

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศกึ่งพัฒนาหรือกำลังพัฒนาที่นำเอาแรงงานหญิงมาใช้ในการอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ เป็นอย่างมากประเทศหนึ่ง ในสมัยสุโขทัย อยุธยาและรัตนโกสินทร์ช่วงต้นตั้งแต่รัชกาลที่ 1 ถึงรัชกาลที่ 3 พบว่ามีแรงงานหญิงในงานเกษตรกรรมโดยทั่วไป ในช่วงตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมามีการพัฒนาประเทศแผนใหม่จนถึงสมัยรัชกาลที่ 7 มีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบกับภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ภาวะเศรษฐกิจสมัยนั้นบีบบังคับให้ผู้หญิงต้องออกหางานทำนอกบ้านเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ก็จะเห็นได้จากสุนทรพจน์ของท่านผู้หญิงละเอียด พิบูลสงคราม ที่กล่าวปราศรัย ณ สมาคมอเมริกันเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2497 ความว่า "หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้หญิงออกทำงานนอกบ้านมากขึ้นเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว กรรมกรหญิงทำงานเพื่อจะหาเงินมาช่วยครอบครัวโดยมิได้คิดว่าจะคุ้มกับแรงงานหรือไม่ กรรมกรหญิงทำงาน 10 ชั่วโมงเพื่อให้ได้เงินไม่กี่บาท เพราะยังไม่มีความหมายเกี่ยวกับแรงงานและอุตสาหกรรม" ¹

แรงงานหญิงเข้ามาในอุตสาหกรรมมากขึ้นจากสถิติเมื่อพ.ศ. 2493 ผู้หญิงมากกว่าครึ่งหรือร้อยละ 53.33 เป็นกำลังแรงงานของชาติ พ.ศ. 2497 มีแรงงานหญิงทั่วประเทศประมาณร้อยละ 40 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในประเทศประมาณ 4 ล้านคน

¹ La-iaad Pibulsonggram, Thai Women : An Address Delivered to the American Association on the 10th of August 1954, (Bangkok : Bureau of Women's Culture, 1954), P. 6.

โดยอาจจำแนกได้เป็นหลายประเภทคือ ทำงานให้ครอบครัวไม่มีค่าจ้างร้อยละ 85.5
 ทำงานของตนเองไม่มีค่าจ้างร้อยละ 11.3 เป็นลูกจ้างผู้อื่นร้อยละ 2.5¹ จากการสำรวจ
 สำนะโนประชากรทั่วราชอาณาจักรพ.ศ.2503 ของสำนักงานสถิติกลาง สำนักงานสภาพัฒนา
 การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่า มีแรงงานหญิง 5 ล้านคนหรือ 37 % ของกำลังแรงงาน
 ทั่วประเทศ และจากรายงานภาคสมบูรณการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักรพ.ศ.2519
 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่ามีแรงงานหญิงทั่วประเทศประมาณ
 5.4 ล้านคนหรือประมาณ 25.6 % ของจำนวนประชากรหญิง เป็นแรงงานในวงเกษตร-
 กรรม 2.6 ล้านคน อยู่นอกวงเกษตรกรรม 2.8 ล้านคนและเป็น 39.5 % ของกำลัง
 แรงงาน² ผู้หญิงในชนบทอายุ 11-19 ปีนิยมเข้าสู่กำลังแรงงานมากเพราะขาดโอกาส
 ในการศึกษาต่อ ผู้หญิงเป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทุกด้าน ผู้หญิงในวัย 15 ปี
 ขึ้นไปมีถึง 11 ล้านคน³ แต่โดยที่ผู้หญิงต้องรับภาระในการตั้งครรภ์ คลอดบุตรควบคู่ไปกับ
 การทำงานนอกบ้าน จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้หญิงส่วนมากต้องใช้เวลาว่างช่วงหนึ่งอยู่บ้านเพื่อ
 เลี้ยงดูบุตร ดูแลบ้านช่อง โอกาสที่จะออกมาศึกษาเล่าเรียนมีไม่มากนัก ผู้หญิงที่ประกอบ
 อาชีพบริการ พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษา หรือได้รับการศึกษาเพียง
 ระดับประถมศึกษาเท่านั้น ส่วนผู้หญิงที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมกว่า 90 % ได้รับการศึกษา
 เพียงระดับประถมศึกษา และกว่า 97 % ของผู้หญิงที่ประกอบอาชีพพาณิชยกรรมเป็นผู้ที่มีได้
 รับการศึกษาหรือรับการศึกษาระดับประถมศึกษาเท่านั้น แม้รัฐจะให้การศึกษาแก่
 เยาวชนทั้งหญิงและชายในวิชาทั่วไปเท่าเทียมกัน แต่ในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่เด็กชายมักจะ

1 นิคม จันทรวินูร, อาชีพ การศึกษาและแนวความต้องการของสตรีไทย,
 (กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์, ม.ป.ป.), หน้า 2.

2 สำนักงานนายกรัฐมนตรี, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานผลการสำรวจแรงงาน
 ทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 2) กรกฎาคม-กันยายน 2519, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติ
 แห่งชาติ, 2519), หน้า 13.

3 สำนักงานนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง
 ชาติ, แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520-2524), (กรุงเทพมหานคร :
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2520), หน้า 321.

มีโอกาสศึกษามากกว่าเด็กหญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในครอบครัวที่ยากจน ดังจะเห็นได้จาก อัตราผู้ไม่รู้หนังสือที่สำรวจได้ในพ.ศ.2513 หญิงมีอัตราร้อยละ 25.2 ชายมีอัตราร้อยละ 11.1¹

นอกจากเหตุผลทางด้านการถือการศึกษแล้ว ผู้หญิงที่ออกทำงานนอกบ้านจะต้องแบกรับทั้งการเป็นแม่บ้าน และหารายได้มาแบ่งเบาภาระของหัวหน้าครอบครัวหรือเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงที่ทำงานพาณิชย์กรรมและเกษตรกรรมนั้นยังมีช่วงเวลาดำรงชีพค่อนข้างเมื่อเปรียบเทียบกับผู้หญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งภายใน 1 ปีจะมีการหยุดพักผ่อนประจำปี คือ การหยุดตามวันหยุดตามประเพณี 13 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ 52 วัน สรุปลแล้วทำงานประมาณ 300 วันใน 1 ปี การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 8 ชั่วโมงต่อ 1 วันและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมทอผ้าซึ่งต้องยืนมากกว่านั่ง หลังจากการทำงานในโรงงานต้องมีภาระทางงานบ้านอีก ผู้หญิงที่มาจากต่างจังหวัดคุ้นเคยกับการทำงานแบบเกษตรกรรมมาก่อนจะมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานอุตสาหกรรม ระบบการใช้เวลา อาหารการกิน บางคนอาศัยอยู่หอพักของบริษัท บางคนรวมกันเช่าบ้านอยู่นอกบริเวณบริษัท บางคนแยกมีครอบครัวไป ประกอบกับสถิติของฝ่ายบุคคลของบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพฯ จำกัดพบว่า มีพนักงานออกจากงานประมาณ 20 คน/เดือน (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สถิติการเข้าออกงานของพนักงานบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพฯ จำกัด(พ.ศ.2520-2522)

ประจำปี	บรรจุ	ลาออก	ปลดออก	เลิกจ้าง	หมายเหตุ
2520	304	242	194	6	ลบกกำลังการผลิต161 คน
2521	307	251	134	32	
2522	231	154	104	8	

1 เรื่องเดียวกัน.

การที่มีพนักงานลาออกจากงานหรือถูกปลดออกจากงานนี้อาจจะเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจาก การที่พนักงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานอุตสาหกรรม จึงทำให้สนใจที่จะศึกษา ว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีการปรับตัวในการทำ- งานอุตสาหกรรมได้มากหรือน้อยกว่ากัน เมื่อทราบว่าพนักงานหญิงกลุ่มใดปรับตัวในการทำ- งานอุตสาหกรรมได้ดีกว่า จะทำให้ทราบถึงการแก้ไขปัญหาที่พนักงานหญิงไม่สามารถปรับ- ตัวในการทำงานได้อันจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่พนักงานและบริษัท

การสำรวจวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กระทำมาแล้ว

เอ.เอช.มาสโลว์¹ ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เขาเน้นเรื่อง Human needs โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. Lower-order needs ได้แก่ความต้องการทางร่างกายและเศรษฐกิจ
2. Higher-order needs ได้แก่ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ต้องการความมีหน้ามีตาและเคารพนับถือจากผู้อื่น และต้องการทำอะไรสำเร็จด้วยตัวเอง มาสโลว์ได้ให้ข้อคิดเห็นต่อไปว่า ถ้าหากคนเราประสบความสำเร็จในความต้องการ การขั้นต่ำแล้วก็ย่อมที่จะแสวงหาความต้องการชั้นสูง

ที่.ลับตัน² พบว่ามีกรรมกรหญิง 3 กลุ่มในโรงงานตัดเสื้อผ้า Wye โดยเขา แบ่งกรรมกรหญิงออกเป็น

1. สตรีสูงอายุ โสภและเป็นหม้าย ต้องทำงานเพื่อเงินเพื่อตัวเองและญาติ
2. สตรีสมรส ทำงานเพื่อหารายได้ให้ครอบครัว
3. เด็กสาววัยรุ่น ทำงานหาเงินเพื่อช่วยครอบครัว มีเงินซื้อเสื้อผ้า เครื่อง- สำนองและสิ่งเพื่อกิจกรรมอื่น ๆ

1 A.H.Maslow, Motivation and Personality, (New York : Harper & Row Publishers, 1954), P. 212.

2 T.Lupton, On the Shop Floor, (Oxford : Pergamon Press, 1963), pp. 30-91.

สรุปได้ว่าเด็กสาววัยรุ่นเมื่อจบการศึกษามาทำงานอุตสาหกรรมมักจะไม่นาน เพราะเป็นช่วงต่อระหว่างโรงเรียนกับการแต่งงาน เด็กสาวอายุ 15-16 ปีเป็นพวกกึ่งฝีมือ ทำงานหาเงินได้ให้ครอบครัว แ่่งตัว เทียว เก็บไว้สร้างตนเอง และบางคนแต่งงานแล้วยังทำงานต่อไปก่อนที่จะมีบุตรและออกมาอยู่กับบ้าน

จากการสำรวจของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับเรื่องความรับผิดชอบทางครอบครัวของสตรีที่ทำงานในประเทศไทยเมื่อพ.ศ. 2514¹ มีการประมวลเหตุผลที่สตรีทำงานซึ่งจำแนกออกได้โดยนารสำรวจทัศนคติของสตรีที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบทางครอบครัวของกรมแรงงานในภาคต่าง ๆ ของประเทศรวม 5 ภาค ครอบคลุมอาชีพย่อยของสตรี 34 อาชีพ อาจสรุปได้ว่ากว่าร้อยละ 90 ของสตรีทำงานเนื่องจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจตามเหตุผลจำแนกตามสถานภาพสมรสของสตรี

1. สตรีสมรสซึ่งสามียังมีชีวิตอยู่ทำงานเนื่องจากมีบุตรอยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูให้การศึกษา มีบิดามารดาหรือสมาชิกในครอบครัวต้องอุปการะ รายได้ของสามีไม่เพียงพอหรือมีรายได้ไม่แน่นอน การทำงานของสตรีสมรสมีส่วนช่วยค่าครองชีพทำให้ครอบครัวสุขสมบูรณ์ บางคนทำงานเพื่อมีรายได้พิเศษในการจัดซื้อเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับครอบครัว
2. สตรีหม้าย หย่าและแยกกันอยู่ ส่วนใหญ่ทำงานเนื่องจากเป็นหัวหน้าครอบครัว มีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรและสมาชิกในครอบครัว
3. สตรีโสด ส่วนหนึ่งทำงานเพื่อเลี้ยงตัวเองและมีรายได้สมทบรายได้ของครอบครัว อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อตนเองและบิดามารดาซึ่งชราภาพ ทูพพลภาพและไม่มีรายได้

1 กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, ความรับผิดชอบทางครอบครัวของสตรีที่ทำงานในประเทศไทย, (ม.ป.ท., 2514), หน้า 10.

สราวุธ ไพฑูรย์ทอง¹ พบว่าอัตราค่าจ้างของผู้หญิงมีนัยสำคัญกับอัตราการเข้า
สู่กำลังแรงงานหญิง ผู้หญิงสนใจค่าจ้างสูงในขณะที่แรงงานชายไม่สนใจค่าจ้างสูง เมื่อ
รายได้ของครอบครัวสูงผู้หญิงก็เข้าสู่กำลังแรงงานน้อยลง เพราะผู้หญิงชอบที่จะทำงาน
บ้านตามบทบาทที่ตนเองมีอยู่

ผู้หญิงเป็นเพศที่ถือว่ามีความค้อยกว่าผู้ชายทางค่านิยมสตรีวิทยา และสังคมก็มีส่วน
ในการหล่อหลอมให้ผู้หญิงมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเองในทางที่ต้อการพึ่งพิงจากผู้อื่น ดังนั้น
ปัจจัยทางจิตใจจึงเป็นสิ่งที่นายจ้างควรจะได้ระมัดระวังเพิ่มขึ้น เพราะผู้หญิงมักจะรู้สึกว่
ต้อการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเพื่อนร่วมงานที่ดีมากกว่าผู้ชาย² สิ่งนี้เป็นตัว
ชี้ให้เห็นความแตกต่างทางเพศกับจำนวนของผู้หญิงที่เพิ่มในงานอุตสาหกรรม

เอส.วัต เจ.เฮิน.แซงคอน และเอฟ.จี.แอล.สต็อค³ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ
กรรมกรหญิงในโรงงานในอังกฤษเกี่ยวกับความเหนื่อยและความเบื่อหน่ายในการทำงาน
ซ้ำซาก พบว่ากรรมกรหญิง 325 คนได้จัดเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่เธออยากได้
10 ข้อ ปรากฏว่าเรื่องที่สำคัญ คือ งานที่มั่นคง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน และค่าจ้างแรงงานสูงเป็นสิ่งสำคัญอันดับที่ 6

1 Srawooth Paitoontong, *The Labour Supply of Thailand :
An Empirical Analysis of the Determinants of Participation Rates*,
(Ph.D. dissertation, University of Hawaii, 1976).

2 Norman R.F. Maier, *Psychology in Industry*, (Massachusetts :
The Riverside Press, 1946), P. 268.

3 Ibid., P. 267.

คีธ เดวิส¹ ทำการศึกษาถึงความต้องการของลูกจ้างจำนวน 500 คนในหน่วยงานแห่งหนึ่ง พบว่าอันดับของความต้อการมีดังนี้

- หัวหน้างานที่ดี
- ต้องการทราบข่าวคืบหน้าและความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน
- ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี
- ต้องการสิ่งล่อใจและโอกาสก้าวหน้า
- ต้องการอิสระและเสรีภาพในการทำงาน
- ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับความเคารพจากผู้อื่น
- ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
- ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายรวมทั้งเงินเดือน ค่าจ้างที่ทัดเทียมผู้อื่น
- ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบอยู่
- ต้องการการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

เจอโรม เอ็ม. โรสโซ² คิดว่าการที่ผู้หญิงออกทำงานเป็นการแสดงตนเองให้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะผู้หญิงมีความคิดต่อการทำงานให้เป็นที่ยอมรับโดยทำงานที่มีคุณค่าน่าสนใจ คือ งานลักษณะที่

1. ผู้หญิงมีส่วนในการเกี่ยวข้อง ผูกพันและสนใจที่จะทำงานนั้น
2. งานที่ทำทำให้ผู้หญิงแสดงถึงความสามารถสูงสุดของเธอ
3. งานที่เธอมีส่วนในการตัดสินใจ

1 Kieth Davis, Human Relations at Work, (New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1967), pp. 2-76.

2 Jerome M. Rosow (ed.), The Workers and the Job : Coping with Change, (New Jersey : Prentice Hall, 1974), P. 35.

เรย์ ไวลด์ และ เอ.บี.ฮิลล์¹ ศึกษาพบว่าปัญหาที่ทำให้มีการเข้าออกของ
แรงงานก็คือ

1. แรงงานไม่ชอบอยู่กับที่
2. แรงงานอยู่ในวัยหนุ่มสาว
3. ความเจ้าอารมณ์ของผู้หญิง
4. ใค้งานอื่น
5. ตั้งครรภ์หรือเจ็บป่วย
6. ใค้งานที่มีค่าจ้างดีกว่า
7. มีเรื่องทางบ้าน
8. ย้ายที่อยู่

ปัญหาข้อ 1 ถึงข้อ 4 เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้มีคนหมุนเวียนเข้าออกมาก

ในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวนี้ ดร.วิทวัส คงคากุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง
การปรับตัวของชาวชนบทให้เข้ากับชีวิตในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาเอก²
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลที่สามารถชี้ให้เห็นว่าความยากจนและการย้ายถิ่นมีอิทธิพล
อย่างไรต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตและการปรับตัวของชาวชนบทกลุ่มหนึ่งที่ได้อพยพเข้ามา
อยู่ในกรุงเทพมหานครแล้วเป็นเวลา 1-10 ปี โดยได้สัมภาษณ์หัวหน้าครอบครัวเพศชาย
ทั้งที่เป็นชาวชนบทย้ายถิ่นและที่เป็นคนเกิดในกรุงเทพฯ ประมาณละ 150 ราย ซึ่งได้มาจาก
การสุ่มตัวอย่างประชากรที่มีรายได้ต่ำ และมีสภาพความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจและสังคมที่
คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ตรงตามจุดประสงค์ผู้เขียนได้ทำการเปรียบเทียบชาว

¹ Ray Wild and A.B.Hill, Women in the Factory : A Study of Job Satisfaction and Labour Turnover, (London : Lawrence Bros, 1970), P. 14.

² Vithavas Khongkhakul, Adjustment to Life in Bangkok : Rural Migrants & City-Born Residents Compared, (Ph.D. dissertation, Syracuse University, 1976).

ชนบทย้ายถิ่นที่ยากจนกับผู้ที่เกิดในกรุงเทพฯซึ่งอยู่ในฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เท่าเทียมกัน ในแง่ของแบบแผนการดำเนินชีวิตและการปรับตัว เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลทั้งสองกลุ่มนี้อยู่ในระดับเดียวกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าลักษณะความคล้ายคลึงของคนสองกลุ่มนี้มีผลสืบเนื่องมาจากความยากจน แต่ความแตกต่างนั้นเป็นผลที่เกิดจากสภาพของการย้ายถิ่น(Migration Status) ผลจากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวม ชาวชนบทที่อพยพมาอยู่ในกรุงเทพฯมิได้ประสบปัญหาทางด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของเมืองมากนักไม่อาจปรับตัวได้ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ปรากฏว่ามีปัญหาประเภทหนึ่งประเภทใด โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการปรับตัวซึ่งมีผลมาจากการย้ายถิ่น แต่ความคล้ายคลึงและความแตกต่างของแบบแผนการดำเนินชีวิตและการปรับตัวของบุคคลสองกลุ่มอย่างชัดเจนมีไม่มากเท่าที่คนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจกัน ชาวชนบทที่ย้ายถิ่นโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในกรุงเทพฯมาแล้วเกินกว่า 5 ปีมักจะมิประสบปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในเมืองมากนัก ความยากจนต่างหากที่เป็นปัจจัยสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อผู้ที่เกิดในกรุงเทพฯมากเท่ากับชาวชนบทที่ย้ายถิ่น

วัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปรับตัวของพนักงานหญิงที่มีต่อการทำงานอุตสาหกรรม เริ่มต้นเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบริษัททำให้ทราบว่าบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด เริ่มก่อตั้งในพ.ศ.2493 การบริหารงานเป็นแบบครอบครัว และเริ่มมีการปรับปรุงการบริหารงานใหม่และขยายงานในพ.ศ.2516 ปัจจุบันมีคณะกรรมการบริษัทควบคุมดูแลการบริหารงานของบริษัทที่กรรมการผู้จัดการเป็นผู้ดำเนินการ มีผู้จัดการทั่วไปควบคุมผู้จัดการฝ่าย 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายผลิต ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายการตลาดและฝ่ายบุคคล มีเครื่องทอผ้าและปั่นด้ายเพิ่มขึ้น รับพนักงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากเดิมมีประมาณ 800 คนเป็นประมาณ 2,000 คนในปัจจุบัน พนักงานหญิงที่เข้ามาทำงานในช่วงพ.ศ.2516-2522 มีอัตราการเข้าออกงานสูงมากพอสมควร คือ ประมาณ 20 คน/เดือน แม้ว่าบริษัทจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมให้ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานซึ่งก่อตั้งเมื่อ

พ.ศ.2518 โดยให้มีหอพัก เครื่องแบบพนักงาน ข้าราชการ เงินช่วยเหลือในกรณีที่พักพนักงาน
อุปสมบท เงินช่วยเหลือในการสมรสของพนักงาน เงินช่วยเหลือในงานศพของพนักงานและ
ครอบครัว โรงเรียนการศึกษานู๋ใหญ่ เงินค่าครองชีพ ฯลฯ จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาว่า
พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทควมได้มีการปรับตัวใน
การทำงานอุตสาหกรรมได้ศึกษากัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามแบบสอบ
ถามที่สร้างขึ้นเป็นการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานหลัก คือ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักปรับตัวในการทำงานอุตสาหกรรมได้ดีกว่า
พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

สมมติฐานย่อย คือ-พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอก
บริเวณบริษัท

- พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีผลการประเมินผลงานดีกว่าพนักงานหญิงที่
อาศัยนอกบริเวณบริษัท
- พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความเข้าใจลักษณะของการทำงานอุตสาหกรรม
ดีกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท
- พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความเข้าใจลักษณะสังคมที่ตนอาศัยมากกว่า
พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท
- พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีความพึงพอใจในการทำงานอุตสาหกรรมมาก
กว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. พนักงานหญิง หมายถึงพนักงานหญิงของบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัดที่
สังกัดแผนกทอผ้าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ทำงานกับบริษัทมาด้วยอย่างน้อย 2 ปี

2. งานอุตสาหกรรม หมายถึง งานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการปรุงแต่งแปรรูปวัสดุให้เป็นผลิตภัณฑ์ ลักษณะการทำงานวันละ 24 ชั่วโมง ในที่นี้หมายถึงงานในแผนกท่อผ้าซึ่งลักษณะงานต้องยืนและเดินตลอดเวลาทำงาน

3. การปรับตัว คือ การเปลี่ยนจากสภาวะที่คุ้นเคยกับการทำงานแบบเกษตรกรรมหรืองานบ้าน มาเป็นการทำงานที่ใช้ระบบเวลา การทำงานเข้ากะ อาหาร ภาษาพูดที่เปลี่ยนจากความเคยชินในอดีตของพนักงานหญิง สิ่งที่ใช้วัดการปรับตัว คือ ผลการประเมินผลงาน อัตราการประสพอุบัติเหตุในงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความต้องการทำงานอุตสาหกรรมตลอดไป

4. ความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรม การทำงานอุตสาหกรรมต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรตลอดเวลาทำงาน การที่พนักงานเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรมจะทราบว่าเครื่องจักรแต่ละชนิดที่คนทำงานอยู่มีวิธีการทำงานอย่างไร ซึ่งวัดได้จากการประสพอุบัติเหตุในงาน

5. ความเข้าใจลักษณะสังคมที่อาศัยอยู่ ในการทำงานอุตสาหกรรมสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจลักษณะสังคม และพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนอาศัยอยู่นั้นวัดได้จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

6. ความพึงพอใจในการทำงานอุตสาหกรรม คือ การที่พนักงานมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของสังคมวัดได้จากการแสดงความต้องการที่จะเป็นพนักงานของบริษัท ต้องการงานอุตสาหกรรมตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน

7. การประเมินผลงาน คือ การพิจารณาดผลงานของพนักงานแต่ละคนที่เข้ามาตลอดทั้งปี โดยมีหลักการในการให้คะแนนเกี่ยวกับ

คุณภาพของงานที่ทำได้ ความถูกต้องแม่นยำ ความปราณีตเรียบร้อย ความสามารถในการปฏิบัติและประสิทธิภาพของงาน

การรักษาภาวะเยี่ยงจากความประพฤติ การเชื่อฟังคำสั่ง และอยู่ในระเบียบวินัยของบริษัท

ปริมาณของงานที่ว่ามีปริมาณตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
การร่วมมือและประสานงาน จากความร่วมมือสนับสนุนและการประสานงานให้
 ลุล่วงไปด้วยดี

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงและมีผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปประเมินอีกครั้ง
 หนึ่ง และผู้มีสิทธิอนุมัติการประเมินผลงานจะเป็นระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปตามลำดับ

เกณฑ์การประเมินในพ.ศ.2519-2520 มีเกณฑ์ประเมินดังนี้

1.3	เกณฑ์ดีมาก
1.15	เกณฑ์ดี
1.0	เกณฑ์ปานกลาง
0.85	เกณฑ์ต่ำกว่าปานกลาง
0.70	เกณฑ์ต่ำมาก

ในพ.ศ.2521 เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินเป็น 7 เกณฑ์ คือ

1.3	
1.2	
1.1	ไม่มีชื่อเรียกเกณฑ์แต่มีหลักการ
1.0	คล้ายของเดิม พนักงานที่ได้ 1.3
0.9	คือ พนักงานที่ทำงานดี การขอขึ้น
0.8	ให้สูงขึ้นทำให้อัตราการปรับเงินของ
0.7	พนักงานมีตัวสูงขึ้นไป

8. บริเวณบริษัท หมายถึง บริเวณโรงงาน อาคารโรงงาน สถานที่ทำการ
 ของบริษัท หอพัก บ้านพักของบริษัท บริเวณที่ดินหรือทรัพย์สินของบริษัทไม่ว่าจะมีรั้วกันขอบ
 เขตหรือไม่ก็ตาม และรวมตลอดถึงบริเวณที่ดิน ทรัพย์สินและหรือสิ่งปลูกสร้างที่บริษัทได้มา
 ในอนาคตด้วย

การสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัดทำการปั่นด้ายและทอผ้า มีการแบ่งพนักงานตามสังกัด ดังนี้ บัณฑิตยโรง 1 บัณฑิตยโรง 2-3 ทอผ้า และบริหาร โดยมีบัญชีเงินค่าแรงของพนักงานแต่ละแผนกซึ่งเป็นการง่ายต่อการที่จะวางแผนการวิจัย พนักงานในบริษัทเป็นพนักงานหญิง 1,505 คน พนักงานชาย 397 คน การที่เลือกเอาพนักงานหญิงสังกัดแผนกทอผ้าทั้งรายวันและรายเดือนเพราะมีจำนวนพนักงานพอเหมาะที่จะเลือกเป็นตัวอย่าง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานน่าสนใจ ทำโดยการคัดเลือกจากบัญชีค่าแรงพนักงานโดยนับคนที่ 3 และใช้เป็นตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ (Stratified Random Sampling) ได้พนักงานหญิง 200 คน แบ่งเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 50 คน พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 150 คน

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ใช้สำหรับสอบถามพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท มีคำถามที่ถามถึง

1. ภูมิหลังของพนักงานเกี่ยวกับระดับการศึกษา ภูมิสำเนา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู การตัดสินใจเข้ามาทำงานในเมือง สาเหตุที่มาทำงานที่บริษัท รายได้ การศึกษาต่อ

2. การปรับตัวต่อที่อยู่อาศัยแยกออกเป็น 2 ชุด คือ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักถามเกี่ยวกับสาเหตุที่ต้องอาศัยหอพัก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมห้อง การพักผ่อนหย่อนใจ การเยี่ยมเยียนของญาติ ความแตกต่างระหว่างชีวิตในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด อาหารการกินและที่อยู่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างจังหวัด ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านและพนักงาน สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติม

พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทถามเกี่ยวกับสถานที่พัก ลักษณะชีวิตของบ้าน การพักผ่อนหย่อนใจ การเยี่ยมเยือนของญาติ ความแตกต่างระหว่างชีวิตในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด อาหารการกินและที่อยู่อาศัยเมื่อเปรียบเทียบกับต่างจังหวัด กรณีที่สมรสแล้วการทำงานบ้านมีผลต่อการทำงานหรือไม่

3. การปรับตัวต่อชีวิตแบบชาวเมือง การทิ้งรกรากอยู่กรุงเทพฯ การเก็บเงินส่งไปต่างจังหวัด การใช้เวลาว่าง ของมีค่าที่มีอยู่ การปรับตัวจากความเป็นอยู่เดิมในต่างจังหวัด

4. การปรับตัวเกี่ยวกับการทำงานอุตสาหกรรม ลักษณะการทำงาน งานที่ทำในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำเมื่อแรกเข้า ปัญหาในการทำงาน ความคิดในการทำงานอุตสาหกรรม การประเมินผลงานที่ได้รับ การใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การประสบอุบัติเหตุในงาน สวัสดิการอื่นที่ต่อจากบริษัท

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) กับพนักงานหญิงแผนกปั้นค้ำยจำนวน 20 คนเพื่อตรวจสอบการใช้ถ้อยคำในแบบสอบถามว่าผู้ตอบจะเข้าใจคำถามหรือไม่ พอใจที่จะให้สัมภาษณ์หรือไม่ และต้องใช้เวลานานเท่าใดในการสัมภาษณ์ จากการทดสอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบเข้าใจคำถามดี และต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์นานประมาณ 30 นาที

หลังจากทำการทดสอบแบบสอบถามและพบข้อบกพร่องแล้ว จึงได้ทำการแก้ไขแบบสอบถามในด้านการใช้ถ้อยคำและตัดคำถามที่ไม่จำเป็นออก เมื่อแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมดมี 8 หน้า พิมพ์และเข้าชุดแบบสอบถามเสร็จเมื่อวันที่

18 ตุลาคม พ.ศ. 2522

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์พนักงานหญิงแผนกท่อผ้า โดยมีแบบสอบถามเป็นหลักจากนั้นจึงได้บันทึกไว้เป็นหลักฐาน การที่ไม่ใช้การแจกแบบสอบถามให้พนักงานกรอกเองเพราะอาจใช้เวลาในการกรอกแบบสอบถาม และไม่เป็นการจูงใจให้บอกความจริง มีขั้นตอนในการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นำไปแสดงต่อผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท โรงงานท่อผ้ากรุงเทพ จำกัด เพื่อเสนอต่อกรรมการผู้จัดการ ในการทำการศึกษาคั้งนี้
2. ทำการสัมภาษณ์ เนื่องจากพนักงานหญิงมีทั้งที่ทำงานเป็นกะและประจำกลางวัน ซึ่งมีเวลาการทำงาน คั้งนี้

กะทำงาน	เวลาทำงาน	เวลาพัก	กลุ่ม	เวลาทำงาน
กะเช้า	06.15-14.30 น.	09.30-10.15 น.	แรก	10.15-14.30 น.
		10.15-11.00 น.	สอง	11.00-14.30 น.
		11.00-11.45 น.	สาม	11.45-14.30 น.
กะบ่าย	14.15-22.30 น.	17.15-18.00 น.	แรก	18.00-22.30 น.
		18.00-18.45 น.	สอง	18.45-22.30 น.
		18.45-19.30 น.	สาม	19.30-22.30 น.
กะคึก	22.15-06.30 น.	00.15-01.00 น.	แรก	01.00-06.30 น.
		01.00-01.45 น.	สอง	01.45-06.30 น.
		01.45-02.30 น.	สาม	02.30-06.30 น.
กะกลางวัน	08.30-16.45 น.	12.00-12.45 น.		12.45-16.45 น.

พนักงานที่ทำงานเป็นกะจะมีวันหยุดประจำของตนเองหมุนเวียนตามหมู่ที่สังกัด ส่วนพนักงานประจำกลางวันหยุดวันอาทิตย์

เนื่องจากผู้ทำการสัมภาษณ์ทำงานประจำกลางวันจึงทำการสัมภาษณ์พนักงานใน เฉพาะช่วงเย็น คือ สัมภาษณ์พนักงานที่เข้ากะบ่ายออกพักในช่วง 17.15-19.30 น. จากนั้นเข้าไปสัมภาษณ์พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักในช่วงเวลาที่พนักงานพักผ่อนหรือเป็นวันหยุด ของพนักงานซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และสัมภาษณ์ในวันอาทิตย์ซึ่งสามารถสัมภาษณ์ พนักงานกะเช้าออกพัก 3 รอบ และพนักงานกะบ่ายก่อนที่จะเข้ากะและออกพักกะบ่าย 3 รอบ การสัมภาษณ์พนักงานแต่ละคนกินเวลาประมาณ 30 นาที ซึ่งบ่อยครั้งที่จะต้องทำ การสัมภาษณ์ต่อในวันรุ่งขึ้น

การศึกษาคำครั้งนี้เริ่มทำการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ.2522 และสิ้นสุดลงในวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ.2522 ใ้เวลารวมทั้งสิ้น 2 เดือนโดยเฉลี่ยในวันที่ สัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ได้ประมาณ 3-4 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ได้นำวิธีการทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ในแต่ละเรื่อง และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กันจัดทำตารางและหาค่าอัตราส่วนร้อยละของข้อมูลในแต่ละตารางตลอดจนการหาค่าเฉลี่ย เพื่อนำมาใช้ในการแปลความหมายและอธิบายจากแต่ละตารางของข้อมูล และใช้ χ^2 ในการทดสอบนัยสำคัญของสมมติฐาน

ตารางที่ผู้ตอบสามารถตอบได้เกินกว่า 1 คำตอบ ใช้วิธีคำนวณโดยถือจำนวน ของผู้ตอบเป็นฐาน ซึ่งหมายความว่าร้อยละของแต่ละรายการในตาราง คือ สัดส่วนของ จำนวนผู้เลือกตอบรายการนั้นต่อจำนวนผู้ตอบคำถามทั้งหมด โดยวิธีนี้จะเป็นการให้น้ำหนัก คำตอบเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการของพนักงานประกอบเป็นแนวทาง พิจารณาของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทเป็นตัวแปรตาม ระดับการศึกษา การประเมินผลงานที่ได้รับ 2 ปี ความเข้าใจลักษณะการทำงานอุตสาหกรรม ความเข้าใจลักษณะสังคมที่อาศัยอยู่ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม คือ การปรับตัวของพนักงานหญิงในการทำงานอุตสาหกรรม