเท้า | 600.00 | 33.50 | 690,966,485. | 821,529,191.26 | บจจ.ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) | 13.50 |
| 17. บจจ. รังสิตฟุตแวร์ | ผลิตรองเท้า | 450.00 | 27.11 | 121,997,600.0 0 | 60,449,249.41 | บจจ.บ้านแพนเอนจิเนียร์ แอนดีโฮลดิ้ง | 72.89 |
| 18. บจจ. ฟอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) | ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า | 12.00 | 25.00 | 3,000,000.00 | 7,240,238.69 | บจจ.บ้านแพนเอนจิเนียร์ แอนดีโฮลดิ้ง บจจ. อินโนเวชั่นแอนดีโฮลดิ้ง | 49.00 16.67 |
| บริษัทที่เกี่ยวข้อง | | | | | | | |
| 19. บจจ. ศรีสุรีย์ | ผลิตหน้าผ้ารองเท้า | 50.00 | 19.60 | 11,108,725.86 | 11,108,725.86 | | |
| 20. บจจ. มาร์เก็ตติ้งพลัส | จำหน่ายชุดกีฬา | 20.00 | 19.50 | 3,900,000.00 | 3,900,000.00 | | |
| 21. บจจ. คาซา คี โม ด้า | ตัวแทนจำหน่ายรองเท้า | 10.00 | 19.40 | 359,760.80 | 359,760.80 | | |
| 22. บจจ. เอส แอนด์ บี อินเตอร์ เท็กซ์ | ผลิตของเล่นที่ทำจากผ้า | 30.00 | 19.00 | 5,700,000.00 | 5,700,000.00 | | |
| 23. บจจ. สหรัตนนคร | การค้าอสังหาริมทรัพย์ | 180.00 | 19.00 | 42,201,000.00 | 42,201,000.00 | | |
| 24. บจจ. สหอุบลนคร | การค้าอสังหาริมทรัพย์ | 125.00 | 19.00 | 8,750,000.00 | 8,750,000.00 | | |
| 25. บจจ. อากาศกรอุตสาหกรรม | ผลิตแม่พิมพ์รองเท้า | 28.00 | 19.00 | 5,320,000.00 | 5,320,000.00 | | |
| 26. บจจ. บูทริชั่นเฮ้าส์ | ผลิตอาหารสำเร็จรูป | 40.00 | 18.75 | 7,500,000.00 | 7,500,000.00 | | |
| 27. บจจ. แพนโพลีเทคนิค | อบรมสัมมนา | 5.00 | 18.00 | 900,000.00 | 900,000.00 | | |
| 28. บจจ. สหมารินโปรดักส์ | การเกษตร | 0.53 | 17.65 | 93,750.00 | 93,750.00 | | |
| 29. บจจ. ซี.วี.วี. โฮเทลบิวซิเนส | โรงแรม | 44.00 | 17.27 | 10,640,000.00 | 10,640,000.00 | | |
| 30. บจจ. แพนเอเชียเลทเธอร์ | ฟอกหนัง | 100.00 | 15.00 | 15,000,000.00 | 15,000,000.00 | | |
| 31. บจจ. สหสิน | อบรมสัมมนา | 20.00 | 15.00 | 3,000,000.00 | 3,000,000.00 | | |
| 32. บจจ. อินเตอร์เนชั่นแนล เลทเธอร์แฟชั่น | ผลิตรองเท้า | 50.00 | 14.00 | 7,000,000.00 | | | |
| 33. บจจ. ทิพย์วารินวัฒนา | ผลิตน้ำแร่ | 7.08 | 14.15 | 1,002,056.00 | | | |
| 34. บจจ. บ้านแพนเอนจิเนียร์ | ธุรกิจบริการ | 670.00 | 13.43 | 90,000,000.00 | | | |

| แอนโบลดิง | | | | | | | |
|--|---------------------------|-------------|-------|----------------------|------------------|--|--|
| 35. PUNING XIE XHONG GARMEN | ผลิตเสื้อผ้า | 25.00 | 12.00 | 3,010,600.00 | | | |
| 36. บจจ. ไทยคิวบิค เทคโนโลยี | ให้บริการ CUBIC INTING | 30.00 | 10.00 | 4,000,000.00 | | | |
| 37. บจจ. แพนโบไอเทค | การเกษตร | 10.00 | 10.00 | 1,000,000.00 | | | |
| 38. บจจ. ออริซอล อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) | จำหน่ายจักรคอมพิวเตอร์ | 20.00 | 10.00 | 2,000,000.00 | | | |
| 39. BANPAN INDUSTRIAL | | HKS 7.20 | 9.03 | 2,103,264.37 | | | |
| 40. บจจ. มอลเห็นเอเชีย โพลีเมอร์ | ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ | 52.00 | 9.00 | 4,680,000.00 | | | |
| 41. บจจ. พี.โอ. อินคัสทรี | จำหน่ายเคมี | 70.00 | 8.57 | 6,000,000.00 | | | |
| 42. บจจ. บางกอกกับเบอรัแลนด์ เอนจิเนียริง | รับจ้างปลูกสวนและก่อสร้าง | 60.00 | 8.17 | 4,899,300.00 | | | |
| 43. บจจ. ซันลือตเอนเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) | ฟอกหนัง | 100.00 | 7.40 | 7,399,300.00 | | | |
| 44. สปอร์ตทอเชอ | จำหน่ายรองเท้า | 40.00 | 6.74 | 12,673,278.21 | | | |
| 45. บจจ. มอลเทน (ไทยแลนด์) | ผลิตลูกบอล | 100.00 | 6.00 | 6,000,000.00 | | | |
| 46. บจจ. ธานวรา | การค้าส่งหาญทรัพย์ | 60.00 | 5.00 | 3,000,000.00 | | | |
| 47. บจจ. เอกโค (ประเทศไทย) | ผลิตรองเท้า | 200.00 | 5.00 | 11,813,710.26 | | | |
| 48. อื่น ๆ | | | | 77,523,783.00 | | | |
| | รวม | | | 1,793,465,506. 61 | 1,903,028,140.91 | | |

โรงงานบางกอกกรีนเบอร์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|------------------------|------------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | 15 (28.31) |
| หญิง | 38 (71.69) |
| 2. อายุ | |
| 19-24 | 30 (56.60) |
| 25-29 | 13 (24.53) |
| 30-34 | 8 (15.10) |
| 35-39 | 2 (3.77) |
| 3. สถานภาพด้านครอบครัว | |
| โสด | 29 (54.73) |
| แต่งงานแล้ว | 23 (43.40) |
| แยกกันอยู่ | 1 (1.87) |
| ไม่มีบุตร | 8 (33.33) |
| มีบุตร | 16 (30.19) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| < ประถมศึกษา | 3 (5.66) |
| ประถมศึกษา | 21 (39.62) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 16 (30.20) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 9 (16.98) |
| อนุปริญญา | 2 (3.77) |
| ปริญญาตรี | 2 (3.77) |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------|------------|
| 5. ภูมิลำเนาเดิม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 33 (62.26) |
| ภาคกลาง | 19 (35.85) |
| ภาคเหนือ | 1 (1.89) |
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 24 (45.28) |
| ค้าขาย/บริการ | 7 (13.21) |
| เกษตรกรรม | 1 (1.89) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 21 (39.62) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี | 17 (32.08) |
| 1 ปี - 5 ปี | 27 (50.94) |
| 6 ปี - 10 ปี | 6 (11.32) |
| 11 ปี - 25 ปี | 3 (5.66) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 45 (84.91) |
| วิจัยและพัฒนา | 1 (1.89) |
| ออกแบบ | 2 (3.77) |
| ที่ปรึกษาสายการผลิต | 2 (3.77) |
| ควบคุมคุณภาพ | 2 (3.77) |
| หัวหน้างาน | 1 (1.89) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 47 (88.68) |
| มีบ้านของตนเอง | 5 (9.43) |
| อยู่กับญาติ/เพื่อน | 1 (1.89) |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|--------------------|------------|
| 10. รายได้ต่อเดือน | |
| 3,900-6,000 | 43 (81.13) |
| 6,100-8,000 | 4 (7.55) |
| 8,000-10,000 | 2 (3.77) |
| > 10,000 | 4 (7.55) |

รายได้ที่คนงานได้รับสำหรับคนงานทั่วไป

| รายได้ที่คนงานได้รับ | ระยะเวลา | จำนวนเงิน (บาท) |
|----------------------|----------|-----------------|
| ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 162 |
| ค่าเป้าหมาย | | |

สำหรับคนงานที่มีชั่วโมงคนงานทั่วไป

| | |
|-----------------|----------------------|
| ค่าจ้างรายเดือน | เดือนละ 4,500-20,000 |
| ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ 24-50 บาท |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|--|---|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน เป็นลูกจ้างรายเดือน | (คนงานทั่วไปที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) (คนงานที่มีชั่วโมงคนงานทั่วไป) |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-14 ชั่วโมง |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|---|------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 15-30 นาที |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 3-6 วัน | |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอด โดยได้รับค่าจ้าง | 45-60 วัน | |
| 7. การลา กิจ | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | -ปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ -ขึ้นค่าจ้างรายปีและตามผลงาน สำหรับคนงานที่มีใช้คนงานทั่วไป | |

ตารางที่ 4.2 สวัสดิการ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 33 (62.26) | 20 (37.74) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | ✓ | | | | |
| 1.4 กู้ยืมทั่วไป | | ✓ | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | | ✓ | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | | ✓ | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | ✓ | | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | ✓ | | | |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | | ✓ | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | | ✓ | 25 (47.17) | 28 (52.83) |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | | ✓ | | | |
| 1.15 เงินรางวัล | | ✓ | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | ✓ | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | ✓ | | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขายอาหารราคาถูก | | ✓ | | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.21 มีชุดทำงานแจกฟรี | | | ✓ | 42 (79.25) | 11 (20.75) |
| 1.22 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | ✓ | | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้าง ที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตราย ที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน | | ✓ | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสอบสภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสอบสุขภาพขณะทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 40 (75.47) | 13 (24.53) |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วม ที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 44 (83.02) | 9 (16.98) |
| 2.5 บริการน้ำดื่มที่สะอาด | | | ✓ | 52 (98.11) | 1 (1.89) |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก ในครอบครัว | | ✓ | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 48 (90.57) | 5 (9.43) |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 52 (98.11) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 53 (100) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 47 (88.68) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 26 (49.05) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 27 (50.94) | | |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 26 (49.05) | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.8.7 มีรรับส่งคนเจ็บ | | | 48 (90.57) | | |
| 2.9 ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.9.1 แวนตากันแสง | | | 37 (69.81) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 41 (77.36) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 26 (49.06) | | |
| 2.9.4 รองเท้า | | | 36 (67.92) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 53 (100) | | |
| 2.9.6 เครื่องป้องกันเสียง | | | 43 (81.13) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ ส้ำกันเปื้อน | | | 6 (11.32) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุจากการ ทำงาน | | | 7 (13.21) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุนอก การทำงาน | | | 5 (9.43) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย | | | 42 (79.25) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ | | | | | |
| 2.13.1 โรคภูมิแพ้ | | | 15 (28.30) | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะ | | | 11 (20.75) | | |
| 2.13.3 อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | 3 (5.66) | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | 26 (49.06) | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ชาตามตัว | | | 27 (50.94) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | 8 (15.09) | | |
| 2.13.7 อื่น ๆ ... ปวดขา / หลัง | | | 8 (15.09) | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 37 (69.81) | | |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดี | | | 32 (60.37) | | |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย | | | 26 (49.05) | | |
| 12.15 รณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 42 (79.25) | | |
| 2.15.2 ติตประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 48 (90.56) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 46 (86.79) | | |
| 2.15.4 คณะกรรมการความปลอดภัย | | | 40(75.40) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | ✓ | | | |
| 3.1.2 มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | ✓ | | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | ✓ | | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | ✓ | | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | ✓ | | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | ✓ | | | |
| 3.2.3 มีบ้าน/ห้องให้เช่า | | ✓ | | | |
| 3.3 มีโรงอาหาร | | | ✓ | 34 (64.15) | 19 (38.85) |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | 11 (20.75) | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | 49 (92.45) | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | 15 (28.30) | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | 6 (11.32) | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 13 (24.52) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | 5 (9.43) | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 43 (81.13) | | |
| 3.4.8 สถานรับเลี้ยงเด็ก | | | 43 (81.13) | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงาน หรือไม่ | | | 39 (73.58) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 36 (67.92) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 33 (62.26) | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคงเพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | 7 (13.20) | | |
| 5.2.2 อัตราค่าจ้างต่ำ | | | 14 (26.41) | | |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 12 (22.64) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | 5 (9.43) | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 8 (15.09) | | |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | 8 (15.09) | | |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | 2 (3.77) | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 33 (62.26) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด เหมาะสม | | | 38 (71.69) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับ เดียวกัน | | | 45 (84.90) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงาน ระดับเดียวกัน | | | 52 (98.11) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 36 (67.92) | | |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 48 (90.56) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 46 (86.79) | | |
| 5.6 เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 43 (81.13) | | |
| 5.7 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 40 (75.47) | | |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.8.1 ทำการข่มขู่ | | | 1 (1.88) | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | 1 (1.88) | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 22 (41.50) | | |
| 5.8.4 ฟ้องร้องสถานประกอบการ | | | 3 (5.66) | | |
| 5.8.5 หยุคนานประท้วง | | | 5 (9.43) | | |
| 5.8.6 เจรจาท่องรองในเรื่องต่าง ๆ | | | 3 (5.66) | | |
| 5.8.7 เป็นพยานในกรณีเรียกร้องนายจ้าง | | | 1 (1.88) | | |
| 5.8.8 ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | 2 (3.77) | | |
| 5.8.9 อื่น ๆ | | | 11 (20.75) | | |
| 5.9 ปริมาณเนื้องานเหมาะสม | | | 30 (56.60) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 28 (52.83) | | |

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่น ๆ |
|---|-----------|------------|------------|----------|
| การดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ | 7 (13.20) | 32 (60.37) | 11 (20.75) | 2 (3.77) |
| โรงงานเป็นห่วงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ของลูกจ้าง | 5 (9.43) | 30 (56.60) | 18 (33.96) | - |

โรงงานรังสิตฟุตแวร์

ตารางที่ 5.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|------------------------|-----------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | 11 (25.6) |
| หญิง | 32 (74.4) |
| 2. อายุ | |
| 17-20 | 9 (20.9) |
| 21-25 | 12 (27.9) |
| 26-30 | 16 (37.2) |
| 31-35 | 3 (6.9) |
| 36-40 | 1 (2.4) |
| > 40 | 2 (4.7) |
| 3. สถานภาพด้านครอบครัว | |
| โสด | 22 (51.2) |
| แต่งงานแล้ว | 21 (48.8) |
| มีบุตร | 21 (100) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| ประถมศึกษา | 20 (46.5) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 11 (25.5) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 7 (16.3) |
| อนุปริญญา | 3 (7.0) |
| ปริญญาตรี | 2 (4.7) |

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------|-----------|
| 5. ภูมิภาคเพิ่มเติม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 18 (41.8) |
| ภาคกลาง | 15 (34.8) |
| ภาคเหนือ | 7 (16.3) |
| ภาคใต้ | 2 (4.7) |
| ภาคตะวันออก | 1 (2.4) |
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 9 (20.9) |
| ค้าขาย/บริการ | 8 (18.6) |
| เกษตรกรรม | 6 (14.0) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 20 (46.5) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี | 14 (32.5) |
| 1 ปี - 5 ปี | 20 (46.5) |
| 6 ปี - 10 ปี | 7 (16.3) |
| > 10 ปี | 2 (4.7) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 30 (69.8) |
| ที่ปรึกษาสายการผลิต | 3 (7.0) |
| ผู้ควบคุมคุณภาพ | 3 (7.0) |
| อื่นๆ | 7 (16.2) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 23 (53.5) |
| มีบ้านของตนเอง | 14 (32.6) |
| เช่าห้องพักของทางโรงงาน | 5 (11.6) |
| อาศัยอยู่กับญาติ/เพื่อน | 1 (2.3) |

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|--------------------|-----------|
| 10. รายได้ต่อเดือน | |
| 3,000-6,000 | 36 (83.7) |
| 6,100-9,000 | 2 (4.7) |
| 9,100-12,000 | 4 (9.3) |
| > 12,000 | 12 (2.3) |

รายได้ที่คนงานได้รับ

สำหรับคนงานทั่วไป

| รายได้ที่คนงานได้รับ | ระยะเวลา | จำนวนเงิน (บาท) |
|----------------------|-----------|-----------------|
| ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 130 |
| ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ | 24-50 |
| ค่าเป้าหมาย | | |

สำหรับคนงานที่มีใช้คนงานทั่วไป

| | |
|-----------------|----------------------|
| ค่าจ้างรายเดือน | เดือนละ 5,500-21,000 |
| ค่าล่วงเวลา | ตามอัตราเงินเดือน |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|---------------------|---|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน | (สำหรับคนงานทั่วไป ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) |
| | เป็นลูกจ้างรายเดือน | (คนงานที่มีใช้คนงานทั่วไป) |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-9 ชั่วโมง |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|---|-------------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 30 นาที-1 ชั่วโมง |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 3-6 วัน | |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง | 45-60 วัน | |
| 7. การลาภิก | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | -ปรับตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ -แล้วแต่ภาวะเศรษฐกิจ | |

ตารางที่ 5.2 สวัสดิการ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|--------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 30 (69.8) | 13 (30.2) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | ✓ | | | | |
| 1.4 กู้ยืมทั่วไป | | ✓ | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | | ✓ | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | ✓ | | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | ✓ | | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | ✓ | | | |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | ✓ | | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | | ✓ | 33 (76.7) | 10 (23.3) |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | ✓ | | | | |
| 1.15 เงินรางวัล | ✓ | | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | ✓ | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | ✓ | | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขายอาหารราคาถูก | ✓ | | | | |
| 1.21 มีชุดทำงานแจกฟรี | | | ✓ | 34 (79.6) | 9 (20.93) |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.22 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | ✓ | | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้าง ที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตราย ที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน | ✓ | | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสุขภาพขณะทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 39 (90.69) | 4 (9.31) |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วม ที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 41 (95.30) | 2 (4.66) |
| 2.5 บริการน้ำดื่มที่สะอาด | | | ✓ | 42 (97.67) | 1 (2.33) |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิก ในครอบครัว | | | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 42 (97.97) | 1 (2.33) |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 43 (100) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 43 (100) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 38 (88.37) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 8 (26.66) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 22 (51.16) | | |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 19 (44.18) | | |
| 2.8.7 มีรถรับส่งคนเจ็บ | | | 42 (97.67) | | |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.9 ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.9.1 แว่นตากันแสง | | | 38 (88.37) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 41 (95.34) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 26 (60.46) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 42 (97.67) | | |
| 2.9.6 เครื่องป้องกันเสียง | | | 38 (88.37) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ | | | 2 (4.65) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุการทำงาน | | | 5 (11.62) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุนอกการทำงาน | | | 8 (18.60) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย | | | 22 (51.16) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.13.1 โรคภูมิแพ้ | | | 11 (25.58) | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะ | | | 2 (4.65) | | |
| 2.13.3 อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | 1 (2.32) | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | 11 (25.58) | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ขาตามตัว | | | 18 (41.86) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | 7 (16.27) | | |
| 2.13.7 อื่น ๆ ... ปวดขา / หลัง | | | 11 (25.58) | | |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 34 (76.06) | | |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดี | | | 35 (81.39) | | |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย | | | 3 (72.09) | | |
| 12.15 รณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 36 (83.72) | | |
| 2.15.2 ติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 39 (90.69) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรืออบรม | | | 35 (83.72) | | |
| 2.15.4 ตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัย | | | 33 (76.74) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | | ✓ | | |
| 3.1.2 มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | | ✓ | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | | ✓ | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | | ✓ | | |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | | - | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | | ✓ | | |
| 3.2.3 มีบ้าน/ห้องให้เช่า | | | 33 (76.74) | | |
| 3.3 มีโรงอาหาร | | | ✓ | 37 (86.04) | 6 (13.96) |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | 4 (9.30) | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | 14(25.55) | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | 35 (81.39) | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | 13 (30.23) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | - | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 18(41.86) | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 20 (46.51) | | |
| 3.4.8 สถานรับเลี้ยงเด็ก | | | 6 (13.95) | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงานหรือไม่ | | | 31 (72.09) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 32 (74.4) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 33 (76.69) | | |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคง(ตอบได้เกิน1 ข้อ) | | | | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | 1 (2.32) | | |
| 5.2.2 อัตราค่าจ้างต่ำ | | | 7 (16.27) | | |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 4 (9.3) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | 2 (4.65) | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 3 (6.97) | | |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | 1 (2.33) | | |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|--------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | 4 (9.3) | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 33 (76.74) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด | | | 40 (93.02) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับเดียวกัน | | | 32 (74.41) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงานระดับเดียวกัน | | | 42 (97.67) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 38(88.37) | | |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 38 (88.37) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 43 (100) | | |
| 5.6 เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 34 (79.06) | | |
| 5.7 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 29 (67.44) | | |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.8.1 ทำการข่มขู่ | | | 1 (2.32) | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | 2 (4.65) | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 17 (39.53) | | |
| 5.8.4 ฟ้องร้องสถานประกอบการ | | | - | | |
| 5.8.5 หยุดงานประท้วง | | | 2 (4.65) | | |
| 5.8.6 เຈรจาด່ອງในเรື່ອງຕ່າງ ໆ | | | 1 (1.32) | | |
| 5.8.7 เป็นพยานในกรณีเรียกร้องนายจ้าง | | | - | | |
| 5.8.8 ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | - | | |
| 5.8.9 อื่น ๆ | | | 18 (41.86) | | |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่เห็นใจ | ไม่มี/ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---------------------------------------|-----------|--------------|-----------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.9 ปริมาณเนื้องานเหมาะสม | | | 32 (74.4) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 16 (37.2) | | |

ตารางที่ 5.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่น ๆ |
|---|-----------|-----------|-----------|---------|
| การดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์ | 7 (16.3) | 22 (51.2) | 12 (27.9) | 2 (4.7) |
| โรงงานเป็นห่วงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ของลูกจ้าง | 1 (2.3) | 25(58.1) | 17(39.5) | - |

โรงงานอินโนเวชั่น

ตารางที่ 6.1 ข้อมูลทั่วไป

| รายการ | จำนวน |
|------------------------|------------|
| 1. เพศ | |
| ชาย | - |
| หญิง | 32 (100) |
| 2. อายุ | |
| 20-25 | 12 (37.5) |
| 26-30 | 6 (18.75) |
| 31-35 | 11 (34.38) |
| 35-40 | 3 (9.37) |
| 3. สถานภาพด้านครอบครัว | |
| โสด | 4 (12.5) |
| แต่งงานแล้ว | 28 (87.5) |
| ไม่มีบุตร | 2 (6.25) |
| มีบุตร | 26 (81.25) |
| 4. ระดับการศึกษา | |
| ประถมศึกษา | 26 (81.25) |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 4 (12.5) |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 2 (6.25) |
| 5. ภูมิภาคเนาเดิม | |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 22 (68.75) |
| ภาคกลาง | 10 (31.25) |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน |
|-------------------------|------------|
| 6. ประสบการณ์ในการทำงาน | |
| อุตสาหกรรม | 13 (40.62) |
| ค้าขาย/บริการ | 6 (18.75) |
| เกษตรกรรม | 3 (9.38) |
| ไม่เคยมีประสบการณ์ | 10 (31.25) |
| 7. ระยะเวลาในการทำงาน | |
| < 1 ปี | 7 (21.88) |
| 1ปี - 3ปี | 17 (53.12) |
| 4 ปี - 6ปี | 1 (3.12) |
| 7 ปี - 9ปี | 5 (15.63) |
| > 9 ปี | 2 (6.25) |
| 8. ตำแหน่งงาน | |
| คนงานทั่วไป | 32 (100) |
| 9. ลักษณะที่อยู่อาศัย | |
| เช่าบ้าน/ห้อง | 7 (21.88) |
| มีบ้านของตนเอง | 21 (65.62) |
| เช่าห้องพักของทางโรงงาน | 2 (6.25) |
| อาศัยอยู่กับญาติ/เพื่อน | 2 (6.25) |
| 10. รายได้ (ต่อเดือน) | |
| 3,000 - 4,000 บาท | 28 (87.5) |
| 4,100 - 5,000 บาท | 4 (12.5) |

รายได้ที่คนงานได้รับ

| รายได้ที่คนงานได้รับ | ระยะเวลา | จำนวนเงิน (บาท) |
|----------------------|-----------|-----------------|
| 1. ค่าจ้างรายวัน | วันละ | 130 |
| 2. ค่าล่วงเวลา | ชั่วโมงละ | 24-50 |
| 3. ค่าเป้าหมาย | | |

ลักษณะการจ้าง

| | | |
|---------------------|-------------------|----------------------------------|
| 1. ทำสัญญาจ้าง | เป็นลูกจ้างรายวัน | (เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว) |
| 2. การจ่ายค่าตอบแทน | จ่ายทุก 2 สัปดาห์ | |
| 3. เวลาทำงานปกติ | ทำในเวลาทำงานปกติ | วันละ 8-10 ชั่วโมง |

การพักและการลาหยุดงาน

| | | |
|------------------------------|---|-----------------------------|
| 1. เวลาพัก | วันละ | 1-2 ครั้ง |
| | ครั้งละ | 30 นาที-1 ชั่วโมง |
| 2. วันหยุดประจำสัปดาห์ | 1 วัน | |
| | วันหยุดคือ วันอาทิตย์ | |
| 3. วันหยุดตามประเพณี | 12 - 13 วัน | |
| 4. วันหยุดพักผ่อน | 6 วัน | เฉพาะผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำ |
| 5. วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง | ลาได้ตามใบรับรองแพทย์ | |
| 6. วันลาคลอด | 90 วัน | |
| ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง | 45-60 วัน | |
| 7. การลาภิก | จะไม่ได้รับค่าจ้าง | |
| 8. การขึ้นค่าจ้าง | - ขึ้นตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือตามสภาพเศรษฐกิจ | |

ตารางที่ 6.2 สวัสดิการ

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|--------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1. ด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 1.1 ประกันชีวิต | | ✓ | | | |
| 1.2 ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน | | | ✓ | 24 (75) | 8 (25) |
| 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | ✓ | | | | |
| 1.4 กู้ยืมทั่วไป | | ✓ | | | |
| 1.5 เงินกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย | | ✓ | | | |
| 1.6 เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร | ✓ | | | | |
| 1.7 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน | | ✓ | | | |
| 1.8 เงินค่าเล่าเรียนบุตร | ✓ | | | | |
| 1.9 ค่าวิชาชีพ | | ✓ | | | |
| 1.10 ค่าครองชีพ | | ✓ | | | |
| 1.11 ค่าตำแหน่ง | ✓ | | | | |
| 1.12 เงินโบนัส หรือเงินพิเศษประจำปี | | | ✓ | 18 (56.25) | 14 (43.75) |
| 1.13 เงินสะสม | ✓ | | | | |
| 1.14 เบี้ยขยัน | | ✓ | | 22 (73.33) | 8 (26.66) |
| 1.15 เงินรางวัล | ✓ | | | | |
| 1.16 สหกรณ์ออมทรัพย์ | | ✓ | | | |
| 1.17 สหกรณ์ร้านค้า | | ✓ | | | |
| 1.18 บริการอาหารฟรี | | ✓ | | | |
| 1.19 บริการจ่ายค่าอาหารให้ | | ✓ | | | |
| 1.20 ขยายอาหารราคาถูก | | ✓ | | | |

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|-------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 1.21 มีชุดทำงานแจกฟรี | | | ✓ | 31 (96.87) | 1 (3.12) |
| 1.22 เงินชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง | | ✓ | | | |
| 1.23 สวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายที่มีไซ่เนื่องจากการทำงาน | ✓ | | | | |
| 2. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย | | | | | |
| 2.1 การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานฟรี | ✓ | | | | |
| 2.2 การตรวจสุขภาพขณะทำงานฟรี | | | ✓ | 28 (87.5) | 4 (12.5) |
| 2.3 การระบายอากาศ น้ำ และสิ่งโสโครก | | | ✓ | 32 (100) | |
| 2.4 การจัดให้มีห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ | | | ✓ | 31 (96.87) | 1 (3.12) |
| 2.5 บริการน้ำดื่มที่สะอาด | | | ✓ | 32 (100) | |
| 2.6 จ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่สมาชิกในครอบครัว | | ✓ | | | |
| 2.7 ทางออกฉุกเฉิน ป้าย สัญลักษณ์ | | | ✓ | 32 (100) | |
| 2.8 ด้านการรักษาพยาบาล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.8.1 เครื่องมือปฐมพยาบาล | | | 30 (93.75) | | |
| 2.8.2 ห้องพยาบาล | | | 32 (100) | | |
| 2.8.3 มีพยาบาลประจำตลอดวัน | | | 30 (93.75) | | |
| 2.8.4 มีพยาบาลประจำตามเวลา | | | 9 (28.12) | | |
| 2.8.5 มีแพทย์ประจำตลอดวัน | | | 14 (12.5) | | |

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ใช | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|---|----------|-------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.8.6 มีแพทย์ประจำตามเวลา | | | 28 (87.5) | | |
| 2.8.7 มีรถรับส่งคนเจ็บ | | | 32 (100) | | |
| 2.9 ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.9.1 แวนตากันแสง | | | 31 (96.87) | | |
| 2.9.2 ถุงมือ | | | 31 (96.87) | | |
| 2.9.3 หมวกแข็ง | | | 31 (96.87) | | |
| 2.9.4 รองเท้า | | | 19 (59.37) | | |
| 2.9.5 อุปกรณ์ปิดปาก/จมูก | | | 31 (96.87) | | |
| 2.9.6 เครื่องมือป้องกันเสียง | | | 29 (90.62) | | |
| 2.9.7 อื่น ๆ | | | 8 (25) | | |
| 2.10 การประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน | | | 2 (6.25) | | |
| 2.11 การประสบอุบัติเหตุนอกการทำงาน | | | 4 (12.5) | | |
| 2.12 การทำงานมีผลต่อสุขภาพร่างกาย | | | 13 (40.62) | | |
| 2.13 ปัญหาสุขภาพ | | | | | |
| 2.13.1 โรคภูมิแพ้ | | | 8 (25) | | |
| 2.13.2 โรคกระเพาะอาหาร | | | 9 (28.12) | | |
| 2.13.3 อุบัติเหตุในการเดินทาง | | | - | | |
| 2.13.4 ปวดศีรษะเรื้อรัง | | | 12 (37.5) | | |
| 2.13.5 ปวดเอว/ชาตามตัว | | | 16 (50) | | |
| 2.13.6 ปวดหู/หูอื้อ | | | - | | |

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 2.13.7 อื่น ๆ ... ปวดตา / หลัง | | | 5 (31.25) | | |
| 2.14 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.14.1 คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ | | | 32 (100) | | |
| 2.14.2 อบรมการส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ ดี | | | 22 (68.75) | | |
| 2.14.3 นิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริม สุขภาพอนามัย | | | 30 (93.75) | | |
| 12.15 รณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนัก ถึงความสำคัญของความปลอดภัย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 2.15.1 นิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย | | | 30 (93.75) | | |
| 2.15.2 ติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 30 (93.75) | | |
| 2.15.3 ให้การศึกษาหรือจัดอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัย | | | 26 (81.25) | | |
| 2.15.4 ตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย | | | 25 (78.12) | | |
| 3. ด้านบริการ | | | | | |
| 3.1 บริการการเดินทาง | | | | | |
| 3.1.1 ทางโรงงานจัดหาพาหนะ ให้คนงานออกค่าใช้จ่ายเอง | | | 7 (21.87) | | |

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ไม่ ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 3.1.2 มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย | | | 7 (21.87) | | |
| 3.1.3 ทางโรงงานออกค่ารถให้ | | | - | | |
| 3.1.4 รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลา | | | 12 (37.5) | | |
| 3.2 ด้านที่อยู่อาศัย | | | | | |
| 3.2.1 มีบ้านหรือห้องพักให้ฟรี | | | - | | |
| 3.2.2 ให้ลูกจ้างออกค่าน้ำ ค่าไฟ เท่านั้น | | | - | | |
| 3.2.3 มีบ้าน/ห้องให้เช่า | | | 21 (65.62) | | |
| 3.3 มีโรงอาหาร | | ✓ | | | |
| 3.4 ด้านนันทนาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 3.4.1 ห้องพักผ่อน | | | - | | |
| 3.4.2 ห้องสมุด | | | - | | |
| 3.4.3 สถานที่เล่นกีฬา | | | 18 (56.25) | | |
| 3.4.4 อุปกรณ์กีฬา | | | - | | |
| 3.4.5 งานรื่นเริง/งานเลี้ยง | | | 9 (28.12) | | |
| 3.4.6 สโมสรลูกจ้าง | | | - | | |
| 3.4.7 บริการให้คำปรึกษา | | | 25 (78.12) | | |
| 3.4.8 สถานที่รับเลี้ยงเด็ก | | | - | | |
| 4. ด้านสภาพแรงงาน | | | | | |
| 4.1 มีสภาพแรงงานหรือไม่ | | ✓ | | | |
| 4.2 โรงงานสนับสนุนหรือไม่ | ✓ | | | | |

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

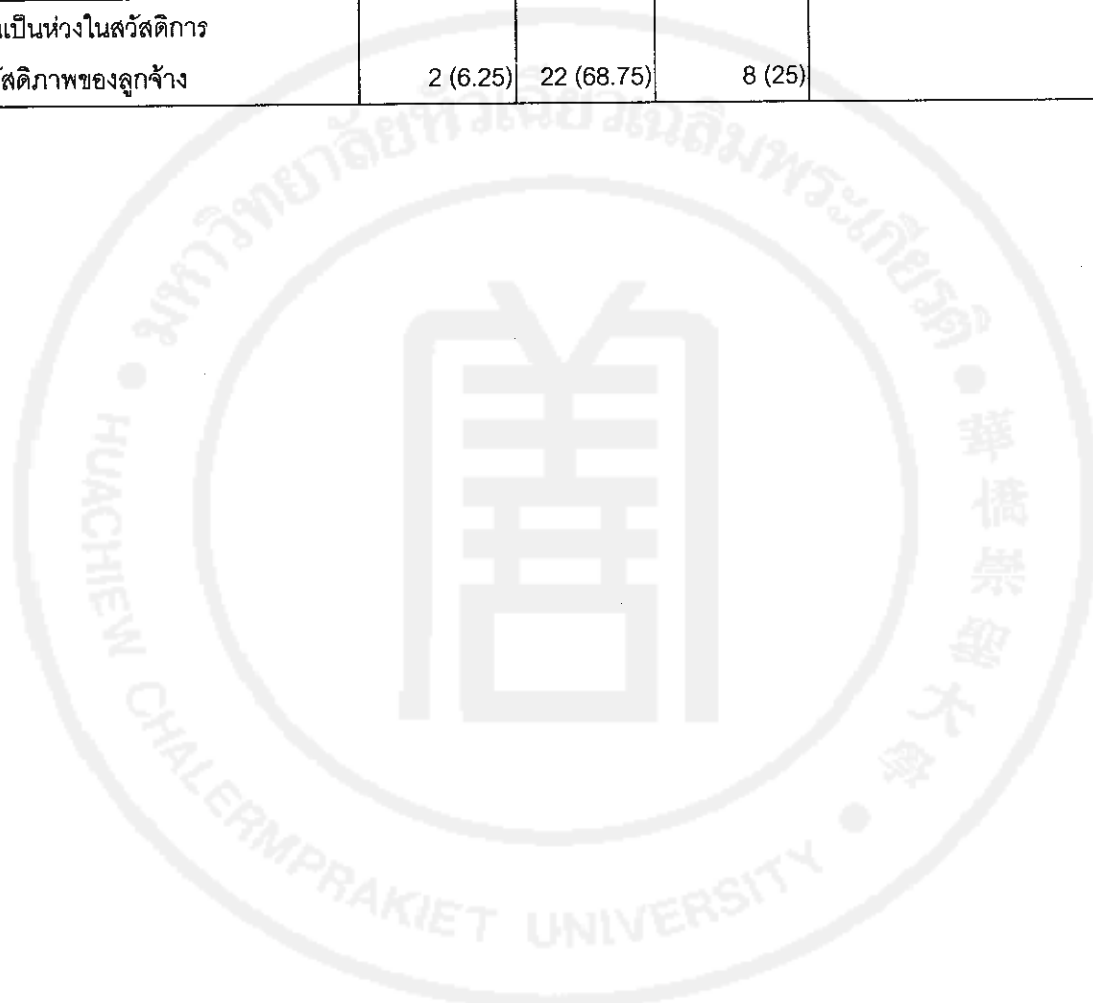
| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 4.3 ท่านต้องการสภาพแรงงานหรือไม่ | | | 15 (46.87) | | |
| 4.4 ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ | | | 14 (43.75) | | |
| 5. ด้านความคิดเห็นต่อโรงงาน | | | | | |
| 5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงหรือไม่ | | | 23(71.87) | | |
| 5.2 ท่านรู้สึกไม่มั่นคง เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.2.1 ทำงานหนักเกิน | | | - | | |
| 5.2.2 อัตราค่าจ้างต่ำ | | | 4 (12.5) | | |
| 5.2.3 การทำงานไม่ก้าวหน้า | | | 4 (12.5) | | |
| 5.2.4 ไม่พอใจหัวหน้างาน | | | 5 (15.62) | | |
| 5.2.5 กลัวการถูกเลิกจ้าง | | | 6 (18.75) | | |
| 5.2.6 การทำงานเสี่ยงอันตราย | | | 2 (6.25) | | |
| 5.2.7 อื่น ๆ | | | - | | |
| 5.3 การจ่ายค่าจ้างเป็นธรรม | | | 19 (59.37) | | |
| 5.4 เวลาการทำงานที่โรงงานกำหนด เหมาะสม | | | 28 (87.5) | | |
| 5.5 ความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ | | | | | |
| 5.5.1 อัตราค่าจ้างระหว่างคนงานระดับ เดียวกัน | | | 28 (87.5) | | |
| 5.5.2 สวัสดิการระหว่างคนงาน ระดับเดียวกัน | | | 32 (100) | | |
| 5.5.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | 26 (81.25) | | |

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

| รายการ | ไม่แน่ใจ | ไม่มี/ ไม่ใช่ | มี/ใช่ | ความพึงพอใจ | |
|--|----------|------------------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | | พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) | ไม่พอใจ (จำนวนผู้ตอบ) |
| 5.5.4 การรับคนเข้าทำงาน | | | 30 (93.75) | | |
| 5.5.5 การเลิกจ้าง | | | 30 (93.75) | | |
| 5.6 การเปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ | | | 30 (93.75) | | |
| 5.78 ความต้องการที่จะร้องทุกข์ | | | 19 (59.37) | | |
| 5.8 สาเหตุการเลิกจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | | | | |
| 5.8.1 ทำการชุมนุม | | | - | | |
| 5.8.2 ยื่นข้อเรียกร้อง | | | - | | |
| 5.8.3 ลงโทษคนผิด | | | 11 (34.37) | | |
| 5.8.4 ฟ้องร้องสถานประกอบการ | | | - | | |
| 5.8.5 หยุดงานประท้วง | | | - | | |
| 5.8.6 เจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ | | | - | | |
| 5.8.7 เป็นพยานในกรณีเรียกร้องนาย จ้าง | | | - | | |
| 5.8.8 ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย | | | - | | |
| 5.8.9 อื่น ๆ | | | 5 (15.62) | | |
| 5.9 ปริมาณเนื้องานเหมาะสม | | | 24 (75) | | |
| 5.10 รู้สึกว่านายจ้างเอาเปรียบหรือไม่ | | | 5 (15.62) | | |

ตารางที่ 6.3 ความคิดเห็น

| รายการ | ไม่เคยเลย | บางครั้ง | ทุกครั้ง | อื่นๆ |
|--|-----------|------------|-----------|----------|
| การดำเนินการตามที่ลูกค้าร้องทุกข์ | 2 (6.25) | 20 (62.5) | 6 (18.75) | 4 (12.5) |
| โรงงานเป็นห่วงในสวัสดิการ และสวัสดิภาพของลูกค้า | 2 (6.25) | 22 (68.75) | 8 (25) | |



แบบสัมภาษณ์

โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่เป็นคำตอบของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1

ชื่อสถานประกอบการ.....

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่า | <input type="checkbox"/> 4. แยกกันอยู่ |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ | |
4. มีบุตรจำนวน คน
5. ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับ

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษาปีที่ 6 | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย | <input type="checkbox"/> 4. ระดับปวส. |
| <input type="checkbox"/> 5. ระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าระดับปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 7. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |
6. อายุการทำงาน.....เดือน
ปี
7. ประสบการณ์ทำงาน

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี (เพิ่งจบการศึกษา) |
| <input type="checkbox"/> 2. ค้าขาย / รับจ้าง / งานบริการ |
| <input type="checkbox"/> 3. เกษตรกรรม |
| <input type="checkbox"/> 4. อุตสาหกรรม |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
8. ลักษณะของที่อยู่อาศัย

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. บ้านของตนเอง | <input type="checkbox"/> 2. เช่าบ้าน/ห้อง |
| <input type="checkbox"/> 3. หอพักหรือบ้านพักของบริษัท | <input type="checkbox"/> 4. อาศัยอยู่กับญาติ/เพื่อน |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

9. ก่อนที่ท่านย้ายเข้ามาอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันนี้ท่านเคยอยู่ที่ใดมาก่อน

1. ระบุ (อำเภอและจังหวัด).....
2. อยู่ในที่ปัจจุบันมาตลอด

10. ท่านได้ค่าจ้างในลักษณะ

1. เป็นรายวัน วันละ.....บาท
2. เป็นรายเดือน เดือนละ.....บาท
3. เป็นรายชั่วโมง ชั่วโมงละ.....บาท
4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. ท่านมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ..... บาท

12. ท่านได้รับรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากรายได้ตามข้อ 11 ดังนี้ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

1. ไม่มีรายได้อื่น
2. เงินค่าครองชีพ ได้รับเดือนละ.....บาท
3. เงินค่าล่วงเวลา ได้รับเดือนละ.....บาท
4. เงินค่าเช่ากะ ได้รับเดือนละ.....บาท
5. เงินค่าเบี่ยชยัน ได้รับเดือนละ.....บาท

13. ตำแหน่ง/หน้าที่การงานในปัจจุบันคือ.....

ตอนที่ 2 สวัสดิการต่างๆ ที่ทางสถานประกอบการจัดให้กับลูกจ้าง

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน

1. ท่านทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับเจ้านายหรือไม่

1. ไม่ได้ทำสัญญา 2. ทำสัญญา

2. สถานประกอบการจ้างงานท่านในลักษณะ

1. ตลอดชีพ 2. เป็นรายปี ทุก.....ปี
3. เป็นรายเดือน 4. เป็นรายสัปดาห์
5. เป็นรายวัน 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. สถานที่ประกอบการจ่ายเงินเดือนท่านในลักษณะ

1. เป็นรายเดือน 2. เป็นรายสัปดาห์
3. เป็นรายวัน 4. เป็นรายชั่วโมง
5. ตามจำนวนงาน 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ทางด้านเศรษฐกิจ

1. ทางสถานประกอบการของท่านได้ทำประกันชีวิตให้ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

2. นอกเหนือจากจ่ายสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนทางสถานประกอบการของท่านจัดให้มีการช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงานหรือไม่

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

3. ทางสถานประกอบการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

4. ทางสถานประกอบการมีเงินให้ลูกจ้างกู้ยืมทั่วไป

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

5. ทางสถานประกอบการมีเงินให้ลูกจ้างกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย(ปลูก/ซื้อบ้าน/ซ่อมแซมหรือต่อเติมบ้าน)

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

6. ทางสถานประกอบการให้เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

7. ทางสถานประกอบการให้เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

8. ทางสถานประกอบการให้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

9. ทางสถานประกอบการให้เงินค่าวิชาชีพแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

10. ทางสถานประกอบการให้เงินค่าครองชีพแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

11. ทางสถานประกอบการให้เงินค่าตำแหน่งแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

12. ทางสถานประกอบการให้เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปีแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

13. ทางสถานประกอบการมีเงินสะสมให้ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

14. ทางสถานประกอบการมีเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

15. ทางสถานประกอบการมีเงินรางวัลให้กับลูกจ้างดีเด่น

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

16. ทางสถานประกอบการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

17. ทางสถานประกอบการจัดให้มีสหกรณ์ร้านค้าซึ่งขายของราคาถูกแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

18. ทางสถานประกอบการจัดบริการอาหารฟรีให้แก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

19. ทางสถานประกอบการจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

20. ทางสถานประกอบการจัดให้มีอาหารราคาถูกจำหน่ายแก่ลูกจ้าง

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

21. ทางสถานประกอบการจัดสวัสดิการเงินชดเชยแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานโดยไม่มีความคิด

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

22. นอกเหนือจากการจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม สถานประกอบการของท่านมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่มีไข้เนื่องจากการทำงานหรือไม่

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

1. ทางสถานประกอบการของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- 1. มีเครื่องปฐมพยาบาล เช่น ผ้าพันแผล ยาสามัญประจำบ้านต่างๆ
- 2. มีห้องพยาบาล
- 3. มีพยาบาลประจำตลอดวัน
- 4. มีพยาบาลประจำตามเวลา
- 5. มีแพทย์ประจำตลอดเวลา
- 6. มีแพทย์ประจำตามเวลา
- 7. มีการประกันสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง
- 8. ให้ลูกจ้างไปรับบริการที่โรงพยาบาลรัฐหรือเอกชน โดยสถานประกอบการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- 9. ให้ลูกจ้างไปรับบริการที่โรงพยาบาลรัฐและเอกชน โดยสถานประกอบการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน
- 10. ทางสถานประกอบการไม่มีการจัดสวัสดิการใดๆ

2. กรณีสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลสถานประกอบการจ่ายค่าบริหารให้กับลูกจ้าง

- 1. บิดาของลูกจ้าง
- 2. มารดาของลูกจ้าง
- 3. คู่สมรสของลูกจ้าง
- 4. บุตรของลูกจ้าง
- 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 6. สถานประกอบการไม่มีการจ่ายใดๆ

3. สถานประกอบการของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายให้แก่คนงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายก่อนเข้าทำงาน

- 1. ไม่มี
 - 2. มี
- ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
- 1. พอใจ
 - 2. ไม่พอใจเพราะ.....

4. หลังจากเข้าทำงานแล้ว สถานประกอบการของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายให้แก่คนงาน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

- 1. ไม่มี
 - 2. มี
- ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
- 1. พอใจ
 - 2. ไม่พอใจเพราะ.....

5. สถานประกอบการของท่านให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

6. สถานประกอบการของท่านจัดอบรมให้ลูกจ้างมีการส่งเสริมภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

7. สถานประกอบการของท่านจัดให้มีการระบายอากาศ ระบายน้ำและสิ่งโสโครกในโรงงาน

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

8. ทางสถานประกอบการจัดให้มีบริการน้ำดื่มที่สะอาด

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

9. ทางสถานประกอบการจัดให้มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

10. ทางสถานประกอบการของท่านจัดให้มี (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

1. แวนตากันแสง

2. ถุงมือ

3. หมวกแข็ง

4. รองเท้า

5. อุปกรณ์ปิดจมูกและปาก

6. เครื่องป้องกันเสียง

7. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. ทางสถานประกอบการของท่านจัดให้มีทางออกฉุกเฉิน ภายในอาคาร การจัดทำป้าย/สัญลักษณ์ แสดงเขตอันตรายต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน

1. ไม่มี

2. มี

ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ

1. พอใจ

2. ไม่พอใจเพราะ.....

12. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือไม่

1. ไม่เคย

2. เคย สถานประกอบการของท่านให้ความช่วยเหลือโดย

1. โอนเรื่องให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการ

2. โอนเรื่องให้บริษัทประกันภัยดำเนินการ

3. ออกค่าใช้จ่ายให้โดยตรง

4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

13. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุนอกการทำงานหรือไม่

1. ไม่เคย

2. เคย สถานประกอบการของท่านให้ความช่วยเหลือโดย

1. โอนเรื่องให้บริษัทประกันภัยดำเนินการ

2. ออกค่าใช้จ่ายให้โดยตรง

3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

14. ท่านคิดว่าการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้างหรือไม่ (เช่น ได้รับสารที่เป็นอันตราย ฝุ่นละออง หรืออันตรายจากเครื่องจักร)

1. ไม่มี

2. มี คือ (โปรดระบุ).....

15. ท่านเคยมีปัญหาสุขภาพใดบ้างในข้อต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

1. โรคภูมิแพ้ / ระบบทางเดินอาหาร

2. โรคกระเพาะ

3. อุบัติเหตุจากการทำงาน

4. อุบัติเหตุในการเดินทาง

5. ปวดศีรษะเรื้อรัง

6. ปวดเอว / ชาตามตัว

7. ปวดหู / หูอื้อ
8. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

16. สถานประกอบการของท่านมีการจัดรับส่งผู้บาดเจ็บหรือไม่

1. ไม่มี 2. มี
- ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
1. พอใจ
2. ไม่พอใจเพราะ.....

17. ทางสถานประกอบการของท่านมีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกจ้างในรายการต่อไปหรือไม่ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

1. การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ
2. การอบรมให้ลูกจ้างมีการส่งเสริมภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี
3. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกจ้าง
4. การส่งเสริมโภชนาการให้เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างโดยจัดให้มีการบริการอาหารที่มีคุณค่า
5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. ทางสถานประกอบการไม่มีการส่งเสริมใดๆ

18. ทางสถานประกอบการมีการรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างในสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญในระบบความปลอดภัยต่อไปนี้หรือไม่

1. การจัดนิทรรศการรณรงค์ความปลอดภัย
2. การติดประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัยตามสถานที่ต่างๆ ในสถานประกอบการ
3. การให้การศึกษาหรือจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่ลูกจ้าง
4. จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความปลอดภัยประจำสถานประกอบการ
5. ทางสถานประกอบการไม่เคยมีการรณรงค์ใดๆ
6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ด้านบริการ

1. ทางสถานประกอบการจัดให้มีบริการเดินทางโดย

1. มีรถรับส่งโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ
2. รถรับส่งเฉพาะผู้ที่ทำงานล่วงเวลาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ
3. สถานประกอบการจัดหาพาหนะให้โดยให้ลูกจ้างจ่ายค่าบริการเอง
4. ทางสถานประกอบการจ่ายค่าเดินทางให้
5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ทางสถานประกอบการจัดให้มีบริการที่อยู่อาศัย

- 1. มีบ้าน / ห้องพักให้ฟรี
- 2. ให้ลูกจ้างออกเฉพาะค่าน้ำมัน / ค่าไฟเอง
- 3. มีบ้าน / ห้องให้เช่า
- 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ทางสถานประกอบการจัดให้มีบริการขายอาหารราคาถูก

- 1. ไม่มี
- 2. มี
ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
- 1. พอใจ
- 2. ไม่พอใจเพราะ.....

4. ทางสถานประกอบการจัดให้มีโรงอาหาร

- 1. ไม่มี
- 2. มี
ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
- 1. พอใจ
- 2. ไม่พอใจเพราะ.....

5. ทางสถานประกอบการมีชุดทำงานแจกแก่ลูกจ้าง

- 1. ไม่มี
- 2. มี
ถ้ามีท่านรู้สึกอย่างไรกับบริการ
- 1. พอใจ
- 2. ไม่พอใจเพราะ.....

6. ทางสถานประกอบการจัดบริการนันทนาการต่อไปนี้ให้ลูกจ้าง

- 1. ห้องพักผ่อน
- 2. ห้องสมุด
- 3. สถานที่เล่นกีฬา
- 4. อุปกรณ์กีฬา
- 5. งานเลี้ยง / รื่นเริงประจำปี
- 6. สโมสรลูกจ้าง
- 7. สถานที่รับเลี้ยงเด็ก
- 8. บริการให้คำปรึกษา
- 9. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

สภาพแรงงาน

1. ในสถานประกอบการของท่านมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มี (ข้ามไปตอบข้อ 5 เลย) | <input type="checkbox"/> 2. ไม่มี เพราะ..... |
|---|--|
2. ในกรณีไม่มีสหภาพแรงงานสถานประกอบการของท่านให้การสนับสนุนการก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่

| | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. สนับสนุน | <input type="checkbox"/> 2. ไม่สนับสนุน |
|--------------------------------------|---|
3. ท่านต้องการให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการหรือไม่

| | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ต้องการ | <input type="checkbox"/> 2. ต้องการ |
|--|-------------------------------------|
4. หากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสภาลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการของท่าน ท่านจะเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่

| | |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. เข้า | <input type="checkbox"/> 2. ไม่เข้าเพราะ..... |
|----------------------------------|---|
5. ท่านคิดว่าสหภาพแรงงานมีประโยชน์กับท่านอย่างไร

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มีประโยชน์เพราะ..... | |
| <input type="checkbox"/> 2. มีประโยชน์ คือ (โปรดระบุ)..... | |
6. ท่านเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือสภาลูกจ้างหรือไม่

| | |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. เป็น | <input type="checkbox"/> 2. ไม่เป็นเพราะ..... |
|----------------------------------|---|
7. ท่านร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. เสมอ | <input type="checkbox"/> 2. เป็นบางครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ไม่เคยร่วมเลย | <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
8. สหภาพแรงงานของท่านจัดให้มีการประชุมโดยเฉลี่ย
ปีละ.....ครั้ง
9. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการของท่านเคยยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องใดบ้าง
(ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยดำเนินการใดๆ | |
| <input type="checkbox"/> 2. เคยยื่นข้อเรียกร้องในเรื่อง | |
| <input type="checkbox"/> 1. ค่าจ้าง | |
| <input type="checkbox"/> 2. สวัสดิการ | |
| <input type="checkbox"/> 3. ความปลอดภัยในการทำงาน | |
| <input type="checkbox"/> 4. เวลาในการทำงาน | |
| <input type="checkbox"/> 5. การเลิกจ้าง | |
| <input type="checkbox"/> 6. ค่าชดเชย | |

7. ค่าทดแทน
8. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
10. สหภาพแรงงานมีการพบปะกับสมาชิก
1. เป็นประจำ 2. เฉพาะเวลามีปัญหา
3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
11. สหภาพแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวและข่าวสารต่างๆ ให้สมาชิกทราบ
1. อย่างสม่ำเสมอ 2. เป็นบางครั้ง
3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
12. นายจ้างให้การยอมรับสหภาพแรงงานหรือไม่
1. ยอมรับ 2. ไม่ยอมรับ
- เพราะ
13. นายจ้างให้ความร่วมมือในการดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือไม่
1. ร่วมมือดีมาก 2. ร่วมมือเป็นบางครั้ง
3. ไม่ร่วมมือ
14. นายจ้างมีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือไม่
1. ไม่มี
2. มี โปรดระบุ.....
15. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมณการทำงาน สหภาพแรงงานมักจะมีโอกาสเข้าร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหากับนายจ้างเพื่อแก้ไขปัญหากับ
1. เป็นประจำ 2. เป็นบางครั้ง 3. ไม่เคยเลย
16. เวลาสมาชิกมีปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานช่วยเหลือโดย (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)
1. สหภาพแรงงานไม่เคยให้ความช่วยเหลือ
2. ให้คำแนะนำปรึกษา
3. นำปัญหาเสนอต่อฝ่ายจัดการ
4. เป็นตัวแทนร่วมปรึกษากับฝ่ายจัดการ
5. เป็นตัวแทนติดต่อปรึกษากับเจ้าหน้าที่แรงงาน
6. ประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายทราบ
7. ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรอง
8. ประท้วง

- 9. นัคหยุดงาน
- 10. ลอบบี้เนักการเมือง
- 11. อื่นๆ (ไปรคระนุ).....

17. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการของท่านมีส่วนร่วมในการจัดบริการให้แก่สมาชิก

- 1. มี
- 2. ไม่มี

ถ้ามีบริการที่สหภาพแรงงานจัดให้ได้แก่.....

ความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ

1. ท่านรู้สึกว่ท่านมีความมั่นคงในการทำงานในสถานประกอบการนี้หรือไม่

- 1. มั่นคง
- 2. ไม่มั่นคง เพราะ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)
 - 1. ทำงานหนักเกินไป
 - 2. อัตราจ้างต่ำ
 - 3. การทำงานไม่ก้าวหน้า
 - 4. ไม่พอใจหัวหน้างาน
 - 5. กลัวการถูกเลิกจ้าง
 - 6. การทำงานเสี่ยงอันตราย
 - 7. อื่นๆ (ไปรคระนุ).....

2. ท่านคิดว่าสถานประกอบการของท่านจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมหรือไม่

- 1. เป็นธรรม
- 2. ไม่เป็นธรรม เพราะ.....

3. ท่านคิดว่าเวลาในการทำงานที่สถานประกอบการกำหนด

- 1. เหมาะสม
- 2. ไม่เหมาะสม

4. ท่านคิดว่สถานประกอบการของท่านมีความยุติธรรมในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่

4.1 การปฏิบัติในเรื่องอัตราค่าจ้างในระหว่างลูกจ้างในระดับเดียวกัน

- 1. เป็นธรรม
- 2. ไม่เป็นธรรม เพราะ.....

4.2 การได้รับการปฏิบัติในเรื่องสวัสดิการระหว่างลูกจ้างในระดับเดียวกัน

- 1. เป็นธรรม
- 2. ไม่เป็นธรรม เพราะ.....

4.3 การพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- 1. เป็นธรรม
- 2. ไม่เป็นธรรม เพราะ.....

4.4 การพิจารณารับคนเข้างาน

1. เป็นธรรมดา 2. ไม่เป็นธรรมดา เพราะ.....

4.5 การพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง

1. เป็นธรรมดา 2. ไม่เป็นธรรมดา เพราะ.....

5. สถานประกอบการของท่านเปิดโอกาสให้ลูกจ้างร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือไม่

1. มี 2. ไม่มี

6. สถานประกอบการของท่านดำเนินการตามที่ลูกจ้างร้องทุกข์หรือไม่

1. ไม่ดำเนินการ 2. ดำเนินการบ้างเป็นบางครั้ง
 3. ดำเนินการทุกครั้ง 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. หากท่านมีปัญหาใดๆ ในการทำงานหรือในด้านสวัสดิการท่านจะร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือไม่

1. ร้อง 2. ไม่ร้องเพราะ.....

8. สถานประกอบการของท่านเคยเลิกจ้างลูกจ้างด้วยสาเหตุต่อไปนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

1. ทำการขุ่นมูม
 2. ขึ้นข้อเรียกร้อง
 3. ลงโทษคนผิด
 4. ฟ้องร้องสถานประกอบการ
 5. หยุดงานเพื่อประท้วง
 6. เกรงใจต่อเรื่องต่างๆ
 7. เป็นพยานในการเรียกร้องนายจ้าง
 8. ลูกจ้างใช้สิทธิอื่นๆ ตามกฎหมาย
 9. เลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านคิดว่าเจ้าของสถานประกอบการเป็นห่วงในสวัสดิการและสวัสดิภาพของลูกจ้างหรือไม่

1. ไม่เคยคำนึงถึง 2. คำนึงถึงบ้างเป็นบางเรื่อง
 3. คำนึงถึงในทุกๆ เรื่อง 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ทางสถานประกอบการกำหนดนั้น

1. เหมาะสม 2. ไม่เหมาะสม เพราะ.....

11. ท่านรู้สึกไม่พอใจสถานประกอบการในแง่ใดบ้าง โปรดระบุ

.....

12. ท่านเห็นว่าสถานประกอบการควรปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้

.....

.....

.....

.....

13. ท่านรู้สึกว่าคุณนายจ่างเอาเปรียบบ้างหรือไม่

1. ไม่รู้สึก 2. รู้สึก เพราะ.....

