

มักเป็นลักษณะการยืมหนี้ใหม่ เพื่อชดใช้หนี้เก่า ทั้งที่เป็นการยืมมาเพื่อการลงทุนในการประกอบอาชีพ และค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

ด้านครอบครัว ต้องการความเป็นอิสระจากครอบครัวใหญ่ ต้องการมีบ้านเป็นของตัวเองและสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีรถจักรยานยนต์และมีรถยนต์เป็นของตัวเองในการเดินทางมาทำงานและอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพเสริมอื่นๆ

มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในชีวิตหรือไม่

กลุ่มลูกจ้างมีมองเรื่องการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.กลุ่มที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น พิจารณา ได้จาก

บทบาทในหน้าที่การงาน เนื่องจากเป็นหัวหน้าคนงานในโรงงาน บทบาทโดยตำแหน่งทำให้รู้จักสังคมในที่ทำงานและมีเพื่อนเยอะและต้องเป็นผู้มีอริยาไยดี ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีบทบาทในด้านสังคมในกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลบ้างเป็นบางโอกาส แล้วแต่สถานการณ์ ส่วนใหญ่มีอิทธิพลและถูกยอมรับจากกลุ่มเพื่อนในด้านการแสดงความคิดเห็น หรือให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาและการใช้ชีวิตประจำวัน โดยยึดหลัก

การใช้เหตุผล ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพยายามทำความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เป็นสำคัญ

บทบาทในด้านครอบครัว กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่รู้สึกว่า ตนเองมีอิทธิพลเหนือสามี ซึ่งได้พิจารณาได้จากพฤติกรรมของสามีจะมีความเกรงใจและให้เกียรติตนมากขึ้น ยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากตนเป็นผู้มีรายได้หลักในครอบครัว รองลงมาเข้าใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุตรโดยพิจารณาได้จากการที่บุตรให้ความเคารพเชื่อฟังและสนิทสนม สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ แต่โดยภาพรวมในครอบครัวแล้ว ระหว่างสามีกับตนเอง พบว่าบุตรมักให้ความเกรงใจสามีมากกว่า ถ้าในกรณีลูกจ้างต้องเป็นผู้ดูแลเลี้ยงดูมารดาของตน นอกเหนือภาระหน้าที่ในครอบครัว มารดามีบทบาทด้านการเสริมกำลังใจ ในการทำงาน แบบแผนการดำเนินชีวิต และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ

มีชีวิตอยู่เพื่อคนเหล่านั้น ใช่ หรือ ไม่

ส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่ เหตุผลที่ใช้อ้างอิงมากที่สุดนั่นคือ การมีชีวิตอยู่เพื่อทำหน้าที่ของแม่ที่มีต่อบุตร และทำหน้าที่บุตรในการดูแลพ่อแม่ในวัยชรา รองลงมาคือการมีชีวิตอยู่เพื่อบุตรและสามี และบริวารของตน เช่น ญาติพี่น้อง หรือลูกน้องในที่ทำงาน

เป็นส่วนน้อยที่ให้เหตุผลว่า ไม่ได้มีชีวิตอยู่เพื่อใคร แต่เป็นการอยู่เพื่อตัวเอง ต่อสู้ ต้านรน และเลี้ยงดูตนเองเพื่อไม่ให้เป็นการละหรือเป็นปัญหากับผู้อื่น

2.กลุ่มที่มองว่าตนไม่เคยมีอำนาจในการต่อรอง

กลุ่มลูกจ้างเป็นส่วนน้อยที่รู้สึกว่า ตนเองไม่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เช่น ในครอบครัวบุตรมักจะเชื่อฟังสามีมากกว่าตน โดยให้เหตุผลเข้าข้างตนเองว่าเกิดจากการไม่มีเวลาให้

เหตุผลประกอบอีกประการหนึ่งที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายรู้สึกว่าไม่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นนั้น ส่วนหนึ่ง เกิดจากนิสัยการเป็นผู้ตามในทุกเรื่อง ไม่มีโอกาสนำเสนอหรือแสดงความคิดเห็น จนเป็นนิสัยเคยตัว เช่น ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น ไม่ชอบความขัดแย้ง ไม่ชอบมีปัญหา หรือไม่ชอบคบค้าสมาคมกับใครเกินความจำเป็น

3.2 การวิเคราะห์ความยากลำบากที่กำลังเผชิญอยู่

อะไรคือความยากลำบากที่สุด

สิ่งที่กลุ่มลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นความยากลำบากที่สุดของการใช้ชีวิตในปัจจุบันได้แก่ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอกับความต้องการของคนในครอบครัว

สาเหตุที่ทำให้เกิดความยากลำบาก

จากการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มลูกจ้าง ต้องประสบกับภาวะความยากลำบากอยู่ในปัจจุบัน สืบเนื่องมาจากพื้นฐานทางครอบครัวมีฐานะยากจน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการทัดเทียมผู้อื่น เป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้กลุ่มลูกจ้างเกิดความดิ้นรน สรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ นานา มาเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเอง ทำให้เกิดความไม่สมดุล ระหว่างรายรับและรายจ่ายในครอบครัว มีปัญหาการกู้หนี้ยืมสินเกิดปัญหาเชิงซ้อนตามมาอีกมากมาย ทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวล ส่งผลกระทบต่อความคิด

สาเหตุที่ทำให้เกิดความยากลำบากในการวางแผนชีวิตในด้านอื่นๆ เช่น การวางแผนอนาคตให้กับบุตร เนื่องจากไม่มีเวลาอยู่ใกล้ชิดเท่าที่ควร การอบรมเลี้ยงดู หรือการเฝ้าระวังติดตามดูแลความประพฤติของบุตรให้รอดพ้นจากภัยคุกคาม ของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาต่ออนาคตของบุตร เช่น พฤติกรรมของการเป็นกลุ่มเสี่ยงในการติดยาเสพติด พฤติกรรมเกเร ก้าวร้าว ไม่เชื่อฟังพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ไม่ตั้งใจเรียน ใช้เวลาว่างไม่เกิดประโยชน์ มั่วสุมในอบายมุข เป็นต้น

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการและการจัดสวัสดิการ

เนื่องจากโรงงานเพิ่งตั้งมาได้เพียง 1 ปี ดังนั้นจึงค่อนข้างจะมีข้อจำกัด และยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้าง ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่สนใจและไม่ให้ความสำคัญในข้อมูลข่าวสารของกลุ่มลูกจ้างเอง ส่วนหนึ่งเกิดจากความบกพร่องในการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารของสถานประกอบการ ส่งผลให้กลุ่มลูกจ้างบางส่วนขาดการติดตามรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองเนื่องจากทางโรงงานไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ประกอบกับความสนใจของกลุ่มลูกจ้างที่มุ่งใช้เวลาทุ่มเทให้กับการทำงาน

เพื่อแลกค่าจ้างให้ได้มากที่สุด ทำให้กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบสถานการณ์และความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาแรงงาน เช่น ไม่ทราบว่ามีการกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันการว่างงาน พรบ. แรงงานสัมพันธ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าจะเคยได้รับการอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการจ้างงาน โดยการประสานงานผ่านทางที่ปรึกษาโครงการฯ แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่มักเข้าใจว่าเป็นเรื่องของรัฐบาลที่จะต้องจัดสรรให้ และเป็นหน้าที่ของที่ปรึกษาโครงการฯ ที่จะต้องดำเนินการติดต่อให้ ไม่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการเรียกร้องเอง เนื่องจากไม่มีความรู้เพียงพอ และไม่ต้องการแสดงตัวเป็นปฏิปักษ์ (หัวหมอ) กับทางโรงงาน ซึ่งกลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าจะเป็นผลดีกับอนาคตในหน้าที่การงานของตน

บริการและสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน

กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบว่า มีสิทธิที่จะได้รับจากการทำงาน คือ

1. สิทธิในการลาตามกรอบกฎหมายกำหนด การลาคลอด ลาภัก ลาก้อน ลาป่วย
2. สิทธิในการได้รับเบี้ยขยัน มีเงื่อนไขคือลูกจ้างต้องมาทำงานตรงเวลาทุกวัน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย เดือนละ 100 บาทต่อคน
3. สิทธิในการได้รับโบนัสประจำปี (สำหรับผู้ที่มิอายุการทำงานครบ 1 ปี ขึ้นไป) ได้รับโบนัสร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือน
4. สิทธิในการได้รับสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ทางสถานประกอบการต้องจัดสรรให้กับลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม ตู้ยาสามัญประจำโรงงาน
5. การจัดสวัสดิการทางด้านสุขภาพและสิ่งแวดลอม ทราบว่าทางจังหวัด (ไม่ทราบหน่วยไหน) เคยออกมาตรวจถึงน้ำดื่มให้ และจะมีเจ้าหน้าที่ออกมาตรวจสุขภาพให้ ทุก 6 เดือน
6. การเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในโรงงาน และส่วนใหญ่กู้เพื่อผ่อนรถ ดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาทต่อเดือน
7. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลจากบัตรประกันสังคม ส่วนใหญ่เคยใช้บริการบัตรประกันสังคม และทราบรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการเข้ารับบริการ เช่น การเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตร จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียค่าบริการ หรือกรณีการคลอดบุตรก็ทราบว่าสิทธิได้รับการรักษา เงินค่าคลอดบุตร (ส่วนใหญ่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน) และเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 150 บาท จนกระทั่งอายุครบ 6 ปี (ได้รับไม่เกิน 2 คน)

แต่ในกรณีที่เป็นการรักษาพยาบาลที่เกี่ยวกับฟันต้องสำรองเงินจ่ายก่อน รักษาได้ไม่เกินครั้งละ 200 บาท ปีละไม่เกิน 400 บาท และจะต้องเป็นการรักษาในกรณีถอนฟัน อุดฟัน และขูดหินปูน เท่านั้น

การเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการทำงานและการเข้าถึงการรับบริการและการจัดสวัสดิการของรัฐ

ส่วนใหญ่เป็นการเจ็บป่วยเล็กน้อยๆทั่วไป สามารถบรรเทาอาการเจ็บป่วยระหว่างการทำงานได้ เนื่องจากที่ โรงงานจะมีตู้ยาสามัญ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีผู้เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลในระหว่าง

การทำงาน โรงงานก็จะร้องขอให้ ศูนย์ C-BIRD ช่วยบริการรับส่งผู้ป่วย เนื่องจากโรงงานไม่มีรถบริการรับส่ง ไม่ว่าจะเป็นการรับส่งด้านการรักษาพยาบาล การมาทำงาน หรือ ด้านอื่นๆ

มีลูกจ้างบางรายที่มีอาการเจ็บป่วยที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน แต่อาการยังไม่หนัก เช่นอาการภูมิแพ้ เนื่องจากมีฝุ่นผ้าเป็น จำนวนมาก กลุ่มลูกจ้างและทางโรงงานไม่มีมาตรการป้องกัน คือทางโรงงานไม่มี ผ้าปิดจมูกกันฝุ่นให้ ประกอบกับลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่ให้ความสำคัญกับสุขภาพตัวเอง ไม่ชินกับการใช้ผ้าปิดจมูก อึดอัด ทำให้เกิด อาการคันตามผิวหนัง และเป็นหวัดเรื้อรัง ในกลุ่มลูกจ้างบางราย

ระดับความพอใจในการบริการจากสถานพยาบาลในฐานะที่เป็นผู้ประกันตน

กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่มีความพอใจในการให้บริการจากสถานพยาบาลและหน่วยงานของรัฐ (โรงพยาบาลพุทธโสธร) ในระดับปานกลาง คือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย และได้รับการดูแลจากสถานพยาบาล อย่างเท่าเทียมกันเหมือนผู้ป่วยทั่วไป แต่มีลูกจ้างส่วนหนึ่งเคยเรียกร้องและให้ความคิดเห็นกับที่ปรึกษาโครงการ ฯ และสถานพยาบาลปลายทาง เพื่อขอใช้สิทธิในการรับบริการจากโรงพยาบาลนาโพธิ์ได้ โดยให้เหตุผลว่า เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการดีกว่า จากเหตุผลดังกล่าวทำให้กลุ่มลูกจ้างบางส่วน ยอมที่จะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลนาโพธิ์ และทำเรื่องเบิกย้อนหลังกับประกันสังคม สิ่งหนึ่งที่ลูกจ้างต้องรับภาระเมื่อมีการเจ็บป่วยเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง เพราะอยู่นอกเหนือเงื่อนไขการดูแลของบัตรประกันสังคม ประกอบกับในพื้นที่ดังกล่าวไม่มีรถโดยสารประจำทาง ส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์ หรือการจ้างเหมารถยนต์ในกรณีมีอาการหนัก เพื่อเดินทางไปรับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล

การเข้าถึงและรับบริการจากสวัสดิการในชุมชน

ด้านสุขภาพ

- มีบัตรผู้สูงอายุ
- บัตรทอง 30 บาท (รักษาทุกโรค)
- เงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ จากประชาสงเคราะห์ 300 บาท (คนเดือน)
- ได้รับการป้องกันและเฝ้าระวังงานด้านสาธารณสุข เช่น การให้วัคซีนเด็ก การป้องกันยุง

การปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อต่าง ๆ

ปัญหาที่พบในการรับบริการด้านสุขภาพ

ปัญหาที่พบในกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ เข้าไม่ถึงการจัดสวัสดิการของรัฐ เนื่องจาก ผู้ที่ทำหน้าที่จัดสรรผลประโยชน์มักให้บริการเฉพาะพวกพ้องของตน ไม่กระจาย ทำให้คนจน ไม่มีโอกาสได้รับสวัสดิการ ส่วนใหญ่เป็นญาติกับผู้นำชุมชน เช่น

1. การรับเงินสงเคราะห์ ไม่เป็นธรรม ไม่กระจาย
2. บางครอบครัว ตกสำรวจการจัดทำบัตร 30 บาท ก็แก้ปัญหาโดยเข้ารับการรักษาตามร้านขายยาต่าง ๆ
3. การไม่รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ไม่มีความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพ

4.กรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย ก็จะจัดการซื้อยากินเอง ถ้าไม่หายก็จะไปที่โรงพยาบาล เนื่องจากไม่ต้องการไปโรงพยาบาล เพราะบางครั้งไม่มีรถก็ต้องเสียเงินเช่า หรือ การอึดอัดในขั้นตอนและระบบการให้บริการของโรงพยาบาล เช่นกว่าจะถึงคิวการรักษาใช้เวลานาน ทำให้อาการเจ็บป่วยก็เพิ่มขึ้น การวินิจฉัยโรคบางครั้งไม่ให้ความมั่นใจกับคนไข้ได้ (ไม่รู้ว่าเป็นโรคอะไร) บางกรณีต้องลองผิดลองถูก กว่าจะได้เปลี่ยนโรงพยาบาลทำให้อาการหนักกว่าที่ควรจะเป็น

ด้านการศึกษา

1. ลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบว่า เป็นเรื่องการช่วยเหลือด้านเงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ของบุตรในการศึกษาภาคบังคับ กลุ่มลูกจ้างทราบว่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร ตามนโยบายการศึกษาภาคบังคับ

2. การได้รับอาหารเสริม (นม) และสารธาตุโปด ของบุตร ผ่านศูนย์เด็กเล็กในชุมชน ทราบว่าเป็นการจัดสรรงบประมาณจากองค์กรส่วนท้องถิ่น (อบต.) เพื่อเป็นการพัฒนาเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนวัยเรียน และช่วยเหลือผู้ปกครองให้มีเวลาในการประกอบอาชีพมากขึ้น

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่วนใหญ่กลุ่มลูกจ้างมีทัศนคติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ได้รับบริการจากรัฐเป็นดังนี้

1. การพัฒนาถนน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เป็นหน้าที่ของ อบต.
2. การพัฒนาสินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องจัดสรรให้กับประชาชนในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น ให้เพียงพอกับความต้องการของ ประชาชน

สภาพการเข้าถึงและรับบริการจากสวัสดิการด้านทุนหมุนเวียน

- การเป็นสมาชิกเงินกองทุนหมู่บ้าน (1 ล้านบาท)
- การเป็นสมาชิกเงินสหกรณ์การเกษตรอำเภอพุทไธสง
- การเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์อำเภอพุทไธสง
- การเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในโรงงาน
- การพึ่งพาแหล่งทุนจากญาติพี่น้อง เพื่อน

สาเหตุที่ทำให้เป็นหนี้

- กู้เพื่อทำนา เช่น จ้างงาน ไถเตรียมพื้นที่ เกี่ยวข้าว, นวดข้าว เก็บข้าวขึ้นฉาง
- เพื่อซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถจักรยานยนต์

เงื่อนไขการกู้ยืม

1. การกู้ยืมเงินจากกองทุนหมู่บ้าน สามารถยืมได้ครั้งละไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ไม่ใช้ผู้ค้ำประกัน แต่จะใช้โฉนดที่ดินแทน คือเอาโฉนดไปไว้กับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การคิดดอกเบี้ยขึ้นอยู่กับชุมชนแต่ละพื้นที่ เป็นผู้กำหนด ตามระเบียบเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

2. การกู้เงินของกลุ่มออมทรัพย์คิดดอกเบี้ย ร้อยละ 2 บาท ต่อเดือน เป็นเงื่อนไขที่ชุมชนรับได้ ถือว่าไม่แพงจนเกินไป

3. การกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.)และสหกรณ์การเกษตรอำเภอพุทไธสง ส่วนใหญ่กู้ยืมเพื่อลงทุนในการประกอบอาชีพทำนา

ด้านการสังคมสงเคราะห์

กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับการจัดสวัสดิการในชุมชนเมื่อได้รับภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น เมื่อประสบ อุทกภัย วาตภัย ก็จะได้รับช่วยเหลือในรูปแบบการสังคมสงเคราะห์เป็นสิ่งของ หรือปัจจัยในการยังชีพ ปัจจัยในการผลิต เช่น เสื้อผ้าอาหาร ยารักษาโรค พันธุ์พืชเพื่อการเพาะปลูก เป็นต้น เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือจากทางอำเภอ (ไม่ทราบหน่วยงานที่ชัดเจน)

จากการศึกษาพบว่ามีลูกจ้างบางราย เข้าใจว่าในส่วนตัวยังไม่เคยได้รับการหรือสวัสดิการอะไรจาก หน่วยงานของรัฐ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการ

กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ในการให้บริการและการจัด สวัสดิการของรัฐให้กับสมาชิกในชุมชนที่สำคัญที่สุด ได้แก่ โรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ สำนักงานเกษตรอำเภอ และโรงพยาบาลของรัฐ ตามลำดับ ในส่วนขององค์กร พัฒนาเอกชน ได้แก่ ศูนย์ c – bird , ส.ส. (ตอนหาเสียง)

ลูกจ้างบางรายไม่แน่ใจไม่ชัดเจนเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน เพราะจำบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วย งานไม่ได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานในระดับนโยบาย

- ต้องการให้โรงงานมีมาตรการการประกันความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง
- ต้องการให้มีกฎหมายบังคับใช้ ได้จริง ยอมรับปฏิบัติให้เป็นจริงได้ทุกส่วน
- การเสนอขอเปลี่ยนเวลาจากการพักรับประทานอาหาร จาก ครึ่งชั่วโมง เป็น 1 ชั่วโมง ซึ่งข้อเรียกร้อง ดังกล่าวเคยเสนอไปที่ฝ่ายโรงงานแล้ว แต่ทางโรงงานให้เหตุผลว่า ถ้าต้องการพัก 1 ชั่วโมง ก็จะต้องขยายเวลา การทำงานออกไปอีก คือ ต้องเลิกช้ากว่าเดิมอีกครั้งชั่วโมง
- การเสนอรับค่าครองชีพ
- เคยเสนอขอรับค่าแรงในวันอาทิตย์เป็นแรงครั้งแต่ไม่ยอมให้ อ้างว่าเพิ่งมาตั้งโรงงาน (ปัจจุบันไม่มี แล้ว)
- การเสนอให้ทางโรงงานจัดสถานที่ในการจอดรถให้กับกลุ่มลูกจ้าง ทางโรงงานมอบหมายให้ศูนย์ c-bird ดำเนินการ
- การเสนอขอให้มีการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพื่อการติดต่อสื่อสารของกลุ่มลูกจ้าง
- การเสนอขอให้ มี บริการรถ รับส่งให้แก่กลุ่มลูกจ้าง ในการเดินทางมาทำงาน และการรับส่งคนไข้ไปรับ การรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล
- การเรียกค่าปรับจากการเข้าทำงานสายของลูกจ้าง ปรับจากนาทิละ 5 บาท เป็น 1 บาท เพื่อ สมทบเป็นกองทุนการศึกษาของบุตรกลุ่มลูกจ้าง

- ต้องการให้มีการตั้งคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย เป็นที่พึ่ง ของลูกจ้างได้และเป็นตัวแทนที่มีความตั้งใจจริง หมายถึง ตัวแทนต้องมาจากลูกจ้างด้วยกันจริงๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ ปัจจุบันลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจในการทำงานของคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย เนื่องจากที่มาของคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นตัวแทนของโรงงาน เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น จ.ป.ของโรงงาน ได้มาจากการคัดเลือก โดยคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้มีกิจกรรมหรือการดำเนินการใดๆ ที่ผ่านมายู่ในขั้นตอนการเข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะยังไม่มีตัวแทนคนไหนผ่านหลักสูตรการเป็น จ.ป. อยู่ในช่วงตอนการเรียนรู้

ดังนั้นในความเข้าใจเบื้องต้นของกลุ่มลูกจ้าง เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ จ.ป.เข้าใจว่าน่าจะเกี่ยวกับการดูแลปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เชื่อมต่อความปลอดภัยในการทำงาน ที่โรงงานต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เช่นเดียวกับความเข้าใจและระดับความคาดหวังที่มีต่อความคาดหวังต่อสภาพแรงงาน กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีการจัดตั้งสหภาพ แรงงาน ในโรงงาน เพราะถ้ามีปัญหาอะไร สหภาพ น่าจะเป็นตัวแทนของตนได้ช่วยเหลือกันได้

จากการเสนอข้อเรียกร้องดังกล่าวของกลุ่มลูกจ้างพบว่า เป็นการนำเสนอข้อคิดเห็นในการเคลื่อนไหวด้านการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ลูกจ้างจะเสนอข้อเรียกร้องดังกล่าวผ่านผู้ช่วยผู้จัดการ โรงงาน ส่วนใหญ่ไม่เป็นทางการ แต่ถ้าเป็นเรื่องในระดับนโยบาย กลุ่มลูกจ้างมักจะเป็นการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ศูนย์ c-bird ทำหน้าที่เชื่อมประสานกับทางโรงงานจะสะดวกมากกว่าการดำเนินการด้วยตนเอง

3.3 ความรู้สึกต่อตนเองในเรื่องอำนาจการต่อรอง

เขารู้สึกไม่มีอำนาจในการต่อรองหรือไม่ เพราะอะไร

จากผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกต่อตนเองในเรื่องอำนาจในการต่อรองของกลุ่มลูกจ้างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่มีความรู้สึกว่า ตนเองมีอำนาจในการต่อรอง

พื้นฐานนิสัยส่วนตัวของกลุ่มลูกจ้างที่รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการต่อรอง มักเป็นคนที่ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมในสังคม มักมีบทบาทหน้าที่และมีตำแหน่งในที่ทำงาน เช่นเป็นหัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นต้น ซึ่งโดยหน้าที่ประสานงาน สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มองค์กรเสมอ และช่วยป้องกันหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในขณะเดียวกันถ้าในกรณีที่เกี่ยวกับการเรียกร้องในโรงงานคนกลุ่มนี้จะเข้าใจในขอบเขตของการแสดงความคิดเห็นโดยยึดกรอบของการทำงาน ที่ต้องดูคุณภาพความเหมาะสมคำนึงถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของกลุ่มลูกจ้าง ถ้าเป็นอำนาจต่อรองในครอบครัวก็จะเป็นที่เกรงใจของคนในครอบครัว

กลุ่มที่มีความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีอำนาจในการต่อรอง

เพราะในด้านหน้าที่การงาน ไม่มีโอกาสในการนำเสนอความคิดเห็น จึงไม่เคยมีความมั่นใจในการนำเสนอหรือการแสดงความคิดเห็น เช่น ถ้ามีเหตุให้ไปเจรจากับผู้มีอำนาจเหนือตน ก็จะไม่กล้าเข้าหา จะฝากผ่านคนที่ตนให้ความเชื่อมั่นให้ดำเนินการแทนมากกว่า เป็นอยู่อย่างนี้จนเกิดเป็นนิสัย ไม่กล้าแสดงออก อีกทั้งในด้านหน้าที่การงาน กรอบระเบียบทางสังคมที่มีอยู่ เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบทบาท หรือการแสดงความคิดเห็นสู่สาธารณะ รู้สึกไม่อยากต่อสู้กับคนที่มีอำนาจ เป็นแต่อยากเรียกร้องความเป็นธรรม เรียกร้องสิทธิให้กับตัวเอง แต่ไม่กล้าลงมือปฏิบัติ

ความรู้สึกไม่มีอำนาจในการต่อรองและสาเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะขาดอำนาจในการต่อรอง

ความรู้สึกที่ถูกจ้งสะท้อนออกมา เมื่อรู้สึกว่าไม่มีอำนาจในการต่อรองส่วนใหญ่ จะรู้สึกเสียใจ และมักมีคำถามในใจว่าทำไมไม่ได้เป็นไปอย่างที่คิด เกิดความน้อยใจตัวเอง ขาดกำลังใจในการต่อสู้ รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่อยากต่อสู้กับคนที่มีอำนาจ อึดอัดเมื่อไม่สามารถทำตามความต้องการของตนเองได้ สภาวะที่ขาดอำนาจในการต่อรองเกิดจาก ปัญหาความยากจน ไม่มีกำลังใจในการต่อสู้ พยายามทำความเข้าใจในฐานะเป็นลูกจ้าง มีขอบเขตที่จำกัดในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวเกิดจากบุคลิก และนิสัยส่วนตัวที่ไม่ค่อยเข้าสังคม เกิดจากจิตใจที่เหนือการควบคุม เอาแต่ใจตัวเองถูกเอารัดเอาเปรียบจากคนที่เห็นแก่ตัว ที่ไม่มีจิตสำนึกทำให้เกิดความรู้สึกมีปมด้อย ยอมรับเงื่อนไข ระเบียบ กฎเกณฑ์ได้จำกัด

เมื่อรู้สึกขาดอำนาจในการต่อรอง ขอความช่วยเหลือจากใคร เรื่องอะไร

เมื่อลูกจ้างรู้สึกว่าขาดอำนาจในการต่อรอง ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเรื่องการเงิน ผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้คือสามี ญาติ และเพื่อน ถ้าเป็นเรื่องงาน บุคคลที่สามารถช่วยเหลือคือผู้จัดการ หัวหน้างาน ญาติ และเพื่อน ถ้าขาดอำนาจในการต่อรองและเป็นเรื่องภายในครอบครัว ผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้คือ สามี เพื่อน และถึงที่สุดต้องแก้ปัญหาเอง

มีลูกจ้างบางรายที่รู้สึกว่าไม่มีที่พึ่ง ต้องพึ่งตนเอง

3.4 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

มีความสัมพันธ์กับกลไกรัฐในชุมชนท้องถิ่น

สมาชิก อบต. ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีต่อ สมาชิก อบต. ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่สามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้านได้ ผลงานที่เห็นได้ชัด เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สามารถนำโครงการ การพัฒนาชุมชน หรือมีบทบาทในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ เช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มลูกจ้างกับผู้ใหญ่บ้าน มองว่าเป็นผู้นำที่สามารถทำหน้าที่ได้ดีในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้วยการประกาศผ่านเสียงตามสาย และการจัดประชุมชาวบ้าน

บทบาท ของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อสม. ส่วนใหญ่ทราบว่าเป็นการทำงานสำรวจข้อมูล งานเฝ้าระวังด้านการป้องกันและรักษาสุขภาพของประชาชนและการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น งานสำรวจลูกน้ำ พ่นยุง ให้ความรู้ การช่วยหยอดวัคซีนโปลิโอเด็ก เป็นต้น

บทบาทของบัณฑิตกองทุนหมู่บ้าน ลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบว่ามีการจัดประชุมชาวบ้าน แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเข้าร่วมเนื่องจากเวลาในการจัดประชุมตรงกับเวลาในการทำงาน

ทัศนคติของกลุ่มลูกจ้างที่ต่อครุในชุมชน ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ค่อยมีบทบาทในงานพัฒนาชุมชน ไม่ได้สนใจกัน

การเข้ารับบริการรักษาพยาบาล ไม่ค่อยได้ใช้บริการจากสถานีนามัยเนื่องจากเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้โรงพยาบาลมากกว่าสถานีนามัย และพบว่าในการให้บริการของโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะยังมีขั้นตอนที่ยุ่งยากเนื่องจากจะมีการแยกประเภทบัตรที่ใช้ในการรับบริการค้นบัตรกว่าจะได้พบแพทย์ เพื่อตรวจรักษาใช้เวลานาน บางส่วนนิยมไปใช้บริการจากโรงพยาบาลต่างอำเภอที่ให้บริการดีกว่า (ร.พ.นาโพธิ์)

การเป็นสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มองค์กรชุมชนในฐานะเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ในโรงงานมากกว่า กลุ่มออมทรัพย์ในหมู่บ้าน และส่วนน้อยเป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เนื่องจากขั้นตอนการกู้ยืมยุ่งยาก ต้องมีเงินดาวน์ในการค้ำประกันไม่

มีความมั่นใจในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน บางรายที่กู้ไปเพราะมีความจำเป็นเร่งด่วนเช่นกู้เพื่อใช้หนี้เดิมและลงทุนในการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม

มีลูกจ้างบางรายที่ไม่สนใจในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร หรือความเคลื่อนไหวของชุมชนอ้างว่าไม่มีเวลาและไม่ใช่วiệcที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของตนเอง

รู้สึกอย่างไรกับกลไกระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีกับผู้ใหญ่บ้าน เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน ด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง และสังเกตเห็นว่า ผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน และ สมาชิก อบต.มีงานทำเพิ่มมากขึ้น และจะต้องทำงานให้ดีขึ้น มีส่วนน้อยที่ไม่พอใจกับผลงานของ สมาชิก อบต. บางคนที่มีลักษณะการแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่นกัน เห็นแก่ตัว ไม่ค่อยพัฒนาหมู่บ้าน จนพัฒนาลงมาไม่ถึงชุมชน ตรวจสอบไม่ได้

ในบางครั้งลูกจ้างมีความรู้สึก ว่า งานพัฒนาต่างๆ ที่ลงสู่ชุมชนมีการกระจายตัวไปตามสายงานหรือหน่วยงานที่หลากหลายและซ้ำซ้อนในทางปฏิบัติ กว่าที่จะถึงชาวบ้านก็เกิดความรู้สึกสับสนก่อน

เกิดความล่าช้าและขาดการประสานงานในระดับหน่วยงานส่วนท้องถิ่นเช่น สวัสดิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ซึ่งให้ความเห็นว่าหน่วยงานที่ดูแลจะต้องทำงานให้ได้ดีขึ้นกว่าเดิม ให้มีการจัดสวัสดิการทั่วถึง ไม่โกหกหมกเม็ด ไม่เลือกปฏิบัติสำหรับผู้นั้นผู้ใด ทำให้ลูกจ้างบางรายมีความรู้สึกอยากจะเรียกร้องความเป็นธรรมในด้านสวัสดิการที่ควรจะได้รับ

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับความล่าช้า ของหน่วยงานภาครัฐ ในการดำเนินงาน ผ่านหลายขั้นตอนกว่าจะถึงชาวบ้าน ก็ไม่ทันเวลา และขาดการติดตามผลการดำเนินงาน ทำให้หลายๆ โครงการขาดความต่อเนื่อง ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานรณรงค์ป้องกัน แต่จะเน้นงานแก้ไข

อยากให้รัฐมีโครงการช่วยเหลือคนยากจนให้ทั่วถึง เช่นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ให้เกิดกระจาย ให้มีงานทำตลอดปี ให้มีเงินกู้ในระยะยาว หรือทุนให้เปล่า

การสร้างกลุ่มเพื่ออำนาจในการต่อรองกับรัฐ

จากการศึกษาพบว่าในโรงงานมีการรวมกลุ่มลูกจ้าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อเป็นแหล่งทุนให้สมาชิกรู้จักสะสมทรัพย์ และกลุ่มสิทธิด้านแรงงานหญิง เพื่อป้องกันการเอาเปรียบทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นหัวหน้า เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่เป็นธรรมกับแรงงานก็สามารถเรียกร้องสิทธิได้ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่เคยใช้บริการ

ในขณะเดียวกันลูกจ้างจำนวนหนึ่งก็ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มองค์กรใดๆ ไม่เห็นประโยชน์จากการรวมกลุ่ม ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมใด

3.5 การวิเคราะห์ความทุกข์ยาก

ความทุกข์ยากเกิดจาก ปัญหาอะไรเป็นพื้นฐานที่สุด หรือเป็นจุดกำเนิดความทุกข์ยากที่กำลังเผชิญ

ส่วนใหญ่กลุ่มลูกจ้างมีพื้นฐานทางครอบครัวยากจน ไม่มีโอกาสทางการศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความยากจน นั่นคือความต้องการปัจจัยพื้นฐาน มีกิเลส ความอยากได้อยากมี ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อแสวงหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับตนเอง ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกินความจำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน และมักจะแก้ปัญหาด้วยการกู้หนี้ยืมสิน เป็นวงจรรูปวนที่ไม่มีที่สิ้นสุด

ความทุกข์ยากมีวงจรอย่างไร

ส่วนใหญ่อาชีพดั้งเดิมของลูกจ้างคืออาชีพทำนา ที่มีต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตตกต่ำไม่มีการประกันราคา บางครั้งต้องเจอภัยธรรมชาติ การลงทุนไม่คุ้มค่า ทำให้ฐานะยากจน ขาดโอกาสทางสังคมหลายประการ เช่นจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่มีโอกาสเรียนต่อ ต้องทำงานรับจ้าง หรือเป็นแรงงานในภาคการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม ขาดโอกาสในการเลือกคู่ครองที่ดี ไม่มีการวางแผนครอบครัว ไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูบุตร เกิดภาวะเสี่ยงต่อแรงยั่วทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก และการใช้เงินทุนในการทำนา ทำให้เกิดการกู้ยืมเป็นหนี้สิน ดังนั้นในฐานะที่ลูกจ้างเป็นผู้ที่มีรายได้ประจำของครอบครัว จึงต้องทำงานหนักเพื่อหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว การใช้นี้ เป็นวงจรไม่จบสิ้น

คิดว่าจะหลุดพ้นความทุกข์ยากนั้นได้หรือไม่

ลูกจ้างส่วนใหญ่คิดว่าไม่สามารถจะหลุดพ้นความทุกข์ยากนั้นได้ เพราะ ยังไม่เห็นช่องทางในการได้มาซึ่งรายได้ที่มากกว่า เพื่อสนองความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ก็ต้องต่อสู้ไปเรื่อยๆ ประกอบกับการก้าวไกลทางเทคโนโลยีต่างๆ และความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจนั้น มีภาระหนี้สินที่จะต้องรับผิดชอบ ใช้ระบบยืมเงินใหม่ไปใช้หนี้เก่าปัจจุบันสะสมเป็นหนี้ก้อนใหญ่หมุนไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

บทที่ 4

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

4.1 บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง บริษัทเซิร์ฟแอฟฟอเรล จำกัด ในโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท ของศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง เป็นการเก็บข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ในชุดโครงการวิจัยการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและด้อยโอกาสในสังคมไทย

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ สรรวจสภาพการดำรงชีวิตของกลุ่มลูกจ้างที่มีปัญหาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และทางการเมือง สภาพปัญหาในการเข้าถึงบริการและรับสวัสดิการจากรัฐ รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับตนเอง กลไกการพัฒนาและกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถพัฒนาเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและให้ความช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูล 5 วิธีคือ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตจากภายนอก และการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มลูกจ้างจำนวน 15 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นดังนี้

1. สภาพการดำรงชีวิต สาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สภาพทั่วไป ของกลุ่มลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างทั้งหมดเป็นแรงงานหญิง จำนวน 15 คน มีอายุตั้งแต่ 23 – 44 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-40 ปี ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี คือ 44 ปี จำนวน 1 คน แต่งงานมีครอบครัวแล้ว 14 คน เป็นครอบครัวขนาดเล็ก มีจำนวนบุตรระหว่าง 1 – 3 คน ส่วนใหญ่ยังอาศัยอยู่กับครอบครัวเดิม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีส่วนน้อยที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้วยระบบการศึกษานอกโรงเรียน

สภาพปัญหาของกลุ่มลูกจ้างก่อนเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านงานตัดเย็บมาจากเขตเมือง สาเหตุที่ต้องกลับบ้านเนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ถูกเลิกจ้าง ไม่มียานพาหนะ ได้รับค่าแรงงานน้อยลง ไม่สามารถบริหารจัดการได้สำหรับค่าครองชีพสูงในเมือง ต้องเป็นแรงงานคินถิ่น เมื่อกลับมาอยู่บ้าน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมของครอบครัว บางส่วนรับช่วงเหมาต้องงานเย็บผ้ามาทำที่บ้าน แต่มักจะได้รับค่าจ้างแรงงานน้อย และไม่มีหลักประกันความมั่นคงของการมีงานทำแต่อย่างใด สาเหตุที่ทำให้เข้าร่วมโครงการฯ เพราะ 1) ต้องการมีรายได้จุนเจือครอบครัว 2) ต้องการทำงานอยู่บ้านดูแลครอบครัว

ความยากลำบากในปัจจุบันของกลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจที่มีสาเหตุพื้นฐาน 3 ประการด้วยกันดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีฐานะยากจนตั้งแต่เป็นเด็ก ทำให้ขาดโอกาสในการศึกษา มีข้อจำกัดในการเลือกประกอบอาชีพ

2) มีฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัว เนื่องจากสามีว่างงาน และมีอาชีพไม่มั่นคง

3) เป็นผู้ที่มีหนี้สินผูกพัน เนื่องจากจากการลงทุนในการประกอบอาชีพภาคการเกษตร การศึกษาบุตร และการแสวงหาเครื่องอำนวยความสะดวกในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ต้องการมีรายได้หลักจากการทำงานที่สามารถทำได้ตลอดปี โดยไม่ต้องละทิ้งครอบครัวเพื่อเข้าไปทำงานในเมือง ลักษณะพันธมิตรที่ต้องการคือ มีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อน มีพันธมิตรในความเข้าใจของกลุ่มลูกจ้างได้แก่ ศูนย์ฯ พุทโธสง สำหรับผู้ที่เป็นปฏิปักษ์ ยังไม่มีความชัดเจน ส่วนใหญ่ปฏิเสธการเป็นปฏิปักษ์ มักให้ความสำคัญกับความมุ่งหวังในเป้าหมายของชีวิต มากกว่ารูปแบบหรือวิธีการวางแผนการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่ต้องการให้มั่งคั่งทำอยู่ในชุมชน มีรายได้ที่มั่นคงและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้เวลาดูแลครอบครัว ต้องการการยอมรับจากครอบครัวและสังคมทั้งในระดับโรงงานและในชุมชนท้องถิ่น

2. ปัญหาในการเข้าถึงบริการและสวัสดิการของรัฐพบว่า เป็นประเด็นปัญหาในกลุ่มลูกจ้าง 2 ระดับ คือ สิทธิพึงมีพึงได้ฐานะลูกจ้างในโรงงาน และสิทธิในชุมชน ปัญหาที่พบในโรงงาน ได้แก่

- ระยะเวลาการพักรับประทานอาหารไม่เหมาะสม ขอบริษัทให้ปรับจาก 30 นาที เป็น 1 ชั่วโมง
- ยังไม่ได้รับค่าครองชีพ
- สถานที่จอดรถจักรยานยนต์ไม่เพียงพอ
- ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ
- ไม่มีบริการรถรับส่ง
- ไม่มีระบบป้องกันฝุ่นฝ้าย ทำให้เกิดโรคมะเร็ง และเป็นหวัดเรื้อรัง
- ไม่ชัดเจนในเรื่องการรับบริการบัตรประกันสังคม

ปัญหาข้อเรียกร้องที่กลุ่มลูกจ้างเคยนำเสนอต่อทางบริษัทได้แก่ การขอโบนัสในการทำงาน เดิมเคยให้เหตุผลว่าต้องมีอายุงานครบ 1 ปี (มีนาคม 2545) ปัจจุบันทางบริษัทได้จัดให้ได้รับโบนัสให้ครบทุกคนที่ทำงานครบ 1 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างแรงงานต่อเดือน

สาเหตุที่ทำให้กลุ่มลูกจ้างมีปัญหาในการเข้าถึงสืบเนื่องจาก 1) กลุ่มลูกจ้างไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนใจในข้อมูลข่าวสาร 2) ความบกพร่องในการให้บริการข้อมูลข่าวสารของบริษัท ทำให้กลุ่มลูกจ้างบางส่วนขาดการติดตามสิทธิประโยชน์ของตน และไม่รู้เท่าทันสถานการณ์ความเคลื่อนไหวในการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาแรงงานในเชิงนโยบาย ส่วนใหญ่มักเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดสรรให้ สำหรับในระดับการปฏิบัติในโรงงาน เข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของที่ปรึกษาโครงการที่จะต้องดำเนินการให้ได้รับในสิทธิพึงมีพึงได้

3. รูปแบบการแก้ไขปัญหาและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมด้วยตนเอง

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มลูกจ้างมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดสวัสดิการสำหรับตนเอง 2 กิจกรรม

1) กลุ่มออมทรัพย์ในโรงงาน ดำเนินการถึงปัจจุบันได้ 9 เดือน อยู่ในช่วงการระดมทุน เป็นรูปแบบการให้ความช่วยเหลือในกลุ่มสมาชิก การเข้าเป็นสมาชิกต้องเป็นด้วยความสมัครใจ ระดมหุ้นคนละ 20 บาท ต่อเดือน ใช้วิธีการหักเงินจากค่าจ้างแรงงานของสมาชิก กลุ่มมีรายได้ในการบริหารจัดการ โดยการให้สินเชื่อกับสมาชิก ดอกเบี้ยร้อยละ 2 บาท ต่อเดือน ส่วนใหญ่สมาชิกกู้เงินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อนำเงินไปผ่อนรถจักรยาน

ยนต์ เพื่อใช้ในการเดินทางมาทำงาน ในมิติการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์ของลูกจ้าง เป็นเพียงผู้ร่วมระดมทุนและมีสิทธิในการรับประโยชน์ ส่วนใหญ่ไม่ทราบขั้นตอนการบริหารจัดการ ยอดเงินสะสมของกลุ่มฯ ทราบแต่เพียงว่าถ้าเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เมื่อสิ้นเดือนก็จะถูกหักเงินค่าจ้างบางส่วนในการส่งเงินเข้ากลุ่มออมทรัพย์ และถ้าจะต้องทำเรื่องกู้เงินต้องติดต่อกับฝ่ายธุรการ การเงิน ซึ่งจะต้องเสียค่าดอกเบี้ย ร้อยละ 2 บาทต่อเดือน ใช้วิธีการหักจากค่าจ้างแรงงาน

2) รูปแบบการจ่ายค่าปรับการเข้าทำงานสายของกลุ่มลูกจ้าง นาทีละ 1 บาท เพื่อสมทบเป็นทุนการศึกษาให้กับบุตรลูกจ้าง ที่บริษัทมีนโยบายการให้ทุน ซึ่งสงวนไว้ซึ่งปริมาณและจำนวนทุนให้อยู่ในการพิจารณาของบริษัท

3) การรวมกลุ่ม “กลุ่มสิทธิแรงงานหญิง” เป็นการรวมกลุ่มสมาชิก โดยความสมัครใจ ซึ่งเป็นนโยบายจากฝ่ายธุรการ เพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ จากการทำงาน สร้างความยุติธรรมที่เกี่ยวกับ การทำงาน สิ่งที่สมาชิกจะได้รับ คือ คุ้มครองความยุติธรรมให้กับสมาชิกทุกคน เช่น หากมีการร้องเรียนเกิดขึ้น กลุ่มจะทำหน้าที่ สืบสวน-สอบสวน ให้ได้ความกระจ่าง และเป็นหลักประกันในการสร้างความมั่นใจในการทำงานของกลุ่มลูกจ้าง

4) ด้านการรักษาพยาบาล กลุ่มลูกจ้าง จะให้ความสำคัญกับสุขภาพมากกว่า สวัสดิการ เช่น กรณีการเจ็บป่วย กลุ่มลูกจ้างจะให้ความมั่นใจ ในสถานพยาบาลจาก โรงพยาบาลนาโพธิ์ อำเภอนาโพธิ์ แม้จะต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่พอใจในการให้บริการ การรักษา ของสถานพยาบาล เพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น

5) ด้านการศึกษา ในความเข้าใจของกลุ่มลูกจ้าง การศึกษา คือการเรียนให้ได้วุฒิ ที่สูง และต้องในระบบ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา การหาความรู้เพิ่มขึ้น

6) ด้านการสื่อสาร เช่นโทรศัพท์ กลุ่มลูกจ้างบางคน แก้ปัญหาด้วยการจัดซื้อโทรศัพท์เคลื่อนที่ ใช้ แต่ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับ สัญญาณไม่ดี

7) การเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มองค์กรต่างๆที่อยู่ในชุมชน เพื่อใช้สิทธิในการกู้ยืมเงินในการลงทุนประกอบอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ธกส. สหกรณ์การเกษตร กลุ่มออมทรัพย์ชุมชน และกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น

4.กลไกการพัฒนาและกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเพื่อนำเสนอข้อมูล รูปแบบในการจัดบริการแก่ลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า

กลุ่มลูกจ้างมีความผูกพัน และมีส่วนร่วมในชุมชนน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นมักจะให้ตัวแทนในครอบครัวเข้าร่วม เช่น สามี พ่อแม่ เป็นต้น ดังนั้นในการนำเสนอความคิดเห็นต่อแผนนโยบายการพัฒนาต่างๆ ในชุมชนค่อนข้างมีข้อจำกัด ประกอบกับภาพพจน์ที่ชุมชนมองกลุ่มลูกจ้าง เป็นกลุ่มที่มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นๆ ในชุมชน เนื่องจากมีรายได้แน่นอนกว่า มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน กลไกการพัฒนาที่ใกล้ชิดกลุ่มลูกจ้างมากที่สุด ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ส. อบต. ทีมที่ปรึกษาโครงการฯ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในระดับปัจเจก แต่ในระบบการทำงาน โดยเฉพาะระบบราชการ กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่มองว่า ระบบทำงาน เป็นตัวขัดขวางการพัฒนา มีความซ้ำซ้อนใน

ทางปฏิบัติ ทำให้ชาวบ้านสับสน เกิดความล่าช้าในการประสานงาน ไม่ทันเวลา ขาดการติดตามประเมินผล ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ และมักเป็นงานแก้ปัญหามากกว่างานรณรงค์ป้องกัน

4.2 การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ อยู่ในช่วง การดำเนินโครงการโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท ระยะที่ 2 ของศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง เป็นความพยายามในการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หน่วยงานของรัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และกลุ่มราษฎรในพื้นที่ เน้นคุณค่าการผลิตในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนให้มิ้งงานทำในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเป็นการกระจายรายได้ กระจายอาชีพสู่ชุมชน บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ถ้าพัฒนาคนให้สามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ก็สามารถพลิกฟื้นความมั่นคงของสังคมชนบทให้กลับมาได้ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มลูกจ้างสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ โครงการฯ ดังนี้

ในแง่ของการได้รับการกระจายให้กับประชาชนในชนบทอย่างเป็นระบบ และมีแบบแผนที่ถูกต้องตามกฎหมายในด้านสวัสดิการ แต่ส่วนใหญ่ยังเป็นหน้าที่และบทบาทการผลักดันของที่ปรึกษาโครงการฯ ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจให้กับบริษัทและกลุ่มลูกจ้าง ให้ได้รับประโยชน์ และได้รับความยุติธรรม ทั้ง 2 ฝ่าย เช่น เป็นโครงการที่ทำให้กลุ่มราษฎรมิ้งงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ต้องย้ายถิ่นฐาน เข้าไปทำงานในเขตเมือง

แต่สำหรับในวัตถุประสงค์ ในด้านการผลักดันให้กลุ่มราษฎร (กลุ่มลูกจ้าง) ให้มีการจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล หรือการมีส่วนร่วมในการถือหุ้นนั้น พบว่าในปัจจุบัน มีข้อจำกัดในการบริหารจัดการ

ดังนั้น ทีมที่ปรึกษาโครงการฯ จึงได้นำเสนอทางออก ร่วมกับ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ในการแปลงวัตถุประสงค์ข้อดังกล่าวให้เป็นการส่งเสริมให้มีการออมเงินของกลุ่มเพื่อเป็นเงินทุนในการลงทุนร่วมกันในอนาคต มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานชัดเจน ตัวอย่าง เช่น การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ของกลุ่มลูกจ้าง ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว 9 เดือน แต่ในทางปฏิบัติ งานเทคนิค กระบวนการขั้นตอนระเบียบวิธีการดำเนินงานยังจำกัด อยู่เฉพาะงานธุรการการเงินของโรงงาน ยังไม่สามารถถ่ายทอดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นระบบได้อย่างแท้จริง ยังเป็นการมีส่วนร่วมที่ชายขอบ โดยอาศัยเงื่อนไขการบริหารแบบเบ็ดเสร็จจากระบบการดำเนินงานภายในของบริษัท สลวงไว้ซึ่งการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ แม้แต่ที่ปรึกษาก็ไม่สามารถเข้าไปเสนอแนะกับการจัดการระบบภายในได้ ซึ่งเป็นกรณีศึกษาที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันค้นหาทางออกเพื่อให้ได้ซึ่งรูปแบบและวิธีการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระยะที่ 3 ต่อไป

4.3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

- ควรให้โรงงานมีมาตรการประกันความปลอดภัยให้กับลูกจ้าง
 - ควรให้คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย เป็นตัวแทนที่ถูกคัดเลือกจากลูกจ้างโดยตรง
 - ควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในโรงงานเพื่อเป็นที่พึ่งสำหรับลูกจ้าง
 - ต้องการให้กำหนดให้มีผลบังคับใช้ได้จริง และสามารถปฏิบัติตามได้ทุกส่วน
 - การไม่รู้เท่าทันข่าวสาร ข้อมูล และสถานการณ์ปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญมากกว่าเหตุผลที่ชอบอ้างว่า "ไม่มีเวลา "
 - การรักษาพยาบาล ขอมที่จะเสียค่ารักษาพยาบาลในโรงงานพยาบาลนอกเขตการให้บริการจากบัตรประกันสังคม เพื่อรับบริการที่ดีกว่า
 - ปัญหาที่เกี่ยวกับโทรศัพท์ให้ทีมที่ปรึกษาโครงการฯ ประสานงานกับองค์การโทรศัพท์ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
 - ให้ทางโรงงานจัดทำบอร์ดข้อมูลข่าวสารเพื่อติดประกาศต่างๆ
 - จัดให้มีกระบวนการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของ เงินกองทุนทดแทน แก่กลุ่มลูกจ้าง
 - เสนอให้โรงงานจัดหาน้ำกากเพื่อสวมใส่ในช่วงทำงานป้องกันฝุ่นฝ้าย
 - เสนอให้โรงงานควรจัดให้มีสถานที่พักรับประทานอาหาร เช่น โรงอาหารที่เหมาะสมถูกหลักโภชนาการ และสุขภาพ
 - เสนอให้ทางโรงงานขยายระยะเวลาในการพักกลางวัน จากครึ่งชั่วโมงเป็น 1 ชั่วโมง แต่ทางโรงงานมีข้อแม้ว่า ถ้าขยายเวลาตามที่เสนอ จะต้องเลื่อนเวลาการทำงานออกไปอีกครั้งชั่วโมง ยังเป็นประเด็นที่ตกลงกันไม่ได้ (เนื่องจากลูกจ้างบางส่วนไม่ต้องการเลิกงานช้า)
 - ต้องการให้บริษัทส่งเสริมสวัสดิการในเรื่อง การศึกษา,การทำงาน
 - ต้องการให้โรงงานถ่ายทอดเทคนิคในการทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่ทันสมัยได้งานเร็ว ขึ้น
 - ต้องการให้มีกองทุนสวัสดิการ โดยทางบริษัทเป็นผู้วางรากฐานให้
 - ต้องการให้มีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้งานเกิดความคล่องตัวขึ้น
- ปัญหาที่พบในการเข้าถึงบริการและสวัสดิการของลูกจ้างในชุมชน
- การจัดสรรเงินสงเคราะห์คนชรา ไม่เป็นธรรม ไม่กระจาย
 - การตกสำรวจ การจัดทำบัตรรักษา 30 บาท รักษาทุกโรค
 - เสนอให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อกระจายการมีงานทำในชุมชน เช่น โครงการฯ ของศูนย์ฯ พุทโธสง ให้กับชุมชนท้องถิ่นอื่นๆ

บรรณานุกรม

- ชฤทธิ มีสิทธิ์. ชะตากรรมแรงงานไทย แรงงานปริทัศน์ ปีที่16 (มกราคม 2545) 8-12 2545
- สุรพล ปธานวนิช.. สิทธิด้านสวัสดิการ: ตัวต่อขึ้นที่สามของสิทธิพลเมืองไทยที่สมบูรณ์. 2544
 แรงงานสัมพันธ์. ปีที่42 ฉบับ.6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม)10-19
- ภัทร. 2544 พันธมิตรเพื่อการมีงานทำ. แรงงานสัมพันธ์ ปีที่42 ฉบับ.2 (กรกฎาคม-สิงหาคม) 58-61
- ประเวศ วะสี. 2541 ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง คติธรรมและสุขภาพ
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน
- วิลาศ เตชะไพบูลย์. 2544 การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อประชาธิปไตย : ทางเลือกที่เป็นไปได้?. ป X ป ปีที่ 2
 ฉบับ.12 (พฤศจิกายน) 42-47. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์เดือนตุลาศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค 7. 2545
- เอกสารเผยแพร่ โครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

เกสร ชมภูวงศ์	เลขที่ 42 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
แก้วทอง จันทัด	เลขที่ 52/1 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
คำปน พรหมดี	เลขที่ 56 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
จงจิต อุ่นไธสง	หมู่ที่ 3 บ้านโนนชิงโค ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
นา เข้มศรี	เลขที่ 38 หมู่ที่ 9 บ้านกอก ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
นวลปรางค์ นิดไธสง	เลขที่ 77 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
นวลศรี สาระสิทธิ์	เลขที่ 68 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
บานเย็น กุมไธสง	เลขที่ 20 หมู่ที่ 8 ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ไพฑูล นาจารย์	เลขที่ 50 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
รังสรรค์ พุทธรังค์	ศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
รวงทอง ยอดมงคล	เลขที่ 128 หมู่ที่ 6 บ้านหนองบก ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
มะลิ หล่อครบม	เลขที่ 95 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ลำไย ธมไธสง	เลขที่ 52/1 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สุนิสา บุญที่	เลขที่ 72 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สมจิต หมื่นไธสง	เลขที่ 36 หมู่ที่ 5 ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สมจิตต์ สมบูรณ์เรศ	เลขที่ 37 หมู่ที่ 6 บ้านจาน ตำบลบ้านจาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สมร ภาณี	เลขที่ 48 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
อาภรณ์ ทองเกลี้ยง	เลขที่ 8 หมู่ที่ 10 บ้านท่างาม ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ภาคผนวก

1. นักวิจัย นางสาวพัชรินทร์ พูนกลาง

2. สถานที่ติดต่อ

60/2 ถ.อิสาน อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์/โทรศัพท์ 044-620237 / 09-7175778

3. ความสำคัญของปัญหา

กลุ่มลูกจ้างของบริษัทเซิร์ฟแอฟฟारेล เกิดขึ้นจากโครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท ที่ได้รับความร่วมมือจาก 3 ประสาน ระหว่างผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม หน่วยราชการได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค 7 กลุ่มราษฎรในชุมชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ ศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง โดย บริษัทเซิร์ฟแอฟฟारेล มีบริษัทแม่ขายอยู่ที่กรุงเทพฯ จัดทะเบียนโดยบริษัทปัทมาสกุล ผลิตภัณฑ์ผ้าสำเร็จรูป สถานภาพในโครงการเป็นเจ้าของการผลิต โดยมีทีมที่ปรึกษาโครงการจากศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง ให้เช่าสถานที่และช่วยคัดเลือกผู้ว่างงานในชุมชนเข้าร่วมเป็นลูกจ้างในโรงงาน ทั้งนี้จะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมประกอบกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นทางเลือกหนึ่งของการลดระดับความรุนแรงของปัญหาการว่างงานในชุมชน ทั้งที่เป็นการว่างงานแบบถาวรนอกฤดูกาลทำนา หรือกลุ่มคนที่ถูกเลิกจ้างเป็นแรงงานคีนถิ่น ที่ได้รับผลกระทบจากระบบการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาประเทศโดยรวม

ถึงแม้ว่าทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ NGOs ต่างเทกำลังเข้าไปหนุนเสริมชุมชนฐานล่าง ให้รู้จักและคุ้นเคยการทำงานพัฒนาแบบมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาอาชีพสร้างรายได้จากฐานเศรษฐกิจชุมชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร บริการสาธารณะของรัฐ และเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตนเองได้อย่างแท้จริง แต่ในสภาพความเป็นจริง ลูกจ้างไม่มีหลักประกันความมั่นคงของงานต่อเนื่องของโครงการได้เลย เพราะที่มาก็คือการย้ายฐานการผลิตสู่อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิตของผู้ประกอบการ แม้จะมีความพยายามในการแก้ปัญหาและส่งเสริมงานสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เช่นมีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อระดมทุนและการใช้สินเชื่อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันของกลุ่มลูกจ้างเมื่อเดือนมิถุนายน 2544 หรือมีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2544 ที่ผ่านมา แต่เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างและที่มาของแนวทางการเคลื่อนไหวของกิจกรรมดังกล่าวจะพบว่ามักจะเกิดจากการผลักดันจากที่ปรึกษาโครงการ และกรอบระเบียบวิธีการปฏิบัติตามเงื่อนไขกฎหมาย

ดังนั้นจึงก่อให้เกิดคำถาม หรือข้อสงสัยว่า กลุ่มลูกจ้างมีสภาพการดำเนินชีวิตอย่างไร ภายใต้ข้อจำกัดและความไม่แน่นอนของโครงการ รูปแบบและวิธีการพัฒนายกระดับความสามารถของกลุ่มลูกจ้างเพื่อปรับบทบาทให้เกิดเสถียรภาพทางด้านความคิด มีทิศทางและเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่ชัดเจนอย่างมีส่วนร่วม สามารถสร้างเครือข่ายในการทำงาน ให้เกิดเป็นรูปธรรม การสร้างแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหและอุปสรรคเป็นอย่างไร สามารถพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และมีอำนาจต่อรองอย่างรู้จักกำลังและสภาพตัวเองได้มากน้อยเพียงไร ตลอดจนความสามารถในการเข้าถึงบริการของรัฐเป็นอย่างไร

4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำรงชีพและสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในมิติด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของกลุ่มลูกจ้าง
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาในการเข้าถึงบริการและสวัสดิการของรัฐ
- 3) เพื่อศึกษารูปแบบในการแก้ปัญหาและวิธีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมด้วยตนเอง
- 4) เพื่อศึกษาถึงกลไกการพัฒนาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาระบบข้อมูล รูปแบบและช่องทาง การจัดบริการและสวัสดิการให้ความช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟอเรลจำกัด จำนวน 15 คน

5.2 พื้นที่ศึกษา

หมู่บ้านในโครงการส่งเสริมอุตสาหกรรมชุมชน ของศูนย์พัฒนาชนบทผสมผสานพุทไธสง ได้แก่ ม.3,5,6,8,9,10 ตำบลพุทไธสง และม.6 ตำบลบ้านจาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

5.3 ประเด็นในการศึกษา

- 1) การสำรวจสภาพการดำรงชีวิตของกลุ่มลูกจ้าง ปัญหาในมิติด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของกลุ่มลูกจ้าง
- 2) การศึกษาสภาพปัญหาและโอกาสของกลุ่มลูกจ้างในการเข้าถึงและรับบริการจากรัฐ
- 3) การศึกษารูปแบบในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นวิธีการการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองโดยกระบวนการช่วยเหลือตนเองที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริงตรงกับความต้องการและทั่วถึง
- 4) การศึกษาถึงกลไกการพัฒนาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบและช่องทางในการจัดบริการให้ความช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างที่เป็นคนจนและคนด้อยโอกาสในชุมชน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนและบริหารความช่วยเหลือในท้องถิ่น

6. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อรวบรวมข้อมูลเท็จจริงต่างๆ โดยมีรายละเอียด และขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- 1) การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่ เอกสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลทางสถิติที่มี เพื่อสร้างกรอบแนวความคิดในการศึกษาและอ้างอิง
- 2) การเตรียมทีมวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในกระบวนการศึกษาวิจัย
- 3) การประสานงานเตรียมชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย

- 4) เข้าร่วมสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการสังเกตจากภายนอก
- 5) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสังเกตและการสัมภาษณ์
- 7) เขียนรายงานผลการวิจัย

7. ระยะเวลา

ธันวาคม 2544 – มีนาคม 2545

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพชีวิตรวมทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในกลุ่มลูกจ้าง
- 2) ได้แนวทางและรูปแบบในการจัดการปัญหาด้วยตนเองของกลุ่มลูกจ้าง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคเอกชนอื่นๆ
- 3) ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาในระบบการจัดบริการ การเข้าถึงบริการและสวัสดิการของรัฐที่มีอยู่ และแนวทางในการแก้ปัญหาให้สามารถช่วยเหลือแก่กลุ่มลูกจ้างที่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- 4) เกิดเครือข่ายแลกเปลี่ยนด้านวิชาการ และข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศเกี่ยวกับปัญหาคนด้อยโอกาสในสังคม

รายงานการจัดสนทนากลุ่ม

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2545

ณ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทรงศิริ บ้านแดงใหญ่ ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้เข้าร่วมสนทนา

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1. คุณสมจิตต์ สมบูรณ์โชค | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 2. คุณนวลปราง นิดไธสง | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 3. คุณนวลศรี สารสิทธิ์ | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 4. คุณสมจิต หมื่นไธสง | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 5. คุณบานเย็น กุมไธสง | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 6. คุณสุนิสา บุญทิ | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 7. คุณนา เข้มศรี | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 8. คุณไพฑูล นาจำรัส | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |
| 9. คุณแก้วทอง จันทัด | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟาเรล |

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| 10. คุณจงจิต อุ่นไธสง | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟอเรล |
| 11. คุณรวงทอง ยอดมงคล | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟอเรล |
| 12. คุณสมร ภาชี | ลูกจ้างบริษัทเซิร์ฟแอฟฟอเรล |

สรุปผลการสนทนา

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 180 คน
ของโรงงานเซิร์ฟแอฟฟอเรล ในโครงการการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท

1. ภูมิหลังและสภาพการดำรงชีวิต ก่อนเข้ามาเป็นลูกจ้าง ปัญหาในมิติด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แรงจูงใจในการเข้ามาทำงาน

■ สถานภาพทางสังคมของผู้เข้าร่วมสนทนา

กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มสตรีที่มีครอบครัวแล้ว มีอายุระหว่าง 23 – 36 ปี และเป็นกลุ่มที่กำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจแบ่งเป็นกลุ่ม ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้มีปัญหาพื้นฐานทางครอบครัว สุภาพบุรุษ ซึ่งหมายถึงทางครอบครัวมีความยากลำบากในการประกอบอาชีพตั้งแต่วัยเด็ก

กลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้าครอบครัว มีภาระรับผิดชอบ และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หารายได้เข้าสู่ครอบครัว

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่มีภาวะหนี้สินผูกพันในการนำมาลงทุนประกอบอาชีพ และใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

■ ระดับการศึกษา

ส่วนใหญ่ จบ ป.6 ม.3 และม.6 ตามลำดับ ไม่ได้ศึกษาต่อเพราะขาดแคลนทุนทรัพย์ เข้าไปรับจ้างในกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ตั้งแต่จบการศึกษาภาคบังคับ ในเบื้องต้นเริ่มฝึกงานจากโรงงานหรือจากสถานประกอบการก่อน แล้วพัฒนาตนเองเป็นลูกจ้างเข้าสู่ระบบ มีจำนวนน้อยที่ได้การศึกษาต่อระหว่างการทำงาน เพราะมีความจำเป็นในการใช้วุฒิการศึกษาเป็นใบเบิกทางเข้าสู่เงื่อนไขการจ้างงานของโรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ผู้ที่จบ จบ ป.6 ก็ต้องเรียนต่อให้จบ ม.3 โดยการเรียนรู้ในระบบการศึกษานอกโรงเรียน เช่น สมัครไว้ที่บ้าน (กศน. พุทโธสง) กลับไปทำงานที่กรุงเทพฯ อ่านหนังสือเอง มีโอกาสกลับบ้านเฉพาะช่วงที่มีการสอบ ที่เป็นอย่างนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ที่กรุงเทพฯ และในเขตปริมณฑล อยู่ที่ไหน ไม่มีใครแนะนำ แม้ในปัจจุบันจะต้องการเรียนต่อแต่ก็ไม่มีโอกาส สาเหตุสืบเนื่องจากเวลาการทำงาน และภาระทางด้านครอบครัว แต่สิ่งหนึ่งที่ ผู้สนทนามีความคาดหวังจากการทำงานคือ เพื่อให้ได้ค่าแรงในการส่งลูกให้มีโอกาสเรียนสูงกว่าตน มีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

■ บทบาทของกลุ่มลูกจ้างกับการประกอบอาชีพของครอบครัว

อาชีพดั้งเดิมของผู้เข้าร่วมสนทนาได้แก่อาชีพทำนา ส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องต้นทุนการผลิตเนื่องจากสภาพพื้นที่ดังกล่าวเป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ มักจะประสบปัญหาน้ำแห้งเร็วเกินกว่าปกติ ฤดูแล้งมากก็มักจะท่วมไร่นาเสียหายเป็นประจำ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานเพื่อให้การปักดำและเก็บเกี่ยวทันเวลา ประกอบกับชาวบ้านขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบำรุงดูแลรักษาดินที่ถูกต้อง มักจะนิยมใช้ปุ๋ยเคมีครวละมาก ๆ ในช่วงฤดูกาลปักดำ ชาวบ้านมีแนวคิดแบบเดิม คือถ้าต้องการให้ได้ผลผลิตมากก็ต้องใส่ปุ๋ยมากเป็นลำดับ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องเพิ่มต้นทุนในการผลิต ดังนั้นผลผลิตของข้าวในแต่ละรอบปี มักขึ้นอยู่กับจำนวนที่นา การลงทุนด้าน แรงงาน และการใช้ปุ๋ยเคมี กลุ่มลูกจ้างจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งทุนเพื่อนำมาใช้จ่ายในกระบวนการผลิต

■ เข้ามาสู่แรงงานนี้ได้อย่างไร

ผู้เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่ทราบว่ามีการรับสมัครคนงานของโรงงานปัจจุบัน จากเพื่อนและญาติสนิทที่เล่าต่อกันมา บางส่วนทราบจากการอ่านป้ายประกาศของศูนย์ C- BIRD และการประกาศเสียงตามสายของผู้นำหมู่บ้าน

■ แรงจูงใจในการทำงาน

ต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีรายได้หลักที่เป็นงานนอกภาคการเกษตร และเป็นงานที่สามารถทำได้ตลอดปี ต้องการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพมากกว่าการทำงานในเมืองใหญ่ เพราะงานภาคการเกษตร เช่น การทำนา มีแรงงานในครอบครัวทำอยู่แล้ว

■ ค่าตอบแทนที่ได้ ได้รับคนละเท่าไร

ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ค่าจ้างรายวันจำนวน 133 บาท ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดค่าจ้างแรงงานต่อคน ต่อวัน ในพื้นที่ของจังหวัดบุรีรัมย์ ในกรณีค่าทำงานล่วงเวลาชั่วโมงละ 20 บาท ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานที่ทางโรงงานกำหนด

■ การประกอบอาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในโรงงาน

ผู้เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่เคยประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างในโรงงานเย็บผ้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล รองลงมาเคยเป็นพนักงานเย็บและขายผ้าหน้าร้าน และมีหนึ่งรายเคยทำงานที่โรงงานผลิตกล่องโกดักส์ ไม่มีพื้นฐานการเย็บผ้ามาก่อน เมื่อมีครอบครัวจึงกลับมาอยู่บ้าน ได้โอกาสฝึกหัดในภายหลัง

■ สาเหตุที่ต้องย้ายกลับบ้านและเข้าสู่โรงงานในปัจจุบัน

สืบเนื่องจากผู้สนทนาส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบต่อภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ บางส่วนถูกเลิกจ้าง ทำให้ขาดรายได้ แบกรับค่าใช้จ่ายไม่ไหว เพราะค่าครองชีพที่กรุงเทพฯ สูงเกินไป จัดการไม่ได้ ส่วนหนึ่งต้องการกลับมาสร้างหลักประกันอยู่ที่บ้าน เนื่องจากมีครอบครัวแล้ว ต้องการให้ครอบครัวอบอุ่นต้องทำหน้าที่ดูแลลูกและสามีหรือพ่อแม่ ประกอบกับส่วนใหญ่สามีมีอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป จึงต้องกลับมาช่วยกันทำงานหารายได้เข้าสู่ครอบครัว และถึงแม้ว่าต่อไปถ้าเศรษฐกิจดีขึ้น ค่าแรงงานในกรุงเทพฯ และเมืองใหญ่มากกว่าที่บ้าน ทุกคนตอบเหมือนกันว่า จะไม่กลับไปกรุงเทพฯ เพราะไม่ต้องการทิ้งครอบครัว อีกประการหนึ่งก็คือ ค่าครองชีพในกรุงเทพฯ สูงเกินไป ไม่คุ้มค่าในการทำงาน

■ สภาพการดำเนินชีวิตหลังจากกลับมาอยู่บ้านก่อนที่จะเข้ามาทำงานในโรงงาน

- การรับเข้ามาเย็บที่บ้านคือ เพื่อนจะติดต่อมาให้ จากอำเภอเมืองยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้ว่าจ้างจะให้วัสดุ - อุปกรณ์ในการเย็บผ้า ในลักษณะให้ยืม กลุ่มลูกจ้างมีหน้าที่ในการเย็บอย่างเดียว ความสามารถในการเย็บประมาณวันละ 8-10 ตัวต่อวัน สนนราคาตัวละ 1-4 บาท หรือแล้วแต่ชนิดของชิ้นงาน
- การทำนาและรับจ้างทั่วไปในภาคการเกษตร

■ สำหรับกลุ่มที่เคยทำงานในโรงงานเย็บผ้ามาก่อนมีระบบการทำงานแบบใด

ส่วนใหญ่แล้วรูปแบบที่โรงงานเดิมใช้ในการผลิตคือการเย็บเป็นชิ้นตามแผนกล้วนนำมาประกอบกันเป็นตัว

2.การศึกษาสภาพปัญหาและโอกาสของกลุ่มลูกจ้างในการเข้าถึงและรับบริการจากรัฐ

■ ปัจจุบันโรงงานใช้ระบบการทำงานอย่างไร

ในเบื้องต้นลูกจ้างต้องทำงานให้ครบตามเป้าหมายที่โรงงานกำหนดตามระยะเวลาการทำงานและสัดส่วนของค่าจ้าง คือ ต้องทำงานให้ได้ตามเป้าที่โรงงานกำหนดในแต่ละรอบของการส่งมอบงาน โดยมีระยะเวลาการทำงานในแต่ละสัปดาห์ จากวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ หยุด วันอาทิตย์ เริ่มทำเป็นกะ มี 2 กะ / 8 ชั่วโมง (เช้า, บ่าย) กะเช้า เริ่มงานตั้งแต่เวลา 06.00 น. ถึง 14.00 น. พักครึ่งชั่วโมง 10.00-10.30 กะบ่ายเริ่มตั้งแต่เวลา 14.00 น. ถึง 22.00 น. พักครึ่งชั่วโมงเวลา 17.00-17.30 น. ในกรณีที่ไม่สามารถควบคุมคุณภาพงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โรงงานจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา สามารถทำต่อจากชั่วโมงการทำงานปกติ เพิ่มขึ้น 3 ชั่วโมงใน 1 วัน ไม่ได้ทำทุกวันแล้วแต่ความเร่งรีบของงาน และไม่ได้ทำทุกคน ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของนายจ้างที่เห็นสมควร แต่บางครั้งของชั่วโมงทำงานลูกจ้างส่วนใหญ่ในกลุ่มผู้เข้าร่วม ก็สามารถทำงานได้เกินเป้าหมาย ประมาณ 200 บาท ต่อวัน ก็จะถูกสะสมให้รวมจ่ายเมื่อรับค่าแรงในแต่ละรอบของการคิดค่าแรง ใช้เงื่อนไขวิธีการคิดคำนวณจากโรงงานแม่ข่ายในกรุงเทพฯ แต่ถ้าลูกจ้างเข้างานสายต้องโดนปรับนาทีละ 5 บาท ต้องจ่ายเป็นเงินสดเพื่อตั้งเป็นกองทุนการศึกษาของบุตรหลานของกลุ่มลูกจ้างในโรงงาน สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ออกแบบและตัดชิ้นงานเป็นหน้าที่ของโรงงานแม่ข่ายจากกรุงเทพฯ ส่วนลูกจ้างของโรงงานเซฟร์แอฟฟาเรลมี

หน้าที่เย็บอย่างเดียว ใช้ระบบเย็บเป็นแผนก เป็นขั้นตอนตามชิ้นงาน เพื่อประกอบเป็นตัว แล้วจึงจัดส่งให้โรงงานที่กรุงเทพฯ ต่อไป

ความคาดหวังในการทำงานของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มใหญ่คิดว่าทำไปเรื่อยๆ หรือ จนกว่าโรงงานจะหยุดดำเนินการ

■ **สภาพการเข้าถึงการรับบริการและการจัดสวัสดิการของรัฐในด้านสุขภาพอนามัยโดยทั่วไปและการเจ็บป่วยที่เนื่องมาจากการทำงาน**

ส่วนใหญ่เป็นการเจ็บป่วยเล็กน้อยๆทั่วไป ที่โรงงานจะมีผู้ยาสามัญประจำโรงงาน ในจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนายังไม่มีใครเจ็บป่วยถึงขั้นที่ต้องนำส่งโรงพยาบาลในขณะที่ทำงาน แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีผู้เจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลในระหว่างการทำงาน โรงงานก็จะร้องขอให้ ศูนย์ C-BIRD ช่วยบริการรับส่งผู้ป่วย เนื่องจากโรงงานไม่มีรถบริการรับส่ง ไม่ว่าจะเป็นการรับส่งด้านการรักษาพยาบาล การมาทำงาน หรือ ด้านอื่นๆ

ในจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนา มี 1 คนที่มีโรคประจำตัว คือโรคไมเกรน ต้องไปพบแพทย์เป็นประจำ เริ่มแสดงอาการปวดศีรษะและอาเจียน เมื่อเข้ามาทำงานที่โรงงาน สาเหตุเกิดจากเครียด ในภาระหน้าที่ของการดำเนินชีวิตทั่วไป สำหรับความเครียดที่มาจากการทำงานเกรงว่าจะไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นต้น

■ **บริการและสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน**

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มใหญ่ทราบว่า มีสิทธิที่จะได้รับ คือ การลาคลอด ลาภัก ร้อน ลาป่วย ตามกรอบที่กฎหมายกำหนดทุกประการ แต่เนื่องจากโรงงานเพิ่งตั้งมาได้เพียง 1 ปี ดังนั้นในด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีพึงได้ของลูกจ้างยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ เช่น เงื่อนไขการให้ โบนัส ทางกลุ่มลูกจ้างเคยเสนอขอกับทางโรงงานอยู่ในขั้นรับหลักการ แต่ยังไม่มีความเคลื่อนไหวใดๆ ในทางปฏิบัติ หรือแม้แต่การให้บริการด้านอื่นๆ เช่นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูล ความเคลื่อนไหวต่างๆ หรือกฎหมายที่เื้อต่อผู้ใช้แรงงานหรือกลุ่มลูกจ้าง ซึ่งทางโรงงานก็ไม่ได้แจ้งให้ทราบแต่อย่างใด

ส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมสนทนาจะทราบข้อมูลและเคยใช้บริการบัตรประกันสังคมในกรณีที่เจ็บป่วย ไม่สบายก็ไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล หรือกรณีการคลอดบุตรก็ทราบว่าสิทธิได้รับการรักษาเงินค่าคลอดบุตรและเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 150 บาท เป็นต้น ในส่วนของสวัสดิการที่โรงงานที่มีให้นอกจากตามกฎหมายแรงงานกำหนด มี 1 อย่างคือ เบี้ยขยัน มีเงื่อนไขคือลูกจ้างต้องมาทำงานตรงเวลาทุกวัน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย เดือนละ 300 บาทต่อคน สำหรับชุดทำงานลูกจ้างจะต้องซื้อจากโรงงาน ชุดละ 225 บาท คนละ 2 ชุด ไม่มีรถบริการรับส่ง ต้องเดินทางมาทำงานเอง ส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์

■ **ระดับความพอใจของการให้บริการในฐานะ ที่เป็นผู้ประกันตน จากสถานพยาบาล**

ส่วนใหญ่ของผู้เข้าร่วมสนทนามีความพอใจในการให้บริการจากสถานพยาบาลและหน่วยงานของรัฐระดับปานกลาง คือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย และได้รับการดูแลจากสถาน

พยาบาล อย่างเท่าเทียมกันเหมือนผู้ป่วยทั่วไป แต่สิ่งที่ลูกจ้างต้องรับภาระมักเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทาง เพราะอยู่นอกเหนือเงื่อนไขการดูแลของบัตรประกันสังคม สำหรับการให้บริการด้านสุขภาพในโรงงานของกลุ่มลูกจ้าง ส่วนใหญ่ทราบว่าการตรวจสุขภาพให้กับลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง

■ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

- ต้องการให้โรงงานมีมาตรการการประกันความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง
- ต้องการให้มีกฎหมายบังคับใช้ ได้จริง ยอมรับปฏิบัติให้เป็นจริงได้ทุกส่วน
- ต้องการให้มีการตั้งคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เป็นที่พึ่ง

ของลูกจ้างได้และเป็นตัวแทนที่มีความตั้งใจจริง คือไม่เอาตัวปลอม หมายถึงตัวแทนต้องมาจากลูกจ้างด้วยกันจริงๆ ปัจจุบันผู้เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจในการทำงานของคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นตัวแทนของโรงงาน เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น จ.ป.ของโรงงาน ได้มาจากการคัดเลือก โดยคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้มีกิจกรรมหรือการดำเนินการใดๆ ที่ผ่านมาอยู่ในขั้นตอนการเข้ารับการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะยังไม่มีตัวแทนคนไหนผ่านหลักสูตรการเป็น จ.ป. อยู่ในขั้นตอนการเรียนรู้ ดังนั้นในความเข้าใจเบื้องต้นของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ จ.ป.น่าจะเกี่ยวกับการดูแลปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อความปลอดภัยในการทำงาน ที่โรงงานต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง

- ในความคาดหวังต่อสหภาพแรงงาน ผู้เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่เห็นด้วย ว่าควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในโรงงาน เพราะถ้ามีปัญหาอะไร สหภาพ น่าจะเป็นตัวแทนของตนได้ ช่วยเหลือกันได้

- การพักรับประทานอาหาร ต้องการให้ปรับเปลี่ยน จาก ครึ่งชั่วโมง เป็น 1 ชั่วโมง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวเคยเสนอไปที่ฝ่ายโรงงานแล้ว แต่ทางโรงงานให้เหตุผลว่า ถ้าต้องการพัก 1 ชั่วโมง ก็จะต้องขยายเวลาการทำงานออกไปอีก คือ ต้องเลิกช้ากว่าเดิมอีกครั้งชั่วโมง

■ ปัญหาทางด้านสุขภาพที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในโรงงานมีอะไรบ้าง

- มีฝุ่นผ้า เยอะ แต่ทางตรงงานไม่มีผ้าปิดจมูกกันฝุ่นให้
- คั้นตามผิวหนัง
- เป็นหวัดเรื้อรัง

สิทธิที่ควรได้รับการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่โรงงานควรจัดให้ มีอะไรบ้าง

- เคยมีการฝึกอบรม การทำงาน เกี่ยวกับการเย็บผ้า ต้องการให้อบรมแก่ลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น
- ต้องการให้บริษัทส่งเสริมสวัสดิการในเรื่อง การศึกษา,การทำงาน
- ต้องการให้โรงงานถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่ทันสมัย ได้งานเร็วขึ้น
- ต้องการให้มีกองทุนสวัสดิการ โดยทางบริษัทเป็นผู้วางรากฐานให้
- ต้องการให้มีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้งานเกิดความคล่องตัวขึ้น

- ต้องการให้มีโทรศัพท์ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสาร

3 . การศึกษารูปแบบในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นวิธีการการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองโดยกระบวนการช่วยเหลือตนเองที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริงตรงกับความต้องการและทั่วถึง

- การเข้าถึงและรับบริการจากสวัสดิการด้านสุขภาพในชุมชน ได้แก่

- มีบัตรผู้สูงอายุ
- บัตรทอง 30 บาท รักษาทุกโรค
- เงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ จากประชาสงเคราะห์ 300 บาท ต่อเดือน ต่อคน

- ปัญหาที่พบในการรับบริการ

ปัญหาที่พบในกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้แก่ เข้าไม่ถึงการจัดสวัสดิการของรัฐ เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่จัดสรรผลประโยชน์มักให้บริการเฉพาะพวกพ้องของตน ไม่กระจาย ทำให้คนจน ไม่มีโอกาสได้รับ

สวัสดิการ ส่วนใหญ่เป็นญาติผู้ใหญ่บ้าน เช่น

- การรับเงินสงเคราะห์ ไม่เป็นธรรม ไม่กระจาย
- บางครอบครัว ตกสำรวจการจัดทำบัตร 30 บาท ก็แก้ปัญหาโดยเข้ารับการรักษาตามร้านขายยาต่างๆ
- การไม่ทันต่อเหตุการณ์ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายแรงงาน
- ในกรณีเจ็บป่วย ถึงมีโอกาสในการใช้บริการการรักษาพยาบาลโดยอาศัยบัตรประกันสังคม สำหรับ

ปัญหาในการใช้บริการ ยังไม่มี เพราะยังไม่มีโอกาสได้ใช้บริการก็มี

- กรณีเจ็บป่วยสถานพยาบาล ให้การรักษาแยกประเภทเช่นประเภทบัตรทอง บัตรประกันสังคม, บัตรข้าราชการ และผู้ไม่มีโอกาสใช้บัตรใดๆ(ตกสำรวจการใช้บริการบัตร 30 บาท)

- กรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย ก็จะจัดการซื้อยากินเอง ถ้าไม่หายก็จะไปที่โรงพยาบาลไม่ยอมรับบริการจากโรงพยาบาล เพราะบางครั้งไม่มีรถต้องเช่า, หรือไม่ก็กลัวจะถึงคิวการรักษาอาการเจ็บป่วยก็เพิ่มขึ้น เช่น หงุดหงิด

- การเข้าถึงและรับบริการจากสวัสดิการด้านทุนหมุนเวียนในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาอาชีพในชุมชน ได้แก่

- การเป็นสมาชิกเงินกองทุนหมู่บ้าน (1 ล้านบาท)
- การเป็นสมาชิกเงินสกรณ์การเกษตรอำเภอพุทธไธสง
- การเป็นสมาชิกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์อำเภอพุทธไธสง
- การเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในโรงงาน
- การพึ่งพาแหล่งทุนจากญาติพี่น้อง เพื่อน

■ สาเหตุที่ทำให้เป็นหนี้

- กู้เพื่อทำนา เช่น จ้างงาน ไถเตรียมพื้นที่ เกี่ยข้าว, นวดข้าว เก็บข้าวขึ้นฉาง
- เพื่อซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถจักรยานยนต์

■ เงื่อนไขการกู้ยืมเป็นอย่างไร

- การกู้ยืมเงินจากกองทุนหมู่บ้าน สามารถยืมได้ครั้งละไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ไม่ใช่ผู้ค้ำประกัน แต่จะใช้โฉนดที่ดินแทน คือเอาโฉนดไปไว้กับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การคิดดอกเบี้ย ขึ้นอยู่กับชุมชนแต่ละพื้นที่ เป็นผู้กำหนด ตามระเบียบเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการกู้เงินของกลุ่มออมทรัพย์ คิดดอกเบี้ย ร้อยละ 2 บาท ต่อเดือน ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ รับผิดชอบได้ ถือว่าไม่แพงจนเกินไป แหล่งเงินทุนที่ผูกพันกับกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมากที่สุด ได้แก่ การเป็นลูกหนี้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และสหกรณ์การเกษตรอำเภอพุทไธสง ส่วนใหญ่กู้ยืมเพื่อลงทุนในการประกอบอาชีพทำนา

■ ความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับการทำงานที่นอกเหนือจากงานปัจจุบัน

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่มีความคาดหวังในการพัฒนาอาชีพของตนเองได้แก่

- ต้องการเปิดร้านเสริมสวย
- ต้องการเปิดร้านขายของชำมีธุรกิจเป็นของตนเอง

■ กลุ่มที่ไม่เคยคาดหวังในอนาคต

- ไม่เคยคิด คิดแต่ว่าขอให้มีงานทำให้เป็นปัจจุบัน

4.การศึกษาถึงกลไกการพัฒนาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบและช่องทางในการจัดบริการให้ความช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้ร่วมสนทนาสรุปได้ว่า

- ควรได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ชัดเจนและถูกต้อง
- การยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามกลไกของรัฐบาล
- มีการระดมปัญหาแสดงความคิดเห็นให้กว้างและเปิดโอกาสในการนำเสนอเพื่อแสวงหาวิธีการปฏิบัติร่วมกัน

5.การพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างที่เป็นคนจนและคนด้อยโอกาสในชุมชน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนและบริหารความช่วยเหลือในท้องถิ่น

- ผู้เข้าร่วมสนทนาเสนอให้มีการอบรมเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานอย่างทั่วถึง และสถานการณ์แรงงานในกลุ่มลูกจ้างโดยทั่วไปไม่ควรจะเน้นเฉพาะหัวหน้า ควรให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารช่วงระยะเวลาการทำงานด้วย
- ในส่วนของกลุ่มลูกจ้างเองก็ควรให้ความสำคัญในข่าวสารประจำวัน เช่นการอ่านหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้อ่าน เพราะเขาเวลาอยู่กับ ทีวี และดูรายการเพื่อบันเทิงมากกว่าเนื้อหาสาระของข่าวสาร

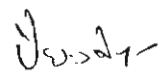
- ปรับเปลี่ยนและสร้างทางเลือกให้กับตัวเองในการรับทราบข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้นภายใต้ข้อจำกัดด้านการทำงาน ไม่ใช่ข้ออ้าง เช่น การตื่นนอนตี 4 เข้างาน 6 โมง จึงไม่มีเวลา ตอนเช้าไม่ได้กิน ไม่มีเวลา ตื่นขึ้นมา ต้องมีภาระกิจประจำวัน กลับถึงบ้านก็เหนื่อย ต้องการพักผ่อน เป็นต้น
- ในขณะที่เข้าทำงาน นายจ้างควรใช้บอร์ดปิดประกาศเพื่อให้ข้อมูลกับลูกจ้าง ได้มีโอกาสอ่านข่าวสาร และ สถานการณ์ความเคลื่อนไหวทั่วไป แต่ส่วนใหญ่มักเป็นระเบียบปฏิบัติ
- หนังสือพิมพ์มี แต่ไม่ได้อ่าน
- ปัญหาคือไม่ใช่ไม่มีเวลา แต่ไม่ได้สนใจติดตามมากกว่า
- เคยได้รับการติดต่อไปอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพตนเอง แต่ส่วนใหญ่มักจะ เป็นเจ้าหน้าที่แล้วจะสรุปแจ้งเฉพาะส่วนที่สำคัญ โอกาสที่กลุ่มลูกจ้างทั่วไปมีน้อย

คำนำจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เห็นความสำคัญของปัญหาและแนวทางในการบรรเทาปัญหาของคนจนและคนด้อยโอกาสและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จึงได้สนับสนุน “โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย” ประกอบด้วยการวิจัยสถานการณ์ของคนจนและคนด้อยโอกาส 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงาน กลุ่มอาชีพอิสระ กลุ่มคนนอกรั้วทำงาน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส/กลุ่มเสี่ยงและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ซึ่งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 10,000 ราย และข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาจำนวน 110 กรณี และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

ผลงานทั้งหมดที่ได้จากชุดโครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ได้นำเสนอเกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนจน ให้เห็นภาพที่เคลื่อนไหวของสภาพความเป็นอยู่ ความด้อยโอกาส ไร้ที่พึ่ง การเชื่อมโยงให้เห็นบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างคนจนคนด้อยโอกาสกับชุมชน (มิติสังคม) ระบบการทำมาหากิน (มิติเศรษฐกิจ) และมีการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง (มิติการเมือง) การให้ภาพเชิงประวัติศาสตร์ ที่ย้อนให้เห็นว่าเดิมวิถีชีวิตของเขาเป็นอย่างไร และต่อมาเกิดอะไรขึ้นที่เป็นจุดหักเหที่ทำให้วิถีชีวิตของเขาตลอดจนบริบทของเขาเปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ว่าผลกระทบที่เกิดจากเหตุการณ์นั้นๆ (เช่น การสร้างเขื่อน การตั้งเขตนิคมอุตสาหกรรม การตัดถนนเข้ามาในพื้นที่ ฯลฯ) เกิดผลอย่างไรต่อวิถีการทำมาหากิน ความสัมพันธ์เครือข่ายทางสังคม อำนาจต่อรอง คุณภาพชีวิตโดยรวม เพื่อชี้ให้เห็นการปรับตัวในมิติต่างๆ (เช่น การอพยพ การเปลี่ยนอาชีพ ฯลฯ) เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เป็นจุดหักเหแล้ว ทำไมคนบางกลุ่มปรับตัวและหลุดพ้นจากภาวะยากจนด้อยโอกาสได้ แต่ทำไมคนบางกลุ่มก้าวไม่พ้น ปัญหาของคนจนคนด้อยโอกาสทั้ง 5 กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ จะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหายังไง โครงการนี้ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับระบบสวัสดิการที่เหมาะสม สวัสดิการที่คนจนต้องการ กลไกที่สามารถเข้าถึงปัญหาของกลุ่มคนเป้าหมายได้ ทั้งองค์กรชุมชน ครอบครัวยุทธศาสตร์ ฯลฯ ตลอดจนข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาความยากจนของสังคมไทย

สกว. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานของชุดโครงการวิจัยนี้ จะทำให้แง่คิด มุมมองอีกด้านหนึ่งในการจัดสวัสดิการและแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจน ที่มองความเชื่อมโยงระหว่างมิติทางเศรษฐกิจกับมิติทางสังคม ซึ่งเป็นการเสริมเติมองค์ความรู้ในเรื่องความยากจนของประเทศไทย สกว. จึงหวังว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจะสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปพิจารณาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการ เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างรอบคอบรอบด้านต่อไป



(ศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวดี บุญหลง)

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย