

ธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในจังหวัดสงขลา Good governance of hired labor in para-rubber plantations in Songkhla Province

บัญชา สมบูรณ์สุข^{a,*} อภิญญา รัตนไชย^a, วันชัย ธรรมสังจักร^b และปुरुวิชญ์ พิทยาภินันท์^c
Buncha Somboonsuke^{a,*} Apinya Ratanachai^a, Wanchai Dhammasaccakarn^b,
Purawich Phitthayaphinant^c

^a ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90112

Department of Agricultural Development, Faculty of Natural Resources, Prince of Songkla University, Songkhla 90112, Thailand

^b ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90112

Department of Educational Foundation, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Songkhla 90112, Thailand

^c หลักสูตรเทคโนโลยีการเกษตรและพัฒนาชุมชน คณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง 93210

Program in Agricultural Technology and Community Development, Faculty of Technology and Community Development, Thaksin University, Phatthalung 93210, Thailand

ARTICLE INFO

Article history:

Received 8 January 2015

Received in revised form 1 April 2016

Accepted 29 April 2016

Keywords:

good governance,
hired labor,
para-rubber farmer,
para-rubber production

ABSTRACT

Problems of injustice with hired labor in para-rubber plantations is most visible in Songkhla province. This research described the performance and good governance of hired labor in para-rubber plantations, examined the indicators of good governance of hired labor in para-rubber plantations, and identified the problems and offered suggestions for the development of good governance of hired labor in para-rubber plantations in Songkhla province. Primary data were collected using structured interviews from a total of 395 hired laborers in para-rubber plantations from para-rubber farmers' households in Songkhla province. These samples were selected using multi-stage random sampling. In addition, a total of 60 hired laborers in para-rubber plantations selected using purposive selection were given in-depth interviews. Descriptive statistics were employed for data analysis. The results found that para-rubber tapping was the most common activity practiced by hired laborers. The overall good governance of hired labor in para-rubber plantations was at the moderate level. The highest level of governance was participation in suggestions, the practice, and decision-making relating to para-rubber tapping activity. The most important indicator of good governance was an agreeable wage. The major problem concerning good governance was that the contract depended on the para-rubber plantation owner. A suggestion for the development of good governance was the creation of clearly equitable contract document.

บทคัดย่อ

ปัญหาความไม่เป็นธรรมของแรงงานจ้างทำสวนยางพารามีให้เห็นโดยทั่วไปในจังหวัดสงขลา งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาล

ของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (2) ประเมินตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา และ (3) รับทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างจากแรงงานจ้างทำสวนยางพาราของ

* Corresponding author.

E-mail: buncha.s@psu.ac.th

ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสงขลาจำนวน 395 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และในจำนวนนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 60 ราย ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการผลิตยางพาราที่แรงงานจ้างปฏิบัติมากที่สุด คือ กิจกรรมการกรีดยางพารา ธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติและการตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารามีคะแนนสูงสุด ตัวชี้วัดธรรมชาติภายในประเด็นอัตราค่าจ้างแรงงานที่ตกลงกันมีความสำคัญมากที่สุด สำหรับปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับธรรมชาติ คือ ข้อตกลงส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจ้าของสวนยางพารา ดังนั้นควรสร้างข้อตกลงที่มีความเสมอภาคและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน *คำสำคัญ:* ธรรมชาติของแรงงานจ้างเกษตรกรชาวสวนยางพารา การผลิตยางพารา

บทนำ

ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้เป็นจำนวนมากให้กับประเทศไทยมาอย่างยาวนาน โดยสงขลาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่เพาะปลูกยางพารา (ที่กรีดยาง) จำนวน 1,704,035 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 10.34 ของพื้นที่เพาะปลูกยางพาราทั่วประเทศ ซึ่งมากเป็นอันดับสองรองจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557ก) ในอดีตเกษตรกรชาวสวนยางพาราในจังหวัดสงขลาไม่มีแรงงานครัวเรือนทำสวนยางพาราอย่างเพียงพอ เนื่องจากสมาชิกในครัวเรือนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาเพียงขั้นพื้นฐานเท่านั้น หรืออาจไม่ได้รับการศึกษาเลย ประกอบกับการไม่มีอาชีพอื่นรองรับ จึงได้เข้ามาทำงานในสวนยางพาราตามบิดาและมารดา (วาสนา, 2555) แต่จากปัญหาราคายางพาราคดต่ำและมีความผันผวน กอปรกับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่น และนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทของรัฐบาล ส่งผลให้แรงงานครัวเรือนทำสวนยางพาราวัยหนุ่มสาวมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานนอกภาคการเกษตรมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเกษตรกรชาวสวนยางพาราส่วนใหญ่ได้ส่งบุตรหลานไปศึกษาในต่างถิ่น และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บุตรหลานเหล่านั้นมักจะทำงานตามสายงานที่ตนเองถนัด หรือมีความชอบ โดยไม่สนใจที่จะกลับมาเป็นแรงงานทำสวนยางพารา เนื่องจากเป็นงานที่หนัก มีรายได้ไม่ค้ำยันนอน และไม่มีสวัสดิการเพื่อสร้างความมั่นคงในการ

ดำเนินชีวิต ในขณะที่เกษตรกรบางครัวเรือนมีพื้นที่ทำสวนยางพารามากกว่าจำนวนและความสามารถของแรงงานที่มีอยู่หรืออุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน มีผลทำให้แรงงานในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนอยู่ในภาวะขาดแคลน และต้องจ้างแรงงานจากภายนอกมากขึ้น ซึ่งงานวิจัยของวาสนา (2555) พบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำสวนยางพารามักจะมีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงที่ราคายางพาราคดต่ำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้การจ้างแรงงานของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งการจ้างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะสามารถทดแทนแรงงานไทย และช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง แต่ในระยะยาวจะส่งผลต่อโครงสร้างค่าจ้างแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสิทธิภาพของแรงงานในภาคการเกษตรที่ลดลง (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2557ข) ปัญหาความไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงานทำสวนยางพาราที่พบมากในจังหวัดสงขลา มีทั้งในส่วนของแรงงานจ้างที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากเจ้าของสวนยางพารา เนื่องจากข้อตกลงโดยส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพียงแค่ตกลงกันในเรื่องค่าจ้างแรงงานและเวลาในการดำเนินงานด้วยวาจาเท่านั้น อีกทั้งสัดส่วนการแบ่งผลประโยชน์ระหว่างเจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้างทำสวนยางพารามีหลากหลาย คือ 70:30, 60:40, 55:45 และ 50:50 นอกจากนี้งานวิจัยของวาสนา (2555) ได้พบว่า การถือโกงของแรงงานจ้างยังมีให้เห็นโดยทั่วไปในกิจกรรมการกรีดยางพารา อาทิ การลักลอบนำน้ำยางสดไปขาย และการเปลี่ยนแปลงระบบกรีดยางพารา

ปัญหาความไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงานทำสวนยางพาราดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นถึงการบั่นทอนธรรมชาติของการจ้างแรงงานที่ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการทำสวนยางพาราที่มีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (2) เพื่อประเมินตัวชี้วัดธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา และ (3) เพื่อรับทราบปัญหาและแนวทางการพัฒนาธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา โดยผลการวิจัยที่ได้นี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของสวนยางพารา สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง กรมวิชาการเกษตร ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและภาค

เอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการนำใช้เป็นแนวทางสร้างความเป็น
 ธรรมให้แก่แรงงานจ้างทำสวนยางพารามากขึ้น ทั้งในจังหวัด
 สงขลาและพื้นที่อื่นที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน

การตรวจเอกสาร

กิจกรรมการผลิตยางพารา

Somboonsuke, Wettayaprasit, Cherdchom, and
 Pacheerat (2011) ได้จำแนกกิจกรรมของแรงงานในระบบการ
 ผลิตยางพาราเป็น 3 กิจกรรมตามอายุของต้นยางพารา คือ (1)
 กิจกรรมช่วงปลูกยางพาราไม่เกิน 1 ปี ได้แก่ การเตรียมพื้นที่
 ปลูก การวางแนวหลุมหรือการทำขั้นบันได การขุดหลุมปลูก
 การเตรียมวัสดุปลูก การใส่ปุ๋ยรองก้นหลุมและการจัดการ การ
 ปลูกยางพาราและการปลูกซ่อม และการตัดแต่งกิ่ง (2) กิจกรรม
 ช่วงยางพารายังไม่ให้ผลผลิต ได้แก่ การใส่ปุ๋ย การกำจัดวัชพืช
 การป้องกันและกำจัด โรคพืช การตัดแต่งกิ่ง การทำแนว
 ป้องกันไฟ (ถ้าจำเป็น) และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการ
 และการดูแลรักษาสวนยางพารา และ (3) กิจกรรมช่วงยางพารา
 ให้ผลผลิตจนถึงโค่นต้นยาง ซึ่งมี 2 ส่วน ได้แก่ (3.1) การเตรียม
 เครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยางพารา การกรีดยาง

พารา การเก็บน้ำยางสด การจัดการผลผลิตยางพารา เช่น
 การเตรียมน้ำยางสด การทำยางแผ่น และ (3.2) การเตรียม
 ผลผลิตยางพาราเพื่อการขาย การขนส่ง และการขายผลผลิต
 ยางพาราที่ตลาดรับซื้อ

Somboonsuke et al. (2011) ได้จำแนกประเภทของ
 แรงงานในระบบการผลิตยางพาราตามช่วงการผลิตยางพารา
 เป็น 4 ประเภท คือ แรงงานปลูกยางพารา แรงงานจัดการและ
 ดูแลรักษาสวนยางพารา แรงงานกรีดยางพารา และแรงงานการ
 ตลาดผลผลิตยางพารา (ภาพที่ 1)

การจัดการแรงงานจ้างทำสวนยางพาราตามหลักธรรมาภิบาล

การใช้แรงงานทำสวนยางพาราจำแนกเป็น 2 ประเภท
 คือ แรงงานครัวเรือนและแรงงานจ้าง โดยเจ้าของสวนยางพารา
 ที่เป็นเกษตรกรชาวสวนยางพาราและมีพื้นที่เพาะปลูก
 ยางพาราไม่เกิน 15 ไร่ มักจะใช้แรงงานครัวเรือนเป็นหลัก แต่
 หากมีพื้นที่เพาะปลูกยางพารามากกว่า 15 ไร่ จะมีการจ้าง
 แรงงานทำสวนยางพาราร่วมกับการใช้แรงงานครัวเรือน ใน
 ขณะที่เจ้าของสวนยางพาราที่ทำงานนอกภาคการเกษตรจะใช้
 แรงงานจ้างเป็นส่วนมาก ยกเว้นเจ้าของสวนยางพาราที่ถือ
 ครองพื้นที่เพาะปลูกยางพาราไม่เกิน 10 ไร่ อาจใช้แรงงานครัว

←อายุยางพาราไม่เกิน 1 ปี→	อายุยางพาราดั้งแต่ 2 ปี จนถึงปีที่เปิดกรีด (ช่วงยางพาราไม่ให้ผลผลิต)	←อายุยางพาราดั้งแต่ปีที่เปิดกรีดเป็นต้นไป หรือช่วงยางพาราให้ผลผลิตแล้ว→	
แรงงานปลูกยางพารา	แรงงานจัดการและ ดูแลรักษาสวนยางพารา	แรงงานกรีดยางพารา	แรงงานการตลาด ผลผลิตยางพารา
กิจกรรมหลัก: - การเตรียมพื้นที่ปลูก - การวางแนวหลุม - การขุดหลุมปลูก - การเตรียมวัสดุปลูก - การใส่ปุ๋ยรองก้นหลุมและ การจัดการ - การปลูกยางพาราและ การปลูกซ่อม - การตัดแต่งกิ่ง	กิจกรรมหลัก: - การใส่ปุ๋ย - การกำจัดวัชพืช - การป้องกันและกำจัด โรคพืช - การตัดแต่งกิ่ง	กิจกรรมหลัก: - การเตรียมเครื่องมือและ อุปกรณ์สำหรับการกรีดยาง พารา - การกรีดยางพารา - การเก็บน้ำยางสด - การจัดการผลผลิตยางพารา	กิจกรรมหลัก: - การเตรียมผลผลิตยางพารา เพื่อการขาย - การขนส่ง - การขายผลผลิตยางพาราที่ ตลาดรับซื้อ

ภาพที่ 1 กิจกรรมการผลิตยางพารา
 ที่มา: Somboonsuke et al. (2011)

เรือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนเกินของแรงงานครัวเรือนและผลกระทบต่ออาชีพหลัก (วาสนา, 2555)

ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่มีกฎระเบียบและกติกามีความเสมอภาค มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้อำนาจโดยชอบธรรม ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม (บุญใจ, 2550) ซึ่งการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการแรงงานจ้างทำสวนยางพาราจะช่วยสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นระหว่างเจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้างทำสวนยางพารามากขึ้น โดยธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 8 ประการตามหลักการดั้งเดิมของคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific หรือ UNESCAP) (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557) ได้แก่ การมีส่วนร่วม (participation) การปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (effectiveness and efficiency) และการมีเหตุผล (accountability)

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วยอำเภอสะเดา รัตภูมิ หาดใหญ่ บางกล่ำ ควนเนียง และนาหม่อม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่คาดว่ามีความหลากหลายในประเภทของแรงงานจ้าง อันได้แก่ (1) แรงงานจ้างในเครือญาติ (2) แรงงานจ้างภายในหมู่บ้าน (3) แรงงานจ้างต่างอำเภอ หรือต่างจังหวัดในภาคใต้ (4) แรงงานจ้างต่างภูมิภาค และ (5) แรงงานข้ามชาติ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

1) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างกับแรงงานจ้างที่ปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมของการทำสวนยางพารา และปฏิบัติงานในบางกิจกรรมของการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราจำนวน 395 ราย (1 ครัวเรือนต่อตัวแทนแรงงานจ้างทำสวนยางพารา 1 ราย) ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเกิดขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและวิธีการสุ่มแบบง่าย

ด้วยการจับฉลากแบบใส่คืนตามลำดับที่ของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในทะเบียนของสำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างของอำเภอสะเดา รัตภูมิ หาดใหญ่ บางกล่ำ ควนเนียง และนาหม่อมจำนวน 185, 136, 33, 18, 14 และ 9 ครัวเรือน ตามลำดับ ทั้งนี้หากครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ถูกสุ่มมิได้จ้างแรงงานทำสวนยางพารา จะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มแบบบอกต่อ โดยให้ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราดังกล่าวช่วยแนะนำ หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่จ้างแรงงานทำสวนยางพารา ซึ่งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่ให้ข้อมูล เพื่อเลือกมาเป็นตัวอย่าง ในกรณีที่ครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราไม่ทราบ หรือไม่สามารให้ข้อมูลของครัวเรือนในบริเวณใกล้เคียงได้ จะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ โดยการเข้าไปสอบถามครัวเรือนที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราก่อนหน้าว่า ท่านได้ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราหรือไม่ หากตอบว่าใช่ จะถามต่อว่าท่านได้จ้างแรงงานทำสวนยางพาราหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเลือกครัวเรือนนั้นมาเป็นตัวอย่าง แต่หากตอบว่าไม่ใช่ จะทำการสอบถามครัวเรือนในบ้านหลังถัดไป หรือที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันไปเรื่อย ๆ จนพบครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราที่จ้างแรงงานทำสวนยางพารา และ

2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานจ้างทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราใน 6 อำเภอ ๆ ละ 10 ราย รวมเป็น 60 ราย ซึ่งได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการเลือก คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในระบบการจ้างแรงงานทำสวนยางพาราในปัจจุบัน ตลอดจนมีการปฏิบัติงานในกิจกรรมการทำสวนยางพารา และมีอิสระในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานทำสวนยางพารา

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราใน 4 กิจกรรมหลักของการผลิตยางพารา คือ (1) กิจกรรมการปลูกยางพารา (2) กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพารา (3) กิจกรรมการกรีดยางพารา และ (4) กิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของการศึกษาความคิดเห็นของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้ประยุกต์

ใช้หลักธรรมาภิบาล 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 14 ข้อคำถาม ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา (PT) (2) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการจัดการและดูแลรักษา ยางพารา (MG) (3) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารา (TP) (4) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา (MK) (5) การมีโอกาสนในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา (PA) (6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีการผลิตยางพาราและแรงงานในการปฏิบัติงาน (TN) (7) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (FM) (8) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพารากับเจ้าของสวนยางพารา (LB) (9) ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (TR) (10) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ (RP) (11) ความสอดคล้องของความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (CS) (12) ความเสมอภาค/ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EQ) (13) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EF) และ (14) ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (RS) ข้อคำถามเหล่านี้มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ 4 แทนมาก และ 3, 2, 1 แทนปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยใช้ค่าัมมิขเลขคณิตในการวิเคราะห์ข้อมูล และได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินความคิดเห็นของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในประเด็นต่าง ๆ ตามอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ คือ มาก (3.26–4.00 คะแนน) ปานกลาง (2.51–3.25 คะแนน) น้อย (1.76–2.50 คะแนน) และน้อยที่สุด (1.00–1.75 คะแนน)

2) การประเมินตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้าง

ทำสวนยางพารา ประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา (PT) (2) คุณภาพการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (QL) (3) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา (MK) (4) การมีโอกาสนในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา (PA) (5) อัตราค่าจ้างแรงงานที่ตกลงกัน (WG) (6) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (FM) (7) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพารากับเจ้าของสวนยางพารา (LB) (8) ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (TR) (9) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ (RP) (10) ความสอดคล้องของความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (CS) (11) ความเสมอภาค/ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EQ) และ (12) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EF) ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับความสำคัญของตัวชี้วัด คือ สำคัญมากที่สุด (0.81–1.00 คะแนน) สำคัญมาก (0.61–0.80 คะแนน) สำคัญปานกลาง (0.41–0.60 คะแนน) สำคัญน้อย (0.21–0.40) และไม่มีความสำคัญเลย (0.00–0.20 คะแนน)

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

แรงงานจ้างทำสวนยางพารามีการปฏิบัติงานในกิจกรรมการกรีดยางพารามากที่สุด เฉลี่ยในทุกกิจกรรมการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 86.01 รองลงมาคือ กิจกรรมการปลูกยางพารา กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพารา และกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา เฉลี่ยในทุกกิจกรรมการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 43.69, 34.56 และ 22.70 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

กิจกรรมการปลูกยางพาราที่แรงงานจ้างทำสวนยางพาราปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ คือ การปลูกยางพาราและการปลูกซ่อม การวางแนวหลุม และการใส่ปุ๋ยรองก้นหลุมและการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 94.94, 86.33 และ 73.67 ตามลำดับ เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวสามารถใช้แรงงานคนได้ และมีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมากนัก ส่วนการเตรียมพื้นที่ปลูกและการขุดหลุมปลูก จะใช้การจ้างแบบรับเหมาเป็นส่วนมาก เนื่องจากผู้รับเหมามีการนำเครื่องจักรมาใช้ในการทำงาน ซึ่งช่วยประหยัดเวลาได้มากขึ้น แต่การจ้างในลักษณะดังกล่าว ส่งผลทำให้ต้นทุนการผลิตยางพาราสูง สำหรับการเตรียมวัสดุปลูกและการตัดแต่งกิ่งมักใช้แรงงานครัวเรือน เพราะเป็นกิจกรรมที่แรงงานครัวเรือนสามารถปฏิบัติงานได้

กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพาราที่แรงงานจ้างทำสวนยางพาราปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ คือ การใส่ปุ๋ย และการกำจัดวัชพืช คิดเป็นร้อยละ 65.32 และ 51.90 ตามลำดับ โดยแรงงานครัวเรือนจะปฏิบัติงานร่วมกับแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในการใส่ปุ๋ยและการกำจัดวัชพืชแบบใช้สารเคมี ส่วนการกำจัดวัชพืชแบบไม่ใช้สารเคมีจะใช้แรงงานจ้าง สำหรับการป้องกันกำจัดโรคพืชและการตัดแต่งกิ่งจะใช้แรงงานครัวเรือนเป็นส่วนมาก ในส่วนของกิจกรรมการกรีดยางพารา จะใช้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราปฏิบัติงานในสัดส่วนที่สูง โดยแรงงานจ้างทำสวนยางพาราส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการกรีดยางสูง (เฉลี่ยประมาณ 15 ปี) แต่ฝีมือในการกรีดยางไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานที่มีฝีมือในการ

ตารางที่ 1 การปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

กิจกรรม ¹	จำนวน (ครัวเรือน)	ร้อยละ ²
1) กิจกรรมการปลูกยางพารา		43.69
- การเตรียมพื้นที่ปลูก	74	18.73
- การวางแนวหลุม	341	86.33
- การขุดหลุมปลูก	62	15.70
- การเตรียมวัสดุปลูก	45	11.39
- การใส่ปุ๋ยรองก้นหลุมและการจัดการ	291	73.67
- การปลูกยางพาราและการปลูกซ่อม	375	94.94
- การตัดแต่งกิ่ง	20	5.06
2) กิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพารา		34.56
- การใส่ปุ๋ย	258	65.32
- การกำจัดวัชพืช	205	51.90
- การป้องกันและกำจัดโรค	44	11.14
- การตัดแต่งกิ่ง	39	9.87
3) กิจกรรมการกรีดยางพารา		86.01
- การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการกรีดยางพารา	387	97.97
- การกรีดยางพารา	376	95.19
- การเก็บน้ำยางสด	301	76.20
- การจัดการผลผลิตยางพารา	295	74.68
4) กิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา		22.70
- การเตรียมผลผลิตยางพาราเพื่อการขาย	103	26.08
- การขนส่ง	89	22.53
- การขายผลผลิตยางพาราที่ตลาดรับซื้อ	77	19.49

หมายเหตุ: ¹ แรงงานจ้างทำสวนยางพาราสามารถปฏิบัติงานได้หลายกิจกรรม

² ค่าร้อยละคำนวณจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแรงงานจ้างทำสวนยางพารา 395 ราย

กรีดยางพาราสูงมีจำนวนน้อยและค่อนข้างหายากในพื้นที่สำหรับกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา เจ้าของสวนยางพาราจะเป็นผู้ดำเนินการเกือบทั้งหมด หรือควบคุมและดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์โดยตรง เพื่อป้องกันมิให้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราถือโกงได้

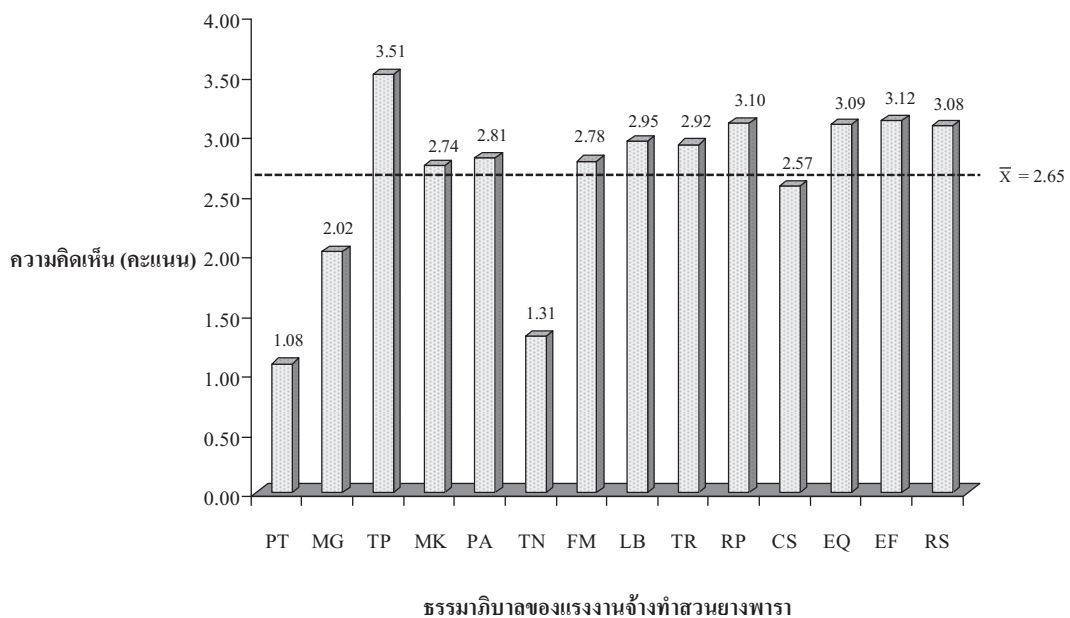
ธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

ธรรมชาติของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.65 คะแนน) โดยประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการกรีดยางพารา (TP) มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (3.51 คะแนน) (ภาพที่ 2) ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าของสวนยางพาราได้เปิดโอกาสให้แรงงานจ้างกรีดยางพารามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกัน จากการสัมภาษณ์แรงงานจ้างกรีดยางพาราพบว่า เจ้าของสวนยางพาราส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการกรีดยางพารา ประกอบกับการมีอาชีพเสริมหลายอาชีพ ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานในการกรีดยางพารา ซึ่งแรงงานจ้างส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และรู้จักกับเจ้าของสวนยางพาราเป็นอย่างดี รวมถึงได้รับการว่าจ้างมาเป็นเวลานาน โดยแรงงานจ้างบางรายมีความสัมพันธ์กับเจ้าของสวน

ยางพาราตั้งแต่รุ่นพ่อ-แม่ ทำให้ได้รับความไว้วางใจและมีอำนาจในการตัดสินใจมาพอสมควร

ประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา (PT) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (1.08 คะแนน) ซึ่งจัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า เจ้าของสวนยางพารามีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมการปลูกเกือบทุกกิจกรรม และยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวเท่าที่ควร แต่มีบางกิจกรรมที่เจ้าของสวนยางพาราเปิดโอกาสให้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจเป็นบางครั้ง โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าของสวนยางพารา นั่นคือการปลูกยางพารา เพราะกิจกรรมดังกล่าวต้องใช้ความละเอียดและรอบคอบมากพอสมควร นอกจากนี้ธรรมชาติในประเด็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตยางพาราและแรงงานในการปฏิบัติงาน (TN) จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน ในขณะที่ประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการจัดการและดูแลรักษาสวนยางพารา (MG) จัดอยู่ในระดับน้อย

ประเด็นเกี่ยวกับธรรมชาติส่วนใหญ่จัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอ

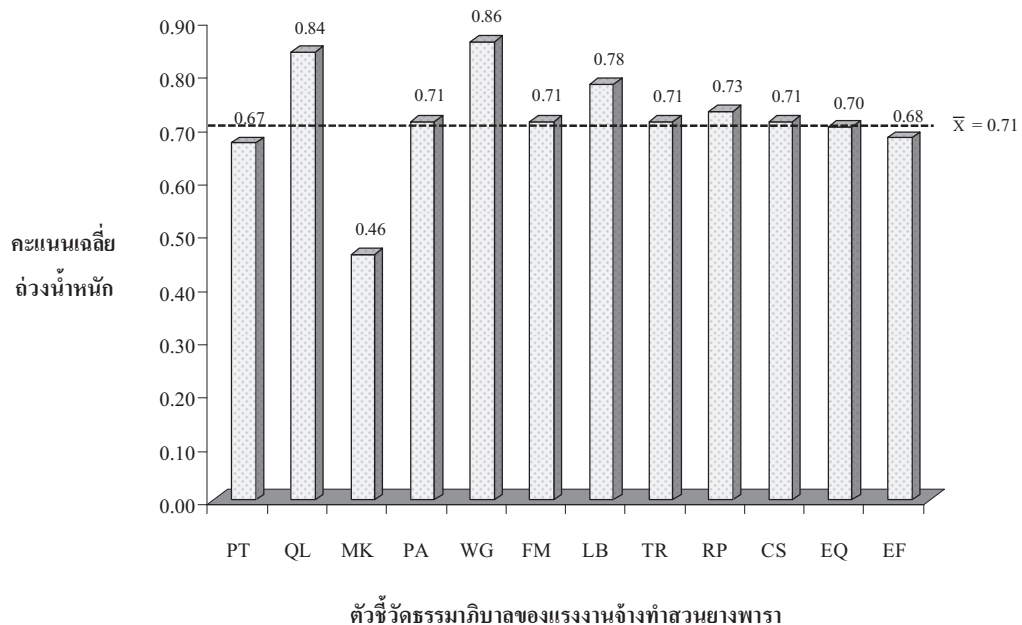


ภาพที่ 2 ความคิดเห็นของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราเกี่ยวกับธรรมชาติ

แนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารา (MK) การมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา (PA) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (FM) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพารากับเจ้าของสวนยางพารา (LB) ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (TR) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ (RP) ความสอดคล้องของความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (CS) ความเสมอภาค/ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EQ) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EF) และ ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (RS)

ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก (0.71 คะแนน) โดยตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในประเด็นอัตราค่าจ้างแรงงานที่ตกลงกัน (WG) มีคะแนนถ่วงน้ำหนักสูงสุด (0.86 คะแนน) (ภาพที่ 3) และมีความสำคัญในระดับมากที่สุดต่อการกำหนดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา เนื่องจากค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อความไม่พอใจในงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (กานดา, 2556) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในประเด็นคุณภาพการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (QL) มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 0.84 คะแนน แสดงว่ามีความสำคัญในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกับตัวชี้วัดก่อนหน้านี้นี้ เนื่องจากคุณภาพการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารามีส่วนสำคัญในการต่อรองค่าจ้างแรงงานกับเจ้าของสวนยางพารา ขณะที่ตัวชี้วัดในประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการตลาดผลผลิตยางพารามีคะแนนถ่วงน้ำหนักต่ำที่สุด (0.46 คะแนน) ซึ่งจัดว่ามีความสำคัญในระดับปานกลางต่อการกำหนดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา



ภาพที่ 3 คะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในประเด็นอื่นมีความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา (PT) การมีโอกาสในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานร่วมกับเจ้าของสวนยางพารา (PA) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของเจ้าของสวนยางพารากับแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (FM) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพารากับเจ้าของสวนยางพารา (LB) ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (TR) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพาราตามที่ตกลงกันไว้ (RP) ความสอดคล้องของความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราและครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางพารา (CS) ความเสมอภาค/ความเท่าเทียมกัน การยอมรับและการให้เกียรติแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EQ) และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในกิจกรรมการผลิตยางพารา (EF)

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

ปัญหาที่พบมากที่สุดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา คือ กฎเกณฑ์/เงื่อนไข/สัญญาในการจ้างแรงงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจ้าของสวนยางพารา คิดเป็นร้อยละ 33.67 เนื่องจากเจ้าของสวนยางพาราในฐานะที่เป็นนายจ้างจะมีอำนาจ หรือเป็นผู้กำหนด หรือเสนอกฎเกณฑ์/เงื่อนไข/สัญญาในการจ้างแรงงาน อีกทั้งยังมีข้ออ้างว่า ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับปัจจัยการผลิตที่สูง ทำให้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราต้องยอมปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ซึ่งพบว่า ข้อตกลงส่วนมากไม่มีความเป็นธรรมต่อแรงงานจ้างทำสวนยางพาราเท่าที่ควร และมีข้อสังเกตว่า หากแรงงานจ้างทำสวนยางพาราเป็นแรงงานข้ามชาติ หรือแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย ต้องยอมรับในอำนาจกฎเกณฑ์/เงื่อนไข/สัญญาที่เจ้าของสวนยางพารากำหนดไว้โดยไม่มีกรต่อรอง ปัญหาที่พบมากรองลงมาคือ การเอารัดเอาเปรียบแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในการปฏิบัติงานมากเกินไป (ร้อยละ 20.25) การแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (ร้อยละ 15.44) เจ้าของสวน

ยางพารามีความเข้มงวดมากเกินไป (ร้อยละ 13.16) ความไม่แน่นอนในการจ้างงาน (ยกเลิกการจ้างงานเมื่อไรก็ได้ หรือให้แรงงานจ้างคนไหนมาปฏิบัติงานก็ได้) (ร้อยละ 12.66) และแรงงานจ้างทำสวนยางพาราต้องเสียค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเพียงฝ่ายเดียว (ร้อยละ 5.06)

แนวทางการพัฒนาธรรมาภิบาลที่แรงงานจ้างทำสวนยางพาราเสนอแนะ ได้แก่ ควรสร้างข้อตกลงที่มีความเสมอภาค หรือไม่เอารัดเอาเปรียบ รวมทั้งมีมาตรฐานและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน (ร้อยละ 32.91) ควรจ้างแรงงานทำสวนยางพาราในท้องถิ่น (ร้อยละ 25.82) เพราะมีความเข้าใจในสภาพเศรษฐกิจสังคมของพื้นที่เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อป้องกันการฉ้อโกงและสะดวกต่อการติดตามเมื่อเกิดปัญหา ควรปรับเงื่อนไขการแบ่งสัดส่วนผลประโยชน์ให้ทันสมัยและทันต่อสถานะเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน (ร้อยละ 15.19) ควรยอมรับและไว้วางใจแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น (ร้อยละ 14.18) และข้อตกลง/สัญญาควรมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร (ร้อยละ 12.91)

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับแรงงานจ้างทำสวนยางพาราที่มีข้อเสนอแนะ 8 ประการ คือ (1) กระบวนการมีส่วนร่วมรวมทั้งการสร้างความรู้และความเข้าใจในสภาพเศรษฐกิจสังคมซึ่งกันและกัน จะช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างเจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้างทำสวนยางพารา ตลอดจนทำให้ข้อตกลงมีความเป็นธรรมมากขึ้น (2) การยอมรับและการไว้วางใจกันถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจ้างงานมีความยั่งยืน รวมทั้งช่วยลดปัญหาการฉ้อโกง และเพิ่มความเป็นธรรมให้แก่แรงงานจ้างทำสวนยางพาราได้ (3) การกำหนดอัตราค่าจ้างควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจสังคม สถานการณ์แรงงานในพื้นที่ ลักษณะและขนาดของสวนยางพารา ตลอดจนประเพณีที่ยึดถือและปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน (4) เจ้าของสวนยางพาราควรคำนึงถึงสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา (5) เจ้าของสวนยางพาราควรกำหนดข้อตกลงในการจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน (6) เจ้าของสวนยางพาราควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแรงงานครัวเรือนให้สามารถปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตยางพาราได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (7) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์/เงื่อนไขทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานที่สามารถปรับใช้ได้ในทุกสภาพพื้นที่ และ (8) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีโครงการที่เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าของสวนยางพารา

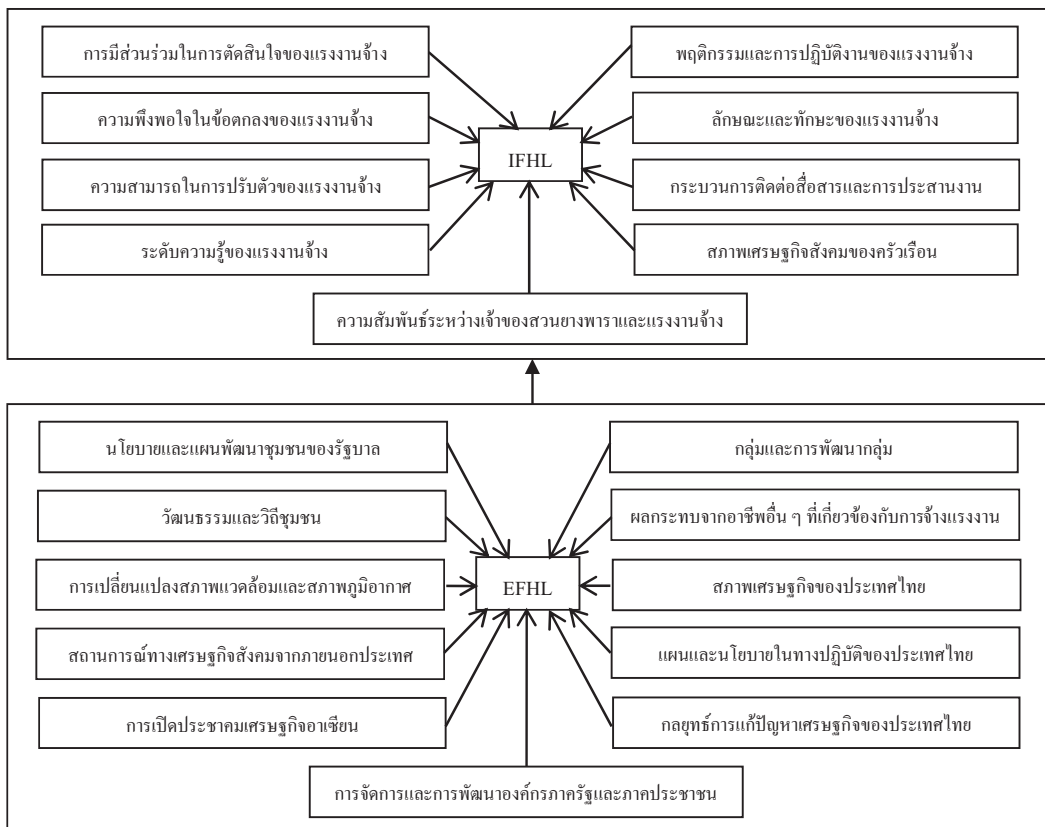
และแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

รูปแบบธรรมาภิบาลของระบบการจ้างแรงงานทำสวนยางพารา (ภาพที่ 4) ที่ได้จากผลการวิจัยประกอบด้วยระบบย่อย 2 ระบบที่มีความสัมพันธ์กัน อันได้แก่ ระบบปัจจัยภายในของการจ้างแรงงาน (internal factors of hired labor หรือ IFHL) และระบบปัจจัยภายนอกของการจ้างแรงงาน (external factors of hired labor หรือ EFHL) ซึ่งระบบแรกประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถควบคุม หรือจัดการ ได้ในระบบการจ้างแรงงาน ขณะที่ระบบหลังประกอบด้วยปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุม หรือจัดการได้ และมีผลกระทบต่อระบบแรก โดยฐานคิดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การสร้างธรรมาภิบาลของระบบการจ้างแรงงานทำสวนยางพาราให้เกิดขึ้นภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน จำเป็นต้องร่วมกันขับเคลื่อนในทุกภาคส่วนและทุกองค์ประกอบไปพร้อม ๆ กัน จะกระทำเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งมิได้

ระบบปัจจัยภายในของการจ้างแรงงานประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของแรงงานจ้าง

(2) ความพึงพอใจในข้อตกลงของแรงงานจ้าง (3) ความสามารถในการปรับตัวของแรงงานจ้าง (4) ระดับความรู้ของแรงงานจ้าง (5) พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของแรงงานจ้าง (6) ลักษณะและทักษะของแรงงานจ้าง (7) กระบวนการติดต่อสื่อสารและประสานงาน (8) สภาพเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือน และ (9) ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้าง

ระบบปัจจัยภายนอกของการจ้างแรงงานประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ (1) นโยบายและแผนพัฒนาชุมชนของรัฐบาล (2) วัฒนธรรมและวิถีชุมชน (3) กลุ่มและการพัฒนาชุมชน (4) ผลกระทบจากอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน (5) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ (6) สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย (7) แผนและนโยบายในทางปฏิบัติของประเทศไทย (8) กลยุทธ์การแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทย (9) การจัดการและพัฒนาดังกล่าวของรัฐและภาคประชาชน (10) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมจากภายนอกประเทศ และ (11) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ภาพที่ 4 รูปแบบธรรมาภิบาลของระบบการจ้างแรงงานทำสวนยางพารา

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานครัวเรือนไปทำงานนอกภาคการเกษตรมากขึ้น ได้ส่งผลทำให้การทำสวนยางพาราต้องใช้แรงงานจ้างมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมการกรีดยางพารา ซึ่งแรงงานจ้างกรีดยางพารา โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกับเจ้าของสวนยางพารามากกว่าแรงงานจ้างในกิจกรรมอื่น ๆ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ตกลงกันเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการกำหนดกรรมสิทธิ์ของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา ปัญหาสำคัญของแรงงานจ้างทำสวนยางพารา คือ ข้อตกลงในการจ้างแรงงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจ้าของสวนยางพารา

การเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ได้ก่อให้เกิดวิกฤติแรงงานไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานภาคการเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และการเคลื่อนย้าย หรือการอพยพของแรงงานจ้างทั้งจากภายในและภายนอกประเทศเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ดังนั้นเจ้าของสวนยางพาราควรกำหนดข้อตกลงในการจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนากรรมสิทธิ์และสร้างกระบวนการกลุ่มที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กรรมสิทธิ์ของแรงงานจ้างทำสวนยางพาราในประเด็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติ และการตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารา (PT) และประเด็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตยางพาราและแรงงานในการปฏิบัติงาน (TN) จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสามารถเสนอแนะได้ว่าเจ้าของสวนยางพาราควรเปิดโอกาสให้แรงงานจ้างทำสวนยางพาราได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในกิจกรรมการปลูกยางพารามากขึ้น เนื่องจากแรงงานจ้างที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมการปลูกยางพาราย่อมทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงในการปลูกยางพาราเป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องควรให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการสวนยางพาราแก่เจ้าของสวนยางพาราและแรงงานจ้างทำสวนยางพารา

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา ประสมศรี. (2555). *ลักษณะการปฏิบัติงานของแรงงานจ้างในการทำสวนยางพาราของครัวเรือนเกษตรกรชาวสวนยางในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2557ก). *ยางพารา: เนื้อที่ยืนต้น เนื้อที่กรีดยางได้ ผลผลิต และผลผลิตต่อไร่ปี 2555–2557*. สืบค้นจาก <http://www.oae.go.th/download/prcai/farmcrop/rubber.pdf>
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2557ข). *การศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สืบค้นจาก <http://www.oae.go.th/download/journal/2557/Shortageofagriculturalworkers.pdf>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). *ที่มา ความหมาย และพัฒนาการของหลักกรรมสิทธิ์*. สืบค้นจาก <http://www.socgg.soc.go.th/History1.html>
- Somboonsuke, B., Wettayaprasit, P., Cherdchom, P., & Pacheerat, K. (2011). Diversification of smallholding rubber agroforestry system (SRAS) Thailand. *Kasetsart Journal: Social Sciences*, 32(2), 327–339.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo, Japan: John Weatherhill.

Translated Thai References

- Janyam, K. (2013). *Industrial and organization psychology*. Bangkok, Thailand: O.S. Printing House. [in Thai]
- Office of Agricultural Economics. (2014a). *Para-rubber: Plantation area, harvesting area, production and yield*. Retrieved from <http://www.oae.go.th/download/prcai/farmcrop/rubber.pdf> [in Thai]
- Office of Agricultural Economics. (2014b). *A study on labor shortage in agricultural sector: A case study in the northeast of Thailand*. Retrieved from <http://www.oae.go.th/download/journal/2557/Shortageofagriculturalworkers.pdf> [in Thai]

-
- Prasomsri, W. (2012). *Characteristics workers hired labor in the rubber plantations of rubber farmers households in Songkhla province* (Unpublished master's thesis). Prince of Songkla University, Songkhla. [in Thai]
- Srisatidnarakul, B. (2007). *Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- The Secretariat of the Cabinet. (2014). *Source, definition and development of good governance*. Retrieved from <http://www.socgg.soc.go.th/History1.html> [in Thai]