ชื่อเรื่อง ปัญหาแรงงานเด็กกับภารบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน

โดย นางศิริกาญ งามชนะ

ชื่อปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

สาขาวิชา นโยบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ลัทธิกาล ศรีวะรมย์

วัน / เดือน / ปี 29 กรกฎาคม 2540

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาแรงงานเด็กกับการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพของแรงงานเด็กในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษารูปแบบและความเคลื่อนไหวต่างๆที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งการใช้แรงงานเด็กในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดกับแรงงานเด็กในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบันให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร จะทำการศึกษาสำรวจปัญหาแรงงานกับเด็กที่ใช้แรงงานประกอบอาชีพตามสถานที่ต่างๆ ได้แก่ ตลาดโต้รุ่ง ปากคลองตลาด ร้านอาหาร ปั๊มน้ำมันและอู่ซ่อมรถยนต์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลรวมทั้งสิ้นจำนวน 200 คน
2. ขอบเขตของเนื้อหา จะทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพรูปแบบความเคลื่อนไหวของการได้มาซึ่งการใช้แรงงานเด็กและปัญหาที่เกิดกับแรงงานเด็ก รวมทั้งวิเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน ตามหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

SPU CHONBURI

วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาแรงงานเด็กกับการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งเน้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสำรวจ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมาวิเคราะห์หาแนวทางความเหมาะสมที่เป็นหลักการของผู้บริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน

ในเชิงปริมาณ ได้วิเคราะห์ปัญหาแรงงานเด็กที่ได้จากแบบสำรวจ เช่น ภูมิหลัง รูปแบบและความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับการได้มา และปัญหาของแรงงานเด็ก

ในเชิงคุณภาพ ได้วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมจากเอกสาร เพื่อใช้เป็นหลักการสำคัญ ต่อการเสนอแนวคิดให้ผู้บริหารนำไปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบันได้อย่างสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์

และในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้ใช้วิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research) ภายในขอบเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑลที่มีประชากรเด็กผู้ใช้แรงงาน ได้แก่ ตลาดโต้รุ่ง (พระโขนง ห้วยขวาง และบางเขน) ปากคลองตลาด ร้านอาหารทั่วไป ปั๊มน้ำมัน (รังสิต) และอู่ซ่อมรถยนต์ทั่วไป ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Research Population) ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Purposive Sampling โดยผู้ศึกษาพิจารณาคัดเลือกเองจากแต่ละสถานที่ที่มีแรงงานเด็กปรากฏอยู่ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

จากนั้นได้นำข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ตามกระบวนการของสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) จำแนกเสนอเป็นรูปตาราง สรุปเป็นข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงประกอบการวิเคราะห์วางแนวทางของหลักการบริหารงานบุคคลในตลาดแรงงานปัจจุบัน

SPU CHONBURI

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพทั่วไปของปัญหาแรงงานเด็ก ทั้งชายและหญิงมีอายุระหว่าง 13 ถึง 19 ปี มีภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6

2. รูปแบบการได้มาซึ่งแรงงานเด็ก ส่วนใหญ่ชายสมัครด้วยตนเองกับนายจ้าง หญิงสมัครผ่านนายหน้าซึ่งพาไปส่งนายจ้างโดยตรง ซึ่งสาเหตุของการเข้ามาหางานทำทั้งชายและหญิง ส่วนใหญ่มีฐานะครอบครัวยากจน

3. ปัญหาที่เกิดกับแรงงานเด็ก

3.1 อัตราค่าจ้างแรงงานต่อเดือนที่ได้รับ ส่วนใหญ่ชายได้รับ 1,500 บาทขึ้นไป หญิงได้รับ 1,100 บาท แต่ไม่เกิน 1,500 บาท

3.2 ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ทั้งชาย และหญิงมีชั่วโมงทำงานต่อวัน 9-12 ชั่วโมง

3.3 ลักษณะการจ้าง ส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงจะตกลงด้วยวาจา

3.4 วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงจะมีวันหยุด 1 วันต่อสัปดาห์

3.5 ลักษณะการติดต่อกับทางบ้าน ส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงติดต่อกับทางบ้านโดยการเขียนจดหมาย

3.6 การอนุญาตให้ออกนอกบริเวณที่ทำงาน ส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงได้รับอนุญาตนานๆครั้ง

3.7 ปัญหาที่พบระหว่างทำงาน ส่วนใหญ่ชาย ถูกบังคับให้ทำงานหนัก หญิงป่วยไม่พร้อมที่จะทำงานแต่ต้องทำงาน

กล่าวได้ว่าจากข้อมูลการสำรวจดังกล่าวส่งผลพิสูจน์ให้เห็นชัดเจนถึงสภาพทั่วไป รูปแบบความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับการได้มาซึ่งการใช้แรงงานและโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกิดกับแรงงานเด็กก่อนพ้นภาวะวัยเด็กยังคงเป็นปัญหากับเด็กซึ่งเกิดขึ้นเพราะนายจ้างมิได้ให้ความเมตตาธรรมต่อเด็กผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากมองข้ามคุณธรรมสำคัญของการเป็นนายจ้างหรือผู้บริหารงานบุคคลที่ดีไป แม้แต่บุคคลที่ประกอบอาชีพในตลาดแรงงานปัจจุบันก็มิอาจทนต่อพฤติกรรมของนายจ้าง หรือผู้บริหารงานบุคคลที่ขาดเมตตาธรรม และคุณธรรม ที่มิเอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็คือบุคลากรในองค์การต่างๆ

ดังนั้นจากปัญหาแรงงานเด็กที่เกิดขึ้นจึงส่งผลสะท้อนต่อความตระหนักถึงความสำคัญในการนำหลักการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติตามแนวทางสายกลางแบบธรรมาธิปไตยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ปฏิบัติการจูงใจบุคลากร
2. ใช้เทคนิคการจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ

SPU CHONBURI

4. ปฏิบัติตามหลักการคุณธรรมของผู้บริหารงานบุคคล ได้แก่พละ 4 ประการคือ

4.1 ปัญญาพละ

4.2 วิริยพละ

4.3 อนวัชชพละ

4.4 สังคหพละ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักคุณธรรมที่เรียกว่าพละ 4 ประการดังกล่าวนี้ นอกจากจะส่งผลสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารงานบุคคลที่ดีแล้ว ยังจะเป็นสื่อกลางที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านจิตใจให้แสดงออกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับการเป็นทรัพยากรที่สมบูรณ์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง

SPU CHONBURI