



QUALITY OF WORKING LIFE AND LABOUR MIGRATION

YEPAVEE SRIPIEAN

รองศาสตราจารย์
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(DEMOGRAPHY)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY**

2001

ISBN 974-665-496-9

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

TH
V 472g
2001
C-2

4036677/PRDE/D : MAJOR : DEMOGRAPHY : Ph.D. (DEMOGRAPHY)
KEY WORDS : QUALITY OF WORKING LIFE INDEX / LABOUR MIGRATION
VEPAVEE SRIPIEAN : QUALITY OF WORKING LIFE AND LABOUR
MIGRATION. THESIS ADVISORS: KRITAYA ARCHAVANITKUL, Ph.D.,
PRAMOTE PRASARTKUL, Ph.D., CHURNRURTAI KANCHANACHITRA, Ph.D.,
SUCHART PRASITH-RATHSINTH, Ph.D. 173 P. ISBN 974-665-496-9

This study aimed to construct a Quality of Working Life Index (QWLI) at provincial levels and analyzed the influence of the quality of working life in various aspects together with other factors in order to determine its effects on labour migration. The methodology to construct the QWLI followed the Human Development Index or HDI concept of UNDP. QWLI was divided into five dimensions comprising of Benefits from Work, Working Conditions, Labour Union Participation, Work Security and Peaceful Workplaces.

The results indicated that employees in most provinces did not have a high level of working life quality. In general, employees in most provinces had a medium level of benefits from work and working conditions. In addition, most employees had high level of work security and peaceful workplaces, but they had a low level of labour union membership. With respect to factors affecting net migration of working age population by using Multiple Regression Analysis it was found that all 20 independent variables could explain the variation in the net migration rate of working age population (66.6 percent). It was apparent that the working age population tended to in-migrate to the provinces with high values of average wage of employees, rate of labour union membership, rate of employees' distribution, dependency ratio and level of urban population. It was found that the working age populations tended to out-migrate from the provinces with a high value of occupational injury rate and the provinces with a high percentage of employed persons in agricultural sector. In determining factors affecting out-migration of workers by using Logistic Regression Analysis, all independent variables could explain variation of labour migration at 79.62 percent. When the different levels of quality of working life were taken into consideration with other structural and individual factors, they were shown to influence the out-migration of workers.

The construction of a QWLI is the starting point of index development. The Ministry of Labour and Social Welfare should recognize the significance of developing more indices to cover policy functions, planning and development strategies. The QWLI should be used by all related agencies in order to make the data comparable. The indices, questions, and methodologies of information system development should be consistent with the standardized indices as shown in this study. The index construction should be continually assessed in order to be able to observe the change of trend in the long term together with the index development. In addition, this study was confined to data collected within two years during the years 1996-1997. Some variables may not exert influences on labour migration because the period of study was too short. Future studies should be done on migrants for a period of five years because this length of time is sufficient to examine the changing quality of working life and structural factors on socioeconomic structures.

4036677/PRDE/D : สาขาวิชา : ประชากรศาสตร์ : ปร.ด. (ประชากรศาสตร์)

วิชาวิ ศรีเพียร : คุณภาพชีวิตการทำงานกับการย้ายถิ่นของแรงงาน (QUALITY OF WORKING LIFE AND LABOUR MIGRATION). คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : กฤตยา อาชวนิจกุล, Ph.D., ปราโมทย์ ประสาทกุล, Ph.D., ชื่นฤทัย กาญจนจิตรา, Ph.D., สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธ์, Ph.D. 173 หน้า. ISBN 974-665-496-9

งานศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในระดับจังหวัด และวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ร่วมกับปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจและสังคม ตัวอื่น ๆ ว่าเป็นตัวกำหนดการย้ายถิ่นของแรงงานหรือไม่ อย่างไร ในการสร้างดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานใช้หลักการเช่นเดียวกับการสร้าง Human Development Index (HDI) ของ UNDP โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 มิติ ประกอบด้วย ผลประโยชน์การทำงาน สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสงบสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในจังหวัดส่วนใหญ่ไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ลูกจ้างในจังหวัดส่วนใหญ่มีผลประโยชน์การทำงานและสภาพการทำงานของลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ความมั่นคงและความสงบสุขในการทำงานสูงอยู่ในระดับสูง แต่มีระดับการมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานต่ำ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของประชากรวัยแรงงานโดยใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด 20 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของอัตราการย้ายถิ่นสุทธิได้ร้อยละ 66.6 ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นเข้าสู่จังหวัดที่มีค่าจ้างเฉลี่ย อัตราการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การกระจายตัวของลูกจ้างในสถานประกอบการ อัตราการพึ่งพิง และระดับประชากรในเขตเมืองสูง และมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นออกจากจังหวัดที่มีอัตราการประจบอันตรรายเนื่องจากการทำงานและสัดส่วนผู้มีงานทำในภาคเกษตรสูง สำหรับการศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกของแรงงานโดยใช้สถิติ Logistic Regression ในการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการย้ายถิ่นออกของแรงงานได้ถึงร้อยละ 79.94 เมื่อนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยระดับบุคคล พบว่า มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกของแรงงาน

การจัดทำดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตัวชี้วัด กระทรวงแรงงานควรเห็นความสำคัญที่จะมีการพัฒนาตัวชี้วัดเพิ่มเติมให้ครอบคลุมภารกิจ นโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของทั้งกระทรวง ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันและสามารถเปรียบเทียบกันได้ โดยการสนับสนุนทุกหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด กำหนดประเด็นคำถามต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนาระบบข้อมูลให้สัมพันธ์กับตัวชี้วัด การจัดทำตัวชี้วัดนี้จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ควบคู่ไปกับการพัฒนาตัวชี้วัด พัฒนาระบบงานและขีดความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด นอกจากนี้ การศึกษานี้จำกัดเฉพาะผู้ย้ายถิ่นภายใน 2 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2539-2540 ตัวแปรบางตัวไม่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานเนื่องจากระยะเวลาสั้นเกินไป ในโอกาสต่อไปควรศึกษาในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นภายใน 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มากพอที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ