



การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว
THE DEVELOPMENT OF FOREIGN WORKERS' LIFE QUALITY
IN SAKAEAO PROVINCE

พระอธิการสุพัฒน์ จูติธมฺโม (เตกิงสุข)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

พระอธิการสุพัฒน์ ฐิติธมฺโม (เตกิงสุข)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Development of Foreign Workers' Life Quality
in Sakaeo Province

Phraathikarn Suphat Thitidhammo (Tekingsuk)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร. จารุวรรณ ขำเพชร)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เดชา กัปโก)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เดชา กัปโก

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระอธิการสุพัฒน์ จิตฺติธมฺโม)

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว
ผู้วิจัย : พระอธิการสุพัฒน์ ฐิติธมโม (เตกิงสุข)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: ดร.เดชา กัปโก, ศน.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Sociology),
Ph.D. (Sociology)
: ดร.บัว พลรัมย์, พธ.บ. (สังคมศึกษา), M.A. (Sociology),
Ph.D. (Sociology)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๖ / สิงหาคม / ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว และ ๓) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว การศึกษานี้ครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๕๑ คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan วิเคราะห์ข้อมูลโดยร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ คน และวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้:

๑. คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๙,๐๐๑ – ๑๒,๐๐๐ บาท รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ จากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเอง แต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นการพัฒนาโดยอาศัยปัจจัย ๘ ด้าน

คือ ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจูละเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น

๓. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า แรงงานชาวต่างชาติในจังหวัดสระแก้วที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

Thesis Title : The Development of Foreign Workers' Life Quality in Sakaeo Province
Researcher : Phraathikarn Suphat Thitidhammo (Tekingsuk)
Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Advisory Committee

: Dr.Decha Kuppako, B.A., (Sociology), M.A. (Sociology),
 Ph.D. (Sociology)
 : Dr.Bau Polram, B.A., (Social Studies), M.A. (Sociology),
 Ph.D. (Sociology)

Date of Graduation : August 16, 2018

Abstract

This research consisted of three main objectives, namely: 1) to study foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province; 2) to explore factors resulting the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province; and 3) to compare levels of the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province. The research employed mixed methods: quantitative research used by survey research, of which data collection was conducted by questionnaire with sampling group of 291 foreign workers using formular of Krejcie and Morgan and the collected data were analyzed by Percentage, Mean Standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, Least Significant Difference (LSD.); and qualitative research, of which data collection was conducted by in-depth interview with 10 key informants and the collected data were analyzed by using content analysis techniques.

The study revealed as follows:

1. As for the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province, it was found that most are female aging between 30 to 39 years old, earning monthly income between 9,001-12,000 baht and satisfied with increasing salary as well as annual returns (bonuses). The organization intends to give awards, praise and fairness, and the earned salary is enough for living instead of before with no one's own income. Having been moved to work in Thailand, the income has increased so far.

2. As for factors resulting the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province, it has been found that the factors resulting the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province are based on 8 factors: 1) adequate and fair remuneration, 2) work environment, 3) personal development, 4) job progress and security, 5) social participation, 6) balance between life and work, 7) right of the employee, and 8) safety and health promotion. The 8 factors result the foreign workers to earn more money and sent back home for parents

to spend on modern appliances with more income and a better life as well as income for supporting family. The foreign workers have a better life as compared to the original homeland; additionally, the foreign workers are of satisfaction in life with a better economic situation.

3. As for comparison of levels of the foreign workers' life quality in Sa Kaeo Province to test research hypothesis , it has been found that the foreign workers in Sa Kaeo province with different gender, age, status, educational level and monthly income have total differences of life quality, accepting formulated hypotheses significantly at the level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” ครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วย ความเมตตาอนุเคราะห์ ของ อาจารย์ ดร.เดชา กัปโก ประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำ ด้วยดีมาโดยตลอด ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ท่านคณบดีคณะสังคมศาสตร์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. ประธานกรรมการ และ รศ.ดร.จรรุวรรณ ขำเพชร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ เมตตาอนุเคราะห์ให้คำแนะนำในการเขียนวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กราบขอบพระคุณ พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ และ พระสุธี รัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ผู้มีความ เมตตาอย่างสูงยิ่ง ที่ได้เปิดหลักสูตรนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าศึกษาปริญญาโทสาขานี้ อันเป็นการ เผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการและปฏิบัติการในทางพระพุทธศาสนา และมีส่วนขยายงานด้านการพัฒนา สังคมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในบริบททั่วประเทศไทย และกราบขอบพระคุณอาจารย์ พระมหา สม กลยาโณ, ดร., รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง, รศ.ดร. วิวัฒน์ หามนตรี, ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ และ ผศ.ผดุง วรรณทอง ผู้มีความเมตตาอย่างสูงยิ่งที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เจริญพรขอบคุณญาติโยมที่ให้ความสนใจ ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน การทำงานวิจัยทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ห้องสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ ให้การช่วยเหลือทุกอย่างจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม รุ่น ๔ ทุกรูป/คน ที่ได้ให้ความเมตตาช่วยเหลือ ทุกสิ่งทุกประการ ผลานิสงส์ผลบุญใดที่จักพึงบังเกิด มีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อม ผลบุญนี้บูชาคุณพระรัตนตรัย , พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว บพการี อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุก ๆ ท่าน ขอให้ท่านเหล่านั้นจงประสบ ผลสำเร็จ และเป็นอุปนิสัยตามส่งให้บรรลู่ถึงซึ่งมรรคผลนิพพาน ในอนาคตกาลอันใกล้ด้วยเทอญ

พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธัมโม (เตกิงสุข)

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗

บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน	๑๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ	๔๙
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างชาติ	๕๑
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างชาติ	๕๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๙
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๐๓

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๕
๓.๒ ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)	๑๐๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๖
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๐

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	๑๑๒
๔.๒ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	๑๑๔
๔.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	๑๒๑
๔.๔ ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	๑๒๖
๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๓๑

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๓
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย	๑๔๔

บรรณานุกรม

๑๔๖

ภาคผนวก

๑๕๔

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๑๕๕

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

๑๖๑

ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือ

๑๖๓

ภาคผนวก ง รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์

๑๖๗

ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์

๑๖๙

ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์

๑๘๐

ประวัติผู้วิจัย

๑๘๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔.๑ จำนวนคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน	๑๑๒
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม	๑๑๔
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๑๑๕
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๑๖
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	๑๑๗
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๑๑๘
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	๑๑๘
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๑๙
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านสิทธิของลูกจ้าง	๑๒๐
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินี้ในจังหวัดสระแก้ว ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	๑๒๑
๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดย จำแนกตามเพศ	๑๒๖
๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๒๗
๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ	๑๒๗

ตารางที่	หน้า
๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๘
๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๒๙
๔.๑๖ แสดงผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติ โดยจำแนกตามสมมติฐานที่ ๑-๓	๑๓๐

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

๑๐๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นหลักโดยใช้ระบบคำย่อดังต่อไปนี้

การใช้หมายเลขอ้างอิง พระไตรปิฎกภาษาบาลี จะแจ้งเล่ม / ข้อที่ / หน้า หลังคำย่อชื่อ คัมภีร์ ตัวอย่าง เช่น ที.ปา. (บาลี) ๒๕/๒๑/๗๒ . หมายความว่า การอ้างอิงนั้น ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรคปาลิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๒๑ หน้าที่ ๗๒.

การใช้หมายเลขอ้างอิงพระไตรปิฎกภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ ที่ / หน้า/ หลังคำย่อชื่อ คัมภีร์ ตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๒๕/๒๑ / ๗๒. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๒๑ หน้าที่ ๗๒.

พระสุตตันตปิฎก

อง.จตุกก. (บาลี)	=	สุตตันตปิฎก องค์กรนิกาย	จตุกกนิบาต (ภาษา	บาลี)
อง.อรรถก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก องค์กรนิกาย	อรรถกนิบาต	(ภาษาไทย)

สัญลักษณ์

$\Sigma(I-CVI)$	=	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
P	=	จำนวนข้อคำถาม
I-CVI	=	ความตรงตามเนื้อหาารายข้อ
S-CVI	=	ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แรงงานต่างด้าว เกิดจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะความสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งโดยผ่านการว่าจ้างงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้เกิดขึ้นในแทบทุกพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่การติดต่อคมนาคมไม่เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ในอดีต และรวมกับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสทุนนิยมโลกาภิวัตน์ ตัวเลขจากการสำรวจสำมะโนประชากรและเคหะในปี ๒๕๕๓ ระบุว่าประเทศไทยมีประชากรที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยประมาณ ๒.๗ ล้านคน ในจำนวนนี้ร้อยละ ๙๐ เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งส่วนใหญ่มาจาก ประเทศพม่า กัมพูชา และลาว ขณะที่ตัวเลขดังกล่าวคาดการณ์ว่าแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายน่าจะมีอยู่ในประเทศไทยถึง ๔ ล้านคน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพก่อสร้างและการเกษตร^๑

คุณภาพชีวิตแรงงาน เป็นสิ่งที่มีมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นับตั้งแต่เมื่อคนเริ่มทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่มีลักษณะ การจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในระบบครอบครัว หรือการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ โดยถือเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาลอาหาร เป็นต้น ^๒ ลูกจ้างต่างมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการจากผู้ประกอบการทั้งสิ้น คุณภาพชีวิตที่ได้รับจึงมีทั้งที่เหมือน และแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขของกิจการแต่ละแห่ง และโดยเหตุที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้สวัสดิการแรงงานมีความชัดเจน ในแง่ความสำคัญของการประกอบการมากขึ้น โดยสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้น ส่วนหนึ่งจึงมาจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการและลูกจ้างหรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนด ส่วนที่เกินกว่ากฎหมาย

^๑ วัชรพงษ์ จันตา, “ศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่,” รายงานวิจัย, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕), หน้า ๗.

^๒ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ , สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร , (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เม็ดทรายพริ้นติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

กำหนดนั้นตามปกตินายจ้างจะจ่ายให้โดยไม่นำเรื่องค่าจ้างมาเกี่ยวข้องด้วย แต่จัดให้โดยถือว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เหตุผลที่จัดให้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน เช่น ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน การประกันอุบัติเหตุ ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

ในอดีต ประเทศไทยไม่เคยมีนโยบายเปิดให้มีการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ แต่เมื่อเศรษฐกิจของไทยเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วจนแรงงานไทยเริ่มขาดแคลน ทำให้แรงงานต่างด้าวไหลเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก จนรัฐบาลไทยต้องหาวิธีบริหารจัดการแรงงานเหล่านี้ นับตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ จนถึงปัจจุบัน รัฐบาลไทยได้มีความพยายามที่จะบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยสามารถแบ่งนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวออกเป็น ๒ ช่วงหลักๆ ได้แก่ ก่อนปี ๒๕๔๔ และ หลังปี ๒๕๔๔ โดยในช่วงปี ๒๕๓๕-๒๕๔๓ รัฐบาลไทยได้มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานใน เฉพาะบางพื้นที่และบางกิจการที่กำหนดเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากเป็นปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศและขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ และยังมีแรงงานต่างชาติ สัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว อีกจำนวนมากที่ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิด กฎหมาย เพื่อเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากตามแนวชายแดนในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราสูงประกอบกับประชากรในวัยแรงงานภายในประเทศมี อัตราการเติบโตที่ลดลงและกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปีเพิ่มขึ้นในลักษณะที่ลดลง ทำให้เริ่มมีการขาดแคลนแรงงานในทุกประเภท ประกอบกับปัจจัยในด้านปัญหาทางเศรษฐกิจและ การเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเดินทางเข้าออกที่สะดวกจากแนวชายแดน จึงทำให้ แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก สร้างปัญหาต่างๆ ให้กับหน่วยงานของรัฐไม่ว่า จะเป็นปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหาด้านสาธารณสุขและอื่นๆ^๓

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยเพิ่มบทบาทจากเป็น ประเทศผู้ส่งออกแรงงานมาเป็นทั้งผู้ส่งออกและผู้รับแรงงาน นอกจากนั้น ประเทศไทยยังมีสภาพ ภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเดินทางข้ามพรมแดนได้อย่างไม่ลำบากมากนัก และยังเป็น เส้นทางที่จะสามารถผ่านไปยังประเทศอื่นได้ง่าย จึงทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงาน เข้ามาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการขยายการลงทุนของภาคธุรกิจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ แรงงานคนอย่างหนาแน่น ดังนั้น ธุรกิจมีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะแสวงหาแรงงานที่มีค่าแรง ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจและกลายเป็นนโยบายของทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างความได้เปรียบของธุรกิจในการจ้างแรงงาน ปัจจุบันคนเป็น

^๓ จงกล สุวรรณานนท์, ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในประเทศไทย , (กรุงเทพมหานคร: สำนัก บริหารแรงงาน, ๒๕๔๙), หน้า ๑-๔.

ทรัพยากรที่มีคุณค่ามาก ซึ่งองค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่จะหันมาใส่ใจในเรื่องทรัพยากรคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้น่าจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ที่จะต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีราคาถูก เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงาน การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจนรัฐบาลต้องมีการดำเนินการเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานมาใช้ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ทำให้รัฐบาลรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะไม่สูงนักของธุรกิจภาคเอกชน แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายของธุรกิจได้ทั้งหมด แม้ว่าในปัจจุบัน กระทรวงแรงงานจะเปิดกว้างให้ธุรกิจที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ทำการขึ้นทะเบียนแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยไม่ได้อัปทะเบียนอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากความต้องการแรงงานต่างด้าวของธุรกิจส่วนหนึ่งมาจากการเลือกงานของคนไทย โดยเฉพาะงานประเภทที่มีความเสี่ยง งานหนัก และงานสกปรก เป็นต้น ดังนั้น ธุรกิจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทน เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน และแรงงานต่างด้าวยังสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ส่วนใหญ่เป็นงานที่เน้นการใช้กำลัง ไม่ต้องอาศัยความชำนาญในการดำเนินงานมากนัก ด้วยเหตุผลต่างๆ ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนมากเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนการจ้างแรงงานไทยและเป็นการลดต้นทุนในการประกอบการของธุรกิจ รวมถึงบางธุรกิจยังมีการใช้การจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นกลยุทธ์หลักในการดำเนินกิจการด้วย^๔

ตามทัศนะของฝ่ายลูกจ้าง คุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว หมายถึง การช่วยเหลือจากนายจ้างเพื่อให้พวกเขามีคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ในระดับที่ดีพอสมควรตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ถ้าได้รับในเกณฑ์ที่ดีกว่ากฎหมายกำหนดก็จะพอใจและมีกำลังใจที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำงานให้เกิดผลดีแก่กิจการ ธรรมชาติของลูกจ้างก็คือประสงค์จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างที่ดีที่สุด และมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ คุณภาพชีวิตแรงงานย่อมหมายถึงต้นทุนทางอ้อมที่มีผลทำให้ต้องใช้จ่ายเพื่อการลงทุน และไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนโดยตรงของผลงานที่ลูกจ้างทำ นายจ้างประเภทที่มองไม่เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างสวัสดิการกับผลงานก็จะให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็นหรือเท่าที่กฎหมายกำหนดไม่มากไปกว่านั้นกับทั้งมีความรู้สึกว่าการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นภาวะจำยอม ส่วนนายจ้างที่เห็นว่า

^๔ เปวิกา ชูบรรจง, "การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว", (คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๒.

สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับผลงานในลักษณะที่เป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานดีและเต็มที่ ก็จะพยายามให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

คุณภาพชีวิตที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ถือว่าลูกจ้าง คือ ผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน และมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างจะได้รับโดยตรงจากการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่ายนายจ้าง อันจะส่งผลไปถึงความเจริญรุ่งเรืองในทางเศรษฐกิจ โดยส่วนรวมของประเทศ กฎหมายแรงงานกำหนดขึ้นมา ก็โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ผู้ใช้แรงงาน ให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดีในระหว่างการทำงาน มีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีในระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อที่ใช้แรงงานจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศชาติ กฎหมายแรงงาน จึงหมายถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานให้นายจ้างกับลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงานเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนการทำงาน ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคล สองฝ่าย ดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง รวมตลอดถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางานและความมั่นคงในการทำงานด้วย ภาครัฐจึงควรมีการขยายการจัดคุณภาพชีวิตสู่แรงงานนอกระบบและแรงงานชาวไทหรือไทใหญ่ เพื่อให้การดูแลแรงงาน ทัวถึง เช่น แรงงานในงานเกษตรกรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้มีความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีการจัดการปัญหานั่นนอกระบบ ตลอดจนส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันดูแลรักษาตนเองปลอดภัยจากยาเสพติด โรคเอดส์และวัณโรค และส่งเสริมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด โรคเอดส์ เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค และผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และเป็นไปตามหลักการสิทธิมนุษยชน การกำหนดสวัสดิการแรงงานของภาครัฐนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และกว้างขวาง คุณภาพชีวิตหมายความว่า ภาษาการกินดีอยู่ดีมีสุข และมีสิทธิ ซึ่งครอบคลุมทั้งประเด็นทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมไม่มีความหมายแคบๆ เพียงการได้เงิน ได้บริโภค หรือได้วัตถุปัจจัยช่วยเหลือเท่านั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในประเทศไทย โดยเฉพาะในจังหวัด สระแก้ว เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ อันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิตและปัญหาของแรงงานต่าง ชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และป้องกันผลกระทบต่างๆ ที่จะตามมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการที่จะช่วยกันป้องกัน แก้ไข และเข้าใจปัญหาที่

เป็นผลกระทบจากการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย และเพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้มาเสนอให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สถานประกอบการที่มีแรงงานต่าง ชาติ รวมถึงหน่วยงานที่ควบคุมแรงงานต่าง ชาติ ได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่าง ชาติต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว
- ๑.๒.๓ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างไร
- ๑.๓.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างไร
- ๑.๓.๓ การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่าง ชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย แบบผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยปริมาณและแบบคุณภาพ เป็นการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ที่ได้กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น ๘ ด้าน คือ

- ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม
- ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง
- ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แรงงาน ต่างชาติที่เข้ามาทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑,๑๓๐ คน

๑.๔.๓ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานต่างชาติที่ทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒๙๑ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan^๕ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจำนวน ๒๙๑ ชุด และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การทำวิจัยในครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ๙ รวมเป็นระยะเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

- ๑.๕.๑ แรงงานชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
- ๑.๕.๒ แรงงานชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
- ๑.๕.๓ แรงงานชาวต่างชาติที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
- ๑.๕.๔ แรงงานชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
- ๑.๕.๕ แรงงานชาวต่างชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ให้เป็นผู้มีชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

๑.๖.๒ คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ซื่อสัตย์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ และมีคุณภาพชีวิตในการ

^๕ Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan, *Determining Sample Size for Research Activities*, (Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 1970), p. 608.

ทำงาน ๘ ด้าน คือ ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

๑.๖.๓ กฎหมายแรงงานของประเทศไทย หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้การจ้างงานและการใช้งานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม

๑.๖.๔ การจัดสวัสดิการของนายจ้าง หมายถึง การให้บริการ หรือกิจกรรมที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดี มีรายได้ดี

๑.๖.๕ แรงงานชาวต่างชาติ หมายถึง แรงงานที่เป็นสัญชาติ กัมพูชา ซึ่งมีใช้สัญชาติไทย ที่ได้เข้ามาทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

๑.๖.๖ ชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิทธิของลูกจ้าง และด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๑.๗.๒ ทำให้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๑.๗.๓ ทำให้ทราบเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การทบทวน ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของนายจ้างต่อแรงงานชาว กัมพูชา ซึ่งมีผู้ให้ความสนใจศึกษาไว้ในแง่มุมที่แตกต่างกัน และคล้ายคลึงกัน แต่สามารถนำมาเสริมความรู้แก่กันและกัน ซึ่งในบทนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่าง ชาติ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างชาติ

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่การจัดสวัสดิการของนายจ้างต่อแรงงานต่างชาติ

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า สวัสดิการลูกจ้าง เป็นสิ่งที่มีมาเป็นเวลาช้านานแล้ว นับตั้งแต่เมื่อคนเริ่มทำงาน โดยเฉพาะการทำงานที่มีลักษณะ การจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในระบบครอบครัว หรือการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ สวัสดิการแรงงานตามทัศนะของแต่ละฝ่าย แต่ละท่าน มีแง่มุมที่แตกต่างกัน และคล้ายคลึงกัน แต่สามารถนำมาเสริมความรู้แก่กันและกันดังนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา จากเอกสารและบทความทางวิชาการต่างๆ จึงได้ประมวลมาไว้ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาสู่ความเจริญที่เรียกว่า จักร แปลว่า ล้อ มีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑. ปฏฐูปเทสวาสะ การอยู่ในประเทศหรือถิ่นที่เหมาะสม ที่ควร กล่าวคือ การได้อยู่ในที่ที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีนั่นเอง ๒. สปัฏฐูปัสสยะ การเข้าไปคบหรือการสมาคมกับสัตบุรุษ ๓. อัตตสัมมาปณิธิ การตั้งตนไว้ชอบ คือการ ตั้งจิตคิดมุ่งหมายนำตนไปถูกทาง และ ๔. ปุพเพกตปุญญตา ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว มีพื้นเดิมดี ได้สร้างสมคุณความดี

เตรียมพร้อมไว้แต่ต้น^๑ ดังนั้น ธรรม ๔ ประการนี้ เป็นธรรมมีอุปการะมาก เป็นเครื่องช่วยให้สามารถสร้างสมความดีอื่นๆ ทุกอย่าง และช่วยให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในชีวิต บรรลุ ถึงความมั่งคั่งมั่งมี ปลอดภัยสันติสุขและเจริญรุ่งเรืองในชีวิต

ราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า คำว่า “พัฒนา” ในภาษาไทย มาจาก “วฑฺฒน” ในภาษาบาลี และ “วรณ” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ความเจริญ^๒

ดิเรก ฤกษ์หรั่ง กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการ (Process) ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคลเป้าหมาย มุ่งให้เกิดความเสมอภาคและกระบวนการ กระจายอย่างเป็นธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดขอบข่ายระหว่างคนรวยและคนจนน้อยที่สุด ทั้งนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา สามารถที่จะกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลง มีโครงสร้างและระบบที่เหมาะสม ตลอดจนการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างบังเกิดผล^๓

สมพร เทพสิทธิ์ ให้แนวคิดในการพัฒนาว่า “การพัฒนาเป็นการทำให้เกิดความเจริญขึ้นหรือดีขึ้น ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจจึงจะเรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์ เพราะชีวิตประกอบด้วยกายและจิตใจ ฉะนั้น หากได้รับการพัฒนาจะขาดส่วนหนึ่งไป ก็ไม่สามารถที่จะเรียกว่า เป็นการพัฒนาที่ดีหรือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์” ^๔

สนธยา พลศรี ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาว่า ^๕

๑. การทำให้ดีขึ้น เจริญก้าวหน้าขึ้นโดยไม่หยุดนิ่ง
๒. การเปลี่ยนแปลงจากสภาพไม่น่าพอใจ ไปสู่สภาพน่าพอใจอย่างมีระบบ
๓. การกระจายรายได้ของบุคคลในชุมชน
๔. กระบวนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
๕. กระบวนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของชนบท ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม
๖. กระบวนการจัดการองค์การทางสังคมที่มีสมรรถภาพดีกว่า
๗. การปรับปรุงระบบสังคมให้ทันสมัย
๘. การเพิ่มขีดความสามารถของสังคมอย่างสูงสุด
๙. การเปลี่ยนแปลงในระบบทั้งคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม
๑๐. การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางหรือวางแผนไว้ล่วงหน้า

^๑ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) , ธรรมและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๒ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ , (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๗๙.

^๓ ดิเรก ฤกษ์หรั่ง, การพัฒนาชนบท : เน้นการพัฒนาสังคมและแนวความคิดเห็นความจำเป็นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒.

^๔ สมพร เทพสิทธิ์, การพัฒนาแบบยั่งยืน (กรุงเทพมหานคร: สมชายการพิมพ์, ๒๕๓๖), หน้า ๓.

^๕ สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๘

๑๑. การสร้างความเสมอภาคทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระหว่างชุมชนต่างๆ

๑๒. การปรับปรุงเงื่อนไขต่างๆ ที่สังคมไม่พึงปรารถนา

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^๖

จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๒ ด้าน คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระดับประชาธิปไตย^๗

จรีพร บวรผดุงกิตติ ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพนักงานนั้น ผู้ให้บริการควรมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม (Competency) เป็นที่ยอมรับ และตรงตามที่ผู้รับบริการคาดหวัง (Acceptability) ถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านจริยธรรม และวิชาการ (Appropriateness) เพื่อให้ผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Effectiveness) มีความปลอดภัย (Safety) ประหยัดและคุ้มค่า (Efficiency) การเข้าถึงบริการ หรือมีบริการให้เมื่อต้องการ (Accessibility) มีความต่อเนื่องของการดูแล (Continuity) เป็นสิ่งที่สำคัญ^๘

ชาญชัย อาจินสมภาร ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนารูปแบบ คือ ผู้รับผิดชอบสำหรับการสั่งการ การบริหารและการนิเทศงานรวมถึงการเป็นเจ้าของ ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้เพื่อทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่สามารถสนองตอบได้^๙

^๖ กิริติ ยศยิ่งยง (ดร.), การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๗ จิระ หงส์ลดารมภ์, แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

^๘ จรีพร บวรผดุงกิตติ, “สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น,” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒).

^๙ ชาญชัย อาจินสมภาร (ดร.), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม, หน้า ๘๑.

เชาว์ โจนแสง ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗ ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมาก องค์การนั้นก็จะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้^{๑๐}

บุญเลิศ ไพรินทร์ ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลอันอาจได้แก่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติและรวมถึงการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย^{๑๑}

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า หมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์การ^{๑๒}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาอบรมไปตามจรีต ๖ และที่สำคัญ คือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้า

^{๑๐} เชาว์ โจนแสง, องค์การและการจัดการ หน่วยที่ ๗, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙๓.

^{๑๑} บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๒} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

มาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๑๓}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่ามนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตัวเองชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิต คือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะแตกต่างจากคำว่า การพัฒนามนุษย์ สองคำนี้ไม่เหมือนกันทีเดียว ในเวลานี้เราเน้นการพัฒนาคน เราต้องเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนามนุษย์ ที่ต่างจากคำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคนในฐานะเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง เราควรหันมาสนใจในการพัฒนามนุษย์มากกว่า เมื่อเราพัฒนาเขาเหล่านั้นได้แล้วก็เหมือนกับเป็นทุน เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป^{๑๕}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เขียนไว้ในหนังสือ การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ แต่ไม่ใช่เป็นคำกล่าวตามหลักพระพุทธศาสนา ถ้าจะให้ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาจะต้องพูดว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก ถ้าไม่ฝึกแล้วหาประเสริฐไม่ การฝึกก็คือทำให้พัฒนาขึ้นด้วยสติปัญญาเป็นต้น มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เพราะเหตุใด เพราะมนุษย์อาศัยสัญชาตญาณได้น้อย ไม่เหมือนสัตว์ประเภทอื่น ซึ่งเกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณ แม้แต่คลอดออกมาวันนั้น อย่างลูกห่าน ก็เดินได้เลย วายน้ำได้ทันที หากินได้ทันที แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนา โดยเฉพาะสิ่งที่เรียกว่าปัญญามาใช้ดำเนินชีวิต แทนที่จะอยู่อย่างสัตว์อื่นที่เป็นตามสัญชาตญาณ แต่มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่รู้ตัว ไม่รู้หลักการ ไม่รู้ธรรมชาติอันนี้ การเรียนรู้ การฝึก การหัดนั้นจำเป็นเพื่อให้ตัวดำเนินชีวิตอยู่ได้ก็เรียน ก็ฝึก ก็หัดไปด้วยความจำเป็นจำใจ พอทำได้ก็หยุดฝึก จึงไม่พัฒนาเท่าที่ควร ถ้าเขารู้ธรรมชาติแห่งชีวิตของตนเอง รู้หลักการของชีวิตมนุษย์อย่างนี้แล้วว่า ชีวิตที่ดีของมนุษย์ได้มาด้วยการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา ต้องมีสิกขา ถ้าเราฝึกฝนพัฒนาเรียนรู้อยู่เรื่อยชีวิตของเราก็จะดีงามจนมีชีวิตที่ประเสริฐ^{๑๖}

^{๑๓} พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^{๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๑.

^{๑๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๑๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

จากความหมายข้างต้น อาจแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาออกได้เป็น ๓ กลุ่ม ตามลักษณะแนวคิด ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต (Growth) คือ เป็นการเพิ่มผลผลิต ซึ่งกระทำโดยระบบสังคมร่วมกับสิ่งแวดล้อม เช่น การผลิตข้าวเพิ่มขึ้น การสร้างถนน สะพาน เขื่อน เป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบกระทำการ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม ระบบการเมือง และระบบบริหาร

กลุ่มที่ ๓ มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาเป็นการเน้นถึงวัตถุประสงค์หลัก ถ้าเป็นการบริหารก็ต้องบริหารด้วยวัตถุประสงค์ คือการทำงานที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์เป็นหลัก กล่าวคือ การพัฒนาต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการที่ได้รับความเห็นชอบหรือการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญ โดยมี การวางแผนเพื่อหามาตรการในการปฏิบัติให้หลุดพ้นจากความทุกข์ยากที่ไม่พึงปรารถนา โดยการชักชวนหรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นความพยายามที่ตั้งใจกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมของประชากรเป้าหมาย โดยโครงการที่วางขึ้นนั้นเพื่อปฏิบัติการให้บรรลุผลตามเป้าหมายด้วยกลวิธีการทำงานพัฒนาต่างๆ

พระไพศาล วิสาโล ได้กล่าวถึงภาพรวมของการพัฒนาประเทศเชิงบุคคลว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น ปราศจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ ในทางเศรษฐกิจมีการจัดระเบียบหรือองค์กรทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม หลักพุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุเป็นปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคลนั้นจึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๗}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายว่า พัฒนาสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มี การกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)^{๑๘}

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลกรไว้ว่า หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง^{๑๙}

^{๑๗} พระไพศาล วิสาโล, พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ม.ป.ป.), หน้า ๕๑.

^{๑๘} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

^{๑๙} Edwin B. Flippo, Management: A Behavioral Approach, (Boston: Allyn & bacon, 1971), p. 8.

เมกกินสัน (Megginson) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่^{๒๐}

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคมพอสรุปได้ว่า การพัฒนาสังคมมีแก่นสารอยู่ที่การพัฒนาคน และการพัฒนาคนนั้นจะมีความสำคัญอยู่ ๒ ประการ ดังนี้ ๑) การพัฒนาให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีความสามารถสูง สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจปัญหาเกี่ยวกับตนเอง และปัญหาอันเกี่ยวกับส่วนรวมได้ ๒) พัฒนาค้นให้มีทักษะ สามารถดำเนินกิจการของสังคมได้โดยสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นคน^{๒๑}

เดชา เปรมฤดีเลิศ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคมพอสรุปได้ว่า การพัฒนาสังคม มีความสำคัญทางเศรษฐกิจอย่างมาก เพราะการพัฒนาสังคมเป็นการมุ่งพัฒนาส่วนต่างๆ ของสังคมหรือประเทศให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจพร้อมทั้งพยายามแก้ไขผลกระทบและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเศรษฐกิจ^{๒๒}

พระไพศาล วิสาโล ได้กล่าวถึงการพัฒนาแบบพุทธไว้ว่า การพัฒนาสังคมที่จะก่อให้เกิดสันติสุขต้องเป็นการพัฒนาที่ถ่อมมนุษย์เป็นสาระ โดยมุ่งให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคม พัฒนาการของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ภาวนา คือการทำให้เจริญ ซึ่งมีความหมายต่างจาก วัฒนธรรม ที่แปลว่า รก การพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนา คือ การทำให้สังคมนั้นมีภาวะที่เอื้อให้บุคคลมีชีวิตที่ดีงาม หมายถึงชีวิตที่ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความบีบคั้นรัดรั้งทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สามารถที่จะกำหนดความเป็นอยู่ของตนด้วยสติปัญญาและความพากเพียรของตน ชีวิตเช่นนี้ย่อมไม่ถูกกดดันครอบงำให้จำกัดอยู่กับตัวเอง จึงมีจิตใจเป็นอิสระและแผ่กว้างไปยังเพื่อนมนุษย์และสรรพชีวิต ภาวะชีวิตดังกล่าวในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อิศรภาพ ซึ่งแปลว่าความเป็นใหญ่ในตนเอง^{๒๓}

สรุปได้ว่า การพัฒนาสังคม หมายถึง การกระทำเพื่อมุ่งปรับปรุงส่งเสริมให้คนที่อยู่ร่วมกันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การพัฒนาสังคม มีความสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของคนในสังคมสามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจปัญหาเกี่ยวกับตนเอง และปัญหาเกี่ยวกับส่วนรวมได้ ซึ่งการพัฒนานี้ต้องพัฒนาที่ตนเองก่อน เพราะพื้นฐานของสังคมที่ดีจะต้องอยู่บนหลักของพระพุทธศาสนา ส่วนประกอบของสังคมที่สำคัญคือ มนุษย์หรือคน สังคมจะดี คนที่อยู่ในสังคมนั้นได้รับการพัฒนาดีแล้ว

การพัฒนาชุมชนเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งที่พระภิกษุสงฆ์ผู้เป็นเจ้าอาวาสแต่ละวัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ชุมชน และมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางด้านจิตใจ เป็นที่ยึดเหนี่ยวศรัทธาของ

^{๒๐} Leon C. Megginson, *Personnel: A Behavioral Approach to Administration*, (Homewood : Richard D Urwin, 1969), p. 307.

^{๒๑} อุทัย หิรัญโต, *หลักสังคมวิทยา*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒), หน้า ๖๔.

^{๒๒} เดชา เปรมฤดีเลิศ, *ความเข้าใจเบื้องต้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔๘-๕๐.

^{๒๓} พระไพศาล วิสาโล, *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘-๑๙.

ชาวชุมชนจึงสามารถที่จะนำพาให้ประชาชนในชุมชนนั้นๆ ร่วมมือกันเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนนั้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนทั้งด้านความเป็นอยู่ การศึกษา สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านต่างๆ ภายในชุมชน รวมถึงการเป็นตัวแทนประชาชนในชุมชนในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำพาชุมชนให้เจริญในทุกๆ ด้านนั่นเอง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารเพื่อค้นหาความหมาย หลักการ องค์ประกอบ วิธีการ แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ทั้งจากเอกสารของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำมาแสดงได้เป็นลำดับดังนี้

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน ได้ให้ความเห็นในการพัฒนาชุมชน ว่า “การพัฒนาชุมชน คือ ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกด้าน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด และเสริมด้วยการช่วยเหลือจากภายนอกเท่าที่จำเป็น” ^{๒๔}

อาเธอร์ ดันแฮม (Arthur Dunham) ^{๒๕} กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือ การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่น และดำเนินงานไปในแนวทางที่ตนเองต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตนเองและร่วมมือกันดำเนินงานและต้องได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือทางด้านการวิชาการจากหน่วยงานภายนอก

องค์การสหประชาชาติ (UNESCO) ^{๒๖} ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาชุมชน เป็นขบวนการซึ่งประชาชนทั้งหลายได้พยายามรวบรวมกันทำเองและมาร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อที่จะทำให้สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของชุมชนนั้นๆ เจริญดีขึ้นและผสมผสานชุมชนเหล่านั้นเข้าเป็นชีวิตของชาติและเพื่อที่จะทำให้ประชาชนอุทิศกาย ใจ ความคิด ความรู้ และทรัพย์สินเพื่อความเจริญเติบโตของชาติอย่างเต็มที่

องค์การบริหารวิเทศกิจของสหรัฐอเมริกา (USAID) ^{๒๗} ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาชุมชน เป็นขบวนการแห่งการกระทำทางสังคม ซึ่งประชาชนในชุมชนนั้นร่วมกันจัดการวางแผนและลงมือกระทำการเอง พิจารณาให้รู้ชัดว่า กลุ่มหรือเอกชนมีความต้องการหรือขาดแคลนอะไร มีปัญหาอะไรซึ่งเป็นปัญหาร่วมกัน แล้วจึงจัดทำแผนเพื่อขจัดความขาดแคลนหรือบำบัดความต้องการ หรือแก้ปัญหาต่างๆ โดยที่พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้นๆ ให้มากที่สุดและถ้าจำเป็น อาจจะขอความช่วยเหลือจากภายนอก คือ รัฐ หรือองค์กรอื่น เพียงเท่าที่จำเป็น

^{๒๔} วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, การพัฒนาชนบทไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๖.

^{๒๕} Arthur Dunham, Community Development : a Selected Bibliography, (Michigan : University of Missouri-Columbia, 1964), p. 30.

^{๒๖} UNESCO, Report of the Director General on the Activities of the Organization, (UNESCO Publication, 1977), p. 56.

^{๒๗} USAID, USAID Project Profiles: Children Affected by HIV/AIDS, (United States : Agency for International Development, 2001), p. 73.

จิรพรรณ กาญจนะจิตร^{๒๘} ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนว่า กลุ่มบุคคลหลายๆ กลุ่มที่มารวมกันอยู่ในอาณาเขตเดียวกัน และผู้คนเหล่านั้นมีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสังสรรค์กัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน และมีวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน

การพัฒนาชุมชน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก มุ่งเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม หรือสถานะทางกายภาพซึ่งสมาชิกในชุมชนนั้นอาศัยอยู่ ประการที่สอง มุ่งเน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน จากสภาวะหรือสถานการณ์อันเก่าแก่ ล้าสมัย ให้มาสนใจและทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อจะได้เป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความคิดก้าวหน้า และมีความสำนึกในการที่ตนเป็นสมาชิกของชุมชน เพื่อความเจริญของตนเอง และชุมชน มีความรับผิดชอบในกิจกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อชุมชน ต่อประเทศชาติในที่สุด และในที่สุดให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเอง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน มีความคิดริเริ่ม และปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้นทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยรัฐบาลจะเข้าไปช่วยเหลือเมื่อเกินขีดความสามารถของประชาชน และร่วมมือกันทำเองได้ ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้เป็นหัวใจสำคัญของงานพัฒนาชุมชน ซึ่งคล้ายคลึงกับ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาชุมชน^{๒๙} ที่นำชัย หนูผล และ สุนิสา หนูผล กล่าวไว้ว่า^{๓๐} งานพัฒนาชุมชนนั้น มุ่งไปที่การพัฒนาคนให้มีศักยภาพ กลุ่มชน สิ่งแวดล้อม ทางด้านวัตถุ หรือสาธารณสมบัติ และพัฒนาสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความศรัทธาในตัวเองว่า เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด และมนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน คือ การเข้าไปช่วยเหลือในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสมาชิกในชุมชนนั้น รวมทั้งทัศนคติของชาวชุมชนให้เข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งทฤษฎีจากต่างประเทศนั้นแม้อาจเคยใช้ได้ผลต่อการพัฒนาชุมชนมาบ้าง แต่การนำมาใช้กับการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของประเทศไทย หากไม่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิตของคนไทย ผลสำเร็จอาจลดน้อยลง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนาชุมชนใดๆ ก็ตามต้องปฏิบัติในแบบแผนที่สอดคล้องกับชุมชนนั้นๆ เช่น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาชุมชนรากหญ้า ด้านรายได้ ความเป็นอยู่ และอาชีพ โดยพึ่งพาภาครัฐน้อยที่สุด เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือ

^{๒๘} จิรพรรณ กาญจนะจิตร, **การพัฒนาชุมชน (Community Development)**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๘), หน้า ๑๑.

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^{๓๐} นำชัย หนูผล และ สุนิสา หนูผล, **พัฒนาชุมชน หลักการและยุทธวิธี**, (เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, มปป.), หน้า ๒๙-๓๐.

วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้^{๓๑}

๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจ ไม่รู้สึกลัวถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน การสนทนากับลูกจ้าง การให้คำปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็ควรจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้าง จึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

๓) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้าง

^{๓๑} M.V.Moorthy, **Principle of Labour Welfare**, (General Printers & Publishers P.V.T. Limited, Calcutta, 1968), pp. 29-41.

อย่างดี และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้ น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

๔) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับ บุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการ จัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการ ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความ รับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับ หรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อ ลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่ จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การพัฒนาคุณภาพแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมาก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัว ลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้ได้เกี่ยวข้องกับการให้กฎหมายบังคับให้คุณภาพชีวิตแรงงานโดยตรง แต่เป็น การสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็นการ ป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

๖) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างใน กิจกรรมของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่ กิจกรรมของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะ มองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและไม่ได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

๗) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึง ผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จ ได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดี คงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคม แต่ละคนต้องได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่าใครควรจำทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรจะได้รับบริการบ้าง ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม

ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิดพัฒนาการของสังคม แต่ละสังคมและการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรมในอดีต การดูแล

คุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นหน้าที่ของครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้ครอบครัว ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับเศรษฐกิจฐานะของครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้เครือญาติ เพื่อนบ้าน จะทำหน้าที่ให้การดูแลสงเคราะห์แบบชั่วคราว จากลักษณะเช่นนี้จึงทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบในการจัดบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อกลุ่มคนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในลักษณะของการจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรดูแลรับผิดชอบ ในทางปฏิบัติรัฐจะดูแลรับผิดชอบเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีปัญหาแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะหน้าที่ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้คนทุกคนในสังคมได้รับบริการสังคมหรือบริการสวัสดิการสังคมของรัฐ ฉะนั้น สิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ ในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชนและรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่องานสวัสดิการสังคม ข้อสังเกต คือ ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม ” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจหน้าที่ที่ชอบธรรม ประกอบกับผู้นำรัฐที่ดี ต้องมีคุณธรรม ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธา เชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมวัฒนธรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม การจัดบริการสวัสดิการสังคมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตนเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means-Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่ารัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลบริการของรัฐในลักษณะนี้คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกันไป

ในปัจจุบัน กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาาร่วมกันที่สำคัญคือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบริการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดไม่ถึง

โปรแกรมการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งเชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนที่ขี้เกียจไม่ทำงานรอรับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานเสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ที่มีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจึงมีภาระความรับผิดชอบกับประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค ค .ศ. ๑๙๙๐ เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children= AFDC) และโปรแกรมที่จัดให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ สังคมไทยก็ได้ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในกลางปี พ .ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป รัฐจึงพยายามจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมกับคนทุกคนในสังคมแทนการจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า ซึ่งระบบบริการดังกล่าวจะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้นการจัดระบบสวัสดิการสังคมจึงไม่ใช่บทบาทของรัฐ เช่นที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหวรวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ให้กับกลุ่มของตนเองในลักษณะของกองทุนในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลัก เน้นรูปแบบการบริการจัดการที่มีความยืดหยุ่นคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทยจึงขึ้นอยู่กับประชาคมต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมต่อไป

Encyclopedia of Social Work^{๓๒} ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน

มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ระบุว่า

^{๓๒} Encyclopedia of Social Work, (New York : McGraw-Hill, 1971), p. 1446.

“สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้น พื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้ เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และ “การจัด สวัสดิการสังคม” (มาตรา ๓ วรรคสอง) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า การจัดบริการ สวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำนิยามความหมาย คำว่า “สวัสดิการสังคม (Social Welfare)” ไว้มากมาย ดังนี้

Friedlander and Apte^{๓๓} สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย และบริการซึ่งจะทำให้ การดำเนินการจัดบริการต่างๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่า สวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าจะดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ใน ที่สุด

นอกจากนี้ Matin and Penna^{๓๔} กล่าวว่า หากพิจารณาถึงความหมายของคำว่า สวัสดิการสังคมแล้วเน้นที่ “การที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)” ในด้านของสุขภาพ ความ มั่นคงปลอดภัย ความสมบูรณ์ด้านวัตถุ การมีส่วนร่วมและปัจจัยอื่น

งานสวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและ เอกชนเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์หรือกลุ่มชนที่รวมกันเป็นสังคมเป็นชาติ ผู้ไม่สามารถ ช่วยเหลือตนเองได้ให้มีความสุขทั้งกายและใจ ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่ อุตภาพ และความรู้ที่นำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต เพื่อความเรียบร้อยและความเป็นปึกแผ่นของสังคม

นอกเหนือจากความเป็นอยู่ของประชาชนโดยเพิ่มว่า สวัสดิการสังคมจะต้อง ประกอบด้วย หลักประกันและระบบการประกันภัย โดยให้ความหมายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็น ความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไปทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การพัฒนาระบบบุคคลและ กลุ่มต่างๆ พื้นฐานในเรื่อง สวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วยการมีหลักประกันรายได้ต่ำ มีการ จัดหาบ้านช่องที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการประกันสังคม

^{๓๓} Friedlander and Apte, **Social Work**, (New York : McGraw-Hill, 1980), p. 4.

^{๓๔} Matin and Penna, **Social Work**, (New York : McGraw-Hill, 1998), pp. 7-8.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์^{๓๕} สรุปว่า งานสวัสดิการสังคม คือ ระบบการบริการสังคมและสถาบัน เพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม ให้ได้รับความพอใจ ในมาตรฐานการดำรงชีวิตและสุขภาพ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และสังคมเปิดโอกาสให้เขาได้พัฒนาตนเองได้ภายใต้ความสามารถที่มีอยู่ ตลอดจนการสร้างเสริมสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของ ครอบครัวและชุมชน ยังรวมถึงกิจกรรมที่รับและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งในยามปกติและในยามที่เขาประสบปัญหาของตน ทั้งนี้ ด้วยอาศัยวิธีการสังคมสงเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้น สวัสดิการสังคมจึงหมายความว่าความรวมถึง กฎหมาย โครงการสิทธิประโยชน์และบริการ ซึ่งเป็นหลักประกันและแรงจูงใจให้เกิดการจัดสรรระบบ เพื่อการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมกำหนด สวัสดิการสังคมจึงมีขอบเขตครอบคลุม บริการต่างๆ มากมาย เช่น การรักษาความมั่นคงทางรายได้ การศึกษา การพัฒนา การแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาเมือง ที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมทำให้เกิดการจัดสรรบริการโดยตรงแก่บุคคล กลุ่มและชุมชน เพื่อการคุ้มครองบุคคลทุกกลุ่มอายุ กลุ่มอาชีพและกลุ่มรายได้ โดยผู้ที่สมควรได้รับสวัสดิการมีได้หมายถึงเฉพาะแต่คนยากจนเท่านั้น แต่หมายถึงคนที่ไม่ยากจน ที่มีปัญหาความเดือดร้อนด้วย สวัสดิการสังคมจึงต้องเป็นสิ่งที่ให้กับทุกคนที่สมควรจะได้รับ

จากความหมายสวัสดิการสังคมที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการสังคมที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน รูปแบบการให้ความช่วยเหลือมีทั้งที่ให้เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลหรือการให้บริการ โดยความช่วยเหลือหรือบริการอาจเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาสาธารณสุข ที่อยู่อาศัยการประกันรายได้ การจ้างงาน นันทนาการ และบริการสังคมอื่นๆ

นิคม จันทรวิทุร ให้ความเห็นว่า สวัสดิการสังคมหมายถึงโครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่งและยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสบภัยต่างๆ โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐเรียกว่า การประชาสงเคราะห์ สำหรับโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน เรียกว่า การสังคมสงเคราะห์ การสวัสดิการสังคม เป็นโครงการที่ได้รับประโยชน์ ไม่ต้องออกเงินสมทบโดยได้เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของรัฐและการบริจาค ในกรณีที่โครงการที่ดำเนินการองค์กรเอกชน โดยทั่วไปการนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมในลักษณะที่ ๓ มักจะเป็นที่รู้จักและง่ายต่อการเข้าใจเพราะรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ดำเนินงาน

^{๓๕} ธีระ ศรีธรรมรักษ์, รายงานการวิจัย เรื่องอนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘-๑๙.

ระบบสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act 1935) ซึ่งแบ่งสวัสดิการสังคมเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- บริการสังคม (Social Insurance)
- บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance)
- บริการสังคม (Social Services)

๔. การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) นักวิชาการที่นิยามความหมายสวัสดิการทางสังคมเป็นสถาบันทางสังคม ได้แก่ Federico) อธิบายว่าสวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการหนึ่งในสังคมในขณะที่ทุกสังคมมักประกอบด้วยอย่างน้อย ๕ สถาบันหลัก ได้แก่

๑. สถาบันครอบครัว
๒. สถาบันการศึกษา
๓. สถาบันศาสนา
๔. สถาบันการเมือง
๕. สถาบันเศรษฐกิจ

สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ ๖ ที่มีการทำหน้าที่อย่างสำคัญและเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันสังคมทั้ง ๕ สถาบันข้างต้น

Goode W. ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคมเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือโดยจัดสรรให้ในรูปของสิ่งของและบริการไปสู่บุคคลกลุ่มคนต่างๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โบสถ์ สหภาพแรงงานและรัฐ กู๊ดดีเชื่อว่าสวัสดิการสังคมต้องปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้เช่นเดียวกับเป็นการปกป้องสังคมจากผู้ยากไร้ด้วย

P.Nelson Reid ให้คำนิยาม สวัสดิการสังคมว่า คือความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรมทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบโดยผ่านนโยบายและแผนงานของรัฐเพื่อตอบสนองต่อแผนงานสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในสังคม

Rocheore กล่าวว่าสวัสดิการสังคมหมายถึง ระบบการจัดสรรของสังคมให้กับคนในสังคมที่มีความจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้องปกป้องกลุ่มคน ที่เดือดร้อนและจำเป็น ขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคม องค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการสังคมที่สำคัญมี ๔ อย่าง ได้แก่

๑. ระบบการให้การสงเคราะห์
๒. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
๓. สถาบันทางสังคม
๔. กฎเกณฑ์การให้การสงเคราะห์

การจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอาศัยสถาบันทางสังคม โครงสร้างทางสังคมที่มีอยู่จริง เช่น ครอบครัว โบสถ์ วัด ชุมชน เผ่า รัฐ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอยู่จริง มักทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและจำเป็นอยู่แล้ว หากสถาบันทางสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับสมาชิกของตนเองก็จะนำไปสู่สังคมสวัสดิการ (Welfare Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการจัดระเบียบทางสังคมโดยใช้สถาบันทางสังคมต่างๆ ในสังคมให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดี

อย่างไรก็ตาม ใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคมอาจมีข้อโต้แย้งว่า องค์กรทางสังคมหรือสถาบันทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ควรรกำหนดเป็นหน้าที่ของรัฐมากกว่า เพราะรัฐสามารถใช้อำนาจหน้าที่จากการสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยใช้กลไกของรัฐที่มีอยู่ผ่านทางนโยบาย แผนงานและมาตรการต่างๆ ของรัฐ การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิและความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม (Rights and Equity)

ป่วย อังภากรณ ได้เขียนบทความเรื่อง “คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาสู่เชิงตะกอน” ซึ่งกล่าวถึงชีวิตของคนแต่ละคน จะต้องได้รับการสวัสดิการสังคมตั้งแต่เมื่ออยู่ในครรภ์มารดา การได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ การคลอดจากครรภ์มารดาอย่างปลอดภัย การได้รับวัคซีนตามวัย เมื่อเติบโตถึงวัยเรียนก็ได้รับการศึกษาจากรัฐ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เมื่อจบก็มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและสังคมเมือง มีครอบครัวก็สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ บทความดังกล่าว กล่าวถึงบริการสังคมพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้กับสมาชิกทุกคนในสังคมและควรมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลงานดังกล่าว สะท้อนสวัสดิการสังคมที่คนไทยพึงได้รับจากรัฐ

วันทนี วาสิกะสิน เห็นสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม เพราะคำว่าสวัสดิการหรือสวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดีกินดี (Social Well-Being) ของทุกคน ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ตามปณิญาสากลขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน กำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการบริการต่างๆ ไว้ให้ และความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่าหมายถึงอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นปัจจัยพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถาบันพยาบาลสำหรับประชาชน เมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่หรือในชนบทที่ห่างไกล

ปัจจุบันนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม มักจะแยกสวัสดิการทางสังคมออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑. สวัสดิการเศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีของคนในสังคม เช่น มีรายได้ ทรัพย์สินที่ครอบครอง สถานะทางภาษีและดัชนีอื่นๆ (รายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัว)

๒. สวัสดิการที่ไม่ใช่เศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีมีสุขของคนในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางชีวะภาพ สภาพอารมณ์จิตใจและสภาวะมาตรฐาน ดังนั้น คนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพที่ไม่ดี (ทั้งกายและจิตใจ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับบริการทางสังคม จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ความหมายของสวัสดิการทางสังคม โดยเน้นสิทธิความเท่าเทียมกันที่จะได้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม

คำว่า สวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง The state of condition of doing or being well; good fortune, happiness of well being (of a person community, or thing), prosperity. อาจแปลได้ว่า “สภาพของการที่บุคคลหรือ ชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข”^{๓๖} ตามความหมายนี้เป็นความหมายของ คำว่า สวัสดิการโดยทั่วไป ซึ่งกล่าวถึงสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านวัตถุหรือจิตใจที่จะมีผลทำให้ตัวบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะมีผลให้ชุมชนนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง มีความสมบูรณ์พูนสุขในที่สุด

ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ.๒๔๙๐ ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน^{๓๗}

สุวิทย์ ยี่วรพันธ์ ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานไว้ว่า หมายถึง การอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง เป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่

^{๓๖} ปิยะนุช สุขศรี, “การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง : ศึกษากรณีสวัสดิการประเภทเงินตรา”, วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

^{๓๗} ชูชาติ ชมพุดำ, “ทัศนคติของนักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐).

เป็นมูลเหตุ จูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน^{๓๘}

วิจิตร ระวังค์ ให้ความหมาย คำว่า สวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย^{๓๙}

โดยสรุปของคำว่าสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน และที่ภาครัฐสนับสนุน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมของสังคมมนุษย์ เกิดขึ้นมาควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สังคมมนุษย์ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กิจกรรมหรืองานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในทางทฤษฎีได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การจัดสวัสดิการ ไว้มากมายหลายแนวคิด ดังนี้

คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) มีความหมายอย่างเดียวกัน แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน คำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการสาธารณะ หรือราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจ หรืออุตสาหกรรม โดยเหตุนี้ เราจึงเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในหน่วยราชการว่า ผู้บริหาร ในขณะที่บริษัทห้างร้าน เรียกว่า ผู้จัดการ เนื่องจากระบบการบริหารส่วนตำบลเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์และความสุขแก่มหาชน และเรียกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโดยรวมๆ ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ขั้นตอนการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษา มากมายหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความหมายของการบริหาร ไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าว ว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของ

^{๓๘} สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์, ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน จัดโดย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๒๐, (เอกสารโรเนียว) หน้า ๑.

^{๓๙} วิจิตร ระวังค์, สวัสดิการอุตสาหกรรม เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาสวัสดิการแรงงาน ๑, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ.๒๕๒๐).

ผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารได้สำเร็จมี ๕ ประการ ตามคำย่อของภาษาอังกฤษ ว่า POSDC ดังนี้ คือ

๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ

๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๔๐}

จันทรานี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คือ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Sciences) ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ในหนังสือที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้ให้ความหมายของการบริหารหลายอย่าง เช่น “การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” ความหมายนี้เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตัวเอง แต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำ ภายในสภาพองค์กรที่กล่าวมานี้ ทรัพยากรด้านบุคคล จะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม “การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล” ตามความหมายนี้ การบริหาร ได้แก่ กิจกรรมในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัตถุ ให้บรรลุเป้าหมายของ

^{๔๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ- มหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

องค์การด้วยดี “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และวัตถุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
องค์การด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล”^{๔๑}

ดิน ปรัชญพฤทธิ กล่าวถึงความสำคัญการบริหารไว้ว่า เมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่
เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถ มีการ
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างพวก และเผ่าเดียวกันโดยมีจารีตประเพณี และวัฒนธรรมเป็นเครื่อง
กำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น
มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ และ
ความเชื่อถือ ทั้งนี้ ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์การ และเกิดความสงบสุข
ขึ้นในสังคมนั้น อาจสรุปถึงความเจริญเติบโต และความสำคัญของการบริหารได้ดังนี้ คือ

๑. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้
มนุษย์ดำรงชีพอยู่รวมกันได้อย่างผาสุก

๒. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงาน
ด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้า
ทางวิทยาศาสตร์ Technology ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้า
รวดเร็วยิ่งขึ้น

๔. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของ
สังคมในอนาคต

๖. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้น
ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมทางการเมือง
อยู่เป็นอันมาก

๗. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจะต้อง
คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนัก
บริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร

๘. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการ
บริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด^{๔๒}

สมคิด บางโม ได้อธิบาย องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อ
องค์การ ดังนี้^{๔๓}

^{๔๑} จันทราณี สงวนนาม , อ่างใน ศิริยา โถแก้ว , “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา
โรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ ”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๙).

^{๔๒} ดิน ปรัชญพฤทธิ, *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหาร เล่ม
๑*, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

^{๔๓} สมคิด บางโม, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

๑ . วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มี ประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒ . ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไป ถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓ . มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ M's หรือ ๖ M's ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้ว ไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔ . ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น สิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุ เป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถของ องค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มี อยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

เบรื่อง กิจรัตน์กร ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการ หรือการบริหารและการ จัดการ โดยภาพรวมการบริหารและการจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และ กิจกรรมงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยคำว่า การบริหาร Administration ใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นหนักการกำหนดนโยบายที่สำคัญ และกำหนดแผนซึ่งเป็นค่านิยมใช้ ในการบริหาร ส่วนคำว่า การจัดการ Management เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้^{๔๔}

ดอน เฮลลรีเกิล (Don Hellriegel) กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๔๕}

^{๔๔} เบรื่อง กิจรัตน์กร, **การจัดการอุตสาหกรรมและการผลิต**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ พระ นคร, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑.

^{๔๕} Don Hellriegel, **Management**, 3rd ed., (Addison - Wesley Publishing Company. Inc., 1982), p. 6.

เดล โยเดอร์ (Dale Yoder) กล่าวว่า หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๔๖}

แชมป์แมน (E.N. Chapman) กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivation) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๔๗}

เดบริน และ ไอร์แลนด์ (Dabrin & Ireland) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการจตุตถการ การนำ และควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๔๘}

เฮอร์เบิร์ต เอ. ซิมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงาน จนสำเร็จตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว และกิจกรรมความร่วมมือของกลุ่มต้องการประสบความสำเร็จต่อส่วนรวม^{๔๙}

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คำว่า การบริหาร มีความหมายได้หลายนัย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาการบริหารจากแง่มุมใด ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากฐานคิดที่ว่า การบริหารเป็นกิจกรรม หรือมิฉะนั้นก็เป็นกระบวนการ แต่ไม่ว่าจะคิดจากฐานคิดใด ความหมายของการบริหารจะครอบคลุมใน ๓ เรื่องต่อไปนี้ คือ เป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ อย่างไรก็ตาม การบริหารจะอาศัยแต่ศาสตร์เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องอาศัยศิลป์ควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง นอกจากนั้น การบริหารถือว่าเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านสูง ผู้ที่มีบทบาทและรับผิดชอบการบริหารก็คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางของ

^{๔๖} Dale Yoder, *Personnel Principles and Policies*, 4th ed., (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc. 1956), p.7.

^{๔๗} E.N. Chapman, *Supervisor Survival Kit*, 2nd ed., (California : Science Research Associates Inc.,1995), p. 3.

^{๔๘} Dabrin & Ireland, *Ernest Dale Management, Theory and Practice*, (New York : Mc Garw-Hill Book co., 1972), p. 4.

^{๔๙} Simon, Smithburg & Thompson, *Public Administration*, 14th ed., (New York : Alfred A.Knope, 1971), p. 3.

องค์การและนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การบริหาร การจัดสวัสดิการของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือความไร้ประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงาน แนวคิดทฤษฎีการบริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายการร่วมประสานงาน และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ โดยอาศัยทรัพยากรที่สำคัญในองค์การมาช่วยในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยจัดตามความพอใจของนายจ้าง ต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล ปัจจุบันสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างและชุมชนตลอดจนองค์กรของลูกจ้างจากรายงานขององค์การสหประชาชาติ เรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานเป็น ๓ ระยะ ดังนี้^{๕๐}

๑) ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer Paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลกมีการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงานอุตสาหกรรม สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชน ต้องจัดหาหน้ะเดินทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชน หรือนำเอาลูกจ้างจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปใช้ จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

๒) ระยะที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน (Legislative Requirements) ต่อมาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับ เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแรงงานแบบทำบุญหรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลง และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน มีสวัสดิการแรงงานเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

^{๕๐} บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, “โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม”, ๒๕๕๒, หน้า ๕-๘.

๓) ระยะที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะไม่กี่ปีมานี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัด แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม ที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่โรงงานอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบๆ สถานประกอบกิจการหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอกด้วย ทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว แบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้ เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้าย เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมการจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จึงได้ออกข้อชี้แนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ฉบับที่ ๑๐๒ ปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งกำหนดหลักการว่า ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อนและสันทนาการ รวมทั้งการรับ-ส่งลูกจ้างจากที่พักไปทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอาจจัดโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบกิจการเองหรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลส่วนกลางก็ได้^{๕๑}

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการแรงงานมีขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ และปัจจุบันก็มีกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ก็ยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการแรงงานไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัว

^{๕๑} International Labour Office, *Health and Housing of Workers*, (Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations, Geneva, 1970), p. 231.

ลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่าย ทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หาก รัฐบาลจะได้ส่งเสริม ให้นายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

๒.๒.๒ ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในสถาน ประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ สวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจลักษณะ ชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอน บุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีจิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกกรุงรัง เนื่องจาก สภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทาง ครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจ อาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน ขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่น่านำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการ แรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหานานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ ๓ ประการ คือ

๑. ในขณะทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน

๒. นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงานก่อนและหลังทำงาน แต่ยังอยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดรับประทานอาหาร กลางวัน เป็นต้น

๓. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น เมื่อสวัสดิการแรงงานมี ผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงาน ที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑) ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย

๑.๑ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้ลูกจ้างมี เวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพการ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจขณะปฏิบัติงาน

เป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานโดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

๑.๒ ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด เพื่อบริการลูกจ้างในเวลาที่พักจากการทำงาน

๑.๓ บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

๒) ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่งจัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยารักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักอาศัยการสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

๒.๒.๓ ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

๑. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

๒. สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น ๑๐ ประเภท คือ^{๕๒}

๑) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

๒) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

๓) สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิตเงินบำนาญ เป็นต้น

^{๕๒} สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๔๖.

๔) สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย เป็นต้น

๕) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน เป็นต้น

๖) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

๗) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

๘) สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

๙) โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เปียขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

๑๐) สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

๑. สวัสดิการประเภทเงินตรา

เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประจำแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการทำงานจำเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการ ซึ่งได้แก่ ค่าล่วงเวลา โบนัส เปียขยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เงินสะสม เงินบำเหน็จเงินช่วยเหลือต่างๆ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

๑.๑ ค่าล่วงเวลา

ลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ กรณีลูกจ้าง ได้รับค่าจ้างตามผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่า ของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้^{๕๓}

^{๕๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

๑.๒ โบนัส (เงินรางวัลประจำปี)

นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบกิจการมีผลกำไร หากปีใดผลประกอบกิจการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัส ตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้ การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบ ที่ลูกจ้างทำงานมาด้วยความดี มีความประพฤติเหมาะสม จึงไม่ใช่ค่าจ้าง^{๕๔} อันเป็นการเชื่อมโยงผลตอบแทนของลูกจ้างเข้ากับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับของผลงานอายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือน เดือนสุดท้ายอาจจะให้ในอัตรา ๐.๕-๒ เท่าของเงินเดือน การจ่ายโบนัส จะทำให้ลูกจ้างคิดว่าได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง จะสามารถปรับปรุง และสร้างความสัมพันธ์อันดี จูงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้าง จะทำให้รักษาลูกจ้างไว้ให้ทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น^{๕๕} สำหรับเงินรางวัลประจำปีนั้นจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่ร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งมาตลอดปี ทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ ลูกจ้างทุกคนจะได้รับเงินรางวัลประจำปีเท่ากับค่าจ้าง ๕๐ วัน หากลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า ๓๖๕ วัน จะได้รับตามสัดส่วนของอายุงาน และสัดส่วนการลาที่นายจ้างกำหนด ซึ่งพิจารณาจากสถิติการลา การมาทำงานสม่ำเสมอ ความประพฤติและความร่วมมือตามปกติ นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยังมีสถานภาพเป็นลูกจ้างอยู่ โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ เช่น ระเบียบข้อบังคับกำหนดว่า จำเลย (นายจ้าง) จะจ่าย โบนัสแก่พนักงานในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม และวันที่ ๑๕ มกราคมของปี ถัดไปโดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย^{๕๖} แม้ประกาศของจำเลยเรื่องการจ่ายเงินโบนัสจะได้ประกาศตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ก็ตาม แต่ข้อความในประกาศกำหนดว่า จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๙ คำว่าพนักงาน ย่อมหมายถึงผู้ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ในวันกำหนดจ่ายเงินโบนัส เมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ความเป็นลูกจ้างของโจทก์ก็ย่อมสิ้นไปก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์^{๕๗}

๑.๓ เบี้ยขยัน

เบี้ยขยันจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงาน ไม่ลา ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน อาจจะกำหนดเวลา ๓ เดือน ติดต่อกันมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันเป็นเงินร้อยละ...ของเงินเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งนายจ้างอาจจ่ายให้ในเดือนถัดจากที่ครบเวลาสามเดือนดังกล่าว เบี้ยขยันเป็นเงิน

^{๕๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕/๒๕๒๔.

^{๕๕} ัญญา ผลอนันต์ , คำจ้างและสวัสดิการยัดหย่น , (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔ , ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

^{๕๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

^{๕๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงาน จะได้เพิ่มมากขึ้นหรือน้อยอยู่ที่ความขยัน ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง^{๕๘}

๑.๔ ค่าครองชีพ

ค่าครองชีพ จ่ายให้ลูกจ้างระดับต้น-กลาง อาจจ่ายให้อัตรา ๑๕๐-๒๐๐ บาท หรือ ๓๐๐-๔๐๐ บาท หรือ ๕๐๐ บาท ขึ้นไปหรือจ่ายร้อยละ ๕ ของเงินเดือน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเป็นค่าจ้าง^{๕๙} จ่ายเฉพาะ ๔ จังหวัดในภาคใต้ หากย้ายออกจะไม่ได้รับเป็นค่าครองชีพ^{๖๐} ค่าครองชีพ ที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับ แม้ได้รับเป็นประจำทุกเดือน ไม่ใช่ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้จ่ายให้ แต่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย^{๖๑}

๑.๕ ค่าอาหาร

ค่าอาหาร จ่ายให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้าง อาจให้วันละ ๕-๑๐ บาท หรือวันละ ๑๒-๒๐ บาท หรืออาจจะจัดให้ข้าวเปล่าให้ฟรีพร้อมกับเงินดังกล่าว หรืออาจจะเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๕๐-๑,๐๐๐ บาท เงินค่าอาหารไม่ใช่ค่าจ้าง ถือเป็นเงินสวัสดิการ^{๖๒} ค่าอาหารนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่มาทำงานกะละสองมือ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาท ไม่ปรากฏว่าผู้ใดไม่รับประทานอาหารจะได้รับเป็นเงินสด อาหารที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมา มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยการครองชีพลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในแต่ละกะมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่ง ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๖๓}

๑.๖ เงินสะสม^{๖๔}

เงินสะสม จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เงินที่จ่ายนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมด้วยโดยหักเงินสะสมจากลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายสมทบให้อีกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับเนื่องจากภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม หากสถานประกอบกิจการใดได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้าง ข้อตกลงยังผูกพันกันอยู่ตามหลักนิติกรรมสัญญา เช่น กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย

^{๕๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

^{๕๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒ , ๒๘๙๒/๒๕๓๒ , ๓๔๗-๓๕๙/๒๕๓๔ และ ๔๔๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

^{๖๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

^{๖๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐, ๓๑๑๕/๒๕๓๒.

^{๖๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐.

^{๖๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗.

^{๖๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

(นายจ้าง) เรื่องสวัสดิการพนักงานข้อ ๒ ว่าด้วยเงินสะสมพนักงาน ระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้นเพื่อช่วยเหลือและเป็นหลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุว่าหลังจากพ้นสภาพพนักงานด้วยเหตุดังกล่าวจะได้เงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งเงินที่จะได้รับนี้ส่วนหนึ่งเป็นเงินหักไว้จากค่าจ้างของโจทย์ (ลูกจ้าง) ในแต่ละเดือนและอีกส่วนหนึ่งจำเลย (นายจ้าง) จะต้องสมทบซึ่งต้องมอบเงินให้พนักงานที่ลาออกในจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกกรณีเสมอ ไม่ใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลย (นายจ้าง) ย่อมเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือจะมอบเงินให้หรือไม่ จึงไม่ถือเป็นหลักประกันที่แน่นอน และไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของโจทย์ ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลย (นายจ้าง) จะต้องจัดให้โจทย์ (ลูกจ้าง) เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้^{๖๕}

๑.๗ เงินบำเหน็จ

เงินบำเหน็จจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือเมื่อลาออก ตามอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเต็มที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นมา จำนวนปีที่ทำงานดังกล่าวอาจเริ่มนับตั้งแต่อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ นายจ้างจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเรื่องเงินบำเหน็จกำหนดว่า พนักงานมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุโดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑.ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน ๒.มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ ๓.ทำงานให้จำเลยด้วยความขยันหมั่นเพียรและปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงาน เห็นได้ว่าตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุเท่านั้น แต่การเลิกจ้างของจำเลยตามหนังสือแจ้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการให้โจทย์ออกจากงานโดยเหตุครบเกษียณอายุ แต่เป็นการเลิกจ้างโจทย์ด้วยเหตุที่จำเลยประสบปัญหาการขาดทุนและจำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนซึ่งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทย์โดยมีเจตนาไม่ให้โจทย์ได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทย์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ^{๖๖}

๑.๘ ค่าเช่าบ้าน

นายจ้างจะจ่ายให้แตกต่างกันตามระดับพนักงาน หรือลูกจ้างเป็นรายเดือน เช่น อาจจ่ายให้พนักงาน ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาท ช่าง ๑,๐๐๐-๑,๕๐๐ หัวหน้างาน ๑,๕๐๐-๒,๐๐๐บาท ผู้จัดการ ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาท และระดับบริหาร ๓,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาท เป็นต้น ในเรื่องนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่าเป็นสวัสดิการ เช่น เงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือนนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแต่อย่างใด และตามสภาพของเงินค่าเช่าก็ไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง^{๖๗} เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่

^{๖๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๗-๒๐๑/๒๕๔๒.

^{๖๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

^{๖๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔.

นายจ้างจ่ายช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ลูกจ้างบางคนที่นายจ้างจัดที่พักให้ นายจ้างก็ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้ จึงถือไม่ได้ว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้าง^{๖๘} การจัดที่พักให้ลูกจ้างหรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง สวัสดิการประเภทนี้มีใช่เป็นสวัสดิการที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้ ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการกิจการแต่ละรายไป^{๖๙} เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยงเนื่องจากโจทก์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง ต้องนำใบเสร็จมาแสดง และเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถ ทั้งต้องจ่ายจริง มีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๗๐}

๑.๙ เบี้ยเลี้ยง

เบี้ยเลี้ยงจะ จ่ายให้กรณีที่ลูกจ้างออกปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการ อาจคิดตามระยะทางใกล้-ไกล ภายในจังหวัดเดียวกันหรือต่างจังหวัด หากไปต่างจังหวัดอาจจ่ายค่าพาหนะตามจริงพร้อมค่าอาหาร และค่าที่พักตามระดับของลูกจ้าง หากจ่ายให้เป็นประจำเป็นค่าจ้าง^{๗๑} ถ้าจ่ายเป็นครั้งคราวเป็นสวัสดิการ^{๗๒}

๒. สวัสดิการประเภทสิ่งของ

เป็นวัสดุสิ่งของและอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหา จัดซื้อให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดภาระในการครองชีพในบ้าน ในครอบครัวแก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการอันได้แก่

๒.๑ เครื่องแบบ ให้ผ้าตัดเสื้อ และกางเกงปีละ ๒ ชุด แก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมกับรองเท้า

๒.๒ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำตัว เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานเพื่อลูกจ้างได้ใช้ประจำตัวตามความเหมาะสม และลักษณะของงาน เช่น หมวกแข็ง แวนตา กระบังลดแสง ถุงมือหนัง เข็มขัดนิรภัย เข็อกนิรภัย และรองเท้าหนังหัวโลหะ

๒.๓ ที่เป็นของใช้ ของใช้หรืออุปโภคที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้าง หรือครอบครัว เช่น สบู่ ยาสีฟัน กระดาษชำระ โดยนายจ้างจะจัดให้ตามที่เห็นว่าสมควร และเหมาะสม เช่น จัดกระดาษชำระให้แก่ลูกจ้างทุกคน คนละหนึ่งม้วนทุกระยะ ๑๐ วัน เป็นต้น โดยไม่มีข้อจำกัดว่าลูกจ้างจะนำไปใช้ ในสถานประกอบการหรือนำกลับไปใช้ที่บ้าน

^{๖๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

^{๖๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๓๙/๒๕๓๐.

^{๗๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๔๒.

^{๗๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐, ๔๒๑๓-๔๒๑๔/๒๕๓๐, ๕๒๕/๒๕๒๔.

^{๗๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๗-๑๒๐๖/๒๕๓๑.

๒.๔ ที่เป็นสิ่งของที่ให้ในเทศกาลต่างๆ เป็นสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคที่จัดให้ในเทศกาล หรือเนื่องในโอกาสต่างๆ อันจะทำให้ลูกจ้างผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในครอบครัวเดียวกับนายจ้าง ไม่ถูกโดดเดี่ยว เช่น ลูกจ้างที่คลอดบุตรจะมีสวัสดิการเป็นของขวัญให้สำหรับเด็กก่อนอายุในวงเงินที่นายจ้างเห็นสมควร หรือในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่อาจแจกเสื้อแก่ลูกจ้างทุกคนภายในวงเงินคนละ ๒๐๐ บาท เป็นต้น

๓. สวัสดิการประเภทบริหาร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่

๓.๑ รถรับส่ง เพื่อความสะดวกในการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไม่มีรถส่วนตัว เดินทางจากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการกลับบ้าน ทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลา เป็นการลดค่าใช้จ่าย ลดภาระการมาทำงานซ้ำของลูกจ้าง นอกจากการรับ-ส่ง ยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เข็มขัดนิรภัย

๓.๒ การให้คำปรึกษาแนะนำ จัดให้มีบริการให้ข้อมูล บริการแนะนำปัญหาสุขภาพ ปัญหาการศึกษา ปัญหากฎหมาย ปัญหาด้านครอบครัว เพื่อให้ลูกจ้างได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

๓.๓ จัดบริการห้องในสถานประกอบกิจการ

(๑) ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อสวมใส่เครื่องแบบ ชุดทำงานก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าส่วนตัวก่อนกลับบ้าน

(๒) ห้องพักสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะ และหลังเข้าทำงานกะเพื่อมิให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไปในการที่จะต้องรอ และเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อไป

๓.๔ สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ^{๗๓} นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยการให้สถานที่ในสถานประกอบกิจการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กลูกจ้างที่มีลูกมีสิทธิบุตรที่เกิดใหม่ถึงอายุไม่เกินสามปีมาฝากเลี้ยง โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อไม่ให้ลูกจ้างวิตกกังวลใจกับการที่บุตรขาดผู้ดูแล เพราะบิดามารดามีความจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาหาความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน ไม่ขาด ไม่ลา จะทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน

๓.๕ บ้านพัก หอพัก ลูกจ้างที่ต้องโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่น เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความประสงค์เช่าอยู่อาศัย พร้อมกับน้ำและไฟฟ้าฟรี อาจแบ่งเป็นหอพักชายโสด หอพักหญิงโสด บ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

^{๗๓} สุทธิณี เสงขทรัพย์, สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ สวัสดิการที่นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้าง วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๓๓.๔ กรกฎาคม-สิงหาคม, ๒๕๓๔, หน้า ๑๗.

๓.๖ โรงอาหาร สถานที่ขาดอาหาร จัดให้มีโรงอาหารใกล้กับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบกิจการ จัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดี ถูกหลักโภชนาการ ราคาถูกกว่าท้องตลาด เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกาย

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนายจ้างจะจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรง หนึ่งแรงเท่ากับค่าจ้างหนึ่งช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติต่อหนึ่งมือ^{๗๔}

๓.๗ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม จัดให้โดยแยกตามเพศพร้อมกับสบู่ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้กับที่ทำงานโดยจัดให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ มีกระดาดชำระหรือน้ำตามสมควรและมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ^{๗๕}

๓.๘ ห้องพยาบาล^{๗๖} จัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี หรือจัดให้มีสนามกีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬาว่างงาน เพื่อความแข็งแรงและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน

๔. สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น

๔.๑ ให้โอกาสลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการซื้อหุ้นบริษัทนายจ้างในราคาถูก

๔.๒ สิทธิการลา ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้น ลูกจ้างต้องมาทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึงหยุดได้ อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

(๑) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

^{๗๔} กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ข้อ ๗.

^{๗๕} กระทรวงมหาดไทย , ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑.

^{๗๖} กระทรวงมหาดไทย, เรื่องเดียวกัน, ข้อ ๒.

(๒) ลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๑๐ วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

(๓) ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี ทั้งนี้ นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง สำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้

(๔) ลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ๔๕ วันทำงาน

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

(๗) ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกินอาการแทรกซ้อน จากการทำหมันลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้^{๗๗} ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดมิให้มีประชากรมากเกินไป

(๘) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจน โดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณาลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน^{๗๘}

๔.๓ สิทธิในการกู้ยืมเงิน ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง อาจจะมีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป หรือตามระยะเวลาที่นายจ้างเห็นสมควรกำหนด มีสิทธิขอกู้ยืมเงินจากองค์กรของนายจ้างในจำนวนและเสียดอกเบี้ยตามอัตราที่นายจ้างกำหนด โดยต้องผ่อนชำระคืนและหักจากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนจนครบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด เช่น กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่ดินและหรือบ้าน หรือปลูกสร้างต่อเติมซ่อมแซมบ้านหรือ ใถ่ถอนจำนอง การขาย

^{๗๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๓.

^{๗๘} กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ฝากหรือมีสิทธิกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินที่นายจ้างเห็นชอบโดยองค์การของนายจ้างเป็นผู้ค้า
ประกัน ในวงเงินที่กำหนด

๔.๔ สิทธิในการซื้อสินค้าของบริษัท สิทธิในการซื้อสินค้าที่เป็นผลิตภัณฑ์ของ
บริษัทในราคาที่ต่ำกว่าทุนตามที่นายจ้างกำหนดให้ อาจจะเป็นปีละ ๒ ครั้ง หรือ ๓ ครั้ง ในบางแห่ง
ลูกจ้างมีจำนวนมาก สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีราคาแพง เช่น รถยนต์อาจไม่ทั่วถึงกันถ้วนหน้า
นายจ้างอาจใช้วิธีจับสลากหาผู้ที่ได้รับสิทธิ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายจ้างกำหนดตาม
ความเหมาะสม

นอกจากสินค้าของบริษัทแล้วอาจมีการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในราคาถูก
ซึ่งลูกจ้างอาจใช้สิทธิซื้อสินค้า เชื้อแล้ว ผ่อนชำระเงินภายในสิ้นเดือนหรือระยะเวลาตามที่นายจ้าง
กำหนดตามความเหมาะสม

๔.๕ สิทธิในการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปที่มีเหตุ
จำเป็นเร่งด่วนหรือเดือดร้อนมีสิทธิเบิกเงินเดือนล่วงหน้า โดยสามารถผ่อนชำระคืนนายจ้างให้หมด
ภายใน ๔-๖ เดือน หากจะใช้สิทธิเบิกเงินเดือนล่วงหน้าอีกมีเงื่อนไขว่าต้องชำระหนี้เก่าให้ครบถ้วน
เสียก่อน

๔.๖ การจ่ายเงินเดือน ลูกจ้างมีความจำเป็น ความเดือนร้อนที่แตกต่างกันเนื่องจาก
ความเป็นอยู่และจำนวนบุคคลที่ลูกจ้างต้องอุปการะเลี้ยงดูแตกต่างกัน การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน
ให้แก่ลูกจ้างเป็นสองระยะคือ กลางเดือนครึ่งหนึ่ง และสิ้นเดือนอีกครั้งหนึ่ง หรือกรณีที่วันจ่ายเงินใด
ตรงกับวันหยุดจะจ่ายเร็วขึ้น ลูกจ้างก็จะได้รับความสะดวกในเรื่องเงินมากขึ้น หรือลูกจ้างที่ได้รับ
ค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงหรือตามผลของงานจะจ่ายให้ในปลายวันศุกร์

๔.๗ ทุกการศึกษา-ดูงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีการพัฒนาตนให้มีประสิทธิภาพในการ
ทำงาน เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและประสบการณ์การทำงาน โดยคัดเลือกลูกจ้างให้ศึกษาต่อใน
ระดับปริญญาตรี-โทหรือเอก ตลอดจนการดูงานทั้งในและต่างประเทศตามหลักเกณฑ์วิธีที่นายจ้าง
กำหนด

๔.๘ การประกันอุบัติเหตุ นายจ้างเอาประกันอุบัติเหตุให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้าง
เป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ เพื่อคุ้มครองอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน โดย
ลูกจ้างเป็นผู้รับประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัย

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการ
ลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ย้ายไปถือเป็นค่าตอบแทน
ในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน
แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์แก่อีกหลายอย่าง (Fringe Benefits) เป็นการจ่าย

นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ เงินสะสม รถประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการ แรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วย

ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง มีดังนี้

๑) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มี ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด หรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่าหรือคิดเพียง เล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับ นายจ้างของตนนานๆ ไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้ นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่ รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดี พอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่างๆ ทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่ดี เป็นต้น

๒) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงาน รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย เรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่ผลที่สุสุดประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่แก่นายจ้างนั่นเอง

๓) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน ในประเทศที่มีการรวมตัว ของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง การกำหนดอัตราค่าจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้าง มักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

๔) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถ หลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการ ทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง^{๗๙}

สำหรับการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้น ผลดีที่นายจ้างได้รับมีดังนี้

(๑) ระบบคัดเลือกพนักงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

(๓) อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง

^{๗๙} เน่งน้อย อินทราสุพร, “การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ใน กลุ่มประเทศอาเซียน”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒).

(๔) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร

อย่างไรก็ดี การจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ควรต้องเน้นที่ประโยชน์ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อธำรงรักษาจิตใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการแรงงานจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับนายจ้างด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

๒.๒.๕ แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมนั้นโดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้^{๘๐}

๑) หลักความรับผิดชอบต่อทางสังคมของนายจ้าง การที่นายจ้างจะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะนายจ้างย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็อาจจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ สถานประกอบกิจการได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากสถานประกอบกิจการออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

๒) หลักประชาธิปไตย นายจ้างควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงาน พิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการแรงงานเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง

๓) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูง แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรมี ก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

๔) หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะถ้าลูกจ้างต้องไม่อึด หรือมีความกังวลใจในความเป็นอยู่ของตนหรือครอบครัวอยู่เสมอ

^{๘๐} K.N.Vaid, *Labour Welfare in India*, (New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1970), pp. 21-26.

ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรม การให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีความสำคัญที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

๕) หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการแรงงาน ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในสภาพการทำงานมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งทางการกระทำและความคิด บางแห่งยังบังคับให้แต่งเครื่องแบบทำงานอีกด้วย โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงาน จึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดสนทนากลุ่มหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิตชีวา

๖) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสีย กล่าวคือเมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายรับก็จะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับ เมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

๗) หลักการยอมรับในทุกระดับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่มีผู้รับผิดชอบด้านสวัสดิการแรงงานประจำอยู่ ผู้รับผิดชอบนั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร หากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้างานชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้จัดการใหญ่

ภิญโญ สาร ได้เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานโดยถือหลัก ๑๐ ประการ คือ^{๘๑}

(๑) หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

(๒) หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

^{๘๑} ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗), หน้า ๓๘๘-๓๘๙.

(๓) หลักแห่งการจูงใจ สวัสดิการแรงงานที่ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

(๔) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ สวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

(๕) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลจากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย และลงทุนต่ำ และได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

(๖) หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

(๗) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้น ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

(๘) หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตการจัดทำแผนสวัสดิการ จึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้ และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

(๙) หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

(๑๐) หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo มีหลักสำคัญ ๕ ประการ คือ^{๘๒}

(๑) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

(๒) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น

(๓) หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึง เพศ อายุ การสมรส และครอบครัว

(๔) หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

(๕) หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

จากหลักการจัดสวัสดิการแรงงานต่างๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานนั้น นายจ้างต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหลัก

^{๘๒} Flippo B. Edwin, **Personnel Management**, (New York : McGraw-Hall Book Co., 1984), p. 337.

ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และหลักประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สมประโยชน์ตามเป้าหมายของการจัดสวัสดิการแรงงาน

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวมาแล้ว จึงเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๕ ประการ ดังนี้

(๑) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย

(๒) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานด้านต่างๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

(๓) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

(๔) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดลอม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

(๕) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างชาติ

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของราเวนสไตน์ (Ravenstein's Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของ ลี (LEE's Push-pull Theory) ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึง การเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ เช่น ย้ายจากชนบทเข้าสู่ตัวเมืองจากประเทศหนึ่งไปอยู่อีกประเทศหนึ่ง การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งฐานใหม่นี้ จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้

ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้ง เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของ ผู้ลักลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะ ของการอพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ

๑. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

๒. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

๓. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Implied Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพ เช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

๔. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ ๕

๕. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรี ซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้นการอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและ อพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพด้วยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการอพยพของ **ราเวนส์ไตน์ (Ravenstein)** สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงาน ต่างชาติ โดย**ราเวนส์ไตน์ (Ravenstein)** ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

๒. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศเลวร้ายแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ราเวนส์ไตน์ (Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพซึ่งประเทศที่ด้อยพัฒนา หรือ กำลังพัฒนา จะด้วยการอพยพรูปแบบที่มีสาเหตุแตกต่างกัน ของถิ่นเดิม การถูกกีดกันการอพยพข้ามชาติจึงเป็นจุดเริ่มต้นของแรงงานต่างชาติ^{๘๓}

ดังนั้น สรุปได้ว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่ จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่ง เป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือ หมายถึงการเคลื่อนย้ายเชิงพื้นที่ เช่น ย้ายจากชนบทเข้าสู่ตัวเมืองจากประเทศหนึ่งไปอยู่อีกประเทศหนึ่ง การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งฐานใหม่นี้ จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศ

^{๘๓} Ravenstein Ernest George, “Law of Migration Law of Migration”, อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, “ประชากรไทยในอนาคต,รายงานการวิจัย”, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๗), หน้า ๓๔-๔๑.

เดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะ คือ การอพยพแบบดั้งเดิม การอพยพโดยถูกบังคับ การอพยพโดยถูกบีบคั้นการอพยพโดยเสรี และการอพยพแบบชนจำนวนมาก

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

กระบวนทัศน์ที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นที่เกี่ยวกับแรงงาน ต่างชาติ หรือต่างด้าวไว้ทั้งความที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งมีความน่าสนใจในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนทัศน์สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ได้แก่

๑) ทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (The neo-classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งยังคงใช้นักภูมิศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลนที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้าง ในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

๒) แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The historical-structuralist approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นความจริงความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อการเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่างๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงเวลานานและการทุจริตทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล

โดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้าย และมุมมองในด้านบทบาทของรัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องคน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่างแต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าว แนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกันในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียดของแนวคิดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้แนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์ และปัจจัยทางสถาบันฯ

๓) แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง ๒ ประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่นๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือเอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสหภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยเช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์ และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียน กับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวคิดทุกมิติ โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้น ยังมีความเชื่อมโยงภายในในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (ซึ่งแต่ก่อนได้ติดชนบทออกมา) การเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้น สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออก และพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของชน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรม ในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาคหมายถึงปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่างๆ ที่รัฐนำมาให้ควบคุมการย้ายถิ่น ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่นโดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะถูกนำมาเชื่อมโยงกับทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลักก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งนั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบกลับคืนมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติมิได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียด ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและเด็กผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่ นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศ เพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อนๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมาจากถิ่นฐานเดียวกัน ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พัก หา งาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการ

แก้ปัญหาที่ยากส่วนตัว เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการท้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่าและสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัว ซึ่งได้ย่ำว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten path effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า トラバโดกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเอง ความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามากจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหางาน นายหน้าคนงาน ผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามา และคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ขูดรีดเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไป ปัญหาการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออกมาไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาช่องทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชนในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (Processes of Settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่น สถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของ ร้านกาแฟ หาผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่นๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับมาทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นช่องทางที่มีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทางจึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง (ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (Family Reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมาก และเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษาสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาก็เป็นการยากที่พ่อแม่ของเขาจะไปอยู่บ้านเกิด

ตัวอย่างของการเกิดชุมชนใหม่หลายแห่ง อันเนื่องจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในช่วงหลังปี ค.ศ. ๑๙๔๕ เช่น การย้ายถิ่นของชาวกรีกและเตอร์กในเยอรมนี การย้ายถิ่นของชาวไทย ชาวจีน และชาวเม็กซิโก ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งชุมชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเชื่อมโยงชุมชนของผู้ย้ายถิ่น เข้าประเทศกับถิ่นต้นทางหาหลายชั่วอายุคน โดยเงินส่งกลับเริ่มลดจำนวนลงและจำนวนครั้งของการกลับไปเยี่ยมบ้านก็ลดความถี่ลง แต่ยังมีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางครอบครัวและวัฒนธรรม ประเพณีกับถิ่นต้นทางอยู่ แต่อาจจะหาคุ้มครองในถิ่นใหม่ การย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดการจัดตั้งสาธารณูปโภคขึ้นมา โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ อาจมีการนำเข้าสินค้าประเภทอาหารจากประเทศแม่

และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามา ในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศที่มาอยู่ใหม่ไปขายยังประเทศแม่มากขึ้นกับภาวะแวดล้อมต่างๆ การย้ายถิ่นสามารถส่งผลถึงความสัมพันธ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับได้หลายทาง เหนือสิ่งอื่นใดความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ในขณะที่อิทธิพลของความเป็นสมัยใหม่ที่ได้รับจากประเทศที่ย้ายเข้าไปอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในถิ่นต้นทางด้วย ในระยะยาวถาวร ย้ายถิ่นอาจจะนำไปสู่เครือข่ายด้านการสื่อสารระหว่างประเทศซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สถาบันทางสังคม และการเมืองรวมทั้งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติของทุกประเทศที่เกี่ยวข้อง^{๘๔}

สาเหตุของการอพยพแรงงาน

สุวิทย์ รุ่งวิสัย ได้กล่าวถึงสาเหตุของการอพยพแรงงานไว้ดังนี้^{๘๕}

- ๑) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม
- ๒) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ

๒ .๑) ปัจจัยผลักดัน

- ก. เศรษฐกิจตกต่ำ
- ข. การขาดแคลนอาหาร
- ค. การกดขี่ทางการเมือง
- ง. การเลือกปฏิบัติทางสังคมและศาสนา
- จ. การตกงาน

๒.๒.ปัจจัยดึงดูด

- ก. ราคาที่ดินตกต่ำ
- ข. การคมนาคมสะดวก
- ค. แหล่งการศึกษาเพื่อเยาวชน
- ง. เสรีภาพทางการเมืองและศาสนา
- จ. โอกาสทางเศรษฐกิจเปิดกว้าง

๒.๓.ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นอยากพบเห็นดินแดนที่ตนไม่เคยพบเห็น

เคยพบเห็น

^{๘๔} กุศล สุนทรธาดา, ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙), หน้า ๙๖.

^{๘๕} สุวิทย์ รุ่งวิสัย, Migration of The Northeastern Labourers to Chiang Mai, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๔), หน้า ๔-๕.

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาแรงงานต่างด้าว สาเหตุมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านสภาพพื้นที่ของประเทศไทยที่เอื้ออำนวยต่อประเทศ กัมพูชา ส่วนปัจจัยในประเทศ กัมพูชา คือ ความด้อยพัฒนาในประเทศ ค่าแรงที่ต่ำในประเทศไทย อีกทั้งยังมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ด้วย

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างชาติ

การดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนในโลกจะต้องเผชิญกับสภาพที่มีปัญหาซึ่งแต่ละคนนั้นจะต้องมีปัญหาแตกต่างกันไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดการแก้ปัญหาไว้ดังนี้

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ขัดขวางมิให้มนุษย์ได้พบกับความต้องการ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น จะไม่ใช่ปัญหาเดียว แต่มักจะมีมากกว่า ๑ ปัญหา และมีความเกี่ยวพันสลับซับซ้อนกันเป็นลูกโซ่ โดยทั่วไปมนุษย์จะพบกับปัญหาประเภทต่างๆ ๓ ประการด้วยกัน คือ ปัญหาทางกาย เช่น การเจ็บป่วยด้วยโรคภัยต่างๆ ความพิการ ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความยากจน ความไม่รู้ การว่างงาน ครอบครัวไม่สงบสุข การทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น และปัญหาอารมณ์และจิตใจ เช่น ความไม่สบายใจ วิตกกังวลจนเป็นโรคจิตโรคประสาท^{๘๖}

สุเทพ เชาวลิท ได้ให้ความหมายว่า ปัญหา คือ การเบี่ยงเบนระหว่างสิ่งที่ควรจะเกิดหรือประสงค์ให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยได้แยกประเภทของปัญหา ดังนี้^{๘๗}

- ๑) ปัญหาขัดข้อง: อดีตคือบทเรียนสู่การแก้ไข
- ๒) ปัญหาป้องกัน: ปัจจุบันป้องกันอย่างไรไม่ให้เกิดขึ้น
- ๓) ปัญหาการพัฒนา: อนาคตพัฒนาอย่างไรให้ก้าวไกลสู่ความสำเร็จ

การจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีใดกรณีหนึ่ง ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาเป็นตัวพิจารณาตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องใช้กระบวนการตั้งสมมติฐานและมีการตรวจสอบสมมติฐานนั้นว่าเป็นจริงหรือไม่ แต่เมื่อปัญหาเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น ดังนั้น การศึกษาและการหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาจำต้องใช้ความสามารถทางด้านความคิด ตีความสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

^{๘๖} ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๔๐.

^{๘๗} สุเทพ เชาวลิท, “เทคนิคการแก้ปัญหาเชิงรุก”, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑), (อัดสำเนา).

พนิดา สินสุวรรณ และคณะ ได้ให้ความหมายว่า ปัญหา หมายถึง ข้อสงสัยหรือสภาพการณที่เกิดขึ้นที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งจะต้องแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น^{๘๘}

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะต้องหาแนวทางแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไป

๒.๕.๑ ความหมายของแรงงานต่างชาติ

แรงงานต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทย หรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการกับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติไว้ดังนี้

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย^{๘๙}

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงานต่างชาติ หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ^{๙๐}

ดังนั้น สรุปได้ว่า แรงงานต่างชาติ หมายถึง แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

ในการจัดสวัสดิการนั้น สามารถประยุกต์หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้ประกอบในการจัด ดังปราชญ์ในทางพระพุทธศาสนาได้เสนอแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความ สำคัญกับ สังคหัตถ์ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย^{๙๑}

^{๘๘} พนิดา สินสุวรรณ และคณะ, “แนวคิดการแก้ปัญหาภาวะการหางานทำในอนาคตของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ”, รายงานการวิจัย , (ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

^{๘๙} กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงานกรุงเทพมหานคร**สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว(๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

^{๙๐} กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ.ศ. ๒๕๕๑** (อัสสัณนา).

^{๙๑} สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓**, (กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

^{๙๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมานุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

๑. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จัก พูด ให้ความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. อตถจริยา ทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ ต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาคและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า สังคหะ แปลว่า กำลังแห่ง การสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดย อาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วย ทำงาน เขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้

พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่าสังคหวัตถุ หมายถึงวิธีผูกใจ คน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆ ของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉะนั้น คนในสังคมก็ฉนั้น นั่นคือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลัก ดังกล่าวนั้น คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ ๔ ประการ

สังคหวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่^{๙๓}

๑. ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อแผ่ให้ ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ทางจะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถดี มิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือ เพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

^{๙๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๕.

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

มีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร ๕๐๐ คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู ๑ คน นับว่ามากเกินไป ” อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร ” เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

๒. ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

๓. อตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูดาย ปั่นวัวปั่นควายให้ลูกท่านเล่น ” นักบริหารทำอตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ได้บังคับบัญชา

๔. สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง

พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) กล่าวในธรรมเทศนาเรื่อง มงคลที่ ๑๗ สงเคราะห์ญาติ สังคหวัตถุธรรมว่า^{๙๔}

คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสัจธรรมที่ทุกคนควรมาพิสูจน์ ผู้ที่ปฏิบัติตามย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่กลั่นออกมาจากกลางพระธรรมกายที่พระองค์ได้เข้าถึง ด้วยวิธีการทำใจให้หยุดนิ่งอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นธรรมโอสถนนานเอก ที่สามารถเยียวรักษากิจใจของมวลมนุษยชาติ ให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ มีอานุภาพ เป็นอิสระอย่างแท้จริง และจะเกิดมหากุณามีแต่ความรักความเมตตาปรารถนาดีต่อกันเสมอ

ดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตรว่า^{๙๕}

ทานญจ เปยวชฺชญจ

อตถจริยา จ ยา อิธ

สมานตตตา จ ธมฺเมสุ

ตตถ ตตถ ยถารหิ

^{๙๔} พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย), มงคลที่ ๑๗ สงเคราะห์ญาติ สังคหวัตถุธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://dharma.exteen.com/20080312/entry>, [๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐].

^{๙๕} อัง.จตุกก. (บาลี) ๒๑/๒๕๖/๓๗๓.

การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้

ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอในธรรมทั้งหลายนั้นๆ ตามควร

การอยู่ร่วมกันในสังคม มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้างเป็นที่ยอมรับนับถือของทุกๆ คน และปรารถนาที่จะได้ยินได้ฟังคำยกย่องสรรเสริญ มากกว่าเสียงนินทาว่าร้ายพระพุทธรองค์ได้สอนวิธีที่จะทำตนให้เป็นที่รักของสังคมว่า จะต้องรู้จักการให้ ธรรมดแล้วทุกชีวิตต่างดำรงอยู่ได้ด้วยการให้ หากมนุษย์ทุกคนในโลกรู้จักให้ทาน เสียสละแบ่งปัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่พยายามปกป้องร้ายกัน โลกนี้ย่อมจะเกิดความสงบสุขอย่างแน่นอน

นอกจากการให้แล้ว ต้องรู้จักพูดจาปราศรัย หัดพูดจาให้ไพเราะนุ่มนวลน่าฟัง ที่เรียกว่าปิยวาจา คือ คำพูดที่พูดแล้วเป็นที่รัก ฟังแล้วเกิดกำลังใจ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนอยากทำความดีให้ยิ่งขึ้นไป ไม่พูดจาส่อเสียด ก่อให้เกิดความแตกแยก พูดแต่คำที่จะทำให้เกิดความสามัคคีเปรียบเสมือนน้ำทิพย์ชโลมใจ ประสานใจทุกๆ ดวงให้เป็นหนึ่งเดียว

อรรถจริยา คือ ต้องรู้จักทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ให้น้ำใจประดุจพระโพธิสัตว์ที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลกให้พ้นจากทุกข์ หากรู้ว่าใครกำลังประสบปัญหา แม้เขาไม่ขอความช่วยเหลือ ก็ให้มีมหากรุณา อาสาเข้าไปช่วย นี่เป็นสิ่งที่แสดงถึงจิตใจอันดีงาม เป็นจิตใจของนักสร้างบารมีผู้รักในการฝึกฝนอบรมตน ซึ่งนอกจากจะฝึกตนเองให้บริสุทธิ์แล้ว ยังปรารถนาให้โลกบริสุทธิ์ด้วย

สมานัตตตา คือ ต้องรู้จักวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ว่าจะเข้าไปสู่สมาคมไหนให้รักษาภาวะปกติที่ดีของตนไว้ รักษาใจให้บริสุทธิ์เป็นกลางๆ ไม่หวนไหวไปตามกระแสปรับตัวให้เข้ากันได้กับทุกๆ คน อีกทั้งควบคุมตนเองด้วยสติและปัญญา เราย่อมเป็นที่รักที่พอใจของทุกคน

ดังเช่น เรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวีผู้มีสังกหัตถุธรรมประจำใจ^{๙๖}

ในสมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ที่เมืองอาฬวี ท่านหัตถกะ ได้ชวนพวกพ้องบริวารประมาณ ๕๐๐ คน ไปเข้าเฝ้าและสนทนาปราศรัยกับพระพุทธรองค์ พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสถามว่า หัตถกะ ท่านมีมิตรสหายมากมาย ได้ยินว่าทุกๆ คน เป็นที่รักของท่าน และท่านเองก็เป็นที่รักของทุกๆ คน ท่านสงเคราะห์พวกพ้องของท่านอย่างไร

ท่านหัตถกะทูลตอบว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ ได้สงเคราะห์เพื่อนๆ และบริวารมากมายด้วยสังกหัตถุ ๔ คือ

- ๑) ถ้ารู้ว่าผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการให้ทาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ ด้วยการให้ทาน
- ๒) ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน
- ๓) ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์

^{๙๖} อก.อภ.ก. (ไทย) ๒๓/๑๑๔/๒๒๒.

๔) ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม ข้าพระองค์ก็จะสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม พระเจ้าข้า

พระบรมศาสดาทรงสรรเสริญหัตถะว่า ท่านทำดีแล้ว สมแล้วที่เป็นสาวกของเรา เพราะเมื่อฟังธรรมก็นำไปพิจารณาไตร่ตรองและลงมือปฏิบัติตาม ปฏิบัติแล้วก็ได้ผลสมควรแก่การ ปฏิบัติพระพุทธองค์ตรัสสอนต่อไปว่า ผู้ที่เป็นใหญ่ เป็นที่ยอมรับของมหาชนในสมัยก่อน ล้วนปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้ในยุคปัจจุบัน ผู้นี้ก็ตองสงเคราะห์บริวารด้วยสังคหวัตถุ ๔ และถึงในอนาคต ถ้าผู้นำจะให้เป็นที่รัก ก็ตองสงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล

จากนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับพระภิกษุว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย หัตถะนี้เป็นผู้มีคุณธรรมมากมาย แต่ก็ไม่ได้แสดงให้เห็นว่ามีธรรมะประจำใจ สามารถวางตัวได้เสมอต้นเสมอปลาย พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งท่านหัตถะ ให้เป็นอุบาสกสาวกผู้เลิศในด้านการสงเคราะห์พวกพ้องบริวาร แม้พระบรมศาสดาเองก็ทรงทำเช่นนั้นเหมือนกัน คือ ทรงบำเพ็ญสังคหวัตถุธรรมได้อย่างยอดเยี่ยม และบำเพ็ญอย่างสม่ำเสมอตลอดมา จนกระทั่งบารมีทั้ง ๓๐ ทศเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ ทำให้มีสาวกพุทธบริษัทมากมาย ทั้งที่เป็นเทวดา พรหม และอรูปพรหม อีกนับไม่ถ้วน

พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย ได้อธิบายความหมายและองค์ประกอบของ สังคหวัตถุ ๔ ว่า หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่^{๙๗}

๑. ทาน คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของและแบ่งปันน้ำใจบุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ใช้จ่ายหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว

๒. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนาดี รู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียสติ อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้

๓. อัตถจริยา คือ การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่ การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่น การช่วยเหลือการแบ่งเบาภาระของกันและกัน

๔. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตน โดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี

^{๙๗} พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย, “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๙.

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร.^{๔๘} ได้ให้อธิบายเกี่ยวกับสังคหวัตถุว่า วัตถุเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า ยัมแย้มแจ่มใส ตั้งในสนทนา เจริญไฟเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล และได้ให้อธิบายในหัวข้อ “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” เพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์มีความสุข ดังนี้

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่น ถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้นเพราะการผูกใจกันนั้นต้องอาศัยหรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของโมตรจิตของผู้ให้ ผู้รับย่อมพอใจการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กันนั้นเป็นความอบอุ่นของชีวิต

๒. ปิยวาจา การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน เป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะการให้อย่างเดียวยังไม่พอต่อการยึดเหนี่ยวน้ำใจ จึงต้องใช้คำพูดที่ไพเราะช่วยยึดเหนี่ยวอีกด้วย อย่าพูดหยาบ ผรุสวาท ให้ใช้คำพูดที่ไพเราะต่อกัน

๓. อัตถจริยา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมจะทำให้เป็นคนน่ารัก น่านับถือ หมายความว่า เมื่อมีงาน หรือกิจใดที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวม ต้องช่วยกันทำเอื้อเฟื้อช่วยทำธุรการงานของผู้อื่น เมื่อได้รับการร้องขอ หรือต้องการความช่วยเหลือ

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้ เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัวร่วมสุขร่วมทุกข์กัน

สรุปได้ว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ ถือว่าเป็นหลักธรรมที่รับผิดชอบต่อบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข สาม ารถใช้เป็นตัวแบบหรือวิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีอุปนิสัยของการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ สังคมตะวันตกหรือกระทั่งสังคมในประเทศตะวันออกหลายประเทศที่ได้รับเอาวัฒนธรรมแข่งขันการชิงดีชิงเด่นเอาเป็นเอาตาย จนเกิดความเครียด เกิดปัญหาทางจิตใจ กำลังถวิลหาวิธีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นมากขึ้น คำนึงถึงสังคมส่วนรวมมากขึ้น

๒.๕.๓ การเสริมสร้างความรู้เพื่อคุ้มครองสิทธิและสุขภาพที่ดีแก่แรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลิตภาพให้กับระบบเศรษฐกิจของ ประเทศไทย จากประมาณการจำนวนแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว และ กัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศไทยซึ่งมีอยู่กว่า ๒ ล้านคน คงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานข้ามชาติดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลิตภาพ ให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่จากการหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากทำให้การคุ้มครองและดูแลสิทธิแรงงานทำในระดับหนึ่ง ไม่สามารถให้การดูแลได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้บางส่วนยังถูกละเมิดสิทธิแรงงาน อีกทั้งวิถีชีวิตที่พักอาศัยอยู่กันอย่างแออัด ขาดการดูแลสุขภาพแวดล้อมและไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข

^{๔๘} สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร., “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” ๒๐ ปี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (มิถุนายน, ๒๕๕๑), หน้า ๗๐.

ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับมีปัญหาอุปสรรคด้านภาษาในการติดต่อสื่อสารทำให้การดูแลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงเท่าที่ควร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายและการดูแลด้านสุขภาพ สุขภาวะของแรงงานข้ามชาติ โดยคำนึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และไม่เลือกปฏิบัติ จึงได้ทำโครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อคุ้มครองสิทธิและสุขภาพที่ดีแก่แรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างกลไกที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือ ดูแล และความคุ้มครองตามกฎหมาย อันจะนำไปสู่การสร้างหลักประกันทั้งสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน^{๙๙} และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ซึ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานบริการสังคมทั้ง ๔ ด้านนั้น พบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัวจากการขูดรีดแรงงาน มาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว^{๑๐๐}

๒.๖ การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

จากการศึกษา วิจัยเรื่อง “การพัฒนา คุณภาพ ชีวิตของแรงงานต่างชาตินใน จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องนี้เป็นจำนวนมาก ดังได้ประมวลมา ดังต่อไปนี้

อนุทิน ปลื้มมาลี ได้วิจัยเรื่อง “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถ และแนวโน้มในอนาคต” ผลวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทน แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น และแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา ก่อนภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่ ใช้แนวคิดเรื่อง ค่าตอบแทน รองลงมาจะใช้แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา และต่ำที่สุดจะเป็น

^{๙๙} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://welfare.labour.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=1126&Itemid=278, [๘ ตุลาคม ๒๕๖๐].

^{๑๐๐} จอมขวัญ ขวัญยืน, “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

แนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น ในขณะที่ช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ ยังคงใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน และมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อน รองลงมาเป็นแนวคิดประโยชน์เกื้อกูลเช่นกัน แต่มีสัดส่วนลดลงจากช่วงปีก่อน แนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา มีสถานประกอบการนำไปใช้เป็นอันดับที่สาม แต่มีสัดส่วนลดลง และแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น เป็นแนวคิดที่สถานประกอบการนำไปใช้น้อยที่สุด แต่มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นกว่าช่วงปีก่อน

๒. รูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ก่อนภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการมีความสามารถในการจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้งหมด ในส่วนของสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด สถานประกอบการจัดให้มีในบางประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณของนายจ้าง อาทิเช่น ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาถึงร้อยละ ๘๐.๓ โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ร้อยละ ๙๔.๘ และเบี้ยขยัน ร้อยละ ๗๓.๔ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการแบบยืดหยุ่น มีสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการที่ให้อิสระแก่ลูกจ้างเลือกใช้ได้ตามความต้องการหรือเข้ามามีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเช่นกัน ในช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการยังคงจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดได้ครบทุกประเภท ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด สถานประกอบการจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการบางประเภทเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปีก่อน จะพบว่า สวัสดิการบางประเภทลดลง อาทิเช่น โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ลดลงเหลือ ร้อยละ ๗๘.๐ เบี้ยขยันลดลงเหลือ ร้อยละ ๖๕.๙ ในเรื่องการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบนี้

๓. หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วย หลักเกณฑ์ด้านงบประมาณ หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างตำแหน่งงาน หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจ และหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร ก่อนภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่ จะคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา จะเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร ในขณะที่หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถานประกอบการจะคำนึงถึง มาเป็นอันดับที่สาม และน้อยที่สุด สถานประกอบการจะคำนึงถึงโครงสร้างตำแหน่งงาน ในขณะที่ช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถ พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการ และมีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อน รองลงมา ยังคงเป็นหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมผู้บริหาร แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าช่วงปีแรก ในขณะที่หลักเกณฑ์ด้านความพึงพอใจของลูกจ้าง สถาน

ประกอบกรยังคำนึงถึงเป็นอันดับที่สาม และยังมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และน้อยที่สุดยังคงเป็นโครงสร้าง
ตำแหน่งงาน แต่มีสัดส่วนลดลงกว่าช่วงปีก่อน^{๑๐๑}

ชัยวัฒน์ ศรีมณี ได้วิจัยเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือ
กฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” ผลวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงาน
ทักษะที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำไปสู่ทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อ
รูปแบบของการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดซึ่งปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนทักษะที่มีต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานนอกเหนือ
กฎหมายกำหนด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนิน
บทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใช้แรงงานและสถาน
ประกอบการต่างๆ และสามารถผลักดันให้เป็นนโยบายในการปฏิบัติหรือทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการ
ส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ในอนาคต^{๑๐๒}

นวพร ยรรยง ได้วิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณี
พนักงานทำความสะอาดหญิง” ผลวิจัยพบว่า ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือ
กฎหมายที่กำหนด โดยแบ่งกันจัดออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการสุขอนามัย ความปลอดภัย
ความมั่นคง เศรษฐกิจ โบนัสและเงินสวัสดิการ การศึกษา กิจกรรมและนันทนาการและความ
สะดวกสบายและการคมนาคม ซึ่งการจัดแบบนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ
มนุษย์ (Maslow’s Need Hierarchy) ของมาสโลว์ ที่สุรพล ปธานวนิช ได้นำเสนอไว้ โดยการ
เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้กำหนด
ไว้ ๕ ชั้น ได้แก่^{๑๐๓}

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย เปรียบเทียบได้กับการจัด อาหาร ที่พัก น้ำดื่ม

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เปรียบเทียบได้กับการจัด อุปกรณ์ป้องกัน

อุบัติเหตุในการทำงาน เงินทดแทน เงินชดเชย การรักษาพยาบาล

^{๑๐๑} อนุทิน ปลื้มมาลี, “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถ และ
แนวโน้ม ในอนาคต”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๑๐๒} ชัยวัฒน์ ศรีมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ใน
บทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๑๐๓} นวพร ยรรยง, “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาด
หญิง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

ขั้นที่ ๓ ความต้องการทางสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดการนันทนาการ งานรื่นเริงประจำปี

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดกิจกรรมเพื่อประกาศิตติคุณในวาระต่างๆ หรือรางวัลพนักงานดีเด่น

ขั้น ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เปรียบเทียบได้กับการจัดการศึกษา การฝึกอบรม

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัทรับเหมาช่วงได้จัดไว้อย่างครอบคลุม ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด

กฤษฎา จันทร์เจริญ ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำหรือการนำนโยบายใดๆ ไปปฏิบัติควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นก่อนที่จะมีการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะ นโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน (top-down policy making) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสนำเสนอข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมากนัก จึงเป็นเหตุให้การกำหนดนโยบายบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร จึงต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่องขยายผลในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^{๑๐๔}

ประทีน ไกรสรโกวิท ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ” จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในสวัสดิการแรงงาน ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เรื่องวันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทนด้านสุขภาพอนามัย คือ การตรวจสุขภาพประจำปี ความปลอดภัยในการทำงานเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงานเรื่องสวัสดิการกองทุนเงินสะสม ด้านนันทนาการ

^{๑๐๔} กฤษฎา จันทร์เจริญ , “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

เรื่องการมีตู้เก็บของส่วนตัวและเครื่องกีฬา ด้านการศึกษา เรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อความรู้และทักษะ ด้านการยอมรับยกย่องเรื่องการประกาศกิตติคุณและยกย่องชมเชย เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยความพึงพอใจของลูกจ้างจะแตกต่างกันไปตามตัวแปร ๗ ชนิด คือ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน เพศ การศึกษา การอยู่อาศัย ประเภทลูกจ้าง และตำแหน่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานได้ขอความร่วมมือจาก สถานประกอบการต่างๆ ให้จัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง^{๑๐๕}

อุเทน ชนะกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง ” พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๙๒ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ ๗๖.๖ มีความต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลาภิกจ เป็นต้น ร้อยละ ๗๖.๓ มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การสัมมนาร่วมกับสถาบันอื่นๆ และบริการนันทนาการต่างๆ ได้^{๑๐๖}

อัจฉรา สายะตานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ในภาคเกษตรกรรม” ผลการวิจัย พบว่า นอกจากค่าจ้าง สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างเกษตรกรรมได้รับคือ สิทธิบัตรประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข สวัสดิการด้านที่พักอาศัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งปลูกสร้างกึ่งถาวรขาดสุขลักษณะ และสวัสดิการประเภทอาหารโดยสรุปสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมได้รับเป็นสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้นและไม่ได้มาตรฐาน^{๑๐๗}

สุนันท์ โพธิ์ทอง ได้วิจัยเรื่อง “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อการก้าวอย่างสู่สหัสวรรษใหม่ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำความผาสุกกลับคืนมาสู่สังคมไทยให้ได้ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสังคมเป็นทางออกจากวิกฤติปลายสหัสวรรษที่ ๒ การให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม ส่งเสริมความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตไทย รวมถึงพลังของสถาบันครอบครัว ชุมชน และการพัฒนา

^{๑๐๕} ประทีน ไกรสรโกวิท, “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๑).

^{๑๐๖} อุเทน ชนะกุล, “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต* (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๑๐๗} อัจฉรา สายะตานันท์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม ”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๘).

ตาข่ายนิรภัยทางสังคม (Social Safety Nets) ให้แข็งแกร่ง และใช้รองรับปัญหาได้จริง มีความยืดหยุ่น อ่อนตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ทางสังคมที่มีความอ่อนไหวสูง แกไขความไม่เป็นธรรม และลดช่องว่างของสังคมให้แคบลงอย่างมีจิตสำนึกและแสดงออกชัดเจน จัดการกับทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นทรัพย์สินส่วนกลางให้เป็นปัจจัยยังชีพที่ยั่งยืนของชุมชน สวัสดิการสังคมจำเป็นต้องทบทวน และจัดเป็นวาระแห่งชาติในสหัสวรรษใหม่ โดยมีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับทุกคนในสังคมเน้นเป้าหมายให้ตรงความต้องการแท้จริงของตน ออกกฎหมายสวัสดิการสังคมที่มีความชัดเจนในเรื่องการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากร สู้ประชาชนอย่างไรให้เป็นธรรมทั่วถึง มีโครงสร้างเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม จัดงบประมาณสำหรับบริการทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิรูปการบริหารงานสวัสดิการสังคม กระจายอำนาจ สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้กับสถาบันครอบครัวชุมชน และท้องถิ่นทั้งในภาคชนบทและเมือง รวมทั้งการสร้างกระบวนการเรียนรู้ลงไปถึงระดับครัวเรือน ในเรื่องสวัสดิการสังคมภาพในอนาคตอย่างน้อย ๑๐ ปี ของสวัสดิการสังคมไทย คือ แนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคมจะมีลักษณะประนีประนอมกันระหว่างทุนนิยมกับสังคมนิยม เป็นระบบหลายชั่ว ดุลยภาพแห่งอำนาจในภูมิภาคจะเป็นระบบหลายชั่วไปด้วยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องเป็นผู้ประสานกับกระทรวงทางสังคมและกระทรวงที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทบทวนปฏิรูปแนวนโยบายสวัสดิการสังคมสำหรับประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหารจัดการในลักษณะกระจายอำนาจ มีกฎหมายสวัสดิการสังคม สร้างกระบวนการเรียนรู้รวมถึงส่งเสริมพลังประชาชนและการสร้างดุลยภาพระหว่างชนชั้น โดยลดปัญหาความยากจนลงให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณาดำเนินการในภาพรวม สิ่งแรกคือเราต้องสร้างกลไกใหม่ทางสังคม ควรมีหลักประกันทางสังคม รัฐต้องออกระเบียบในการดั่งทรัพยากรที่จำเป็นจากภาคธุรกิจมาจัดสรรปันส่วนให้กับสังคมขณะเดียวกันต้องปลูกฝังให้คนในประเทศไทยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม เมื่อก้าวสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพิ่มขีดความสามารถเพื่อมีอำนาจในการต่อรองในการรักษาสิทธิประโยชน์ของตน การปฏิรูปกฎหมาย ปฏิรูประบบภาษี การจัดงาน งบประมาณการบริหารจัดการ รวมถึงการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนใหม่ บนพื้นฐานความเป็นจริงและเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง การมีนโยบายสวัสดิการสังคม การพัฒนาฟื้นฟูสถาบันทางสังคมทุกสถาบัน สถาบันสวัสดิการสังคมให้เข้มแข็งสามารถวางรากฐานเพื่อสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนและมีดุลยภาพต้องมีการพัฒนาและการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการพัฒนาโดยองค์รวมตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางข้อเสนอแนะสำหรับทิศทางใหม่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องไม่หลงทางอีกต่อไป ข้อมูลทางด้านสวัสดิการสังคมต้องพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทุกวงการ "สวัสดิการสังคม" ต้องเป็นเรื่อง

ของทุกคน รัฐและประชาชนจะต้องมีความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่งที่จะสร้างระบบสวัสดิการที่เป็นธรรม จะต้องสนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันสร้างสิ่งดีๆ พัฒนาศักยภาพ การพึ่งพาตนเองและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาของตนเองในระดับล่างเสียก่อน ทิศทางของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมในการดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่กระจายกันรับบทบาทงานสวัสดิการสังคมอย่างแยกส่วน ในปัจจุบัน การแสวงหาความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสหัสวรรษใหม่ ระบบราชการต้องไม่ทุจริตจนทำให้สังคมมีปัญหา^{๑๐๘}

สุรวิรัตน์ ก้านบัวแก้ว^{๑๐๙} ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการแก่เด็กถูกทอดทิ้งในทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์ ต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กถูกทอดทิ้งใน ๓ ด้าน คือ นโยบายการบริหารงาน และการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กถูกทอดทิ้ง กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ นักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น สถานสงเคราะห์ในสังกัดกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น รวม ๒๑ แห่ง ศูนย์อำนวยการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมกองคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก จำนวน ๙ แห่ง และสถานสงเคราะห์ในสังกัดกองคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก จำนวน ๔ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๙๐ ราย

ผลการวิจัย พบว่า นักสังคมสงเคราะห์เห็นว่านโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบันทุกนโยบายเป็นประโยชน์ต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กที่ถูกทอดทิ้ง ส่วนในด้านการบริหารงานนั้น นักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าผู้บริหารในหน่วยงานของตนเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานยังมีปัญหาทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารและสถานที่ รวมทั้งประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ด้านการปฏิบัติงาน นักสังคมสงเคราะห์เห็นว่ายังมีปัญหาในเรื่องต่างๆ ในหลายขั้นตอน ได้แก่ การไม่มีมาตรการในการป้องกันการทอดทิ้งเด็กที่ชัดเจน ข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวที่ประสบปัญหา การขาดข้อมูลในการส่งเด็กคืนให้พ่อแม่หรือครอบครัว การขาดการประชาสัมพันธ์ เรื่องระบบครอบครัวอุปถัมภ์ให้ประชาชนทราบการเลือกเด็กที่จะอุปการะ หรือขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมโดยคำนึงถึงแต่ความต้องการของผู้อุปการะหรือของผู้ขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม การมีทัศนคติไม่ดีของผู้ขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม ขั้นตอนและกฎระเบียบ ที่ยุ่งยาก การไม่ได้รับความร่วมมือในการติดตามผลภายหลังการรับอุปการะหรือภายหลังการรับเด็กเป็นบุตร

^{๑๐๘} สุนันท์ โพธิ์ทอง, “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๑๐๙} สุรวิรัตน์ ก้านบัวแก้ว, “การจัดสวัสดิการแก่เด็กถูกทอดทิ้งในทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

บุญธรรม และข้อจำกัดในการเลี้ยงดูเด็กในสถานสงเคราะห์ด้านความอบอุ่นทางจิตใจ สุขภาพ อนามัยและการศึกษา

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านนโยบายน่าจะกำหนดนโยบายเรื่องมาตรการลงโทษผู้ทอดทิ้งเด็ก และนโยบายเกี่ยวกับเด็กถูกทอดทิ้ง ซึ่งเป็นคนต่างด้าวหรือชนกลุ่มน้อยเพิ่มขึ้น ควรจะให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานวางแผนการกำหนดนโยบายร่วมกัน ควรปรับปรุงกฎ ระเบียบและข้อบังคับเพิ่มอำนาจการตัดสินใจหรืออำนาจการให้ความช่วยเหลือของนักสังคมสงเคราะห์ ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานและโอกาสของเด็กที่จะเข้าสู่การรับในครอบครัวอุปการะและครอบครัวบุญธรรมและนำไปปรับปรุงให้บริการแก่เด็กที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ให้ดีขึ้น ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา และความอบอุ่นทางจิตใจ

ศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ “ศึกษาเรื่องประเมินโครงการนำร่องการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (ระยะเวลาภายหลังการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ) ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการนำร่องการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดมีผลต่อความสำเร็จหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการ ซึ่งผลการวิจัยระบุว่า การรับรู้เกี่ยวกับศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุในกลุ่มผู้สูงอายุที่พักอาศัยในพื้นที่ที่ศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วหลังจากที่ศูนย์บริการฯ ได้มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ โดยพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการได้รับข่าวสารจากผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับศูนย์บริการฯ ถึงกระนั้นก็ตาม ก็มีผู้สูงอายุเพียงครั้งเดียวเท่านั้นที่มาเข้าร่วมกิจกรรมหรือรับบริการ โดยมีเหตุผลสำคัญคือปัญหาทางสุขภาพ และระยะทางและความขัดแย้งกันของชาวบ้านต่างหมู่บ้านที่เป็นอุปสรรคต่อการรับบริการจากศูนย์

ผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากที่เห็นว่าการจัดตั้งและการดำเนินงานของศูนย์บริการฯ มีประโยชน์หลายอย่าง โดยที่รูปแบบของกิจกรรมและบริการที่ให้แก่อายุผู้สูงอายุก็น่าจะเพิ่มมากขึ้นหลังจากที่ศูนย์บริการฯ ได้ตั้งขึ้นแล้ว ซึ่งแนวคิดในการดำเนินงานเป็นในลักษณะของ “ชุมชนช่วยชุมชน”

ผู้สูงอายุ ๑ ใน ๓ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารงานศูนย์บริการฯ แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ก็พอใจกับการทำงานของผู้บริหารศูนย์ฯ และไม่คิดว่าศูนย์บริการฯ มีปัญหาทางด้านบุคลากรทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ สำหรับเรื่องที่ตั้งของศูนย์บริการฯ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม ในขณะที่ผู้สูงอายุเกือบทั้งหมดยังไม่มั่นใจว่าคณะกรรมการบริหารศูนย์บริการฯ จะจัดหาทุนมาให้การสนับสนุนงานของศูนย์บริการฯ ได้โดยไม่ต้องขอรับการสนับสนุนจากทางราชการ ซึ่งผู้สูงอายุเสนอแนะให้มีการเก็บเงินหรือรับบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการทำงานของศูนย์ฯ และผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวกต่อการดำรงอยู่ของศูนย์บริการฯ ในอนาคต

ในงานวิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในชุมชนและกลยุทธ์ในการสร้างความมั่นคงแก่ศูนย์บริการฯ คือ การเพิ่มศักยภาพของผู้นำและผู้บริหารงานศูนย์

๒. การจัดตั้งหรือขยายการดำเนินงานของศูนย์บริการฯ ในพื้นที่อื่นๆ ที่จะมีในอนาคต ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สูงอายุที่พักอาศัยในหมู่บ้านต่างๆ ก่อนที่มีการจัดตั้งศูนย์บริการฯ อย่างเป็นทางการเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง

๓. การจัดตั้งและดำเนินงานของศูนย์บริการฯ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ “ชุมชนช่วยชุมชน” ซึ่งเป็นการให้บริการแก่ผู้สูงอายุทุกคนที่ต้องการรับบริการ ไม่ควรที่จะดำเนินงานในรูปแบบสมาชิกและการเก็บค่าบริการ

๔. การจัดกิจกรรมและบริการเพื่อผู้สูงอายุในบางกิจกรรมไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะบริเวณศูนย์บริการฯ เท่านั้น

๕. ควรมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านและการจัดอาสาสมัครเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุที่บ้าน เพื่อให้บริการผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ

๖. ควรมีการกระตุ้นให้คนหนุ่มสาวได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์บริการด้วย

๗. ศูนย์บริการฯ ควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของผู้สูงอายุ รวมทั้งควรมีบทบาทในการจัดกิจกรรมเสริมรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ

๘. ควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับศูนย์บริการฯ ในฐานะที่เป็นองค์กรใหม่ที่มีวัตถุประสงค์และการดำเนินงานแตกต่างกับสถานสงเคราะห์และบ้านพักคนชรา

๙. ควรนำเสนองานของศูนย์บริการฯ ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมออกกกำลังกาย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดึงดูดใจและให้ประโยชน์ในทางปฏิบัติเด่นชัดก่อนที่จะนำเสนอกิจกรรมที่เป็นนามธรรมต่อไป

๑๐. ในทางปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ควรจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้คำปรึกษาแนะนำต่อไปอีกระยะหนึ่ง

ระวิภา สาสิงห์^{๑๑๐} ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิธีการและปัญหาในการจัดสวัสดิการให้กับเด็กของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กรมการศาสนา กรุงเทพมหานคร”

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบวิธีการจัดสวัสดิการ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการให้กับเด็กในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า วิธีการจัดสวัสดิการ

^{๑๑๐} ระวิภา สาสิงห์, "การศึกษาวิธีการและปัญหาในการจัดสวัสดิการให้กับเด็กของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กรมการศาสนา กรุงเทพมหานคร ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

ให้กับเด็กได้กำหนดไว้ ๓ ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ โดยวิธีการจัดสวัสดิการด้านการศึกษานั้น ศูนย์จัดการเรียนการสอนแบบธรรมชาติ ซึ่งมีลักษณะการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เด็กได้แสดงออกเป็นแนวการสอนภาษา ด้านการอ่าน และการเขียนที่มีความสัมพันธ์กัน เป็นการสอนที่让孩子ได้เรียนรู้จากของจริง กิจกรรมการเล่นต่างๆ เป็นกิจกรรมที่จะมีการใช้ภาษาที่แตกต่างกันไปเป็นการจัดการเรียนการสอนที่让孩子ได้เรียนรู้ได้เองตามธรรมชาติและสัมผัสด้วยตนเอง มีอิสระในการเล่น และทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะแสดงออก ศูนย์ส่วนใหญ่ใช้หลักสูตรของกรมการศาสนา อุปกรณ์การศึกษาส่วนใหญ่ใช้ของเล่น แผ่นภาพไม้บล็อก วิธีการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่คือ การร้องเพลง การเล่านิทาน การเล่นเกมส์ วิธีการวัดและประเมินผลใช้วิธีการสังเกต การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาการเด็ก พร้อมทั้งการซักถามเด็กระหว่างการสอนและหลังการสอน ส่วนรูปแบบการจัดห้องเรียนในศูนย์ส่วนใหญ่เป็นห้องเรียนอนุบาล ๑, ๒, ๓ และมีบางศูนย์ที่ให้เด็กได้เรียนร่วมกันในห้องเรียน

ด้านนันทนาการศูนย์ทุกศูนย์จะมีการจัดกิจกรรมเสรี กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และมีบางศูนย์ที่จัดกิจกรรมกลางแจ้ง และเกมการศึกษา ซึ่งวิธีการจัดกิจกรรมจะมีครูเป็นผู้ให้การแนะนำแก่เด็ก

ด้านสุขภาพ ศูนย์มีการจัดบริการสุขภาพอนามัยในด้านการชั่งน้ำหนัก การวัดส่วนสูง มีการตรวจสุขภาพแก่เด็กสามเดือนต่อครั้ง ศูนย์ขอความร่วมมือจากหน่วยแพทย์และศูนย์สาธารณสุข มีการฉีดวัคซีนพร้อมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองเด็กในเรื่องของสุขภาพ การจัดการบริการด้านอาหารมีทั้งอาหารเสริมและอาหารกลางวัน โดยมีแม่ครัวหรือผู้ปรุงอาหารและครูพี่เลี้ยงเป็นผู้รับผิดชอบ ในการเตรียมอาหาร และมีอาหารเสริม คือ นม ในการรับส่งเด็กไป – กลับ ส่วนใหญ่ผู้ปกครอง เป็นผู้รับส่งเอง

ในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน มีปัญหาในการบริหารงานเรื่องหลักสูตร คือ ปัญหาในการทำแผนและการวางแผนทางในการจัดการสอนตามแนวของกรมการศาสนา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ปลูกฝังวัฒนธรรม การอบรมศีลธรรมให้แก่เด็ก โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เด็กมีสุขนิสัยที่ร่าเริง รู้จักออกกำลังกาย รู้จักการสังเกต มีไหวพริบ มีความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับวัด โดยอาศัยเด็กเป็นสื่อสัมพันธ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนเกณฑ์ เป็นการวางรากฐานการศึกษา เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานความรู้ เพื่อเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาต่อไปด้วยดี ส่วนปัญหาเกี่ยวกับครูผู้ปฏิบัติการสอน คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนและบางศูนย์ขาดสื่อการสอน การจัดหาครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมต่าง

ปัญหาด้านนันทนาการ ในเรื่องการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับจัดกิจกรรม นันทนาการที่สอดคล้องกับวัยเด็กไม่เพียงพอ และขาดหนังสือที่จะนำมาจัดมุมหนังสือให้เด็ก เพื่อเป็น การเรียนรู้

ปัญหาด้านสุขภาพ ในเรื่องการจัดให้มีห้องพยาบาลสำหรับเด็กที่เจ็บป่วย ซึ่งศูนย์ฯ ทุก ศูนย์ฯ ไม่มีห้องพยาบาลไว้บริการเด็ก และควรมีครูพยาบาลหรือให้ครูพี่เลี้ยงได้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลในขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาได้เสนอแนะการจัดสวัสดิการในศูนย์ให้แก่บุคลากรและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผู้บริหาร คือ ควรสนับสนุนให้โอกาสครูผู้สอนได้พัฒนาหาความรู้ โดยการเข้ารับการ อบรมงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กก่อนเกณฑ์ เกี่ยวกับงบประมาณควรมีการจัดสรรให้เพียงพอกับการ บริหารงานศูนย์ เรื่องความปลอดภัยศูนย์ทุกศูนย์ควรมีห้องพยาบาลพร้อมอุปกรณ์การรักษาพยาบาล อย่างเพียงพอในขั้นพื้นฐาน ส่วนบริเวณรอบๆ อาคาร ควรปลูกไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับ และ สภาพพื้นที่บริเวณโดยรอบอาคารต้องไม่มีหลุม บ่อ น้ำขัง พร้อมทั้งติดตั้งเครื่องป้องกันอัคคีภัย อุบัติภัย ในส่วนของห้องเรียนต้องจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก พระสงฆ์ควร เข้ามามีบทบาทในการอบรมสั่งสอนด้านศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เด็กได้รู้คุณค่าของคุณธรรม และการให้การสงเคราะห์สำหรับเด็กผู้ด้อยโอกาส โดยให้ได้เข้ารับการบริการในศูนย์ พร้อมทั้งให้ ความสำคัญแก่เด็กพิการ โดยการหาอุปกรณ์ให้ความช่วยเหลือ มีการเพิ่มอัตราพี่เลี้ยงในการดูแลเด็ก เฉพาะด้าน พร้อมทั้งการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในศูนย์

ครูพี่เลี้ยง ควรมีการจัดการเรียนการสอนแบบอ่านออกเขียนได้ควบคู่ไปกับการเรียนการ สอนตามแนวธรรมชาติ ซึ่งผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานอ่านออกเขียนได้ ครูพี่เลี้ยงควรมี บุคลิกภาพที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างแก่เด็ก ซึ่งเด็กกำลังอยู่ในวัยที่เลียนแบบ ครูพี่เลี้ยงควรมีการ ประสานงานกับชุมชนโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ชุมชนได้เห็นความสำคัญของการศึกษา และกระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์และครูพี่เลี้ยงต้องมีการพัฒนาใฝ่หาวิชา ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน วิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับ เหตุการณ์ปัจจุบัน

ครูพี่เลี้ยง เมื่อเข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับเด็กปฐมวัยแล้วควรที่จะต้องตั้งใจและเต็มใจ เพราะประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้รับในวัยนี้นั้นจะมีผลไปถึงวัยผู้ใหญ่

กรมการศาสนา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลศูนย์ฯ โดยการกระตุ้นให้มีกฎระเบียบ เกี่ยวกับการประกันชีวิตเด็ก เพื่อคุ้มครองอุบัติเหตุ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในชุมชน จัดศูนย์เคลื่อนที่เข้าไปในชุมชนเพื่อเป็นการบริการเด็กในชุมชน มีการติดตามประเมินผลการ

ดำเนินงานศูนย์ และมีการชักชวนให้หน่วยงานเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับเด็กก่อนเกณฑ์เข้าร่วมในการจัดสวัสดิการเด็ก เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงในการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งการศึกษาถึงผลกระทบต่อการบริหารงานศูนย์หรือสวัสดิการในศูนย์ฯ ในสถานการณ์วิกฤตการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อนันทนาการของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง พร้อมทั้งการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในระดับก่อนวัยเรียน

วิยะดา ตีระแพทย์^{๑๑๑} ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาทัศนคติต่อความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔๕ .๗ ปี การศึกษาส่วนใหญ่ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๐ .๔ มีอายุราชการ ๓ ปีขึ้นไป ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ และรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม ตามนโยบายถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๖.๐ ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. และปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจบางประการ ตามนโยบายการถ่ายโอนและใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ประสบปัญหาทุกด้าน คือด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณสนับสนุนการช่วยเหลือ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ สนับสนุนการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สนใจต่อความพร้อมในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานพบว่า ทัศนคติต่อความพร้อมด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน ต้องมีความพร้อมทั้ง ๕ ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญรองลงมาคือ ต้องการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน จากหน่วยงานต่างๆ

^{๑๑๑} วิยะดา ตีระแพทย์, "การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ," วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านระเบียบ กฎหมายและพัฒนาเทคนิคต่างๆ ต้องการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานระยะแรก ต้องการให้มีการจัดอบรมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนและแลกเปลี่ยนความรู้ ต้องการติดตามนิเทศงานและต้องการให้มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบด้านสวัสดิการสังคมให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรจัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ไปปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง รวมทั้งควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้นเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้มากขึ้น

ระพีพรรณ คำหอม^{๑๑๒} ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการบริการ สวัสดิการสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย” วัตถุประสงค์เพื่อประเมินวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบริการสวัสดิการสังคมที่ดำเนินการโดยรัฐ ๔ บริการ ได้แก่ บริการสถานสงเคราะห์ บริการเบี้ยยังชีพ บริการสังคมในชุมชน (เน้นศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน) และบริการฌาปนกิจสงเคราะห์ ผลการประเมินพบว่า บริการส่วนใหญ่ที่รัฐจัดให้ผู้สูงอายุ ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม เพราะผู้สูงอายุ กลุ่มยากจน ไร้ญาติ ไม่มีผู้ดูแลยังไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้ ซึ่งเป็นผลจากกระบวนการคัดเลือกผู้สูงอายุที่ไม่เป็นธรรมอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมาย ยังไม่ได้รับการไม่สามารถพิทักษ์สิทธิของตนเอง ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ การดำเนินงานจึงส่งผลให้บริการส่วนใหญ่ขาดความยั่งยืนของบริการและกิจกรรม ไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้ ผู้สูงอายุและชุมชนได้ในระยะยาว การจัดบริการเน้นการบริการแบบแยกส่วน เช่น บริการสถานสงเคราะห์แยกผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชน ขณะที่อีก ๓ บริการดี แต่ก็ขาดการพัฒนาเนื้อหาการจัดการบริการไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้พึ่งตนเอง มีความมั่นคงในสังคม ขาดการพัฒนาจิตวิญญาณ ผู้สูงอายุจึงดำรงชีวิตอยู่ได้เพียงการ อยู่ได้ อยู่รอด แทน อยู่ดีมีสุข

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญคือ รัฐควรพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมใหม่ โดยใช้กลไกของเครือข่ายผู้สูงอายุ ครอบครัว ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานโดยผู้สูงอายุเพื่อผู้สูงอายุทุกคน ควรปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการ เน้นการตรวจสอบ กำกับดูแลการจัดบริการจากภาคประชาชนให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม รูปแบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นรูปแบบที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ทางเลือก มากกว่าการใช้รูปแบบเดียว (One Size Fits for All) โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพศ ปัญหาที่ซับซ้อน วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

^{๑๑๒} ระพีพรรณ คำหอม, "การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย." รายงานวิจัย, (นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๔๒), หน้า บทคัดย่อ.

ศิริวรรณ ศิริบุญ ^{๑๑๓} ศึกษาเรื่อง “การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีตัวอย่างการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ และการตอบสนองของชุมชนต่อปัญหาและความต้องการ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่สำคัญของผู้สูงอายุคือ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาทางด้านจิตใจ ปัญหาครอบครัว ซึ่งข้อค้นพบที่สำคัญคือ ผู้สูงอายุจำนวนมากมีปัญหาเรื่องความเหงาและความว้าเหว อันแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุต้องการชีวิตทางสังคมและไม่ได้ต้องการจำกัดชีวิตของตนไว้แค่เพียงภายในรั้วบ้านเท่านั้น

การศึกษาการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุโดยคนในชุมชนพบว่า การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อเกื้อหนุนกันและการรวมกลุ่มของคนในชุมชนเพื่อผู้สูงอายุยังอยู่ในระดับที่น่าพอใจ การรวมกลุ่มของชุมชนในรูปองค์กรที่มีความต่อเนื่องและเป็นเอกภาพก็อยู่ในระดับต่ำ และมักเป็นการรวมตัวกันเฉพาะกิจ ซึ่งผลที่ตามมาคือ รูปแบบของกิจกรรมและบริการที่ชุมชนจัดจึงยังอยู่ในระดับต่ำและไม่มีความหลากหลาย

เมื่อมีการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุพบว่า ศูนย์บริการฯ สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุได้ระดับหนึ่ง การเข้าร่วมกิจกรรมและช่วยงานของศูนย์บริการฯ โดยคนกลุ่มต่างๆ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุนั้นมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ แต่การตอบสนองต่อปัญหาทางเศรษฐกิจยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ในขณะที่การตอบสนองต่อปัญหาทางด้านสุขภาพนั้นว่าได้ผลดี เพราะผู้สูงอายุได้รับการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพในระดับที่น่าพอใจ สำหรับในเรื่องการตอบสนองทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทางสังคม นับว่าอยู่ในระดับดีมาก

กนกรัตน์ กิตติวัฒน์^{๑๑๔} ศึกษาเรื่อง “การจัดการทุนทางสังคมในชุมชนเมือง: ศึกษากรณีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์บางซื่อพัฒนา ” การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมของชุมชนเมือง ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ทำการศึกษาผ่านโครงการเพื่อการลงทุนทางสังคม ในด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน เนื่องจากกลุ่มคนจนเมืองเหล่านี้มักเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและหลุดรอดตาข่ายสวัสดิการภาครัฐเสมอมา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑. เพื่อศึกษาทุนทางสังคมในมิติของความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนแออัด การผูกโยงกันด้วยความสัมพันธ์และพื้นฐานความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน ๒. เพื่อศึกษากระบวนการทำงานในรูปองค์กรชุมชนและเครือข่าย

^{๑๑๓} ศิริวรรณ ศิริบุญ, "การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ: ศึกษากรณีตัวอย่างการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ," ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์ , (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

^{๑๑๔} กนกรัตน์ กิตติวัฒน์, "การจัดการทุนทางสังคมในชุมชนเมือง: ศึกษากรณีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์บางซื่อพัฒนา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, (คณะรัฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

ชุมชนภายใต้กิจกรรมการลงทุนเพื่อสังคมว่านำไปสู่การเพิ่มทุนทางสังคม ๓. เพื่อศึกษาลักษณะของทุนทางสังคมนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน

ในการศึกษาได้ใช้แนวคิด ๓ แนวคิด คือ ๑. แนวคิดเรื่องทุนทางสังคม ๒. แนวคิดเรื่องชุมชนเข้มแข็ง และ ๓. แนวคิดเรื่องเครือข่ายสังคม โดยเลือกศึกษากรณีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์บางชื่อพัฒนา ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๑๔ กลุ่ม จากนั้น เลือกศึกษาเจาะลึกเพียง ๑ ชุมชน คือ ชุมชนพระรามหก

ผลการศึกษาพบว่า การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ที่สมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนต่อกันนั้นนับเป็นต้นทุนทางสังคมที่สำคัญของชาวชุมชนเมือง โดยผ่านการตอบแทน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตลอดทั้งกระบวนการเกื้อกูลกันและกัน ด้วยความสัมพันธ์เช่นนี้ ทำให้พวกเขามีชีวิตอยู่รอดได้ในสภาวะผิดเคือง นอกจากนี้การมีค่านิยมร่วมกันเรื่องการมีเครดิตที่ดีหรือการเป็นผู้น่าเชื่อถือนั้น มีส่วนอย่างสำคัญในการเกื้อหนุนกองทุนสวัสดิการในชุมชน สำหรับการศึกษากระบวนการทำงานระดับองค์กรเครือข่าย พบว่า วิธีการดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดเฉพาะผลด้านบวกในความหมายของการเพิ่มทุนทางสังคม หรือทำให้ชาวบ้านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นเท่านั้น หากแต่เกิดกระบวนการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน อาจเกิดผลด้านลบต่อองค์กรหรือต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกได้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งกลุ่มพวกพ้อง หรือความหวาดระแวงระหว่างสมาชิก ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือเป็นข้อจำกัดในการพัฒนากลุ่มที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลอย่างสำคัญในการพัฒนาองค์กรชาวบ้านให้เติบโตและเข้มแข็งต่อไป

ลือพงศ์ บัวเพชร^{๑๑๕} ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับงานไปทำที่บ้าน รูปแบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดขึ้นและพัฒนาของสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านและรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานนอกระบบ ไม่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานจำนวนผู้รับงานไปทำที่บ้านมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมีการรวมกลุ่มกันอย่างหลากหลาย มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นระบบลูกจ้างงานสมัยใหม่ เช่น การทำงานบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานอิสระ โดยผู้รับจ้างรับงานไปทำที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า นอกจากผู้รับงานไปทำที่บ้านจะได้รับค่าแรงถูก มีรายได้ต่ำขาดทุนหมุนเวียน ไม่มีอำนาจต่อรอง ไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่ได้รับกฎหมายคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแล้ว ยังพบว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนมากเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มีความหลากหลายของผู้รับงานไปทำที่บ้าน มีความหลากหลายในชนิดและประเภทของงานมีความแตกต่างของบุคคล สวัสดิการสังคมที่มีสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยส่วนใหญ่จะเป็นการจัดสวัสดิการที่เข้า

^{๑๑๕} ลือพงศ์ บัวเพชร , “รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน ,” สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๓).

ข่ายแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความสำเร็จและคุณภาพของงาน เช่น กองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดสวัสดิการในเชิงการให้การศึกษา การฝึกอบรมทักษะในฝีมือการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษา ควรปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านระดับชาติ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรจัดตั้ง “กองทุนส่งเสริมอาชีพผู้รับงานไปทำที่บ้าน” สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรเร่งส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านจัดตั้งองค์การนิติบุคคลในรูปแบบสหกรณ์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรพิจารณาหามาตรการแก้ไข ปัญหาทางการเงินของผู้รับงานไปทำที่บ้านได้จดทะเบียนไว้ ณ สำนักส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับที่ ๑๗๗ และข้อเสนอแนะฉบับที่ ๑๘๔ ว่าด้วยงานที่รับไปทำที่บ้าน ค.ศ. ๑๙๙๖ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ควรปรับปรุงการจดทะเบียน ผู้รับงานไปทำที่บ้านในรูปองค์กรหรือกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านแทนการจดทะเบียนเป็นรายบุคคล

วรรณภา เทียมศิริ^{๑๑๖} ได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคม ไปปฏิบัติในทัศนะของผู้ประสานงานประชาสงเคราะห์ ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารงานประชาสงเคราะห์ต่อความพร้อมในการนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไป ปฏิบัติ ศึกษาถึงทัศนะต่อการยอมรับในการปรับนโยบายให้เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจปกติ ศึกษาถึง บทบาทของผู้บริหารงานประชาสงเคราะห์ต่อการนำนโยบาย การถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไป ปฏิบัติและศึกษาถึงทัศนะของผู้บริหารงานประชาสงเคราะห์ต่อความพร้อมของประชาชนในการรับ นโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของประชากรต่อการนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการ สังคมไปปฏิบัติ ต่อประชากร มี ๔ ทัศนะ คือ ทัศนะต่อความพร้อมในการนำนโยบายการถ่ายโอน สวัสดิการสังคมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ประชากรเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและมีการ ปฏิบัติการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทัศนะต่อการยอมรับในการปรับนโยบายให้เป็นส่วนหนึ่ง ของภารกิจปกติ ทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารงานประชาสงเคราะห์ต่อการนำนโยบายการถ่ายโอน งานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าประชากรบางระดับขั้นยังไม่ชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ โดยเฉพาะ บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจในนโยบาย การเลือก การริเริ่ม การผลักดัน การร่าง การให้และหาข้อมูล การให้ความเห็นนโยบาย การประเมินนโยบาย และทัศนะต่อความพร้อมของประชาชนในการรับ

^{๑๑๖} วรรณภา เทียมศิริ, “การนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติในทัศนะของผู้ ประสานงานประชาสงเคราะห์ ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

นโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับกลาง แสดงว่านโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติจำเป็นจะต้องสร้างความพร้อมให้กับประชาชนตามแนวความคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดศักยภาพในการรับนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามภารกิจของนโยบาย มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความพร้อมของประชาชน ควรมีการประชุมสัมมนา เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับชั้นที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติที่ชัดเจน และควรมีการประชาสัมพันธ์ในการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคม ให้ทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และประชาชน และกระตุ้นให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อไป

สุนันท์ โพธิ์ทอง^{๑๑๗} ศึกษาเรื่อง “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อการก้าวอย่างสู่สหัสวรรษใหม่ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำความผาสุกกลับคืนสู่สังคมไทยให้ได้ ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาสังคมเป็นทางออกจากวิกฤติปลายสหัสวรรษที่ ๒ การให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม ส่งเสริมความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตไทย รวมถึงพลังของสถาบันครอบครัว ชุมชน และการพัฒนาตาข่ายนิรภัยทางสังคม (Social Safety Net) ให้แข็งแกร่งและใช้รองรับปัญหาได้จริง มีความยืดหยุ่น อ่อนตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ทางสังคมที่มีความอ่อนไหวสูง แกไขความไม่เป็นธรรมและลดช่องว่างของสังคมให้แคบลงอย่างมีจิตสำนึกและแสดงออกชัดเจน จัดการกับทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนกลางให้เป็นปัจจัยยังชีพที่ยั่งยืนของชุมชน สวัสดิการสังคมจำเป็นต้องทบทวนและจัดเป็นวาระแห่งชาติในสหัสวรรษใหม่ โดยมีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับทุกคนในสังคม โดยเน้นเป้าหมายให้ตรงความต้องการแท้จริงของตน ออกกฎหมายสวัสดิการสังคมที่มีความชัดเจน ในเรื่องการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรสู่ประชาชนอย่างไรให้เป็นธรรมทั่วถึง มีโครงสร้างเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม จัดงบประมาณสำหรับบริการทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิรูปการบริหารงานสวัสดิการสังคม กระจายอำนาจ สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้กับสถาบันครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น ทั้งในภาคชนบทและเมือง รวมทั้งการสร้างกระบวนการเรียนรู้ลงไปถึงระดับครัวเรือนในเรื่องสวัสดิการสังคม

ภาพในอนาคตอย่างน้อย ๑๐ ปีของสวัสดิการสังคมไทย คือ แนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคม จะมีลักษณะประนีประนอมกันระหว่างทุนนิยมกับสังคมนิยม เป็นระบบหลายชั่ว ดุลยภาพแห่งอำนาจในภูมิภาคจะเป็นระบบหลายชั่วไปด้วย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องเป็นผู้

^{๑๑๗} สุนันท์ โพธิ์ทอง, “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

ประสานกับกระทรวงทางสังคมและกระทรวงที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทบทวนปฏิรูปแนวนโยบายสวัสดิการสังคมสำหรับประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการในลักษณะกระจายอำนาจ มีกฎหมายสวัสดิการสังคม สร้างกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมพลังประชาชนและสร้างดุลยภาพระหว่างชนชั้น โดยลดปัญหาความยากจนลงให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณาดำเนินการในภาพรวม สิ่งแรกคือ เราต้องสร้างกลไกใหม่ทางสังคม ควรมีหลักประกันทางสังคม รัฐต้องออกระเบียบในการตั้งทรัพยากรที่จำเป็นจากภาคธุรกิจ มาจัดสรรปันส่วนให้กับสังคมขณะเดียวกันต้องปลูกฝังให้คนไทยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม เมื่อก้าวสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อมีอำนาจในการต่อรองในการรักษาสิทธิประโยชน์ของตน การปฏิรูปกฎหมาย ปฏิรูประบบภาษี การจัดงานงบประมาณการบริหารจัดการ รวมถึงทบทวนโครงสร้างเงินเดือนใหม่ บนพื้นฐานความเป็นจริงและเป็นธรรม

ดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมโดยกระบวนการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง การมีนโยบายสวัสดิการสังคมการพัฒนาฟื้นฟูสถาบันทางสังคมทุกสถาบัน สถาบันสวัสดิการสังคมให้เข้มแข็งและสามารถวางรากฐานเพื่อสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนและมีคุณภาพต้องมีการพัฒนาและปฏิบัติโดยใช้กระบวนการพัฒนาโดยองค์รวมตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับทิศทางใหม่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องไม่หลงทางอีกต่อไป ข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมต้องพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทุกวงการ “สวัสดิการสังคม” ต้องเป็นเรื่องของทุกคน รัฐและประชาชนต้องมีความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่ง ที่จะสร้างระบบสวัสดิการที่เป็นธรรมจะต้องสนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันสร้างสิ่งดีๆ พัฒนาศักยภาพ การพึ่งพาตนเองและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาของตนในระดับล่างเสียก่อน ทิศทางของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่จะกระจายรับบทบาทงานสวัสดิการสังคมอย่างแยกส่วนในปัจจุบัน การแสวงหาความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสหัสวรรษใหม่ ระบบข้าราชการต้องไม่ทุจริตจนทำให้สังคมมีปัญหา

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ และภาวนา พัฒนศรี^{๑๑๘} ศึกษาเรื่อง “การเกื้อหนุนทางสังคม แก่ผู้สูงอายุ (พื้นที่ศึกษาภาคใต้)” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้สูงอายุ ลักษณะการเกื้อหนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ บริการสวัสดิการสังคมต่างๆ ที่ผู้สูงอายุได้รับและใช้อย่างสม่ำเสมอ ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้สูงอายุต่อบริการของ

^{๑๑๘} ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ และภาวนา พัฒนศรี, “การเกื้อหนุนทางสังคม แก่ผู้สูงอายุ (พื้นที่ศึกษาภาคใต้),” รายงานวิจัย, (สถาบันไทยคดีศึกษา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า บทคัดย่อ.

ภาครัฐและเอกชน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า การเกื้อหนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับการเกื้อหนุนทางจิตใจและอารมณ์เกิดขึ้นจากการที่ผู้สูงอายุได้รับจากบุคคลรอบข้างทั้งในครอบครัว เพื่อนบ้านและเครือญาติ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและอารมณ์ เกิดจากความสามารถในการปรับตัวของผู้สูงอายุให้เข้ากับสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จนไม่รู้สึกรู้สเกิดความหวั่นไหวทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุตรเป็นผู้เกื้อหนุนทางด้านวัตถุ สิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค และการเงินแก่ผู้สูงอายุมากกว่าเครือข่ายอื่นๆ ส่วนการเกื้อหนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากการชวนชววยและแสวงหาของผู้สูงอายุเอง โดยผู้สูงอายุชายมีความสนใจมากกว่าผู้สูงอายุผู้หญิง สำหรับการเกื้อหนุนด้านอื่นๆ ได้แก่ บริการชุมชนและกิจกรรมทางสังคม ผู้สูงอายุได้รับจากผู้นำชุมชนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากกว่าเครือข่ายอื่นๆ บริการสังคมที่ผู้สูงอายุไปใช้บริการมากที่สุดและพึงพอใจ คือ บริการด้านสาธารณสุข และต่างคาดหวังที่จะมีสุขภาพดี มีบุตรหลานดูแลเอาใจใส่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ รัฐควรเร่งผลักดันให้นโยบายเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ชุมชนและครอบครัว ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีศักยภาพ เพื่อรองรับปัญหาต่างๆ ของผู้สูงอายุที่จะตามมาในอนาคต ขณะเดียวกันผู้สูงอายุควรเสริมสร้างและใช้ประโยชน์จากศักยภาพด้านต่างๆ ของตนให้มากที่สุด

สุนทร เกสร^{๑๑๙} ศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อรองรับการถอนสภาพนิคมสร้างตนเองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจัดบริการสวัสดิการ สังคมให้กับผู้สูงอายุของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ในเขตนิคมสร้างตนเองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และศึกษาความพร้อมของศูนย์สงเคราะห์ ในการจัดบริการสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการถอนสภาพนิคมสร้างตนเองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะกรรมการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านในเขตนิคม จำนวน ๓๗ หมู่บ้าน ๒๘๕ คน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้ระหว่าง ๓๐ ,๐๐๑ – ๖๐,๐๐๐ บาท/ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งคณะกรรมการศูนย์อยู่ระหว่าง ๓ – ๔ ปี ส่วนใหญ่ผ่านการอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุ และบริการที่ศูนย์ฯ จัดให้กับผู้สูงอายุมากที่สุดเป็นบริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ สงเคราะห์ครอบครัวยากจนและมอบเครื่องอุปโภคบริโภค ผลการศึกษาความพร้อมของศูนย์ฯในการจัดบริการ สวัสดิการสังคมให้กับ

^{๑๑๙} สุนทร เกสร, “ความพร้อมของการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อรองรับการถอนสภาพนิคมสร้างตนเองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์,” วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔).

ผู้สูงอายุเพื่อรองรับการถอนสภาพนิคมฯ นั้น ศูนย์ฯ มีความพร้อมระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมด้านบุคลากร การบริหารงาน วัฒนธรรมชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนและกลุ่มในชุมชน และความพร้อมของศูนย์ฯ ที่น้อยที่สุด คือ ด้านเงินกองทุน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อให้ศูนย์ฯ มีความพร้อมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุ เมื่อนิคมฯ ต้องถอนสภาพไปนั้น ควรมีการจัดฝึกอบรมคณะกรรมการศูนย์ฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุและจัดทำแผนการจัดบริการผู้สูงอายุในระยะสั้นและในระยะยาว โดยเน้นการพัฒนา ค้ำครอง ป้องกัน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการรณรงค์เพิ่มเงินกองทุนไว้ใช้จัดบริการสวัสดิการสังคมให้ผู้สูงอายุต่อไป

ชัยวัฒน์ ศรีมณี^{๑๒๐} ศึกษาเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน และทราบถึงทิศทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานและรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ยังไม่เพียงพอ ในด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการ ๔ รูปแบบ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เห็นด้วยกับรูปแบบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆ ในระดับสูง ทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานพบว่า สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการแรงงานที่จำเป็นต้องถูกจ้างและควรส่งเสริมมากกว่าสวัสดิการทางด้านสังคม

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ภาครัฐควรกำหนดนโยบายในด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานให้เห็นเป็นรูปธรรมในรูปของกองทุนสนับสนุนการจัดตั้งสวัสดิการแรงงานประเภทต่างๆ หรือทุนริเริ่มการจัดตั้งสวัสดิการแรงงาน หรือปัจจัยในการสนับสนุนด้านต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้นควรมุ่งเน้นการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจเป็นหลักควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานตามพื้นที่โดยให้เจ้าหน้าที่จัดทำโครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย กำหนดตามความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของตนเอง โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสนับสนุนงบประมาณ

^{๑๒๐} ชัยวัฒน์ ศรีมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

สิริกร ตันติถาวรกิจ^{๑๒๑} ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการสังคมของรัฐเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาผู้สูงอายุยากจนในตำบลนางบวช อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของรัฐในการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ และให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับการบริการจากการจัดสวัสดิการของรัฐ โดยที่ศูนย์บริการผู้สูงอายุเหล่านี้ อยู่ภายใต้แนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ แนวความคิดด้านสวัสดิการสังคม ที่รัฐมุ่งหวังสร้างความต้องการในระดับพื้นฐาน และความมั่นคงในสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต ให้ชุมชนได้พัฒนาตนเองและสังคมให้เกิดความปกติสุข แนวความคิดด้านรัฐสวัสดิการ คือ การที่รัฐนำมาใช้เพื่อกระจายรายได้ ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่เท่าเทียมกัน ตลอดจนรัฐจะต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชน แนวความคิดด้านสิทธิมนุษยชน คือ การกำหนดทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่เพียงพอ การสร้างความมั่นคงในชีวิต การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติผู้สูงอายุ แนวความคิดด้านการป้องกัน แก้อา และฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้สูงอายุ เพื่อบรรเทาแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลดลง และแนวความคิดขององค์การสหประชาชาติ คือ การให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือในด้านสุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม สวัสดิการต่างๆ ของรัฐ และรวมถึงการให้บริการที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

โดยที่การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุมีรูปแบบดังนี้ คือ

การสงเคราะห์ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา โดยมีลักษณะการดำเนินงานในด้านที่อยู่อาศัย บริการสุขภาพ ให้คำปรึกษา และจัดกิจกรรม การจัดบริการส่วนใหญ่เป็นการจัดบริการด้านปัจจัยสี่ เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกอบอุ่นมีความสุขทั้งทางกายและทางใจ แนวนโยบายของสถานสงเคราะห์คนชราจะดำเนินการในเชิงรุก โดยให้บริการทั้งภายในและภายนอกสถานสงเคราะห์ โดยในการวิจัยนี้พบว่าผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการและการบริการของสถานสงเคราะห์คนชรา แต่กระนั้นก็ตาม จากสภาพปัญหาในปัจจุบันทำให้ไม่รองรับผู้สูงอายุได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น รัฐบาลจึงมีแนวโน้มที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและครอบครัวเพื่อให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีความสุข ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินงานใน ๒ รูปแบบ คือ ๑) การช่วยเหลือผู้สูงอายุภายใน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือแบบชั่วคราวคือ สามารถพักอาศัยได้ไม่เกิน ๑๕ วัน หลังจากนั้น จะดำเนินการติดต่อญาติให้มารับ ๒) การช่วยเหลือผู้สูงอายุภายนอก เป็นการเข้ามาใช้บริการแบบเข้าไปเยี่ยมกลับ โดยเข้ามาเพื่อร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของศูนย์ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าศูนย์บริการทางสังคมเน้นนโยบายในด้านการจัดกิจกรรมต่างๆ และปัญหาที่พบคือ

^{๑๒๑} สิริกร ตันติถาวรกิจ, “การจัดสวัสดิการสังคมของรัฐเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาผู้สูงอายุยากจนในตำบลนางบวช อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี, ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕).

เรื่องงบประมาณไม่ค่อยเพียงพอ โดยที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่เข้ามาใช้บริการมีความพึงพอใจกับการให้บริการของศูนย์บริการ

การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นการช่วยเหลือในด้านรายได้ โดยจะให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะ และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

การสงเคราะห์บัตรสุขภาพผู้สูงอายุ คือ การให้บัตรประกันสุขภาพแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ให้ได้รับการรักษาพยาบาลฟรี

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ๑) ในด้านนโยบาย รัฐบาลควรพยายามผลักดันออกกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุโดยตรง ควรมีนโยบายสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว โดยเน้นการปลูกจิตสำนึกของเยาวชน รัฐบาลควรกระจายรายได้ สร้างงานในชนบทจะได้ไม่เกิดการทอดทิ้งผู้สูงอายุในชนบท ควรเพิ่มศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุในหมู่บ้านและจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้สำหรับผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา รัฐบาลควรให้คนเหล่านี้ได้มีโอกาสเข้าไปถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่สะสมมาในอดีตให้แก่เยาวชนรุ่นใหม่ ควรจะมีการสนับสนุนให้เอกชนได้มาเข้ามามีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุ และรัฐควรเข้ามาดูแลเพื่อไม่ให้เอกชนเข้ามาหาผลประโยชน์ได้ รัฐควรส่งเสริมให้สื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของผู้สูงอายุและผู้กำหนดนโยบายระดับสูงควรยอมรับแนวคิดของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับล่าง เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการกำหนดนโยบายที่ดีและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุต่อไป ๒) ด้านการบริการ ผู้บริหารควรคัดเลือกบุคลากรที่มีใจรักงานด้านการบริการอย่างแท้จริงและเข้าใจถึงปัญหาของผู้สูงอายุแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุได้รับการบริการที่ดีขึ้น

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้ “สรุปบทเรียนจากการศึกษาการจัดสวัสดิการของกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการชุมชน ” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการพึ่งพากันระหว่างกลุ่มออมทรัพย์ ทั้งในด้านเงินทุน และในด้านอื่นๆ พัฒนาระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ส่งผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างระบบกองทุนเงินสมทบระหว่างรัฐกับชุมชน ฐานคิดเรื่องสวัสดิการเริ่มจากครูชบ ยอดแก้ว ที่เริ่มก่อตั้ง “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต ” ต.น้ำขาว อ.จะนะ จ.สงขลา ที่เน้นเรื่องสวัสดิการนำผลกำไรครึ่งหนึ่งไปจัดสวัสดิการให้สมาชิกจากตำบลน้ำขาวได้ขยายสู่กลุ่มออมทรัพย์อื่นๆ ในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดอื่น ที่ได้นำแนวคิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย จากกองทุนสวัสดิการที่เกิดจากการตัดผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ แล้วแยกตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการต่างหากใช้ดอกผลของกองทุนจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกที่ค่อยๆ ขยายตัว ทั้งเงินทุนและประเภทสวัสดิการ โดยขึ้นพื้นฐานเริ่มจากคำรักษาพยาบาล ที่สมาชิกสามารถเบิกได้เป็นสัดส่วนจากที่ได้จ่ายจริงและกำหนดเพดานต่อคนต่อปี จนกระทั่งบางกลุ่มสามารถเบิกคำรักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนตามที่จ่าย

จริงและขยายไปสู่กองทุนสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ครอบคลุมวิถีการดำรงชีวิตของชาวบ้านตั้งแต่เกิดจนตาย

มนัสวัลย์ พัฒนวิบูลย์^{๑๒๒} ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการชุมชนและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของสมาชิก ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มธุรกิจชุมชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ” เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของกลุ่มธุรกิจชุมชนและการได้รับสวัสดิการของสมาชิก รวมทั้งความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของสมาชิกกลุ่มธุรกิจชุมชน ซึ่งผลการศึกษารูปได้ว่า การจัดสวัสดิการของกลุ่มธุรกิจชุมชน มี ๒ ลักษณะ คือ การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก และการจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชน โดยสมาชิกมีความพึงพอใจมากในสวัสดิการที่ได้รับและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจคือการตอบสนองความต้องการของสมาชิก ความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการจัดสวัสดิการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการบริหารงานที่โปร่งใส สำหรับสวัสดิการที่ได้รับมากที่สุดคือเงินกู้ประกอบอาชีพ

อภิญา เวชชัย และกิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์^{๑๒๓} ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม” จากการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ถูกตีตราจากสังคม ถูกดูถูกเหยียดหยาม รังเกียจ มีพลังใจตนเองในการที่จะดิ้นรนเอาชีวิตรอดในวิถีทางที่หลากหลาย ซึ่งเป็นด้านกลับของความไร้พลังอำนาจ ไม่สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาใดๆ ได้ ซึ่งปัจจัยที่นำไปสู่ความจนมีหลายสาเหตุ อันได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน อันประกอบด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความล้มเหลวของการผลิต ผลกระทบของการพัฒนา ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความยากจนขัดสน จนโอกาสไร้อำนาจ และขาดศักดิ์ศรีในตัวเองในที่สุด โดยที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมอำนาจนิยม ระบบชายเป็นใหญ่ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความซับซ้อนหลายมิติ

แนวคิดสำคัญที่กระทำซ้ำต่อคนจน ได้แก่ แนวคิดเชิงอำนาจที่มันในภาวะชายเป็นใหญ่ แนวคิดความเชื่อในระบบพรหมจรรย์ แนวคิดเรื่องเชื้อชาติเป็นใหญ่ที่ทำให้เกิดอคติและการเลือกปฏิบัติทางชาติพันธุ์ แนวคิดระบบทุนนิยม และที่สำคัญคือแนวคิดการมองว่าตนเองต่ำต้อย ไม่เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของตน

ระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนจนผู้ด้อยโอกาสของรัฐที่มีอยู่นั้น ไม่ทั่วถึงและยากแก่การเข้าถึง ทั้งนี้ ก็เพราะมีข้อจำกัดในเชิงงบประมาณ พื้นที่ดำเนินการ บุคลากรและกลไกเชิงกฎหมาย

^{๑๒๒} มนัสวัลย์ พัฒนวิบูลย์, “การจัดสวัสดิการชุมชนและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของสมาชิก ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มธุรกิจชุมชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล,” **วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๑๒๓} อภิญา เวชชัย และกิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม ,” **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

ลักษณะการให้บริการจะเป็นแบบบรรเทาทุกข์ สงเคราะห์เชิงปัจเจก โดยให้บริการในระบบสถาบันเป็นหลัก และการบริการมีความกระจุกตัว รวมถึงกลุ่มเป้าหมายไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด ในขณะที่การจัดสวัสดิการโดยองค์กรพัฒนาเอกชน ให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิ เน้นการทำงานทางความคิด การพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มคนจน พัฒนากลไกที่จะทำให้ชุมชนเรียนรู้และสามารถพึ่งตนเองได้ โดยทิศทางของการทำงานจะเป็นการทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรอื่นๆ ในชุมชนและนำไปสู่การจัดระบบสวัสดิการสังคมในชุมชนโดยชุมชน ลักษณะการจัดสวัสดิการโดยองค์กรชุมชนส่วนใหญ่เน้นการรวมตัวด้านการส่งเสริมอาชีพ เพื่อรายได้เสริมเป็นหลักและในปัจจุบันก็เริ่มมีความพยายามคิดค้นรูปแบบต่างๆ ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมากขึ้น แต่ก็ยังมีอุปสรรค ก็เพราะส่วนใหญ่ยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากนัก

ในงานวิจัยได้ให้ข้อเสนอต่อนโยบายหลักในการจัดสวัสดิการสำหรับคนจนผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม ดังนี้

๑. ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนทรรศน์ใหม่เกี่ยวกับความยากจนและคนจน ทั้งนี้ก็เพราะสถานการณ์ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนจนไม่สามารถที่จะใช้ความรู้และข้อสรุปชุดเดียวไปตัดสินและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความยากจนของคนทุกกลุ่มได้ และจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดจากความยากจนเป็นปัญหาปัจเจกมาเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง และเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาอื่น และจะต้องเข้าถึงความเป็นมนุษย์ของคนจน

๒. ส่งเสริมและผลักดันให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้ขยายพื้นที่ทางสังคม โดยขยายการมีส่วนร่วมของคนจนในกิจกรรมชุมชนและการตัดสินใจแก้ปัญหาของกลุ่ม

๓. ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมกันจัดสวัสดิการชุมชนให้แก่ผู้ยากลำบากโดยค้นหาคุณค่าศักยภาพและเปิดโอกาสให้เข้าถึงแหล่งทุนในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น

๔. ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถค้นหาศักยภาพเดิมด้วยการฟื้นฟูชนบทธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาดั้งเดิม อันนำไปสู่กระบวนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเองที่ชุมชนมีอยู่แล้ว

๕. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์กลั่นกรองผู้ประสบปัญหาที่ควรได้รับผลประโยชน์จากชุมชน ควรให้ชุมชนร่วมกันคิดเกณฑ์ชีวิตของกลุ่มบุคคล

๖. ประสบปัญหาและควรได้รับการช่วยเหลือเร่งด่วน เพื่อให้เกิดการดูแลกันและกันที่เป็นมาตรฐาน ก่อนที่ความช่วยเหลือของรัฐจะมาถึง

๗. ส่งเสริมให้มีกองทุนสวัสดิการในชุมชน จะได้มีกำลังและปัจจัยในการช่วยเหลือกันและกัน

๘. ผลักดันให้ประชาชนกลุ่มผู้ทุกข์ยากต่างๆ ที่มีศักยภาพ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเงินทุนส่วนนี้ตามความเหมาะสม

ชัตติยา กรรณสูต และจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร ^{๑๒๔} ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มนอกกำลังแรงงาน” วัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพความยากจนและสาเหตุแห่งปัญหาของกลุ่มคนนอกกำลังแรงงาน รูปแบบในการแก้ปัญหา ข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบบริการของรัฐ เพื่อเสนอนโยบายและแนวปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับคนจนและคนด้อยโอกาสในกลุ่มนอกกำลังแรงงาน ผลการศึกษาและวิจัยพบว่า กลุ่มนอกกำลังแรงงานมีภูมิหลังคล้ายคลึงกัน กล่าวคือเป็นกลุ่มที่มีอาชีพไม่มั่นคงแน่นอน มีความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยการผลิตได้ค่อนข้างจำกัด การประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นไปตามเงื่อนไขของแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ คนยากจนที่อยู่ในชนบทยังจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการประกอบอาชีพ ส่วนผู้ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และเมืองใหญ่ต้องใช้เงินเพื่อการลงทุนเป็นหลัก ส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพที่ใช้ทุนน้อย แต่ใช้แรงงานมาก เช่น รับจ้าง ก่อสร้าง ค้าขายเล็กๆ น้อยๆ เป็นต้น ในด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ กลุ่มนอกกำลังแรงงานยังเข้าถึงได้น้อยมาก และไม่ได้รับความเสมอภาคในสิทธิสวัสดิการ โดยมีการเลือกปฏิบัติในการให้สวัสดิการรวมถึงข้อจำกัดต่างๆ ในการขอรับสวัสดิการและความไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอของสวัสดิการที่มีในปัจจุบัน

ประภาส ปิ่นตบแต่ง, สุภา ไยเมือง และ บัญชา แก้วส่อง ^{๑๒๕} ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มเกษตรกร” วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาและจำแนกกลุ่มคนจนและคนด้อยโอกาสในภาคเกษตร โดยอาศัยเกณฑ์ทางเศรษฐกิจและสังคม และเกณฑ์ที่กำหนดโดยชุมชนเอง ศึกษาสถานภาพชีวิตของกลุ่มคนจนและคนด้อยโอกาสในภาคเกษตร รวมทั้งสาเหตุแห่งปัญหาชีวิตของคนเหล่านั้น รวมไปถึงศึกษารูปแบบในการแก้ปัญหาด้วยการช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และภาคเอกชนอื่นๆ และปัญหาในการเข้าถึงระบบสวัสดิการของรัฐ โอกาส ช่องทางและรูปแบบในการให้ความช่วยเหลือ ผลการวิจัยพบว่าระบบสวัสดิการและการเข้าถึงระบบสวัสดิการของคนจนภาคเกษตรกรรมนั้น พบว่า ชุมชนภาคเกษตรมีระบบสวัสดิการสามรูปแบบ รูปแบบแรก ระบบสวัสดิการภาคชุมชน ซึ่งมีการจัดสวัสดิการฐานทรัพยากรที่เน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ รูปแบบที่สอง เป็นระบบสวัสดิการภาครัฐ เช่น การสนับสนุนกองทุนชุมชนต่างๆ รูปแบบที่สามเป็นระบบสวัสดิการภาคเอกชน ที่จัดอยู่ในบางพื้นที่ เช่น สวัสดิการขององค์กรการกุศลและองค์กรทางศาสนา ถึงแม้ว่าระบบสวัสดิการดูเหมือนจะมี

^{๑๒๔} ชัตติยา กรรณสูต และจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร , "การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มนอกกำลังแรงงาน ," รายงานวิจัย , (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒๕} ประภาส ปิ่นตบแต่ง, สุภา ไยเมือง และบัญชา แก้วส่อง, "การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มเกษตรกร ," รายงานวิจัย , (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

หลายอย่าง แต่คนจนในภาคเกษตรส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงระบบสวัสดิการนั้นๆ สาเหตุสำคัญมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างที่ห้ามการใช้ทรัพยากรของรัฐ การพัฒนาที่ทำลายฐานทรัพยากร ระบบการจัดทำการภาครัฐที่ทำลายระบบสวัสดิการฐานชุมชน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือ การพัฒนาระบบสวัสดิการภาคเกษตร ควรยึดหลักการของการพัฒนาที่ต้องวางอยู่บนฐานทรัพยากรและวัฒนธรรมชุมชนเกษตรกรรม ฐานสิทธิมนุษยชน และสิทธิชุมชนเกษตรกรรม ฐานความมั่นคงของมนุษย์โดยจัดระบบแบบบูรณาการ และพหุลักษณะตามความหลากหลายของสังคมเกษตรกรรม

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ^{๑๒๖} ศึกษาเรื่อง “สังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย” ผลสรุปของการศึกษาวิจัยพบว่า สาเหตุแห่งความยากจนมีหลายปัจจัยหลายมิติ แต่เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่า ควรจัดกลุ่มปัจจัยแห่งความยากจนเป็น ๔ กลุ่ม คือ ๑. ทำที่ต่อชีวิต เป็นทักษะในการมองตน มองโลก ความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคว่ามีมากน้อยแค่ไหน ๒. การขาดปัจจัยการผลิต ๓. ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นประเด็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ไม่เสมอภาค ๔. สวัสดิการ การขาดสวัสดิการจะทำให้คนจนดำรงชีพด้วยความลำบาก

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคนจน พบว่า คนจนจำนวนหนึ่งตกอยู่ในภาวะเสี่ยงที่จะดำรงชีพอยู่ไม่ได้ เช่น คนชรา ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ฯลฯ คนเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม ในส่วนคนจนกลุ่มอื่นๆ ที่นอกเหนือจากกลุ่มดังกล่าว พบว่า สิ่งที่ต้องการคือ อาชีพ แหล่งทำมาหากิน การให้บุตรหลานได้มีโอกาสได้รับการศึกษา และระบบการเอื้ออาทรผ่อนภาระให้แก่ครอบครัวที่ต้องดูแลพ่อแม่ที่แก่ชรา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับด้านนโยบายของรัฐบาลเห็นว่า รัฐบาลได้เดินมาถูกทางแล้ว โดยเฉพาะด้านปัจจัยการผลิตและด้านสวัสดิการ เห็นว่า รัฐบาลได้ลงมือจัดการได้มากกว่าและดีกว่ารัฐบาลก่อนๆ มาก แต่ทางด้านทำที่ต่อชีวิต และด้านความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองยังทำได้น้อย รูปธรรมที่กำลังดำเนินงานคือการดำเนินงานแก้ไขปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับคนจน

ในส่วนของการเสนอแนะงานวิจัยได้เสนอว่า การจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จำเป็นให้กับคนยากไร้ก่อน ซึ่งในบางครั้งไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องของวัตถุปัจจัยเสมอไป สำหรับคนบางกลุ่ม การจัดสวัสดิการด้านสิทธิและการคุ้มครอง ก็เพียงพอแล้ว เช่น แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ ฯลฯ และการจัดสวัสดิการ

^{๑๒๖} ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ, "บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย," รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.

ควรจะเป็นลักษณะของหุ้นส่วนทางสังคม ส่วนหนึ่งเป็นรัฐบาล อีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่ไม่ใช่รัฐบาล มีตั้งแต่ธุรกิจ ชุมชน และครอบครัว เรียกว่าให้มีและใช้ทุนทางสังคม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในส่วน of ชุมชนและครอบครัว

วรารณ ศรีปาน^{๑๒๗} ศึกษาเรื่อง “ความพร้อมในการจัดสวัสดิการแก่คนพิการของ องค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ” จากการศึกษาพบว่า ความพร้อมในด้าน ความรู้เกี่ยวกับสิทธิคนพิการในการรับบริการสังคมของ อบต. มีความรู้มีกฎหมายที่กำหนดโดยให้ ภาครัฐต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการในระดับมาก อบต. มีความรู้ ในระดับมากกว่า อบต. มีหน้าที่จะพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีความรู้ ว่า อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถจัดบริการสาธารณะด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความ ต้องการของคนในชุมชนและ อบต. มีความรู้ในระดับชุมชนมากกว่า สำนักงานพัฒนาสังคมและ สวัสดิการจังหวัดเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดบริการสังคมให้แก่คนพิการ ผลสรุปในภาพรวม อบต. มี ความรู้ในเรื่องการจัดสวัสดิการคนพิการอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ความพร้อมด้านความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการให้บริการแก่คนพิการของสำนักงานพัฒนา สังคมและสวัสดิการจังหวัด จากการศึกษาความคิดเห็นในระดับมากที่สุดของ อบต. พบว่า การ วิเคราะห์ปัญหาความเดือดร้อนหรือความต้องการของคนพิการโดยการเยี่ยมบ้าน สอบถามผู้นำชุมชน การสังเกตเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเป็นวิธีการสำคัญในการพิจารณาให้การช่วยเหลือคนพิการและพบว่า อบต. มีความคิดเห็นในระดับมากต่อวิธีการติดตามผล

ความพร้อมด้านความสามารถในการบริหารจัดการ จากการศึกษาพบว่า ด้านการบริหาร บุคลากร อบต. มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสามารถมากที่สุดในการให้ความ ช่วยเหลือคนพิการที่มาขอรับบริการได้อย่างรวดเร็ว สำหรับการบริหารเงิน พบว่า อบต. มี ความสามารถในระดับปานกลาง โดยมีความสามารถในการหาแหล่งสนับสนุนเงินและกองทุนจาก องค์กรอื่นเพื่อช่วยเหลือคนพิการในพื้นที่มากที่สุด ส่วนการบริหารวัสดุอุปกรณ์ พบว่า อบต. มี ความสามารถในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าที่ตั้งของที่ทำการ อบต. สามารถอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้รับบริการที่มาติดต่อได้มากที่สุด และในด้านการจัดการ อบต. มีความสามารถในระดับปาน กลาง โดยมีความสามารถมากที่สุดในการร่วมเป็นคณะทำงานจัดทำแผนการให้บริการแก่คนพิการ

^{๑๒๗} วรารณ ศรีปาน , "ศึกษาความพร้อมในการจัดสวัสดิการแก่คนพิการขององค์การบริหารส่วน ตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร," วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

สรุปแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. การประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ ต่อการพัฒนาประชากรของประเทศ ทำให้เกิดแนวคิดการสร้างความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้บริบทของการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งมุ่งสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ

๒. การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบ มีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยให้ชุมชนและประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเน้นให้ความสำคัญในบริบทของความยากจน ความมั่นคงของมนุษย์ ทูทางสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วม สวัสดิการสังคมและชุมชน

๓. การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มีแนวคิดพื้นฐานจาก

๓.๑ การออมทรัพย์ การผลิต ความเชื่อ จิตวิญญาณ ความศรัทธา โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จจากการนำความคิดใน ๓ ส่วน ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และส่วนที่อยู่ในชุมชน

๓.๒ การนำทางจิตวิญญาณ ได้แก่ การทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ของผู้นำโดยไม่หวังผลตอบแทน คือ จิตวิญญาณของความเสียสละ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง

๓.๓ การบริหารและการจัดการ จะต้องประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก กลุ่มและองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ และศักยภาพความพร้อมของกลุ่ม และองค์กรในขณะนั้น

๓.๔ เงื่อนไขของความสำเร็จ คือการมีผู้นำที่มีความคิด อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถทำให้ทุกคนเห็นประโยชน์ร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เป็นเป้าหมายที่ทุกคนจะต้องไปถึงและมีภารกิจรูปธรรมที่เด่นชัด ปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกันนี้จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน

๔. ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน ในด้านเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ นอกจากการมีปัจจัยความสำเร็จร่วมกันแล้ว ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคม ยังแตกต่างกันออกไป เช่น เด็ก ปัจจัยความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการศึกษาเยาวชน ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการประกอบอาชีพคนพิการ ความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายผู้ด้อยโอกาส ความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่อยู่อาศัย และเศรษฐกิจ

๕. การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของสวัสดิการทางสังคมขององค์กรชุมชน ควรให้ความสำคัญกับทฤษฎีเศรษฐกิจแบบพอเพียง บริบทของความเป็นไทย ในเรื่องของวิถีชีวิตชุมชน ภูมิปัญญาชุมชน วัฒนธรรมชุมชน ปราชญ์ชุมชน ทูทางสังคมและทรัพยากรของชุมชน ผนวกด้วยความเป็นผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ความเชื่อ ความศรัทธา บทบาทของสถาบันศาสนา

สรุปได้ว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าว มี ๒ ระดับ คือ มีการจัดบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่โดยมีแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทน แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล ยังมีการจัดรูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน และความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงาน ทักษะที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดนโยบายในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างในการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่านายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขาหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมเพื่อทำให้ทราบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการประกันสังคมอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ความรู้ในเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันสังคม ทราบทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคม เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคมและทราบถึงการปฏิบัติการด้านการประกันสังคมของนายจ้าง อันเป็นประโยชน์ในการนำไปส่งเสริมให้มีการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาได้แนะนำให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง^{๑๒๘}

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” ผลการวิจัยพบว่า โรงสีส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเท่าเดิม โดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง ธุรกิจโรงสีส่วนใหญ่มีการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอนาคต โดยการ

^{๑๒๘} นิศารัตน์ มงคลรัตน์ , “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี” , วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖).

ลงทุนปรับปรุงและต่อเติมเครื่องจักรของสีข้าว ในด้านสวัสดิการแรงงานโรงสีส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเดิมที่จัดให้แรงงาน แต่มีการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน โดยการเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการด้านอื่น นอกจากนั้นโรงสีส่วนมากยังได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในโรงสีแทนแรงงานต่างด้าว และมีการประชุมปรึกษาหารือกับทางสมาคมโรงสีข้าวไทยเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานไทย สำหรับทัศนคติของนายจ้างด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน นายจ้างมีความเห็นด้วยกับด้านการจัดสวัสดิการในระดับสูง ด้านการปรับปรุงมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย นายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาที่มีต่อภาครัฐกิจโรงสี นายจ้างธุรกิจโรงสีควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยด้วยการให้รับทราบสัญญาการ ทำงานก่อนที่แรงงานจะเข้าทำงาน และนายจ้างธุรกิจโรงสีควรปรับปรุงกระบวนการผลิตของโรงสี สำหรับภาครัฐบาลควรมีการศึกษาและวางแผนระยะยาว ในการพัฒนาการลงทุน การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาเครื่องจักรในโรงสีเพื่อปรับตัว ทางด้านการค้าในอนาคต และการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในธุรกิจโรงสีควรกระทำในแหล่งแรงงานทั่วไป มิใช่กระทำในแหล่งธุรกิจโรงสีเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมากขึ้น^{๑๒๙}

พัชรินทร์ ชันคำ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง

^{๑๒๙} ทัศนีย์ ผ่านจันทาร, “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการเข้ามาตราการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” , วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป - ๕ ปี

ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่า กิจการที่มีอัตราค่าจ้าง โดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจการก่อสร้าง คือ ๑๘๑.๐๕ บาท/วัน ส่วนกิจการที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ ๑๕๗.๘๖ บาท/วัน กิจการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน ๘ ชั่วโมง/วัน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ใน ๒ ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาทางกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาเสพยาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือ การระงับค่าใช้จากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต^{๑๓๐}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร ” ผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ การใช้แรงงานต่างชาติ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างชาติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกฎหมายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

การใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทย และให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงาน

^{๑๓๐} พชรินทร์ ชันคำ , “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

ต่างชาติมีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือ จัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ

ส่วนปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะ และโรคระบาด^{๑๓๑}

สุนีย์ จ้อยจำรัส ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว มีความอดทน ขยันอดทน และไม่เกียจงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาการดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย และเสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรค ด้านนโยบายและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง^{๑๓๒}

มาลีวรรณ เลาะวิถิ ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน ” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็น

^{๑๓๑} ธนวรรณ พงษ์อร่าม , “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกุ้งทะเลที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

^{๑๓๒} สุนีย์ จ้อยจำรัส, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร” , วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗).

เพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย และยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม^{๑๓๓}

เฟื่องฟ้า ปัญญา ได้วิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน เวลาทำงานไม่แน่นอน มีวันหยุดตามประเพณี แต่ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ การตกลงในหมู่สมาชิก และตามที่นายจ้างเห็นสมควร จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน พร้อมทั้งจะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทยทดแทน เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นายจ้างยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว^{๑๓๔}

สุเทพ อาภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็น

^{๑๓๓} มาสิวรรณ เลาะวิถี, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” , วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๑๓๔} เฟื่องฟ้า ปัญญา, “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่อง ในจังหวัดสมุทรสาคร” , วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๕๗).

เพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^{๑๓๕}

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี ” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๓๖}

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

^{๑๓๕} สุเทพ อภรณ์รัตน์ , “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗).

^{๑๓๖} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงาน และสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงสูงและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้าง และการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียน การประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าว โดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป^{๑๓๗}

สรุปได้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย นายจ้างมีความเห็นว่า ถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด ด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงาน คือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐ คือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างชาติ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่าง ชาติในการศึกษา วิจัยในครั้งนี้ มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ณัฐชญา อุตตมชัย ได้วิจัยเรื่อง “ การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย

^{๑๓๗} จีรพล ภูมิภักดี , “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี” , วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๘).

และจังหวัดลำพูน” ผลวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนาน ซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้น ยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟู ยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการ โดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมาย ซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกแยกอะไร โดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้า เด็กรับใช้ในบ้าน หรือคนงานตามโรงงานต่างๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจน คนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน แต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบ และมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่ม ทำให้ยากต่อการปราบปราม ประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาล นอกจากนั้น แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น^{๑๓๘}

นิรันดร์ จันทรชัย ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว” ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขต่อแรงงานต่างด้าวเมื่อมารับบริการที่สถานบริการสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาระบบการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและมีสุขภาพที่ดี อีกทั้งยังเป็นการป้องกันควบคุมโรคที่อาจติดต่อมายังประชากรไทยอีกทางหนึ่ง ตลอดจนเป็นการปรับทัศนคติการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขในการให้บริการสุขภาพแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มารับบริการยังสถานบริการสาธารณสุขให้ได้รับบริการที่เป็นธรรม^{๑๓๙}

^{๑๓๘} ญัฐชญา อุดมชัย, “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๑๓๙} นิรันดร์ จันทรชัย, “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

อติพงศ์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจาก แรงงานไทยค่อนข้างจะเลื่องงาน และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง หรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ และทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทนสำหรับการใช้แรงงาน ที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี นั้น ผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่า ซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติ เพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้ว และไม่เห็นว่าปัญหาสำหรับผู้ประกอบการ แต่อย่างใด^{๑๔๐}

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่เลื่องงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งงานประเภทนี้แรงงานต่างด้าวสามารถยอมรับได้ และคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว คือ มีความนอบน้อมและปกครองง่าย ไม่มีการเรียกร้องค่าแรงและสวัสดิการต่างๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกียจงาน สามารถทำงานได้โดยไม่กำหนดเวลาหรือวันหยุด ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้ทำงานโดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (Dangerous) หนัก (Difficult) และสกปรก (Dirty) ซึ่งมักจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก จึงไม่ต้องมีการเรียนรู้งานและสอนงานทำให้ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายส่วนนี้ลงไปได้^{๑๔๑}

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลวิจัยพบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับ

^{๑๔๐} พ.ต.ท.อติพงศ์ ทองแดง, “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๑๔๑} พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐ ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

แรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว และควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำความผิดกฎหมาย^{๑๔๒}

วุทธยา จันทมาศ ได้วิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสงขลาบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า “สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าว และการจูงใจปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสงขลาบุรี ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ กลุ่มขบวนการนำพา และการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในด้านเศรษฐกิจ และเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมืองจะดำเนินการโดยกลุ่มขบวนการนำพา ในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่องคือ ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบาย ขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย จะต้องทำในลักษณะองค์รวม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีประชาชน และภาคเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน”^{๑๔๓}

กนกพรรณ รูปขจร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า “ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดมาตรการที่เหมาะสมต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคง การกำหนดบทลงโทษกับแรงงานที่กระทำความผิดการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนไทย และการขอความช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้านและสหประชาชาติในการผลักดันให้สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

โดยประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗๐.๘๓ ไม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้ทำงานในประเทศไทย เว้นแต่กลุ่มนายจ้างและเจ้าของธุรกิจเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๔๒.๙๐ แต่ปัจจุบันนโยบายถูกกำหนดขึ้นแล้วจึง

^{๑๔๒} โลมฤทัย วงษ์น้อย, “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอบพพะ จังหวัดตาก”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๑๔๓} วุทธยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสงขลาบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลกระทบ และประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ

ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้สร้างผลกระทบให้แก่ประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าแรงงานต่างด้าว ยังมีส่วนสร้างผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศอีกด้วย จึงเห็นสมควรให้มีการผลักดันแรงงาน เหล่านี้ออกนอกราชอาณาจักร”^{๑๔๔}

ทักษิณ เห็นชอบ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า “เป็นเวลาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่ง ติดต้ามมาด้วยปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้ รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือ เสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดย ต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อ ควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าว เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้าง ปิ๊งคั้นจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่ จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงาน หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับ นโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไป โดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม”^{๑๔๕}

^{๑๔๔} กนกพรรณ รูปขจร, “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติดลาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๑๔๕} ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

นฤบาล จิตทยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการ ในจังหวัดเชียงใหม่ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการเพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ”^{๑๔๖}

สรุปได้ว่า ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่งสำหรับเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง แต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยากต่อการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวบางราย อาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่ประชากรไทยอีกด้วย และเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุข และบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการจัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดยส่วนมาก

^{๑๔๖} ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต* วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลั เชียงใหม่ ๒๕๔๕

ทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่นงานก่อสร้าง งานประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่ สกปรกปนเปื้อนด้วยมลพิษ และงานประเภทนี้ ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักกอนึ่งแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือกประเภทงานทำตามความสมัครใจเหมือนแรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอ ปัญหาค่าใช้จ่ายในการ ยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป เช่นต้องทำ หนังสือขออนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือด ต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของรัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรม กับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่ แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมาย

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ตลอดจน คุณภาพชีวิตซึ่งผู้วิจัยสรุปมาจากแนวคิดทฤษฎีของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) โดย จำแนกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้ ได้แก่^{๑๔๗}

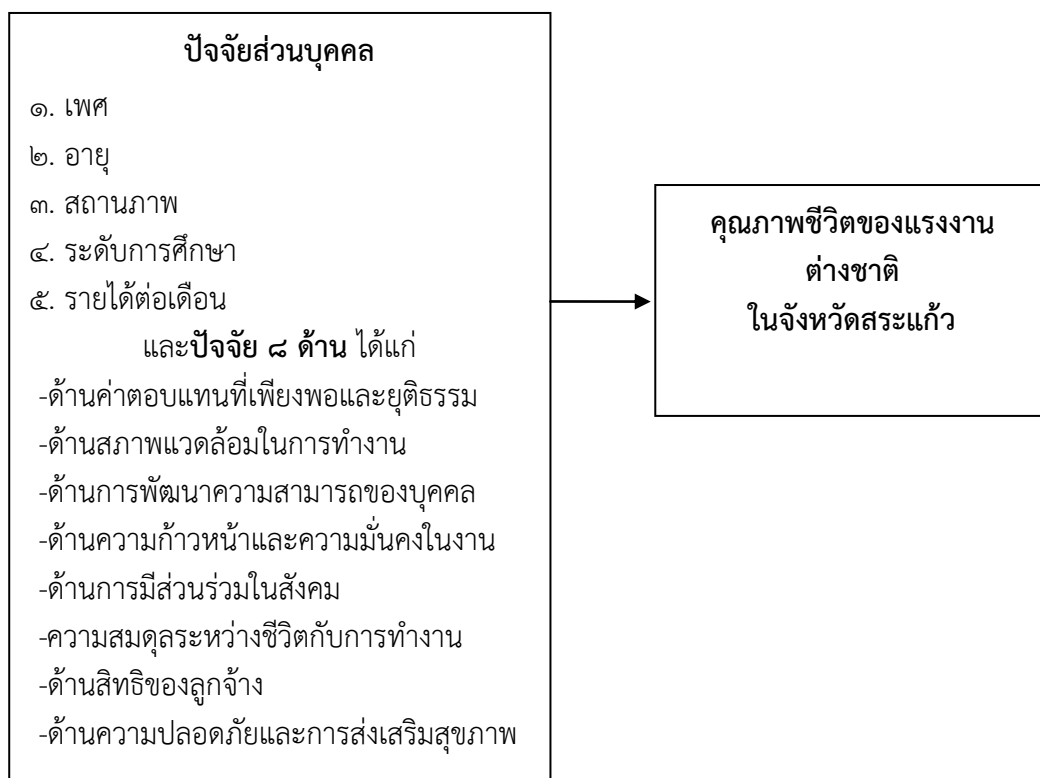
- ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม
- ๖) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง
- ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติใน จังหวัดสระแก้ว ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม

^{๑๔๗} ผจญ เถลิงสาร, *คุณภาพชีวิตการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๔.

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี โดยในบทนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบ ผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยแบบ ปริมาณและแบบคุณภาพ โดยการ วิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น แรงงานต่างชาติที่ เข้ามาทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒๙๑ คน และการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นนายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน

๓.๒ ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานต่างชาติ ที่เข้ามาทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว จำนวน ๑,๑๓๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานต่างชาติที่ทำงานในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒๙๑ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan^๑ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจำนวน ๒๙๑ ชุด และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน

^๑ Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan, **Determining Sample Size for Research Activities**, (Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 1970), p. 608.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ๑) สำรวจและรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งตำราและหนังสือของนักวิชาการ
- ๒) วิเคราะห์ รวบรวมเรียบเรียงข้อมูลและนำเสนอผลงานวิจัย
- ๓) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ^๒

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ที่มีความสนใจ และแสดงความรู้สึกเต็มใจที่จะเล่าประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างเปิดเผย อีกทั้งยังยินยอมให้ผู้วิจัยสามารถบันทึกเสียงขณะสนทนาได้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Rating Scale) จะแบ่งระดับในการวัดออกเป็น ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

คะแนน ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

คะแนน ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

คะแนน ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความที่เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ ๐.๕๑ ขึ้นไปปัดเป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็นดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับมาก

^๒ ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสเซอร์แอนดี้, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบโดยเสรี และจะนำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพต่อไป

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๓.๓.๒.๑ สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า ๕ ระดับ จากนั้น นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน ๕ ท่าน ได้ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอน เพื่อหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา CVI (Content Validity Index)

๓.๓.๒.๒ นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจวิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

๓.๓.๒.๓ นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาคำแนะนำ

๓.๓.๒.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขตามข้อ ๓ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาสม กลยาโน, ดร. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) รศ.ดร.กิ ตติทัศน์ ผกาทอง ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์ผดุง วรรณทอง ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญทดสอบหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑ = เมื่อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๒ = เมื่อคำถามสอดคล้องบางส่วนกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๓ = เมื่อคำถามค่อนข้างสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๔ = เมื่อคำถามมีความสอดคล้องมากกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

จากนั้น นำแบบสอบถามไปหาการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา CVI (Content Validity Index) โดยให้นำเฉพาะข้อที่ได้รับประเมิน ๓ และ ๔ เท่านั้นที่ถือว่ามีความสอดคล้องและนำไปหาความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for Scale (S-CVI))

$$S-CVI = \frac{\sum(I-CVI)}{P}$$

$\sum(I-CVI)$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 P = จำนวนข้อคำถาม
 $I-CVI$ = ความตรงตามเนื้อหารายข้อ
 $S-CVI$ = ความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ

โดยค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ Content Validity for Scale (S-CVI) ควรมีค่าตั้งแต่ ๐.๘๐ ขึ้นไป โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับที่ ๐.๙๖๗

๕. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน โดยในการทดสอบความเชื่อถือในครั้งนี้ได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

๖. นำแบบสอบถามที่ทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สถิติทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๗๖ ซึ่งนับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูง

๗. จากนั้น จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๒ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน ๒๙๑ ฉบับ

๓.๔.๓ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๔.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

๓.๔.๔.๑ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นนายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน

๓.๔.๔.๒ นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นแรงงานจังหวัดสระแก้ว ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น นายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน ดังมีรายนาม ต่อไปนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี
๑.	สิทธิศักดิ์ ธารนัย	แรงงานจังหวัดสระแก้ว	๒๕ มกราคม ๒๕๖๐
๒.	จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย	ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น	๑๘ มกราคม ๒๕๖๐
๓.	สำเริง พึ่งจะฉาย	ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๔.	สุพจน์ โพธิ์อ่อง	หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๕.	กวน เลื่อน	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๖.	เนียง แซะ	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๗.	เพิ่ม พรหมนัส	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๘.	สมจิตร กันธุ์	ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๙.	วิจิตต์ เผ่าโพธิ์ทอง	หัวหน้าคนงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๑๐.	สมาน ขวัญเพชร	ผู้จัดการ หจก.ส.สมานการค้า จำกัด	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๓.๕.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๕.๑.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า น้อยที่สุด

๓.๕.๑.๓ ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีสองตัวแปร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๓.๕.๑.๔ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ นำเสนอผลการวิจัยต่อไป

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการดังนี้

๓.๕.๒.๑ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๓.๕.๒.๒ นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๓.๕.๒.๔ สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ การพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ” นี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของ แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแรงงาน ต่างชาติชาวกัมพูชาที่ได้เข้ามาทำงานใน เขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวน ๒๙๑ คน จาก ทั้งหมด จำนวน ๑,๑๓๐ คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์ จากนั้น ดำเนินการแปรผลและ อภิปรายผลและแสดงผลในรูปแบบตาราง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็น นายจ้างและหัวหน้าคนงาน จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยวิธีการนำข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ จากนั้น นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจด บันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) สังเคราะห์ข้อมูลตาม วัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป ซึ่งในบทนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อสำหรับดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนในแต่ละประเด็น ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๒ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๔.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๔.๔ ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลโดย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

(n=๒๙๑)		
ปัจจัยส่วนบุคคล		ร้อยละ
เพศ	๑. เพศชาย	๑๑๒
	๒. เพศหญิง	๑๗๙
	รวม	๒๙๑
		๑๐๐.๐
อายุ	๑. ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓๒
	๒. ๒๐ – ๒๙ ปี	๗๕
	๓. ๓๐ – ๓๙ ปี	๙๔
	๔. ๔๐ – ๔๙ ปี	๖๗
	๕. ๕๐ ปี ขึ้นไป	๒๓
	รวม	๒๙๑
		๑๐๐.๐
สถานภาพ	๑. โสด	๑๖๗
	๒. สมรส	๑๒๔
	รวม	๒๙๑
		๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา	๑. ประถมศึกษา	๖๗
	๒. มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย	๙๔
	๓. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/วิชาชีพชั้นสูง	๗๕
	๔. ปริญญาตรี	๓๒
	๕. สูงกว่าปริญญาตรี	๒๓
	รวม	๒๙๑
		๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา	๑. น้อยกว่า ๙,๐๐๐ บาท	๖๗
	๒. ๙,๐๐๑ – ๑๒,๐๐๐ บาท	๙๔
	๓. ๑๒,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๗๕
	๔. ๑๕,๐๐๑ – ๑๘,๐๐๐ บาท	๓๒
	๕. ๑๘,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๓
	รวม	๒๙๑
		๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔. ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ รองลงมา คือ ระหว่าง ๒๐ – ๒๙ ปี จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ อายุ ระหว่าง ๔๐ – ๔๙ ปี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓ อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ และน้อยที่สุดคือ มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๑ รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๙ มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ รองลงมา มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐ และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙ ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๙,๐๐๑ – ๑๒,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๒,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๙,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๑๘,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐ และ มีรายได้ต่อเดือน ๑๘,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙ ตามลำดับ

๔.๒ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ทั้ง ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖ – ๔.๑๕ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสระแก้ว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๓.๔๘	๐.๘๖	ปานกลาง
๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	๓.๔๖	๐.๘๖	ปานกลาง
๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก
๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๕๙	๐.๘๔	มาก
๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง	๓.๖๗	๐.๙๒	มาก
๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	๓.๔๓	๐.๙๐	ปานกลาง
รวม	๓.๕๒	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ (S.D.=๐.๘๑) เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านสิทธิของลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ (S.D.=๐.๙๒) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ (S.D.=๐.๙๑) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ (S.D.=๐.๘๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ (S.D.=๐.๘๓) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๘ (S.D.=๐.๘๖) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๖ (S.D.=๐.๘๖) และด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓ (S.D.=๐.๙๐)

ตารางที่ ๔. ๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	๓.๓๗	๐.๙๖	ปานกลาง
๒. รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และ ผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	๓.๔๗	๑.๐๑	ปานกลาง
๓. หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	๓.๔๕	๑.๐๑	ปานกลาง
๔. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่	๓.๓๖	๑.๑๑	ปานกลาง
รวม	๓.๔๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔. ๓ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๖ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อว่า รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และ ผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔ ๗ รองลงมา คือ ข้อว่า หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๕ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย = ๓. ๓๗ และ ข้อว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๓๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔. ๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติดูเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง	๓.๕๒	๑.๐๖	มาก
๒. หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	๓.๕๔	๑.๐๓	มาก
๓. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย	๓.๖๖	๑.๐๐	มาก
๔. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	๓.๕๖	๐.๙๕	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔. ๔ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติดูเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๖ รองลงมา คือ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๖ หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ และข้อว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน	๓.๕๓	๐.๙๘	มาก
๒. ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๓.๗๔	๑.๐๒	มาก
๓. การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง	๓.๖๖	๑.๐๕	มาก
๔. การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้ อย่างผู้ที่ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และดับทุกข์ตนเองได้	๓.๘๒	๒.๖๒	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔. ๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้ที่ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และดับทุกข์ตนเองได้ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย = ๓.๘๒ รองลงมา คือ ข้อว่า ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย = ๓.๗๔ และข้อว่า มีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๔๓	๑.๐๑	ปานกลาง
๒. ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่	๓.๔๙	๑.๐๕	ปานกลาง
๓. งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	๓.๔๔	๑.๐๒	ปานกลาง
๔. มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน	๓.๓๔	๑.๐๓	ปานกลาง
รวม	๓.๔๓	๐.๙๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัด สระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๙ รองลงมา คือ ข้อว่า งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๔ และข้อว่า มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๓๔

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัด สระแก้ว ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก
๒. รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๓. หน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๕๙	๐.๘๔	มาก
๔. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	๓.๖๗	๐.๙๒	มาก
รวม	๓.๕๒	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ และข้อว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๔

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. การได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีความสุข	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๒. มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก
๓. มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๔. รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับ การได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน	๓.๖๗	๐.๙๒	มาก
รวม	๓.๕๙	๐.๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับ การได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า การได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีความสุข และมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ และข้อว่า มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๔

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านสิทธิของลูกจ้าง

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านสิทธิของลูกจ้าง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน	๓.๕๔	๐.๘๓	มาก
๒. รู้สึว่าท่านมีความสุขกับการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๓. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี	๓.๕๙	๐.๘๔	มาก
๔. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	๓.๖๗	๐.๙๒	มาก
รวม	๓.๕๒	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านสิทธิของลูกจ้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ และข้อว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๔

ตารางที่ ๔. ๑๐ แสดง ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

(n=๒๙๑)

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
๑. สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	๓.๔๒	๐.๘๕	ปานกลาง
๒. มีค่ารักษาพยาบาลและหอพัก และห้องน้ำ ถูกหลักสุขอนามัย	๓.๖๕	๐.๙๑	มาก
๓. มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน	๓.๔๖	๐.๘๖	ปานกลาง
๔. นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	๓.๓๔	๐.๘๑	ปานกลาง
รวม	๓.๔๓	๐.๙๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔. ๑๐ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า มีค่ารักษาพยาบาลและหอพัก และห้องน้ำ ถูกหลักสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด = ๓.๖๕ รองลงมา คือ ข้อว่า มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน = ๓.๔๖ สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ = ๓.๔๒ และข้อว่า นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี = ๓.๓๔ ตามลำดับ

๔.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว มีดังต่อไปนี้ คือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

แรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้วได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) ^๑ โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ ^๒ ดังนั้น ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจากแต่ก่อนไม่

^๑ สัมภาษณ์ สิริศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^๒ สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.

ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น^๓ แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิมและได้รับประสบการณ์ในการทำงาน^๔ สามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจคือสามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น^๕ มีรายได้มาจูลเจ้าครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง^๖

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง^๗ ทั้งนี้ หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย^๘ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในการได้มาเรียนรู้วัฒนธรรม จารีตประเพณี^๙ และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่พบเจออาจแตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่ต่างต่างนำมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัวให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่ไกลจากตัวตนเดิมมากนัก^{๑๐}

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน^{๑๑} ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองการนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้รู้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น^{๑๒} และดับทุกข์ตนเองได้ ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น^{๑๓} แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิมและ

^๓ สัมภาษณ์ สำเริง พึ่งจะฉาย, ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๔ สัมภาษณ์ สุพจน์ โพธิ์อ่อง, หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๕ สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๖ สัมภาษณ์ เนียง แซะ, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๗ สัมภาษณ์ เพิ่ม พรหมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๘ สัมภาษณ์ สมจิตร์ กันธ, ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^๙ สัมภาษณ์ วิจิตต์ เผ่าโพธิ์ทอง, หัวหน้าคนงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๐} สัมภาษณ์ สมาน ขวัญเพชร, ผู้จัดการ หจก.ส.สมานการค้า จำกัด, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ เนียง แซะ, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ เพิ่ม พรหมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน^{๑๔} สามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจคือสามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น^{๑๕} มีรายได้มาจุลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง^{๑๖}

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุด^{๑๗} และมีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม^{๑๘} และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ ดังนั้น ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใด ญะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น^{๑๙}

ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และรู้สึกมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยหน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน^{๒๐} และที่สำคัญ ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ^{๒๑} ทำให้การใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ที่ตนเองไม่คุ้นเคย ก็สามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้และมีการเอาตัวรอดได้ดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานด้วยกันและระหว่างแรงงาน ต่างชาติ และแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่ในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย^{๒๒}

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีการได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุข มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีเวลาร่วมงานสังคมและ

^{๑๔} สัมภาษณ์ สมจิตร กันธู, ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ วิจิต เผ่าโพธิ์ทอง, หัวหน้าคนงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ สมาน ขวัญเพชร, ผู้จัดการ หจก.ส.สมานการค้า จำกัด, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๑๗} สัมภาษณ์ สิทธิศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ สำเริง พึ่งจะฉาย, ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ สุพจน์ โพธิ์อ่อง, หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ เนียง แซ่, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม^{๒๓} ทำให้รู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน^{๒๔} ทั้งนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ^{๒๕} รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่^{๒๖} ดังนั้น ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนไหน ญาติอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีมากยิ่งขึ้น^{๒๗}

ด้านสิทธิของลูกจ้าง

แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ได้รับการ เปิดโอกาสให้เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน จึงทำให้รู้สึกมีความสุขกับการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง^{๒๘} และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี และความคิดเห็นของ แรงงานยัง ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา^{๒๙} ทำให้รู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน^{๓๐} ทั้งนี้ การ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี^{๓๑} โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่^{๓๒} ดังนั้น ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีก สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจุลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น^{๓๓}

ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วอยู่ในสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีค่ารักษาพยาบาล และค่าหอพัก และมีห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน^{๓๔} ทั้งนี้ นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ที่สำคัญ

^{๒๓} สัมภาษณ์ เพิ่ม พรหมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๔} สัมภาษณ์ สมจิตร กันธู, ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๕} สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ เนียง แซ่, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ สิทธิศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุทินันท์ บัววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์ สำเริง พึ่งจะฉาย, ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์ เพิ่ม พรหมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ สุพจน์ โพธิ์อ่อง, หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์ เนียง แซ่, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์ สิทธิศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.

คือมีความรู้สึกพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับและเหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำ จึงทำให้รู้สึกว่าแรงงานมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับที่อยู่บ้านเดิมจากการทำงานมีรายได้ มีเงินใช้เป็นของตนเอง ทำให้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจดี และยังมีเงินส่งมาจูละเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิมอีกด้วย^{๓๕}

ดังนั้น แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ ส่วนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง ทั้งนี้ หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน และที่สำคัญแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองการนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้รู้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และดับทุกข์ตนเองได้ และยังได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุด และมีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน จึงทำให้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และรู้สึกว่ามีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยหน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วได้มีการได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุข มีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ทำให้รู้สึกว่ามีความสุขกับการได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน ทั้งนี้ ยังได้รับการ เปิดโอกาสให้เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน จึงทำให้ รู้สึกว่ามีความสุขกับการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว อยู่ในสถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีค่ารักษาพยาบาล และค่า หอพัก และมีห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน ทั้งนี้ นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ที่สำคัญคือมีความรู้สึกพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับและเหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำ จึงทำให้รู้สึกว่าแรงงานมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับที่อยู่บ้านเดิมจากการทำงานมีรายได้ มีเงินใช้เป็นของตนเอง ทำให้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจดี และยังมีเงินส่งมาจูละเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิมอีกด้วย ดังนั้น ในการเดินทางมา

^{๓๕} สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.

ทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีก สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจุลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น

๔.๔ ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัยได้สรุปผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยแสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ๒ กลุ่ม และหาค่าเอฟ (F - Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า ๒ กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยทดสอบภายใต้ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ รายละเอียด ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ แรงงานชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ แรงงานชาวต่างชาติที่มีอายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ แรงงานชาวต่างชาติที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ แรงงานชาวต่างชาติที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ แรงงานชาวต่างชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑ แรงงานชาวต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม
จำแนกตามเพศ

	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๔๓	๓	๐.๑๑๔	.๑๘๗	๐.๙๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๒๘๕	๓๒๐	๐.๖๑๐		
ผลรวม	๑๙๕.๖๒๘	๓๒๓			

จากตารางที่ ๔.๑ ๑ ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีคุณภาพชีวิต ของแรงงานชาวต่างชาติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึง ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ แรงงานชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม
จำแนกตามอายุ

	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๘๐	๖	๐.๘๔๗	๑.๔๐๙	๐.๒๑๑
ภายในกลุ่ม	๑๙๐.๕๔๘	๓๑๗	๐.๖๐๑		
ผลรวม	๑๙๕.๖๒๘	๓๒๓			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีคุณภาพชีวิต ของแรงงานชาวต่างชาติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า แรงงานชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ แรงงานชาวต่างชาติที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม
จำแนกตามสถานภาพ

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๑๕	๓	๐.๑๓๘	๐.๒๒๗	๐.๘๗๘
ภายในกลุ่ม	๑๙๕.๒๑๔	๓๒๐	๐.๖๑๐		
ผลรวม	๑๙๕.๖๒๘	๓๒๓			

จากตารางที่ ๔. ๑๓ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์เมืองมรดกโลก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า แรงงานชาวต่างชาติที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ แรงงานชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับการมีคุณภาพชีวิตของแรงงานชาวต่างชาติ โดยภาพรวม
จำแนกตามระดับการศึกษา

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๔๖	๓	๐.๗๘๒	๑.๒๙๕	๐.๒๗๖
ภายในกลุ่ม	๑๙๓.๒๘๓	๓๒๐	๐.๖๐๔		
ผลรวม	๑๙๕.๖๒๘	๓๒๓			

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีคุณภาพชีวิต ของแรงงานชาวต่างชาติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า แรงงานชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ แรงงานชาวต่างชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑ ๕ การเปรียบเทียบ ระดับการมีคุณภาพชีวิต ของแรงงานชาว ต่างชาติ โดยภาพรวม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๐๙	๓	๒.๒๗๐	๓.๘๔๗	๐.๐๑๐
ภายในกลุ่ม	๑๘๘.๘๑๙	๓๒๐	๐.๕๙๐		
ผลรวม	๑๙๕.๖๒๘	๓๒๓			

จากตารางที่ ๔.๑ ๕ ผลการเปรียบเทียบ ระดับการมีคุณภาพชีวิต ของแรงงานชาว ต่างชาติ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า แรงงานชาวต่างชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงาน
ต่างชาติ โดยจำแนกตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐานที่	ตัวแปร	T	F	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	-	๐.๑๘๗	๐.๙๐๕	✓	
๒.	อายุ	-	๑.๒๙๕	๐.๒๗๖	✓	
๓.	สถานภาพ	-	๓.๘๔๗	๐.๐๑๐	✓	
๔.	ระดับการศึกษา	-	๑.๔๐๙	๐.๒๑๑	✓	
๕.	รายได้ต่อเดือน	-	๐.๒๒๗	๐.๘๗๘	✓	

จากตารางที่ ๔. ๑๖ สรุปได้ว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นการพัฒนาโดยอาศัย ปัจจัย ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ ต่อความเป็นอยู่

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้วมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อ การทำงานและมีความปลอดภัย และบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพัน ระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

๓. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระ ในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ มีการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตของ ตนเอง การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้ที่ คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็น

๔. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับ การขึ้นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และมีการ กระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน

๕. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม รู้สึกว่ามีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อน ร่วมงาน หน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่าง เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

๖. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ ท่านมีความสุข มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีเวลาร่วมงานสังคมและ

ทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม และรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน

๗. ด้านสิทธิของลูกจ้าง

แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้รับการ เปิดโอกาสให้เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน รู้สึกมีความสุขกับการได้เข้าร่วม กิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี และความคิดเห็นของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมัก ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

๘. ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้วมีสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีค่ารักษาพยาบาล และหอพัก และมีห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ ทั้งทาง ร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน และนายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

ดังนั้น แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วจึงรู้สึกมีความสุขกับการได้รับการยอมรับ และ ให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน ทั้งนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ ดังนั้น ในการเดินทางมาทำงานก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีก สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้ มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจูลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่ อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย “การพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ๒) เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว และ ๓) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในบทนี้ มีเนื้อหาประกอบด้วย

- ๕ .๑ สรุปผลการวิจัย
- ๕ .๒ อภิปรายผลการวิจัย
- ๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทฤษฎีต่างๆ ที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพชีวิต ซึ่งจากการสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ ผนวกเข้ากับเอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยสามารถค้นพบคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลาย และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๙,๐๐๑ – ๑๒,๐๐๐ บาท

ส่วนใหญ่ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยหน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ จากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเอง แต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นการพัฒนาโดยอาศัยปัจจัย ๘ ด้าน คือ ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจุลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ในขณะที่ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างชาติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิของลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๘ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๖ และด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓

๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๖ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อว่า รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๗ รองลงมา คือ ข้อว่า หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๕ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย = ๓.๓๗ และข้อว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๓๖ ตามลำดับ

๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๖ รองลงมา คือ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๖ หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ และข้อว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๒ ตามลำดับ

๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้รู้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และดับทุกข์ตนเองได้ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย = ๓.๘๒ รองลงมา คือ ข้อว่า ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มี

ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๔ และ ข้อว่า มีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไข ปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๓

๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปาน กลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงาน จากงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๙ รองลงมา คือ ข้อว่า งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔ ๔ และข้อว่า มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมใน หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๓๔

๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระ หว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่น เริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ และข้อว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๔

๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับ การได้รับการ ยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า การได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่าน มีความสุข และมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม มี ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๕ และข้อว่า มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด = ๓.๕๔

๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ด้านสิทธิของลูกจ้าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗ รองลงมา คือ ข้อว่า สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๙ และข้อว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๕๔

๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

พบว่า ระดับความคิดเห็นของ แรงงานต่างชาติเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปาน กลาง มีค่าเฉลี่ย = ๓.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า มีค่ารักษาพยาบาลและหอพัก และ ห้องน้ำ ถูกหลักสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด = ๓.๖๕ รองลงมา คือ ข้อว่า มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน = ๓.๔๖ สถานที่ที่ทำงานถูก สุขลักษณะ = ๓.๔๒ และข้อว่า นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี = ๓.๓๔ ตามลำดับ

๕.๑.๓ เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัยได้สรุปผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยแสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ๒ กลุ่ม และหาค่าเอฟ (F - Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า ๒ กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำ การเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดย ทดสอบภายใต้ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๕ รายละเอียด ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ แรงงานชาว ต่างชาติที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน

พบว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แรงงานชาวต่างชาติที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่แรงงานชาวต่างชาติที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ แรงงานชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

พบว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดย ภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ แรงงานชาวต่างชาติที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

พบว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีรายได้ ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดย ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า แรงงานมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างดีตามความเป็นจริง แรงงานมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ตนทำ ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำ มีความรู้สึกว่างาน ที่ตนทำอยู่นั้นทำให้ชีวิตของตนดีขึ้น มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเอง มีรายได้มา จุลเจือครอบครัว ทำให้มีเงินส่งให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายอีกด้วย

๕.๒ อภิปรายผล

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว เป็นการศึกษาวิจัยแบบ ผสมวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ดังนี้

๕.๒.๑ คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๑ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลาย จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๙,๐๐๑ – ๑๒,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓

คุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กรต่างๆ เนื่องจากแรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจการต่างๆ ขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสนใจแรงงานของตนที่มีอยู่อย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวัง โดยการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่แรงงาน ซึ่ง งานสวัสดิการนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตายอาจกล่าวได้ว่าวิถีชีวิตของคนในสังคม แต่ละคนต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่า ใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนและใครควรจะได้รับบริการบ้าง ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิดพัฒนาการของสังคมแต่ละสังคมและการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรมในอดีต การดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นหน้าที่ของครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้ครอบครัว ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับเศรษฐกิจฐานะของครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้เครือญาติ เพื่อนบ้าน จะทำหน้าที่ให้การดูแลสงเคราะห์แบบชั่วคราว จากลักษณะเช่นนี้จึงทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบในการจัดบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อกลุ่มคนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ในลักษณะของการจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรดูแลรับผิดชอบ ในทางปฏิบัติรัฐจะดูแลรับผิดชอบเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มี

ปัญหาแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะหน้าที่ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การดูแลรับผิดชอบให้คนทุกคนในสังคมได้รับการสังคมหรือบริการสวัสดิการสังคมของรัฐ ฉะนั้น สิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ ก็ควรจะได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ ในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชนและรัฐสวัสดิการ ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่องานสวัสดิการสังคม ข้อสังเกต คือ ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะ-สัญญาาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจหน้าที่ที่ชอบธรรมประกอบกับผู้นำรัฐที่ดี ต้องมีคุณธรรม ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธา เชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคม วัฒนธรรมด้วย

อย่างไรก็ตาม การจัดบริการสวัสดิการสังคมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตนเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็นขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่ารัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล บริการของรัฐในลักษณะนี้คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับการจากรัฐ จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกันไปปัจจุบัน กระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาาร่วมกันที่สำคัญ คือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบริการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดไม่ถึงถึงโปรแกรมการจัดการบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชนไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งเชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนที่ขี้เกียจไม่ทำงานรอรับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานเสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ที่มีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจึงมีภาระความรับผิดชอบกับประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค ค.ศ. ๑๙๙๐ เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มี

ปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก และโปรแกรมที่จัดให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่ อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ สังคมไทยก็ได้ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการอีกต่อไป รัฐจึงพยายามจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม ที่ครอบคลุมกับคนทุกคนในสังคมแทนการจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า ซึ่งระบบบริการดังกล่าวจะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้น การจัดระบบสวัสดิการสังคมจึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหวรวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ให้กับกลุ่มของตนเอง ในลักษณะของกองทุนในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลักเน้นรูปแบบการบริการจัดการที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทยจึงขึ้นอยู่กับการประชุมต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมต่อไป

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ธรรมชาติของคนโดยทั่วไป อยากเรียนรู้อยากรู้และอยากเห็นอยากลองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงาน ต่างชาติเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ได้เรียนรู้เรื่องราวของเมืองไทยจากอิทธิพลสื่อจากประเทศไทย เช่น โทรทัศน์วิทยุและจากคำบอกเล่าว่าประเทศไทยเป็นเมืองน่าอยู่มีงานให้ทำและได้รับรายได้ที่ดีทำให้แรงงานต่างชาติเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์และเรียนรู้การใช้ชีวิตในประเทศไทย ได้มาเรียนรู้วัฒนธรรมจารีตประเพณี และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่พบเจออาจแตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่แตกต่างนำมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัวให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่ไกลจากตัวตนเดิมมากนัก มีการใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ที่ตนเองไม่คุ้นเคยแรงงาน ต่างชาติ สามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้ และมีการเอาตัวรอดได้ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานด้วยกันและระหว่างแรงงาน ต่างชาติและแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่ในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ในการเดินทางมาทำงานของแรงงาน ก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้ เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัว และไม่มีทางเลือกมากนัก แต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิม และได้รับประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้ และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจ คือ สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่าย มี

สิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัย ส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจูลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง ซึ่งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านสุขภาพ : สภาพที่ดีของร่างกาย อยู่ในสภาพที่ดีมีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติ และมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดี และก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพดีตามสภาพความเป็นจริง ได้รับสารอาหารเพียงพอแก่ร่างกาย เลือktanอาหารที่สุกแล้วและมีเครื่องหมายรับรองอาหารและยา (อย) รับรอง เมื่อแรงงานเจ็บป่วยได้รับการดูแลและรักษาอย่างถูกต้อง แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วงระยะ ๖ เดือน ที่ผ่านมา แรงงานบางส่วนได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จากการสัมภาษณ์แรงงานไม่เคยไปตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการตรวจร่างกาย โดยให้เหตุผลว่า ไม่เห็นตัวเองเป็นอะไร ไม่ได้เจ็บไข้อะไรจึงไม่ไปตรวจ ไม่มีเวลา

คุณภาพชีวิตของแรงงานส่วนที่ควรปรับปรุง : แรงงานควรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม : ที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้งการพักผ่อนหลับนอน และการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว การทำงานหรือทำกิจกรรมในสถานที่อื่นๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดีตามความเป็นจริง คือมีส้วมถูกสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาดเรียบร้อย ไม่รกรุงรัง และมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน

ด้านรายได้ : แรงงานมีรายได้ดีพอสมควรเมื่อเทียบกับที่อยู่บ้านเดิม แรงงานได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำ ทำให้แรงงานมีรายได้ มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีรายได้มาจูลเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม แรงงานมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและยังได้ส่งเงินให้กับครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง

ด้านการจัดสวัสดิการสังคม : สวัสดิการสังคมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง แรงงานบางส่วนได้รับสวัสดิการสังคม เช่น สวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมด้านน้ำดื่ม สวัสดิการสังคมด้านการรักษาพยาบาล ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อแรงงานเจ็บป่วยและได้รับการรักษาที่ถูกต้องได้รับการรักษาฟรี แต่แรงงานบางส่วน เมื่อเจ็บป่วยออกค่ารักษาเอง

ด้านความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงาน : ความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงานของแรงงานมีการพัฒนาขึ้นโดยได้รับการคำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานมาก่อน คอยสอนและเอาใจใส่จนทำให้แรงงานใหม่มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความรู้สึกพอใจในอาชีพและรายได้ที่ตนได้รับ

สรุปคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า แรงงานมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างดีตามความเป็นจริง แรงงานมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ตนทำ ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำ มีความรู้สึกว่างาน

ที่ตนทำอยู่นั้นทำให้ชีวิตของตนดีขึ้น มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเอง มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว ทำให้มีเงินส่งเสียทางบ้าน

๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ประกอบด้วย

๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่

๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัด สระแก้วมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย และ บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน

๓) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระ ในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ มีการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ท่านมีโอกาสน ประสบความสำเร็จในชีวิตของ ตนเอง การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้รู้ คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็น

๔) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับ การชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และมีการ กระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน

๕) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม รู้สึกว่ามีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่าง หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

๖) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีความสุข มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม และรู้สึกมีความสุขกับ การได้รับการยอมรับ และให้ความสนใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน

๗) ด้านสิทธิของลูกจ้าง

แรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้วได้รับการ เปิดโอกาสให้เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน รู้สึกว่ามีความสุขกับการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี และความคิดเห็นของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

๘) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

แรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้วมีสถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีค่ารักษาพยาบาล และหอพัก และมีห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน และนายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี

สอดคล้องกับการศึกษาของ **พัชรินทร์ ชันคำ** ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีสำคัญมากที่สุด ด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการ

เกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป-๕ ปี

ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่า กิจการที่มีอัตราค่าจ้าง โดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจการก่อสร้าง คือ ๑๘๑.๐๕ บาท/วัน ส่วนกิจการที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ ๑๕๗.๘๖ บาท/วัน กิจการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน ๘ ชั่วโมง/วัน จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ใน ๒ ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงาน และปัญหาทางกฎหมาย พบว่า นายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงาน โดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาเสพยาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุดคือภาระค่าใช้จ่ายจากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต^๑ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **นฤบาล จิตทยานันท์** ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูง และแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง และปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในการจ่ายค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว^๒

^๑ พัชรินทร์ ชันคำ , “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^๒ ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวการค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่๒๕๕๕

๕.๒.๓ เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัยได้สรุปผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า แรงงานชาว ต่างชาติที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของเกียรติศักดิ์ พลมณี ซึ่งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับ ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิวดำของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัด ปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิวดำของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และ ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิวดำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงาน ต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของ แรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิวดำของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างใน จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๓

๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัย “ การพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัด สระแก้ว ” ผู้วิจัยได้ค้นพบสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก จึงเสนอเป็นข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่ได้อ่านงานวิจัยชิ้นนี้ไว้ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ ควรมีการปรับแก้กฎหมาย สำหรับแรงงานต่างชาติ และพยายาม ผลักดันให้มีการประกาศใช้กฎหมายใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้าของอาเซียน

๕.๓.๑.๒ ควรมีการทำแผนพัฒนาแห่งชาติ วิเคราะห์ภาวะเหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติในเขตสระแก้ว รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

^๓ เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิวดำของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี” , วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติ เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและมูลค่าผลผลิตให้แก่ องค์กร
ต่างๆ ในเชิงพาณิชย์ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาภูมิภาคนี้สืบไป

๕.๓.๑. ๓ ควรมีการนำผลศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
ต่างชาติ ในเขตอื่นๆ ไปใช้ในประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๕.๓.๒.๑ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่าง ชาติผิดกฎหมายที่มีส่วน
ในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด

๕.๓.๒.๒ รัฐควรดำเนินการ จัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการ
เพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่าง ชาติและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการ
ผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวด
ในการป้องกันปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

๕.๓.๒.๓ รัฐควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาด้านการพัฒนา
คุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติ เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและมูลค่าผลผลิตให้แก่ องค์กรต่างๆ ในเชิง
พาณิชย์ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาภูมิภาคนี้สืบไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๕.๓.๓.๑ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติเชิง
พุทธบูรณาการในจังหวัดอื่นๆ

๕.๓.๓.๒ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติเชิง
พุทธบูรณาการในภูมิภาคอื่นๆ

๕.๓.๓.๓ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างชาติเชิง
พุทธบูรณาการ ในเขตอื่นๆ รวมทั้งประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคอาเซียน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน . กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑.

กฤตยา อาชวนิจกุล. สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย . กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑ . กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑.

กุศล สุนทรธาดา. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙.

จกมล สุวรรณานนท์. ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในประเทศไทย กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงาน, ๒๕๔๙.

เชิดศักดิ์ ธีรนนทวนิช. บทความการจ้างแรงงานต่างด้าว . กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กระทรวงอุตสาหกรรม, ๒๕๕๓.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการพัฒนาและการพัฒนาการบริหาร เล่ม ๑ . นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘.

ธัญญา ผลอนันต์. คำจ้างและสวัสดิการยี่ดหุ่่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

นิคมจันทร์ วิฑูร. แรงงานและกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๒๒.

- เปรี๊ญ กิจรัตน์ภร. **การจัดการอุตสาหกรรมและการผลิต**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๓.
- เปวิกา ชูบรรจง. **การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔.
- ผจญ เฉลิมสาร. **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, ๒๕๕๒.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีในการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา. ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมบุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐.
- ภิญโญ สาร. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗.
- ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓**. กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. **การสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. **ข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าวประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔**.
[ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://wp.doe.go.th/node/207>, [๒๘ มกราคม ๒๕๕๔].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย. **โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ**. เสนอต่อสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๐.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓**. กรมการจัดหางาน : กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า**
สุเทพ เชาวลิติ. **“เทคนิคการแก้ปัญหาเชิงรุก”**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. **สวัสดิการในองค์การ : แนวคิดและวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐.
- สุวิทย์ รุ่งวิสัย. **Migration of The Northeastern Labourers to Chiang Mai**. (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๔).

(๒) วิทยานิพนธ์:

กนกพรรณ รูปขจร. “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ .” **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , ๒๕๔๔.

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต.” **วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

กฤษดา จันทรเจริญ. “ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

เกียรติศักดิ์ พลมณี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

จอมขวัญ ขวัญเย็น. “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.” **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

จิรพล ภูมิภักดี. “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี.” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

ชนิกานต์ สิทธิพอง. “การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

ชัยวัฒน์ ศรีมณี. “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

ชูชาติ ชมพูคำ. “ทัศนคติของนักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐.

ณัฐชญา อุตตมชัย. “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน. ” **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล. “แนวทางสู่การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ.” **รายงานวิจัย**, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๑.

ทักษิณ เห็นชอบดี. “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ.” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.**

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร. “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลัง การใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.**

ธนวรรณ พงษ์อร่าม. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงาน ต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร.” **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต . บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.**

ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์. “การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการแรงงาน.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.**

นฤบาล จิตทยานันท์, ร.ต.อ. “ปัจจัยที่ทำให้ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าว.” **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่๒๕๔๕.**

นพพร ยรรยง. “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาด หญิง.” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.**

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. “ปัญหาถูกจ้างกับสภาพแรงงานศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์.” **รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๕.**

นิรันดร์ จันทรชัย. “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว.” **วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.**

นิศาตร์ตัน มงคลรัตน์ . “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการ ประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.**

แน่นน้อย อินทราสุพร. “การศึกษาบทบาทของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ใน กลุ่มประเทศอาเซียน. ” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒.**

ประทีน ไกรสรโกวิท. “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการ ผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. ” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์- ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๑.**

ปราโมทย์ ประสาทกุล “ประชากรไทยในอนาคต,” รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙.

- ปัทมา ธรรมเจริญ. “การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.
- ปิยะนุช สุขศรี. “การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง : ศึกษากรณีสวัสดิการประเภทเงินตรา.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- พนิดา สีนสุวรรณ และคณะ. “แนวคิดการแก้ปัญหาภาวะการหางานทำในอนาคตของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” **รายงานวิจัย**. ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย. “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา.” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- พัชรินทร์ ชันคำ . “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์ . “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา. “คุณภาพการบริหารงานของนายกองคการบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี.” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาการบริหารงานท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่อง ในจังหวัดสมุทรสาคร.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.
- มาลีวรรณ เลาะวิถี. “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดกกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน.” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก.” **วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- วีระพงษ์ จันตา. “ศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” **รายงานวิจัย**. คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.
- วุฒยา จันทมาศ. “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

- ศิริยา โฉแก้ว. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวุฒิวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ.” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙.
- ศุภวรรณ ภิเศก. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด.” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- สิริวัฒน์ ศรีเครือตง, ผศ.ดร. “การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม.” **๒๐ ปี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, มิถุนายน, ๒๕๕๑.
- สุเทพ อาภรณ์รัตน์. “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี.” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- สุนันท์ โพธิ์ทอง. “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- สุนีย์ จ้อยจำรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร.” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- อติพงศ์ ทองแดง, พ.ต.ท. “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- อนุทิน ปลื้มมาลี. “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจซบถและแนวโน้มในอนาคต.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- อัจฉรา สายะตานันท์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม.” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๘.
- อุเทน ชนะกุล. “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉพาะส่วนกลาง.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

(๓) สัมภาษณ์

- สัมภาษณ์ สิทธิศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.
- สัมภาษณ์ จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.
- สัมภาษณ์ สำเริง พึ่งจะฉาย, ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
- สัมภาษณ์ สุพจน์ โพธิ์อ่อง, หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
 สัมภาษณ์ เนียง แซะ, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
 สัมภาษณ์ เพิ่ม พรหมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
 สัมภาษณ์ สมจิตร กันธุ์, ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
 สัมภาษณ์ วิจิต เผ่าโพธิ์ทอง, หัวหน้าคนงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.
 สัมภาษณ์ สมาน ขวัญเพชร, ผู้จัดการ หจก.ส.สมานการค้า จำกัด, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books :

Arthur Dunham. **Community Development : a Selected Bibliography**. Michigan : University of Missouri-Columbia, 1964.

Britanica World Language Edition of the Oxford Dictionary. Vol.2. Part 1. Q-Z. Parts II and III. Oxford: Oxford Dictionary, 1990.

Cascio, W.F. **Managing Human Resource: Productivity. Quality of Work Life**. Englewood Cliffs, New York: McGraw-Hill., 1992.

Chapman, E.N. **Supervisor Survival Kit**. 2nd ed. California: Science Research Associates Inc., 1995.

Converse. Campbell. A. P.E. and Rodgers W.L. **The Quality of American Life**. New York: Russell Sage Foundation, 1976.

Dabrin & Ireland. **Ernest Dale Management, Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill Book co., 1972.

Dalamotte, Y. & Takezawa, S. **Quality of Working Life International Perspective**. International Labor Organization, 9 (5), 1984.

Dalkey, N. & Rourke, D. **The Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factor. In the Quality of life Concept**. Washington, D.C.: Environmental Protection Agency, 1973.

Encyclopedia of Social Work. New York : McGraw-Hill, 1971.

Flippo B. Edwin. **Personnel Management**. New York : McGraw-Hall Book Co, 1984.

Friedlander and Apte. **Social Work**. New York : McGraw-Hill, 1980.

Hellriegel, Don. **Management**. 3rd ed. Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1982.

- International Labour Office. **Health and Housing of Workers**. Geneva: Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations, 1970.
- Krejcie Robert V. & Morgan Daryle W. **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 1970.
- Matin and Penna. **Social Work**. New York : McGraw-Hill, 1998.
- Moorthy, M.V. **Principle of Labour Welfare**. Calcutta: General Printers & Publishers P.V.T. Limited, 1968.
- Simon, Smithburg & Thompson. **Public Administration**. 14th ed. New York: Alfred A. Knope, 1971.
- Simon, Smithburg & Thompson. **Public Administration**. 14th ed. New York : Alfred A. Knope, 1971.
- Skrovan, D.J., **Quality of Work Life: Perspectives for Business and Public Sector**, United States of America: Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1983.
- Smith, B., **Teacher Quality-of Life According to Teacher: The Case of High School**. 1994.
- UNESCO. **Indicator of Environmental Quality of Life**. Research and Papers In Social Science, 38(12), 99., 1978.
- _____. **Report of the Director General on the Activities of the Organization**, (UNESCO Publication, 1977).
- USAID. **USAID Project Profiles: Children Affected by HIV/AIDS**. United States : Agency for International Development, 2001.
- Vaid, K.N. **Labour Welfare in India**. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1970.
- Yoder, Dale. **Personnel Principles and Policies**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, Inc., 1956.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลสำหรับศึกษาค้นคว้า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน เพื่อจะนำไปวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ดังกล่าว ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้ มี ๓ ตอน ดังนี้

คำแนะนำในการตอบ

๑. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอน ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอน ๒ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอน ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ

๒. การตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

๓. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

นิสิต

พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธมโม

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

- () ชาย () หญิง

๒. อายุ

- () อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี () อายุ ๒๐-๒๙ ปี
() อายุ ๓๐-๓๙ ปี () อายุ ๔๐-๔๙ ปี
() อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

- () โสด () สมรส (รวมทั้งหม้าย/หย่าร้าง)

๔. ระดับการศึกษา

- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย
() ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/วิชาชีพชั้นสูง () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

๕. รายได้ต่อเดือน

- () น้อยกว่า ๙,๐๐๐ บาท () ๙,๐๐๑ - ๑๒,๐๐๐ บาท
() ๑๒,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท () ๑๕,๐๐๑ - ๑๘,๐๐๐ บาท
() ๑๘,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ให้ท่านพิจารณาและประเมินผลความคิดเห็นของท่านกับข้อความด้านล่างกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

- ๕ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต มากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตมาก
๓ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตน้อย
๑ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม					
๑. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ					
๒. รู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และ ผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)					
๓. หน่วยงานมีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
๔. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงพอเพียง					
๒. หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
๓. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย					
๔. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
๑. มีความสุขกับการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างอิสระในการแก้ไขปัญหา ของบุคคลอื่นๆ และหน่วยงาน					
๒. ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
๓. การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง					
๔. การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของตนมาใช้อย่างผู้ที่ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และดับทุกข์ตนเองได้					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
๒. ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่					
๓. งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง					
๔. มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน					
ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม					
๑. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
๒. รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิง รื่นเริงใจกับเพื่อนร่วมงาน					
๓. หน่วยงานของเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
๔. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่าง หัวหน้างานและผู้ที่บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๑. การได้พูดคุยสื่อสาร อย่างเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านมีความสุข					
๒. มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ					
๓. มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม					
๔. รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับ การได้รับการยอมรับ และให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งในที่ทำงานและต่างหน่วยงาน					
ด้านสิทธิของลูกจ้าง					
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น เสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน					
๒. รู้สึกว่าท่านมีความสุขกับการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาตามความเชื่อ ตามความต้องการของตนเอง					

การพัฒนาคูณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี					
๔. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ					
๑. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
๒. มีค่ารักษาพยาบาล ห้องน้ำ หอพัก ถูกหลักสุขอนามัย					
๓. มีความสุขกับการได้รับการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากหน่วยงาน					
๔. นายจ้างมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวปัญหา อุปสรรคอุปสรรค ของการพัฒนาคูณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว

๑. ด้านที่อยู่อาศัย ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ด้านสิทธิของลูกจ้าง ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

พระอธิการสุวัฒน์ ฐิตธมโม

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว

คำแนะนำ : แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ตอน

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา การพัฒนา คุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติใน
 จังหวัดสระแก้ว

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม
 ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

วัน และเวลาสัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว

๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรมและ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างไร

๒) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน เป็นอย่างไร

๓) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นอย่างไร

๔) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นอย่างไร

พระอธิการสุวัฒน์ ฐิตธมโม

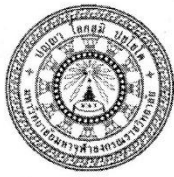
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๒๑

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง

ด้วย พระอริการสุพัฒน์ รัฐิธมโม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดังกล่าว

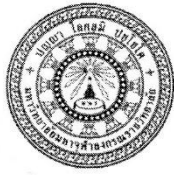
ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในนามของคณาจารย์
ศาสตราจารย์
๒ ส.ด.๕๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกณิฐ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๒๑

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

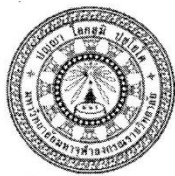
ด้วย พระอริการุณยเทพ วุฒิสมาชิก รัฐสภาไทย รหัสประจำตัวนิติ ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกณัฐ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๒๑

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ผดุง วรรณทอง

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จิตธมโม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

๘๖๓๑๙/๐๑๒๐

๒๕๖๐/๑๖

(อาจารย์ผดุง วรรณทอง)

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก

รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปี
๑	สิทธิศักดิ์ ธารนัย	แรงงานจังหวัดสระแก้ว	๒๕ มกราคม ๒๕๖๐
๒	จ.ส.อ.สุทธินันท์ บัววิชัย	ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น	๑๘ มกราคม ๒๕๖๐
๓	สำเร็จ พึ่งจะฉาย	ผู้จัดการ อาชาวินการก่อสร้าง	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๔	สุพจน์ โพธิ์อ่อง	หัวหน้าคนงาน อาชาวินการก่อสร้าง	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๕	กวน เลื่อน	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๖	เนียง แซะ	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๗	เพ็ญ พรหมนัส	หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๘	สมจิตร กันธ	ผู้จัดการ เค.เอ็ม.บริการ	๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๙	วิชิต เผ่าโพธิ์ทอง	หัวหน้าคนงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
๑๐	สมาน ขวัญเพชร	ผู้จัดการ หจก.ส.สมานการค้า จำกัด	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นายสิทธิศักดิ์ ศรีสง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จิตธมโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

นายกิตติศักดิ์ สมพันธ์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติสัณนิษฐานเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน จำสัณนิษฐานนันท์ บั้วชัย ปลัดอำเภอน้อยหน้าฝ่ายความมั่นคง อำเภอน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณนิษฐานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ วิจิตรโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิต ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

๑๕.๑๑.๕๙
(ผู้ช่วยอธิการบดี)
ม.๑๑.๑๑.๕๙
๑๕.๑๑.๕๙



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นายสำเริง ศรีโคบาล
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จูติธมโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นางอุษณีย์ โพธิ์อ่อน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ ฐิติธมฺโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

นาง อุษณีย์ โพธิ์อ่อน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิฐ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ~~ศาสตราจารย์ ดร. โสภณ~~
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธมโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

๒๖๑๖๖๖ ๕๐๖๖

๒๖๑๖๖๖ ๕๐๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ วิจิตรโม (เดกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

๒๕/๑๑/๕๙ ๑๑๖/๕



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน นายวิชากร พัฒนาสังคม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จิตธิมโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน *นางสมจิตร ฤกษ์สุข*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จิตฺตมโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ดร. โทณัฐ ศรีทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โทณัฐ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน *นางสาววิจิตา งามไพฑูริย์*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ จิตฺตมโฆ (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กิตติ งามไพฑูริย์

ขอแสดงความนับถือ

ดร. โทณภูมิ ศรีทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โทณภูมิ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๕๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร. วิมลเพ็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธมฺโม (เตกิงสุข) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ศ.ดร. วิมลเพ็ญ

ขอแสดงความนับถือ

ดร. โทณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โทณฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพที่ ๑ สัมภาษณ์ สิริศักดิ์ ธารนัย, แรงงานจังหวัดสระแก้ว, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๒ สัมภาษณ์ จำสับเอก สุทธิรัตน์ บั้ววิชัย, ปลัดอำเภอวังน้ำเย็น, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๓ สัมภาษณ์ สำเริง พึ่งจะฉาย, ผู้จัดการ บ.อาชาวินการก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๔ สัมภาษณ์ กวน เลื่อน, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๕ สัมภาษณ์ เนียง แซะ, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๖ สัมภาษณ์ เพิ่ม พรมนัส, หัวหน้าคนงาน หจก.โชคไพศาลการค้า, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๗ สัมภาษณ์ สมจิตร กันธู, ผู้จัดการ เค.เอ็ม. บริการ, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๘ สัมภาษณ์ วิจิต เผ่าโพหนอง, หัวหน้าคนงาน บ.ร่วมเจริญพัฒนา, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๙ สัมภาษณ์ สุพจน์ โพธิ์อ่อง, หัวหน้าคนงาน อาชาวินก่อสร้าง, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.



ภาพที่ ๑๐ สัมภาษณ์ สมาน ขวัญเพชร, ผู้จัดการ หจก. ส.สมานการค้า, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ-ฉายา : พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธมฺโม (เตกิงสุข)
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๐๘
- สถานที่เกิด : ๒๔/๒๕ ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
- การศึกษา :
 : นครธรรมชั้นเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดสระแก้ว
 : ป.บส. การบริหารกิจการคณะสงฆ์
 : ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หน่วยวิทยบริการ จังหวัดสระแก้ว
- อุปสมบท : วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ ณ วัดคลองใหญ่ ตำบลทุ่งมหาเจริญ
 อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
- ปีที่เข้าศึกษา : ๒๕๕๘
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๙๘ หมู่ที่ ๒๕ วัดคลองใหญ่ ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น
 จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐
 Tel.๐๘๖-๑๕๖-๓๑๖๖