



สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี
THE LIFE CONDITION OF CAMBODIAN WORKERS IN PATHUMTHANI
PROVINCE

PHRA RACHHEN AVUDHDHAMMO (SUY)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

PHRA RACHHEN AVUDHDHAMMO (SUY)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Life Condition of Cambodian Workers in Pathumthani Province

Phra Rachhen Avudhdhammo (Suy)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม
หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

กรรมการ

(ดร.เดชา กัปโก)

กรรมการ

(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.เดชา กัปโก

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

PHRA RACHHEN SUY

(PHRA RACHHEN AVUDHDHAMMO (SUY))

ชื่อวิทยานิพนธ์ : สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

ชื่อผู้วิจัย : PHRA RACHHEN AVUDHDHAMMO (SUY)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ดร.เดชา กัปโก,ศน.บ.(สังคมวิทยา),M.A.,(Sociolgy), Ph.D. (Sociology)

: ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง,พร.บ.(การศึกษานอกโรงเรียน),M.A. (Sociology),
Ph.D. (Sociology),

วันสำเร็จการศึกษา : พฤศจิกายน ๑๗ , ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคมและภูมิหลังของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยกำหนดรูปแบบในการวิจัยวิจัยเชิงสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๔๑ คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) ในกรณีสองตัวแปร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการศึกษาพบว่า

๑) สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (๓.๔๘) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ รองลงมา คือด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔ และด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด = ๓.๓๖ ตามลำดับ

๒) จากการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี พบว่า ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว คือ บริเวณที่พักอาศัยมีเสียงดังรบกวน และบ่อยครั้งที่เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทหรือชกต่อยกันโดยมีสาเหตุมาจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ขณะที่ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม คือ ในการทำงานก่อสร้างมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับอุบัติเหตุซึ่งเกิดจากการยกหรือขนย้ายวัสดุอุปกรณ์ในระหว่างการทำงาน ส่วนด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ คือ ไม่ค่อยได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่กฎหมายแรงงานจัดให้มีเต็มที่เพราะแรงงานอยู่ไม่นานมีการเปลี่ยนงานบ่อย

๓) แนวทางในการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี พบว่า ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว นายจ้างควรดูแลเอาใจใส่โดยการจัดสรรงบประมาณมาปรับปรุงซ่อมแซมอาคารบ้านพัก เพื่อให้เหมาะแก่การอยู่อาศัย ส่วนด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงานให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง และด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมหรือจัดหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน หรือการจัดทำเกษตรพอเพียงภายในที่พักคนงาน

Thesis Title : The Life Condition of Cambodian Workers in Pathumthani Province

Researcher : Phra Rachhen Avudhhammo (Suy)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Decha Kappako, B.A. (Sociology), M.A. (Sociology),
Ph.D. (Sociology)

: Asst. Prof. Dr. Konit Srithong, Pali VII, B.Ed. (Non-Formal Education),
M.A. (Sociology),
Ph.D. (Sociology)

Date of Graduation : November 17, 2017

ABSTRACT

This research consisted of three main objectives, namely: 1) to study the social characteristics and background of Cambodian workers in Pathum Thani; 2) to study general condition and problems as well as obstacles in working life of Cambodian workers in Pathum Thani; and 3) to study way to develop working life condition of Cambodian workers in Pathum Thani. The research was the Mixed Methods: Quantitative Research by survey research and Qualitative Research. The data collection was conducted with the help of questionnaire. The sample of this study consisted of 341 Cambodian workers in Pathum Thani, drawn from 3,076 by using the Krejcie and Morgan's formula. The statistical analysis was conducted by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA (F-test) and Least Significant Difference: LSD. And for Qualitative Research, the data collection was conducted by In-depth Interview with 10 key-informants; and finally, the Content Analysis Technique was used for data analysis.

The findings of the research are as follows: –

1) The overall life condition of Cambodian workers in Pathum Thani Province has been found at middle level (3.54). Having considered in each aspect, it has been found that the aspect of living conditions and family was in good level on average of 3.54, aspect of welfare and economy, and the aspect of working environment and environment, respectively.

2) As for the study of general condition and obstacles in life of the Cambodian workers in Pathum Thani Province, it has been found that the aspect of

living and family: the area surrounding residence was in noise; and sometimes there were some problems of fighting between workers caused by drinking alcohol. Meanwhile, the aspect of working conditions and environment: in construction work, there are often problems of accident with the lifting or handling of materials during work. Additionally, the aspect of welfare and economy: there is only a little benefit from the labor law because of the shortage of workers.

3) As for the study of way to develop working life condition of Cambodian workers in Pathum Thani, it has been found that the aspect of living conditions and family: the employers should be responsible by including budget to renovate dwelling houses to be suitable for living. Meanwhile, the aspect of work and environmental conditions: the entrepreneurs should improve the creative thinking and working skills for workers. Additionally, the aspect of welfare and economy: the concerned agent should promote supplementary occupations in order to increase worker's income or provide to manage sufficient farming practices within the workers accommodation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จสมบูรณ์ล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จาก คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.ประธาน กรรมการ รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ อาจารย์ ดร.เดชา กัปโก และ ผศ.ดร. โกนิญฐ์ ศรีทอง กรรมการ ที่ได้ชี้แนะตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้เนื้อหาของการวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์ ดร.เดชา กัปโก ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้เนื้อหาของการวิจัยสมบูรณ์ถูกต้อง

อนึ่ง อนุโมทนาขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาช่วยตรวจแบบสอบถาม ประกอบด้วย รศ. ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง, ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ, ดร.บัว พลรัมย์, ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี, ผศ.ผดุง วรรณทอง, ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรคุณโยมปรเมธ จูสิน ผู้จัดการ บริษัทเคพีเคาสท์ จำกัด และขอบคุณแรงงาน กัมพูชาที่ทำงานในอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ทั้ง ๑๐ คน ที่ได้ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลและให้การสัมภาษณ์เชิงลึกที่เป็นรายละเอียดในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบิดามารดา ครูอุปัชฌาย์ คณาอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอด ความรู้ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจรวมถึงให้ความเอื้อเฟื้อมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อัน พึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมสักการบูชาคุณของพระรัตนตรัย คุณบิดามารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ให้แก่ผู้วิจัย จนสำเร็จล่วงไปด้วยดี ขอเจริญพรอนุโมทนาขอบคุณ

PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY)

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕

บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	๑๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว	๒๑
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงาน ของแรงงานกัมพูชา	๕๑
๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๕๗
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบในการวิจัย	๘๖
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๖
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๙
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๐

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	๙๕
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๐๐
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	๑๐๕
๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี	๑๐๗
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๐

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๒
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๙
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๙
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๒๐
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๑

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม	๑๒๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๓
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๔๐
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย	๑๔๒
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๔๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ เที่ยงตรงของแบบสอบถาม	๑๔๖
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๒
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๔
ภาคผนวก ซ รูปภาพการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๖๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ รายงานผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก	๘๖
๔.๑ แสดงจำนวน และคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยภาพรวม	๙๕
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๙๖
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๙๘
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๙๙
๔.๖ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี จำแนกตามเพศ	๑๐๐
๔.๗ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี จำแนกตามอายุ	๑๐๑
๔.๘ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี จำแนกตามการศึกษา	๑๐๒
๔.๙ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี จำแนกตามอาชีพ	๑๐๓
๔.๑๐ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์	๑๐๔
๔.๑๑ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๑๐๕
๔.๑๒ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๑๐๖
๔.๑๓ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๑๐๖

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๘๖

๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๑๑๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบธุรกิจที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือและความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจหาแรงงานภายในประเทศได้ยากบางครั้งจึงต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศหรือที่เรียกว่าแรงงานต่างด้าว นั่นเอง ซึ่งการจ้างแรงงานที่มีฝีมือนั้นจะทำให้มีการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีสู่แรงงานไทย และในที่สุดจะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางธุรกิจของผู้ประกอบการแต่การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขออนุญาตจากทางราชการก่อน ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดในการขออนุญาตค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถทำเองได้ ดังนั้นในการขออนุญาตจึงเป็นหน้าที่ของนายจ้าง การขออนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวต่อทางราชการ หรือการขอ Work permit ให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้น จะต้องประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้ ให้จ้างคนงานต่างด้าวทำงานได้ หรือนายจ้างจดทะเบียนนิติบุคคลในต่างประเทศ และเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย ซึ่งคนงานไทยทำไม่ได้ หรือจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ หรือชาวต่างชาติใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้งานสำเร็จภายใต้โครงการที่มีระยะเวลาที่แน่นอน หรือคนต่างด้าวทำงานในกิจการบันเทิงมหรสพ ดนตรี ซึ่งมีลักษณะเป็นครั้งคราวมีระยะเวลายำหนดไว้แน่นอน เจ้าหน้าที่สามารถพิจารณาแรงงานต่างด้าวได้เกินกว่าที่กำหนดตามความเหมาะสมได้^๑

การที่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม อันเป็นผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงกว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม การที่แรงงานซึ่งเคยอยู่ในภาคการเกษตรซึ่งมีลักษณะเป็นไร่นาดต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบการนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ และต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการ จึงมีความยากลำบากในการดำรงชีวิต ทั้งการที่แรงงานเหล่านี้ต้องมาทำงานเป็นสถานประกอบการ จำเป็นต้องละทิ้งบ้านเรือนเข้ามาทำงานและพักอาศัยในโรงงานหรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ลูกจ้างต้องมองหาความสะดวกสบาย และความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากกลิ่น คว้น มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อร่างกาย มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มหรือทำความสะอาดร่างกาย มีห้องน้ำ ห้องส้วม และสถานที่พักผ่อนพอสมควร ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ในฐานะที่นายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ หรือเป็นผู้จัดหาสถานที่และบริหารงานต่างๆ ในสถานประกอบการอยู่แล้ว นายจ้างจึงควรมีหน้าที่จัดหาและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง

^๑ เชิดศักดิ์ อธิรัตน์พานิช, การจ้างแรงงานต่างด้าว, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, กระทรวงอุตสาหกรรม, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐.

รวมทั้งการจัดหาสิ่งใช้สอยอันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และจำเป็นในการดำรงชีพของมนุษย์ อาทิ น้ำสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ยารักษาโรค ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความผาสุกสมบูรณ์อย่างทั่วถึง ลูกจ้างก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลดีต่อนายจ้างด้วยนั่นเองและในฐานะที่ลูกจ้างเป็นพนักงาน ก็ควรจะทำงานให้สมกับค่าจ้างที่นายจ้าง จ้างมาทำงานให้เต็มกำลังความสามารถ แต่ความเป็นจริงแล้วไม่อาจจะเป็นอย่างนั้น แล้วแต่กฎระเบียบที่นายจ้างได้ตกลงกันไว้กับลูกจ้าง จึงได้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย จนเกิดขึ้นอย่างรุนแรงไปจนเป็นเรื่องของระดับประเทศ^๒

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาสถานประกอบการ/โรงงาน และนายจ้างขาดบุคลากรแรงงานบางประเภท จำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา เพราะค่าแรงถูก มีความอดทนไม่มีปัญหาในด้านการร้องเรียน แต่รัฐบาลจำเป็นต้องควบคุมแรงงานดังกล่าว ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเมือง และสังคม จึงต้องทำการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวก่อน

แรงงานต่างด้าวดังกล่าวเดิมมีความอ่อนน้อม เชื่อฟังนายจ้าง อดทนต่องาน แต่ถ้ารัฐบาลผ่อนผันให้แรงงานกัมพูชา ได้อยู่ทำงานในประเทศไทย ซึ่งลักษณะนี้แรงงานกัมพูชาและคนไทย ต่างถือว่าเป็นบุคคลที่เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายไทยแล้ว มีสิทธิเสรีภาพเช่นเดียวกับคนไทยและแรงงานไทย พฤติกรรมที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตัว เชื่อฟัง อดทนต่องานจะเปลี่ยนไปหรือไม่นายจ้างควรมีพฤติกรรมปฏิบัติต่อแรงงานกัมพูชาอย่างไร แก้อะไรถึงจะทำให้แรงงานกัมพูชาสามารถอยู่ทำงานให้ได้ เต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ ไม่กระด้างกระเดื่องหรือโกรธแค้นนายจ้าง ก่อคดีอาชญากรรม จึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการของลูกจ้าง หาแนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายในการสร้างฐานการผลิตที่เข้มแข็งแก่ประเทศชาติต่อไป^๓

ปัญหาแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีแต่ความอยากจนและลำบากในการหาทำงานในประเทศของตนเองขณะเดียวกันแรงงานกัมพูชาเองก็ยังคงประสบกับปัญหาต่างๆ ความรู้ความสามารถที่จะหางานทำได้จึงตัดสินใจเข้ามาหางานทำที่ประเทศไทยเพื่อจะมีเงินช่วยแบ่งภาระครอบครัวบ้างและปัญหาด้านสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ด้วยปัญหาต่างๆ ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวอาเซียนที่อาศัยอยู่ในเขตปทุมธานี โดยมุ่งศึกษาถึงลักษณะทั่วไปและสภาพสังคมของแรงงานและสภาพเศรษฐกิจของ

^๒ วีระพงษ์ จันตา, “ศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่,” รายงานวิจัย, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘.

^๓ วิชัย โสสุวรรณจินดา, แรงงานสัมพันธ์: กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔๗-๑๕๒.

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจก่อสร้างที่อาศัยอยู่ในเขตปทุมธานี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงาน กัมพูชาอาศัยอยู่จำนวนมาก ปัญหาที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และใช้เป็น แนวทางในการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ประสบกับปัญหาต่างๆ ทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ อัน จะก่อให้เกิดผลต่อสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจต่อไปในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะในเขตปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อ ภาพการมองปัญหา และกำหนดมาตรการในการป้องกันที่เหมาะสมต่อไป โดยการศึกษาในครั้งนี้จะมุ่ง ประเด็นในการศึกษา“สภาพชีวิต”ของแรงงานกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งผลของ การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการในการกำหนดมาตรการ และแนวทาง ปฏิบัติต่อนายจ้างในการนำแรงงานกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองมาจดทะเบียนแรงงานกัมพูชาอย่าง ถูกต้องตามกฎหมายที่เหมาะสม เพื่อดำเนินนโยบายของรัฐบาลบรรลุผลกว่าที่เป็นอยู่

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาลักษณะทางสังคม และภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขต ปทุมธานี

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชาในเขต ปทุมธานี

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ลักษณะทางสังคม และภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี เป็น อย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนิน สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่ และประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเฉพาะในเขตพื้นที่ในเขตปทุมธานี ประชากรที่ศึกษา คือ แรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำนวน ๓,๐๗๖ คน โดยกลุ่มตัวอย่าง ๓๔๑ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

- ๑.๕.๑ แรงงานกัมพูชามีเพศต่างกันเกี่ยวกับสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
- ๑.๕.๒ แรงงานกัมพูชามีอายุต่างกันเกี่ยวกับสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
- ๑.๕.๓ แรงงานกัมพูชามีการศึกษาต่างกันเกี่ยวกับสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
- ๑.๕.๔ แรงงานกัมพูชามีอาชีพต่างกันเกี่ยวกับสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
- ๑.๕.๕ แรงงานกัมพูชามีประสบการณ์ต่างกันเกี่ยวกับสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ แรงงานกัมพูชา หมายถึงแรงงานกัมพูชาที่เข้าเมืองโดยชอบด้วยกฎหมายกัมพูชาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพการงานในเขตปทุมธานี

๑.๖.๒ สภาพชีวิต หมายถึงการทำให้ชีวิตดีขึ้นโดยจำแนกสภาพชีวิตออกเป็น ๓ ด้าน คือ

๑.๖.๒.๑ สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ อากาศ เสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และรวมถึงเชื้อโรคต่างๆ ด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบแรงงานกัมพูชา

๑.๖.๒.๒ สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว หมายถึงจำนวนสมาชิกในครอบครัว ความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับวิธีปฏิบัติเมื่อรายได้ไม่เพียงพอและปัญหาครอบครัวของแรงงาน กัมพูชา

๑.๖.๒.๓ สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ หมายถึงเป็นสวัสดิการแรงงานที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชาวกัมพูชาโดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้ บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไรสวัสดิการในเรื่องอาหารการให้รางวัลในการทำงานเปี่ยมยินดี เป็นต้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบลักษณะทางสังคม และภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ใน เขตปทุมธานี

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา ในเขต ปทุมธานี

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตแรงงานเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อเพื่อทำการศึกษาและให้ถ่ายทอดการค้นคว้าไว้ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานกัมพูชา

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัยและอาณาเขตของจังหวัดปทุมธานี

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่เป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคมและเป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัยตลอดจนสิ่งที่อยู่ข้างใน เช่น ความรู้สึกสบายใจความมั่นคงปลอดภัยความร่วมมือร่วมใจหรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์

กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงสภาพเป็นอยู่ทางด้านร่างกายของมนุษย์อารมณ์สังคมความคิดและจิตใจโดยบุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมดังนี้

๑. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบายในครอบครัวและการประกอบอาชีพ

๒. คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ความชื่นชอบในศิลปวัฒนธรรมความอบอุ่นในครอบครัวและชุมชน

๓. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม หมายถึงสภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาด และเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะทางน้ำ ดิน อากาศ และเสียง เป็นต้น มีทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตการเดินทางสะดวกสบาย

๔. คุณภาพชีวิตด้านวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน ความปลอดภัยในชีวิตความเสมอภาคความเป็นธรรมด้านรายได้

๕. คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนได้การมีเป้าหมายในชีวิต

๖. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัว เช่น ซื่อสัตย์สุจริตมีเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวทีความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนาความเสียสละและการละเว้นอบายมุขต่างๆ^๔

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจความสุขกาย คือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น การอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดีการมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงการได้รับการศึกษาที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสุข คือ การมีความสมดุลทางด้านความเชื่อค่านิยมและจริยธรรม^๕

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ กล่าวว่าเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยมีดังนี้

๑. ด้านครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกสบายในการเดินทาง

๒. ด้านสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์

๓. ด้านการงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงความเป็นอิสระโอกาสการแสดงความสามารถและความก้าวหน้า

๔. ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกายและจิตใจในการทำงานต่อไป

๕. ด้านเวลาว่างและการพักผ่อน ประกอบด้วย การใช้เวลาว่าง เล่นกีฬา ทำงานอดิเรกชมรายการบันเทิง และการเดินทางไปพักผ่อน

๖. ด้านศาสนา ประกอบด้วย ความศรัทธาต่อหลักศาสนาและการปฏิบัติธรรม

๗. ด้านตนเอง ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จทางชีวิตด้านการทำงานการศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

^๔ กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ, การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน, (กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐-๑๑.

^๕ สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครงการ, “คุณภาพชีวิตของคนไทย: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท” รายงานการวิจัย, (คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๗.

๘. ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การให้บริการสถานพยาบาลความสามารถของแพทย์และพยาบาล

๙. ด้านการบริโภค ประกอบด้วย ความหลากหลายของสินค้าคุณภาพสินค้าและการให้บริการ สรุปได้ว่าผู้บริโภค คือ ผู้ที่มีความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวหรือในครัวเรือนผู้บริโภคมียาจำนวนมากทั่วประเทศบางคนก็ตัดสินใจในการซื้ออย่างมีระเบียบแบบแผนสามารถใช้เงินทุกบาททุกสตางค์ได้คุ้มค่า

๒.๑.๑ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในสังคมปัจจุบันการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยปัจจัย ๔ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคแล้ว สำเร็จ แหยงกระโทกได้กล่าวว่ายังต้องประกอบด้วยปัจจัย ๖ ประการ คือ

๑. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

๒. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๓. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

๔. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนการมีบุตรได้ตามต้องการ

๖. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น^๖

นอกจากนี้ ทวีร์สมิ ธนาคม ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตตลอดจนลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตได้ ดังนี้^๗

องค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิต ได้แก่

๑. มีอาหารที่มีคุณค่ามีกินและกินเป็น

๒. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบาย

๓. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

๔. มีสุขภาพดีมีพลานามัย

๕. มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้

^๖ สุทิน สายสงวน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๓).

^๗ วิฑูรย์ เดโช, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๑).

๖. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
๗. มีอาชีพสุจริต
๘. มีคุณธรรม และจริยธรรม
๙. รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี
๑๐. รู้จักตัดสินใจ
๑๑. ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
๑๒. ขวนขวายทำใจที่มีประโยชน์
๑๓. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

เห็นได้ว่า หากพิจารณาถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ก็ย่อมมาจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) กล่าวคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพมีเวลาสำหรับการพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเสมอภาคและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตอบแทนจากการทำงานก็เพื่อให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขสบายและมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง^๔

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจากความหมายต่างๆ ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีความหมายกว้างขวางและคลุมเครือขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนทำให้ลักษณะมิติหรือองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีมากมายแตกต่างกันออกไปซึ่งมีนักวิชาการได้ทำเสนอตัวชี้วัดที่น่าสนใจและรวบรวมไว้ได้ดังนี้

ลัดดา บุญมาเลิศ ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น ๘ ด้านคือ

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ ด้วย

๒. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและด้านจิตใจคือการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย สิ่งแวดล้อมนั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น

^๔ ผจกญ เฉลิมสาร, “คุณภาพชีวิตการทำงาน,” [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.htm, [๑๐ มกราคม ๒๕๕๙],

๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คืองานที่ทำอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วยนอกจากงานจะช่วยขยายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

๕. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) ลักษณะงานนั้นๆ มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและยังหมายถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรมอีกด้วย

๖. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย (Constitutionalism) ซึ่งได้แก่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนมีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใดรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปอันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

๘. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเหลือใช้หรือของเสียการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคทางการตลาด เป็นต้น^๙

๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาชีวิตแรงงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือ

^๙ ลัดดา บุญมาเลิศ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา,” *ปริญญานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓).

วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างๆ ตามที่ (มอร์ธีย์) กล่าวไว้มีดังนี้^{๑๐}

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นโดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้างและการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่าผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายควรแนะนำชี้แจงหรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้ นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าถูกบังคับการตรวจตราที่ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุดตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานการสนทนาระหว่างลูกจ้างการให้คำปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น^{๑๑}

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้าการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วยทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคมการจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

๓. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยากนายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้าง

^{๑๐} M.V.Moorthy, **Principle of Labour Welfare**, (Calcutta: General Printers & Publishers P.V.T. Limited, 1986), pp. 29-41.

^{๑๑} การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.mol.go.th, [๒๓ เมษายน ๒๕๕๙].

อย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทนดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้ น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

๔. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับ บุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการ แรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความ เป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่านายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตนลูกจ้าง เปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเองการจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความ รับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่าสวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับ หรือต้องมีกฎหมายแต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อ ลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและ ผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้อง ค่าจ้างที่สูงขึ้นและสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาด ความจริงใจ

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมากก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปากถ้านายจ้างไม่กลัว ลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้ได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้คุณภาพชีวิตแรงงานโดยตรงแต่ เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อมเพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็น การป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างใน กิจการของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่ กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้นเป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดู โรงงานอย่างชื่นชมอาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงจังและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

๗. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจพึงพอใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดีการทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา^{๑๒}

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมายแต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใดและทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือการทำให้ลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมาก็คือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมายคือ ทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้างซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไว้หลายทฤษฎีดังนี้

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทยหรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

^{๑๒} กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๑.

แรงงานต่างด้าวคือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”^{๑๓}

แรงงานต่างด้าว หมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตามมีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา, ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ.๒๕๓๙, ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน, พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา ๑๒ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒”^{๑๔}

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยแต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”^{๑๕}

ดังนั้น สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าว หมายถึงบุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมาย

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงเกี่ยวกับแรงงานมีอยู่หลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein’s Law of Migration) ทฤษฎีปัจจัยดึงดูดและผลักดันของ ลี (LEE’s Push-pull Theotry) ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Law of Migration: Ernest George Ravenstein) กล่าวว่า การอพยพย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การที่ประชากรย้ายถิ่นที่อยู่จากสถานที่แห่งหนึ่งไปตั้งถิ่นฐานในอีกสถานที่หนึ่งเป็นการย้ายออกนอกเขตปกครองเดิมหรือหมายถึงการอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ไปตั้งฐานใหม่นี้จึงเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นภายในประเทศเดียวกันหรืออพยพย้ายถิ่นข้ามไปอยู่ต่างประเทศก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งเพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลี้ภัยหลบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น ๕ ลักษณะคือ

๑. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอดปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

^{๑๓} กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

^{๑๔} กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๑”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕.

^{๑๕} สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, “การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี ๒๕๕๓”, (กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

๒. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

๓. การอพยพโดยถูกบีบคั้น (Impelled Migration) เป็นการบีบคั้นหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบคั้นยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

๔. การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงานรายได้หรือเพื่อผจญภัยการอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ ๕

๕. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพโดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคม การอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกันลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้งอพยพหนีภัยธรรมชาติอพยพไปทำงานอพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราวหรืออพยพข้ามประเทศและอพยพภายในประเทศหรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติดังนี้ โดย ราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้

๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ

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

๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสียภาษีสูง อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า^{๑๖}

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกและปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ

๑. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่

^{๑๖} Ravenstein Ernest George, “Law of Migration”, อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, “ประชากรไทย ในอนาคต”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๔๑.

๑.๑ อัตราว่างงาน (Unemployment) อยู่ในอัตราสูงและทำงานต่ำระดับ (Underemployment) แรงงานส่วนเกินที่เกิดจากการว่างงานและการจ้างงานต่ำในประเทศนั้นเป็นผลมาจากไม่สามารถหางานทำได้ตรงกับความสามารถของตนเองขณะที่มีแรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศชั่วระยะเวลาหนึ่งแต่ถ้าเขาไม่สามารถทำงานที่ตรงกับความต้องการได้แล้วทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

๑.๒ ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศโอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราสูงกว่า

๑.๓ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

๑.๔ นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีการวางแผนพัฒนากำลังคนทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากรทำให้มีกำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้แต่ขณะเดียวกันบางประเทศอาจต้องการกำลังคนที่เป็นส่วนเกินนี้ด้วยก็ได้ ทำให้คนดังกล่าวต้องการเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ

๑.๕ ปัจจัยทางสังคมและการเมืองแรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพราะไม่พอใจสภาพสังคมและการเมืองที่มีอยู่สืบเนื่องจากความวุ่นวายและความแตกต่างของกลุ่มการเมืองในประเทศ

๒. ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากดินแดนบ้านเกิดเข้ามาสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

๒.๑ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าประเทศบ้านเกิดของแรงงานสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงาน ได้แก่ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันระหว่างในประเทศและต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานยังถิ่นใหม่ได้

๒.๒ การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้ได้อย่างดี

๒.๓ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของอาชีพประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้อย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนากุศลการที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไปอยู่แล้วและสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของ

ตนเอง แรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงาน ๓ DS ในระดับแรงงานทุติยตัวแปรในระดับย่อยด้านสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนรู้จักให้ย้ายถิ่นการร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นในระดับครอบครัวและเครือญาติ การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่นจากตัวแปรด้านวัฒนธรรม คือ ค่านิยมต้องการเดินทาง โดยเฉพาะวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงานที่จะย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศที่เรียกกันว่าไป “**ชุดทอง**” จนทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ที่เรียกว่าวัฒนธรรมแห่งการย้ายถิ่น (Culture of Migration) ขณะเดียวกันระบบย่อยสุดท้ายคือระบบกฎหมายตัวแปรสำคัญในเรื่องนี้คือกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศต้นทางที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่กีดกันหรือมีนโยบายกีดกันการส่งออกแรงงาน^{๑๗}

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่นเครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติมิได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่งแต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียดท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศเพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุดและเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้นข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่นในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่งนับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและเด็กผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่าง เช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศเพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่นาประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศเพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มากซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณีนอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วยโดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหาหนทางบริการด้านอาหารหรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิกเมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อนๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือมาจากถิ่นฐานเดียวกันซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พักหางานช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการรวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างส่วนตัว เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการต้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยว่าและสามารถจัดการ

^{๑๗} Ravenstein Ernest George, “Law of Migration”, อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, “ประชากรไทยในอนาคต”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔-๔๑.

ได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัวซึ่งได้ย่ำว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten Path Effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อนอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า トラบใดกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่ เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจ จัดหางานทนายความนายหน้าคนงานผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามาและคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้ที่ถูกขูดรีดเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมายหรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไปปัญหาการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออกมาไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทางเกิดการเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจโดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว”^{๑๘}

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมดังกล่าวไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางเท่านั้นยังจัดหาเส้นทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชนในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (Processes of Settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่นสถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของร้านกาแฟผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์นักกฎหมายและบริการอื่นๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับมาทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นช่องทางที่มีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทางจึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง (ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกันซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (Family Reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมากและเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษาสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาก็เป็นการยากที่พ่อแม่ของเขาจะกลับไปอยู่บ้านเกิด

^{๑๘} กุศล สุนทรธาดา, “ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๙), หน้า ๙๖.

๒.๒.๑ สาเหตุของการอพยพแรงงาน

สุวิทย์ รุ่งวิสัย ได้กล่าวถึงสาเหตุของการอพยพแรงงานไว้ดังนี้^{๑๙}

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

ความอยากรู้อยากเห็นอยากพบเห็นดินแดนที่ตนไม่เคยพบเห็น ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาแรงงานต่างด้าวสาเหตุมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านสภาพพื้นที่ของประเทศไทยที่เอื้ออำนวยต่อประเทศสหภาพพม่าส่วนปัจจัยในประเทศสหภาพพม่าคือความไม่สงบในประเทศอีกทั้งในประเทศไทยที่มีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ด้วย

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาแรงงานต่างด้าว

๒.๒.๒.๑ ความหมายของปัญหา

การดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนในโลกจะต้องเผชิญกับสภาพที่มีปัญหาซึ่งแต่ละคนนั้นจะต้องมีปัญหาคู่แตกต่างกันไปมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดการแก้ปัญหาไว้ดังนี้

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ขัดขวางมิให้มนุษย์ได้พบกับความต้องการปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลใด

^{๑๙} สุวิทย์ รุ่งวิสัย, Migration of The Northeastern Labourers to Chiangmai, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๔), หน้า ๔-๕.

บุคคลหนึ่งนั้นจะไม่ใช่ปัญหาเดียวแต่จะมีมากกว่า ๑ ปัญหาและมีความเกี่ยวพันสลับซับซ้อนกันเป็นลูกโซ่โดยทั่วไปมนุษย์จะพบกับปัญหาประเภทต่างๆ ๓ ประการด้วยกันคือ ปัญหาทางกายเช่นการเจ็บป่วยด้วยโรคภัยต่างๆ ความพิการปัญหาเศรษฐกิจและสังคม เช่นความยากจนความรู้การว่างงานครอบครัวไม่สงบสุขการทะเลาะเบาะแว้งเป็นต้นและปัญหาอารมณ์และจิตใจ เช่น ความไม่สบายใจวิตกกังวลจนเป็นโรคจิตโรคประสาท

สุเทพ เชาวลิ ได้ให้ความหมายว่าปัญหาคือการเบี่ยงเบนระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นหรือประสงค์ให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงโดยได้แยกประเภทของปัญหา ดังนี้

๑. ปัญหาขัดข้อง: อดีตคือบทเรียนสู่การแก้ไข
๒. ปัญหาป้องกัน: ปัจจุบันป้องกันอย่างไรไม่ให้เกิดขึ้น
๓. ปัญหาการพัฒนา: อนาคตพัฒนาอย่างไรให้ก้าวไกลสู่ความสำเร็จ การจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีใดกรณีหนึ่งซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาเป็นตัวพิจารณาตัดสินเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งนี้ต้องใช้กระบวนการตั้งสมมติฐานและมีการตรวจสอบสมมติฐานนั้นว่าเป็นจริงหรือไม่แต่เมื่อปัญหาเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาและการหาวิธีการเพื่อแก้ปัญหาจำต้องใช้ความสามารถทางด้านความคิดตีความสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น^{๒๐}

พินดา สิ้นสุวรรณ และคณะ ได้ให้ความหมายว่าปัญหาหมายถึง “ข้อสงสัยหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งจะต้องแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น”

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะต้องหาแนวทางแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไป

๒.๒.๒.๒ ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทยหรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ได้ให้ความหมายไว้ว่า “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตามมีพฤติกรรมกระทำความผิดตามกฎหมายอาญา, ความผิดตามพ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. ๒๕๓๙, ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.

^{๒๐} สุวิทย์ รุ่งวิสัย, Migration of The Northeastern Labourers to Chiangmai, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๔), หน้า ๔-๕.

๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน,พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา ๑๒ แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒”

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”^{๒๑}

ดังนั้น สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรทั้งถูกต้องตามกฎหมาย

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความสุขเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข

ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลีประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๐ ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน^{๒๒}

สุวิทย์ ยี่วรพันธ์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับเป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึงการดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยนายจ้างรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรมหัตถกรรมพาณิชยกรรมบริการขนส่งและบริการซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรมีความสุขทั้งทางกายและทางใจมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้นหากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

^{๒๑} กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานวิจัย, “การพัฒนาระบบการตรวจสอบแรงงานของประเทศไทย”, กรุงเทพมหานคร: ๒๕๕๐).

^{๒๒} สุวิทย์ ยี่วรพันธ์, ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่อง สวัสดิการแรงงานจัดโดย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐, (เอกสารโรเนียว) หน้า ๑.

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้างองค์กรนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้างหรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้างและอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่ม ระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ปัจจัยปฐมพยาบาลระหว่างทำงานห้องพยาบาลแพทย์พาหนะนำส่งโรงพยาบาลแสงสว่าง ช่องระบายอากาศการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น^{๒๓}

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้วอาจสรุปนิยามของคำว่า สวัสดิการแรงงานได้ว่าหมายถึงความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุกความพึงพอใจได้รับความปลอดภัยสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิตหรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานส่วนสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรมก็หมายถึงความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับจากนายจ้างไม่ว่าจะเป็นในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงานตามข้อสรุปข้างต้นนั่นเอง

๒.๓.๒ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงานซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้^{๒๔}

๒.๓.๒.๑. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นโดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

^{๒๓} กระทรวงแรงงาน, สวัสดิการแรงงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.mol.go.th, [๒๓ เมษายน ๒๕๕๙].

^{๒๔} M.V.Moorthy, Principle of Labour Welfare, pp. 29-41.

ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้างและการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายควรแนะนำชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าการบังคับการตรวจตราถือว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุดตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้เช่นในการจัดสวัสดิการนันทนาการให้แก่ลูกจ้างการให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

๒.๓.๒.๒. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้าการจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วยทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

๒.๓.๒.๓. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยากนายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

๒.๓.๒.๔. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตรบิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่านายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตนลูกจ้าง

เปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเองการจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม^{๒๕}

ทฤษฎีนี้จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่าสวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมายแต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้างหรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

๕. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้นและสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่าซึ่งนายจ้างไม่อาจจะละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้างถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมาก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปากถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มิได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

๖. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

๗. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจพึงพอใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดีการทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

^{๒๕} กระทรวงแรงงาน, สถิติการแรงงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.mol.go.th, [๒๓ เมษายน ๒๕๕๙].

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง^{๒๖}

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมายแต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใดและทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือการทำให้ลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพที่คงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมาก็คือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมายคือ ทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้างซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

๒.๓.๓ วิวัฒนาการของการมีสวัสดิการแรงงาน

การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียวโดยจัดตามความพอใจของนายจ้างต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงานมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแลปัจจุบันสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างและชุมชนตลอดจนองค์กรของลูกจ้างจากรายงานขององค์การสหประชาชาติเรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานเป็น ๓ ระยะ ดังนี้^{๒๗}

ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer Paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลกมีการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคเนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงานอุตสาหกรรมสถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชนต้องจัดหาหนทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชนหรือนำเอาลูกจ้างจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปใช้จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

^{๒๖} สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์, ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่อง สวัสดิการแรงงาน จัดโดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๒๐, (เอกสารโรเนียว) หน้า ๑.

^{๒๗} ปาริชาติ ศิวะรักษ์ และคณะ, “รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม”, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๘.

ระยะที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน (Legislative Requirements) ต่อมาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับเนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแรงงานแบบทำบุญหรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลงและปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงานรัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมีสวัสดิการแรงงานเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

ระยะที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะไม่กี่ปีมานี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม ที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกันรวมทั้งการที่โรงงานอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบๆ สถานประกอบกิจการหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรมเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอกด้วยทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่นระดับภาคและระดับประเทศ

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะคือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียวแบบบิดาให้แก่บุตรต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงานต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขึ้นทำให้แก่บุคคลเหล่านั้นและในระยะสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรมการจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้นโดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่นระดับภาคและระดับประเทศ

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจึงได้ออกข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ฉบับที่ ๑๐๒ ปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งกำหนดหลักการว่าควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหารที่พักผ่อนและสนทนาการรวมทั้งการรับ-ส่งลูกจ้างจากที่พักไปทำงานซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอาจจัดโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบกิจการเองหรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลส่วนกลางก็ได้^{๒๘}

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยเห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อนต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการ

^{๒๘} International Labour Office, **Health and Housing of Workers**, (Geneva: Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations, 1970), p. 231.

คุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการแรงงานมีขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศและปัจจุบันก็มีกฎหมายในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ก็ยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการแรงงานไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตาม การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่านายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นแม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตามการที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาลนายจ้างและลูกจ้างและเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากรัฐบาลจะได้ส่งเสริมให้นายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

๒.๓.๔ ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเองความเป็นอยู่ของลูกจ้างการอยู่อาศัยในชุมชนการพักผ่อนหย่อนใจลักษณะชีวิตครอบครัวสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดีบ้านช่องสกปรกรกรุงรังเนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวยความสะดวกไม่สุขสบายเท่าที่ควรหรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วยการทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจอาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงานและมีผลไปถึงการลางานขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่น่านำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงานสวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและแก้ไขปัญหานานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ ๓ ประการ คือ

๑. ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน

๒. นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงานก่อนและหลังทำงานแต่ยังอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น

๓. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานสภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงานชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขาเป็นต้นเมื่อสวัสดิการแรงงาน

มีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงานครอบครัวและชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงานประกอบด้วย

๑.๑ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอการกำหนดวันหยุดงานการควบคุมการทำงานล่วงเวลาการกำหนดสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจขณะปฏิบัติงานเป็นผลให้มีสวัสดิการภาพในการทำงานที่ดีตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานโดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

๑.๒ ความสะอาดสุขสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่การจัดหาน้ำดื่มน้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ในสถานที่ทำงานการบริการอาหารกลางวันการจัดห้องพักผ่อนห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุดเพื่อบริการลูกจ้างในเวลาที่พักจากการทำงาน

๑.๓ บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาลห้องเวชภัณฑ์ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วยการบริการตรวจสุขภาพประจำปีการให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัยการวิจัยและบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

๑.๔ ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่งจัดทำถนนหนทางสวนสนามเด็กเล่นการจัดยารักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักอาศัยการสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของลูกจ้างการจัดตั้งร้านสหกรณ์สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

๒.๓.๕ ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

๒.๓.๕.๑ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญการแบ่งผลกำไรสวัสดิการในเรื่องอาหารการให้รางวัลในการทำงานเยี่ยมเยียน เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

๒.๓.๕.๒ สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการการกีฬาการเยี่ยมเยียนผู้ป่วยการให้คำปรึกษาหารือหรือห้องสมุดการจัดการศึกษาในโรงงาน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น ๑๐ ประเภท คือ ^{๒๙}

^{๒๙} สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินต์, ๒๕๔๐), หน้า ๔๖.

๑) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาลห้องพยาบาลการตรวจสุขภาพการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

๒. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยการส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

๓. สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนานการประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น

๔. สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย เป็นต้น

๕. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียนการให้ทุนการศึกษาการให้ลาศึกษาต่อการจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน เป็นต้น

๖. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้าเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

๗. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนการตั้งชมรมกีฬาการจัดการแข่งขันกีฬานำเที่ยวการจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

๘. สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพการแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานการให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัวการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

๙. โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เปียชยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

๑๐. สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

๒.๓.๕.๓ สวัสดิการประเภทเงินตรา

เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประจำแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการทำงานจำเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการ ซึ่งได้แก่ ค่าล่วงเวลา โบนัส เปียชยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือต่างๆ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

๑) ค่าล่วงเวลา ลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำกรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือกรณี

ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้^{๓๐}

๒) โบนัส (เงินรางวัลประจำปี) นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบกิจการมีผลกำไร หากปีใดผลประกอบการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบที่ลูกจ้างทำงานมาด้วยความดีความประพฤติเหมาะสม จึงไม่ใช่ค่าจ้าง^{๓๑} อันเป็นการเชื่อมโยงผลตอบแทนของลูกจ้างเข้ากับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับของผลงานอายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายอาจจะให้ในอัตรา ๐.๕-๒ เท่าของเงินเดือนการจ่ายโบนัสจะทำให้ลูกจ้างคิดว่าได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างจะสามารถปรับปรุงและสร้างความสัมพันธ์อันดีจงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้าง

จะทำให้รักษาลูกจ้างไว้ให้ทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น^{๓๒} สำหรับเงินรางวัลประจำปีนั้นจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่ร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งมาตลอดปีทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ลูกจ้างทุกคนจะได้รับเงินรางวัลประจำปีเท่ากับค่าจ้าง ๕๐ วันหากลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า ๓๖๕ วันจะได้รับตามสัดส่วนของอายุงานและสัดส่วนการลาที่นายจ้างกำหนด ซึ่งพิจารณาจากสถิติการลาการทำงานสม่ำเสมอความประพฤติและความร่วมมือตามปกตินายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยังมีสถานภาพเป็นลูกจ้างอยู่โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเช่นระเบียบข้อบังคับกำหนดว่า จำเลย (นายจ้าง) จะจ่าย โบนัสแก่พนักงานในวันที่ ๑๕ กรกฎาคมและวันที่ ๑๕ มกราคมของปีถัดไปโดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าวซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย^{๓๓} แม้ประกาศของจำเลยเรื่องการจ่ายเงินโบนัสจะได้ประกาศตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ก็ตามแต่ข้อความในประกาศกำหนดว่าจำเลยจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๙ คำว่าพนักงานย่อมหมายถึงผู้ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ในวันกำหนดจ่ายเงินโบนัส เมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ความเป็นลูกจ้างของโจทก์ก็ย่อมสิ้นไปก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์^{๓๔}

^{๓๐} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

^{๓๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕/๒๕๒๔.

^{๓๒} ัญญา ผลอนันต์, ค่าจ้างและสวัสดิการยืดหยุ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

^{๓๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

^{๓๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

๓) เบี้ยขยัน จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงานไม่ลาไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน อาจกำหนดเวลา ๓ เดือนติดต่อกันมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันเป็นเงินร้อยละ...ของเงินเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งนายจ้างอาจจ่ายให้ในเดือนถัดจากที่ครบเวลาสามเดือนดังกล่าวเบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงานจะได้เพิ่มมากขึ้นหรือน้อยอยู่ที่ความขยันไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง^{๓๕}

๔) ค่าครองชีพ จ่ายให้ลูกจ้างระดับต้น-กลาง อาจจ่ายให้อัตรา ๑๕๐-๒๐๐ บาทหรือ ๓๐๐-๔๐๐ บาทหรือ ๕๐๐ บาทขึ้นไปหรือจ่ายร้อยละ ๕ ของเงินเดือน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจามีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเป็นค่าจ้างจ่ายเฉพาะ ๔ จังหวัดในภาคใต้หากย้ายออกจะไม่ได้รับเป็นค่าครองชีพ^{๓๖} ค่าครองชีพที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับแม้ได้รับเป็นประจำทุกเดือนไม่ใช่ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้จ่ายให้แก่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย^{๓๗}

๕) ค่าอาหาร จ่ายให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างอาจให้วันละ ๓๐-๕๐ บาท อาจะจัดให้ข้าวเปล่าให้ฟรีพร้อมกับเงินดังกล่าวหรืออาจจะเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๕๐-๑,๐๐๐ บาท เงินค่าอาหารไม่ใช่ค่าจ้างถือเป็นเงินสวัสดิการค่าอาหารนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่มาทำงานกะละสองมือ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาทไม่ปรากฏว่าผู้ใดไม่รับประทานอาหารจะได้รับเป็นเงินสด อาหารที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยการครองชีพลูกจ้างซึ่งมาทำงานในแต่ละกะมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่างหนึ่งไม่ใช่ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๖) เงินสะสม จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานเงินที่จ่ายนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมด้วย โดยหักเงินสะสมจากลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนายจ้างจะจ่ายสมทบให้อีกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับเนื่องจากภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างไรก็ตามหากสถานประกอบกิจการใดได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงานโดยนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างข้อตกลงยังผูกพันกันอยู่ตามหลักนิติกรรมสัญญา เช่น กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย (นายจ้าง) เรื่องสวัสดิการพนักงานข้อ ๒ ว่าด้วยเงินสะสมพนักงานระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้นเพื่อช่วยเหลือและเป็นหลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุว่าหลังจากพ้นสภาพพนักงานด้วยเหตุดังกล่าวจะได้เงินจำนวนหนึ่งซึ่งเงินที่จะได้รับนี้ส่วนหนึ่งเป็นเงินหักไว้จากค่าจ้างของโจทก์ (ลูกจ้าง) ในแต่ละเดือนและอีกส่วนหนึ่งจำเลย (นายจ้าง) จะต้องสมทบซึ่งต้องมอบเงินให้พนักงานที่ลาออกในจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกกรณีเสมอ ไม่ใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลย (นายจ้าง) ย่อมเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือ

^{๓๕} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

^{๓๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒, ๒๘๕๒/๒๕๓๒, ๓๔๗-๓๕๙/๒๕๓๔ และ ๔๙๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

^{๓๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

จะมอบเงินให้หรือไม่จึงไม่ถือเป็นหลักประกันที่แน่นอนและไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของ โจทย์ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลย (นายจ้าง) จะต้องจัดให้โจทย์ (ลูกจ้าง) เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้^{๓๘}

๗) เงินบำเหน็จ จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือเมื่อลาออกตามอัตราเงินเดือน เดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเต็มที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นมาจำนวนปีที่ทำงานดังกล่าวอาจเริ่ม นับตั้งแต่อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไปทั้งนี้นายจ้างจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเรื่องเงินบำเหน็จกำหนดว่าพนักงานมีสิทธิ ได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุโดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑. ปฏิบัติงานในฐานะ พนักงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน ๒. มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ ๓. ทำงานให้จำเลย ด้วยความขยันหมั่นเพียรและปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงาน เห็นได้ว่าตามระเบียบข้อบังคับ ดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุ เท่านั้น แต่การเลิกจ้างของจำเลยตามหนังสือแจ้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการให้โจทย์ออกจากงานโดยเหตุ ครบเกษียณอายุแต่เป็นการเลิกจ้างโจทย์ด้วยเหตุที่จำเลยประสบปัญหาการขาดทุนและจำเป็นต้องลด อัตราค่าจ้างคนทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทย์โดยมีเจตนาไม่ให้โจทย์ได้รับเงินบำเหน็จ ตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวโจทย์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ^{๓๙}

๘) ค่าเช่าบ้าน นายจ้างจะจ่ายให้แตกต่างกันตามระดับพนักงานหรือลูกจ้างเป็นราย เดือนเช่นอาจจ่ายให้พนักงาน ๕๐๐-๑,๐๐๐ บาท ช่าง ๑,๐๐๐-๑,๕๐๐ หัวหน้างาน ๑,๕๐๐-๒,๐๐๐ บาท ผู้จัดการ ๒,๐๐๐-๓,๐๐๐ บาท และระดับบริหาร ๓,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาท เป็นต้น ในเรื่องนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่าเป็นสวัสดิการ เช่น เงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นราย เดือนนั้นข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ ของวันทำงานแต่อย่างใด และตามสภาพของเงินค่าเช่าบ้านไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ที่นายจ้างจ่ายช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัยลูกจ้างบางคนที่นายจ้างจัดที่พักให้นายจ้างก็ไม่ จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้จึงถือไม่ได้ว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้างการ จัดที่พักให้ลูกจ้าง หรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งสวัสดิการประเภทนี้มีใช่เป็นสวัสดิการ ที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้ ดังนั้น จึงเป็นไป ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบการกิจการแต่ละรายไปเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทย์ เป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยงเนื่องจากโจทย์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเองต้องนำใบเสร็จมาแสดงและเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้านและค่าซ่อมรถทั้ง

^{๓๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

^{๓๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

ต้องจ่ายจริงมีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๔๐}

๑.๙) เบี้ยเลี้ยงจ่ายให้กรณีที่ถูกจ้างออกปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการกิจการอาจคิดตามระยะทางใกล้-ไกลภายในจังหวัดเดียวกันหรือต่างจังหวัดหากไปต่างจังหวัดอาจจ่ายค่าพาหนะตามจริงพร้อมค่าอาหารและค่าที่พักตามระดับของลูกจ้างหากจ่ายให้เป็นประจำเป็นค่าจ้างถ้าจ่ายเป็นครั้งคราวเป็นสวัสดิการ^{๔๑}

๒.๓.๕.๔ สวัสดิการประเภทสิ่งของ

เป็นวัสดุสิ่งของและอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหาจัดซื้อให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดภาระในการครองชีพในบ้านในครอบครัวแก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการอันได้แก่

๑) เครื่องแบบ ให้ผ้าตัดเสื้อ และกางเกงปีละ ๒ ชุดแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมกับรองเท้า

๒) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำตัว เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานเพื่อลูกจ้างได้ใช้ประจำตัวตามความเหมาะสม และลักษณะของงาน เช่น หมวกแข็ง แวนตา กระบังลดแสง ถุงมือหนัง เข็มขัดนิรภัยเชือกนิรภัยและรองเท้าหนังหัวโลหะ

๓) ที่เป็นของใช้หรือเครื่องอุปโภคที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้างหรือครอบครัว เช่น สบู่ ยาสีฟัน กระดาษชำระโดยนายจ้างจะจัดให้ตามที่เห็นว่าสมควรและเหมาะสม เช่น จัดกระดาษชำระให้แก่ลูกจ้างทุกคน คนละหนึ่งม้วนทุกระยะ ๑๐ วัน เป็นต้น โดยไม่มีข้อจำกัดว่าลูกจ้างจะนำไปใช้ในสถานประกอบการหรือนำกลับไปใช้ที่บ้าน

๔) ที่เป็นสิ่งของที่ให้ในเทศกาลต่างๆ เป็นสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคที่จัดให้ในเทศกาล หรือเนื่องในโอกาสต่างๆ อันจะทำให้ลูกจ้างผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในครอบครัวเดียวกับนายจ้างไม่ถูกโดดเดี่ยว เช่น ลูกจ้างที่คลอดบุตรจะมีสวัสดิการเป็นสิ่งของเครื่องใช้สำหรับเด็กก่อนภายในวงเงินที่นายจ้างเห็นสมควร หรือในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่อาจแจกเสื้อแก่ลูกจ้างทุกคนภายในวงเงินคนละ ๒๐๐ บาท เป็นต้น^{๔๒}

๒.๓.๕.๕ สวัสดิการประเภทบริหาร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้แก่

๑) รถรับส่ง เพื่อความสะดวกในการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไม่มีรถส่วนตัวเดินทางจากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบการกลับไปบ้านทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลาเป็นการลดค่าใช้จ่ายลดภาระการมาทำงานซ้ำของลูกจ้างนอกจากการรับ-ส่งยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เข็มขัดนิรภัย เป็นต้น

^{๔๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔.

^{๔๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

^{๔๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

๒) การให้คำปรึกษาแนะนำจัดให้มีบริการให้ข้อมูลบริการแนะนำปัญหาสุขภาพ ปัญหาการศึกษาปัญหากฎหมายปัญหาด้านครอบครัวเพื่อให้ลูกจ้างได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

๓) จัดบริการห้องในสถานประกอบกิจการ

(๑) ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายเพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกายเพื่อสวมใส่เครื่องแบบชุดทำงานก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าส่วนตัวก่อนกลับบ้าน

(๒) ห้องพักสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะและหลังเข้าทำงานกะเพื่อให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไปในการที่จะต้องรอและเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อไป

๔) สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยการใช้สถานที่ในสถานประกอบกิจการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงานซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กลูกจ้างที่มีลูกมีสิทธินำบุตรที่เกิดใหม่ถึงอายุไม่เกินสามปีมาฝากเลี้ยงโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ลูกจ้างวิตกกังวลใจกับการที่บุตรขาดผู้ดูแลเพราะบิดามารดามีความจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวจะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาหาความรู้เพิ่มทักษะในการทำงานไม่ขาดไม่ลาจะทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน

๕) บ้านพัก หอพัก ลูกจ้างที่ต้องโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่นเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความประสงค์เข้าอยู่อาศัยพร้อมกับน้ำและไฟฟ้าฟรีอาจแบ่งเป็นหอพักชายโฮสเทลหอพักหญิงโฮสเทลบ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

๖) โรงอาหาร สถานที่ขาดอาหาร จัดให้มีโรงอาหารใกล้กับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบกิจการจัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดีถูกหลักโภชนาการราคาถูกกว่าท้องตลาดเพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายขึ้นเพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกาย

สำหรับลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนายจ้างจะจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรงเท่ากับค่าจ้างหนึ่งช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติ.ต่อหนึ่งมือ

๗) น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วมจัดให้โดยแยกตามเพศพร้อมกับสบู่ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้กับที่ทำงานโดยจัดให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะมีกระดาดชำระหรือน้ำตามสมควรและมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

๘) ห้องพยาบาล จัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี หรือจัดให้มีสนามกีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬายามว่างงานเพื่อความแข็งแรงและสุขภาพ

อนามัยของลูกจ้างหรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน

๒.๓.๕.๖ สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น^{๔๓}

๑) ให้โอกาสลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการซื้อหุ้นบริษัทนายจ้างในราคาถูก

๒) สิทธิการลา ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึง หยุดได้อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอ ก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

๒.๑) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

๒) ลากิจโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๑๐ วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

๓) ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปีทั้งนี้นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้างซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้างสำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้

๔) ลาค่อด ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาค่อดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ๔๕ วันทำงาน

๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

๖) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรมรับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นเนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าวซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

๗) ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมันรวมทั้งหากเกินอาการแทรกซ้อนจากการทำหมันลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดมิให้มีประชากรมากเกินไป

^{๔๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

(๘) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจนโดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการณ์ลาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้าโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน^{๔๔}

๒.๓.๖ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่าการลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตามทุกอย่างที่จ่ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างโดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตบำเหน็จบำนาญ เงินสะสม รดประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างและลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างก็จะได้รับประโยชน์ด้วย

ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างมี ดังนี้

๑) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด หรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่าหรือคิดเพียงเล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนานๆ ไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่าทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดีพอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่างๆ ทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่ดี เป็นต้น

๒) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชนนายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลาป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงานรวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วยเรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายแต่ผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับแก่นายจ้างนั่นเอง

^{๔๔} กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ

๓) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็งการกำหนดอัตราค่าจ้าง สภาพการทำงานตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้างมักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

๔) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทนกฎหมายคุ้มครองแรงงานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง^{๔๕}

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมควรต้องเน้นที่ประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมและเพื่อธำรงรักษาจิตใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการแรงงานจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัวที่ยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับนายจ้างด้วยนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

๒.๓.๗ แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมนั้นโดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้^{๔๖}

๑) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้างการที่นายจ้างจะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะนายจ้างย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคมการให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ สถานประกอบกิจการได้ใช้ประโยชน์ด้วยหรือการสร้างถนนจากสถานประกอบกิจการออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

๒) หลักประชาธิปไตยนายจ้างควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใดตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงานพิจารณาร่วมกับนายจ้างและนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณหรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อยรวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียงกล่าวคือทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการแรงงานเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง

^{๔๕} แฉ่งน้อย อินทราสุขพร, “การศึกษาทบทวนของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน,” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒).

^{๔๖} K.N.Vaid, *Labour Welfare in India*, (New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1970), pp. 21-26.

๓) หลักความเหมาะสมของค่าจ้างค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกันไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้างเพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่าการให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูง แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรมี ก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

๔) หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนี้เพราะถ้าลูกจ้างท้องไม่อิ่มหรือมีความกังวลใจในความเป็นอยู่ของตนหรือครอบครัวอยู่เสมอย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมการให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการให้ที่อยู่อาศัยและอาหารสามประการนี้เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

๕) หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการแรงงานก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพในสภาพการทำงานมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงานและขาดความเป็นกันเองลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการบรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไปทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเองลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการทั้งทางการกระทำและความคิดบางแห่งยังบังคับให้แต่งเครื่องแบบทำงานอีกด้วยโดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงานโดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคนการจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเองเช่นการจัดสนทนาหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิต

๖) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียกล่าวคือเมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายรับก็จะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควรเมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัมนายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอาากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

๗) หลักการยอมรับในทุกระดับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีผู้รับผิดชอบด้านสวัสดิการแรงงานประจำอยู่ผู้รับผิดชอบนั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการแต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วยกล่าวคือแนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่หัวหน้างานชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้จัดการใหญ่

ภิญโญ สารธ ได้เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยถือหลัก ๑๐ ประการคือ^{๔๗}

๑. หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
๒. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
๓. หลักแห่งการจูงใจ สวัสดิการแรงงานที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร
๔. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการสวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
๕. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลจากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุดใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำและได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
๖. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือยซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
๗. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจสวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน
๘. หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตการจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
๙. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็วสะดวกและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ
๑๐. หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo มีหลักสำคัญ ๕ ประการ คือ^{๔๘}

๑. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
๒. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น

^{๔๗} ภิญโญ สารธ, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗), หน้า ๓๘๘-๓๘๙.

^{๔๘} Flippo B.Edwin, **Personnel Management**, (New York: McGraw-Hall Book Co, 1984), p.337.

๓. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างโดยคำนึงถึง เพศ อายุ การสมรส และครอบครัว

๔. หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

๕. หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

จากหลักการจัดสวัสดิการแรงงานต่างๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นนายจ้างต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างการตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหลักความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและหลักประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้สมประโยชน์ตามเป้าหมายของการจัดสวัสดิการแรงงาน

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้วจึงเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๕ ประการ ดังนี้

๑. สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย

๒. ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานด้านต่างๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๓. สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้างทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

๔. มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

๒.๓.๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กฎหมายสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มออกเป็นกฎหมายและมีผลใช้บังคับครั้งแรกในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๐ มีสาระสำคัญกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมและเครื่องใช้อื่นจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างให้ครบถ้วนในปริมาณที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้ได้นอกจากนี้นายจ้างยังต้องจัดแพทย์พยาบาลหรือปัจจัยในการปฐมพยาบาลไว้ให้พร้อมที่จะใช้ได้ทันทีเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งด้วยโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการดังกล่าว

เมื่อพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ ได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกประกาศกำหนดเวลาทำงานวันหยุดงานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ ขึ้นใช้แทนโดยในส่วน of สวัสดิการนั้นมีสาระสำคัญส่วนใหญ่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ แต่มีรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นบางประการดังนี้^{๔๙}

กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และเครื่องใช้ อันจำเป็นต่อสุขภาพและอนามัยตามจำนวนของลูกจ้าง คือ ถ้ามีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคนจะต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ห้องน้ำและห้องส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่ถ้ามีลูกจ้างไม่เกินห้าสิบคนจะต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสองที่ถ้ามีลูกจ้างไม่เกินแปดสิบคนจะต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสามที่ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังต้องจัดแพทย์ พยาบาล อุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลหรือปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามความจำเป็นเพื่อสามารถช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันที่เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าเช็ดแผล ผ้าพันแผล ยาธาตุ น้ำขาว เป็นต้น ให้เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนลูกจ้างและถ้าสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้โดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้าง เช่น ถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปจะต้องมีห้องรักษาพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งห้องและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคนถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่ห้าร้อยคนขึ้นไปจะต้องมีห้องรักษาพยาบาลเพิ่มอีกอย่างน้อยหนึ่งห้อง

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ คณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างใช้บังคับเป็นกฎหมายได้ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศ เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานเช่นเดียวกับกฎหมายฉบับก่อนๆ แต่ได้เพิ่มรายละเอียดขึ้นบางประการ เช่น กำหนดให้นายจ้างให้บริการปฐมพยาบาลเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการทำงานจัดให้มีแพทย์พยาบาลมาตรวจรักษาลูกจ้างจัดสภาพของโรงงานให้มีการทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่างๆ เพียงฝ่ายเดียว

^{๔๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เมื่อพิจารณาตามประเภทของกฎหมายแรงงานดังกล่าวแล้วข้างต้นจะเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะคุ้มครองในเรื่องชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การทำงานล่วงเวลา วันลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ส่วนใหญ่จะคุ้มครองสภาพการทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงานตลอดจนการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่บุคคลบางกลุ่ม เช่น เด็ก และสตรี เพื่อมิให้มีการใช้แรงงานหนักเกินไปจนอาจก่อให้เกิดอันตรายนอกจากนี้การกำหนดสวัสดิการแรงงานยังมุ่งให้ความสะดวกสบายในการทำงาน^{๕๐}

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างโดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

๑. ให้นายจ้างจัดให้น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

๒. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

๒.๑ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาลพยาบาล

๒.๒ สถานที่ทำงานอุตสาหกรรมนอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้ ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียงและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนและ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราวถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียงและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

^{๕๐} สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, (คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มกราคม, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนด ในเวลาทำงานปกติควรละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมงและ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาลหรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๘ เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ ๓ ประการ ดังนี้^{๕๑}

๑. แรงงานที่มีการจ้างแรงงานตลอดทั้งปีได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานใน ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่หนึ่ง เป็นส่วนที่รัฐมนตรีออกกฎกระทรวง กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการแรงงานประเภทต่างๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างโดยสวัสดิการที่จัดให้นั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ด้วย^{๕๒} เมื่อได้มีการออกกฎกระทรวงแล้วนายจ้างลูกจ้างหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงนั้นๆ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ^{๕๓}

กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ สำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคนและเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคนเศษของสี่สิบคน ถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

๒) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวันให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงและในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ ๒ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดสิ่งที่เป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลดังต่อไปนี้

๑) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

^{๕๑} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙๕.

^{๕๒} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙๕.

^{๕๓} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๔.

- (ก) ยาแก้แพ้
- (ข) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
- (ค) ยาธาตุน้ำแดง
- (ง) ยาบรรเทาปวดลดไข้
- (ฉ) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
- (ช) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร

๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

๓) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ ๓ นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและ เป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการักษาพยาบาลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ ๒ (๒) หรือ ข้อ ๒ (๓) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ส่วนที่สองเป็นส่วนที่ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนด^{๕๔} ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคนโดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบกิจการก็เพื่อเป็นการส่งเสริมระบบวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการและเป็นสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างเองก็ต้องการมิใช่นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้างการที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการแรงงานที่เสนอได้หรือไม่เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ดังนี้^{๕๕}

๑. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
๒. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
๓. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
๔. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบและร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบดูแลการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการเพราะกฎหมายนี้^{๕๖} ยังได้กำหนดไว้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้นั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ

^{๕๔} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๖.

^{๕๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๗.

^{๕๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๘.

การที่กฎหมายกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นนั้น เป็นการดีเพราะจากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นได้เลือกมาจากตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการโดยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพื่อมาร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างในการเสนอแนะตรวจสอบดูแลการจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นๆ อย่างแท้จริงรวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเพราะการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นมาได้ก็จากการที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการเสนอความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละฝ่ายอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. การมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับจากนายจ้างในการให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและความต้องการของฝ่ายลูกจ้างตลอดจนนำไปปฏิบัติหรือถ้าไม่อาจปฏิบัติได้ก็จะได้รับการชี้แจงถึงเหตุผลที่ไม่อาจปฏิบัติได้ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีความผูกพันกับสถานประกอบกิจการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดความก้าวหน้ามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒. สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงานอย่างแท้จริงเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายทำงานย่อมจะเข้าใจถึงปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีกว่านายจ้างเมื่อลูกจ้างมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการก็สามารถที่จะเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้ตรงต่อความเป็นจริงมากกว่าที่จะให้นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดแต่ฝ่ายเดียว เพราะนายจ้างอาจไม่มีความต้องการหรือปัญหาที่แท้จริงของฝ่ายลูกจ้าง

๓. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานโดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มาจาก การเลือกตั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตยให้กับลูกจ้างในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่งและถือเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

๔. เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบกิจการเพราะการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีโอกาสหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีความจริงใจต่อกันจะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการและยังเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งก่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบกิจการนอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการตามความต้องการและถึงแม้จะไม่ได้รับสวัสดิการที่ต้องการ แต่ก็จะได้รับทราบเหตุผลที่กระจ่างชัดจากนายจ้างการที่ทั้ง

สองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกันนั้นช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้ลูกจ้างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพทำให้สถานประกอบกิจการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ^{๕๗}

ส่วนที่สาม คือส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนของทั้งสามฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอันเป็นลักษณะขององค์กรไตรภาคีประกอบด้วย

- ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ

- กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

- กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง
การได้มาซึ่งกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดเช่นเดียวกับการได้มาซึ่งกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลนายจ้างและลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้างข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการคณะกรรมการ^{๕๘}

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๕๙}

๑. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายแนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน

๒. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงประกาศหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

๓. ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท

๔. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี

๕. ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา ๑๒๐

๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๓.๙ สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความ

^{๕๗} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ กสร. ๑๔/๔๑ หน้า ๒.

^{๕๘} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๙๒.

^{๕๙} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๖.

พร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าได้สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่ กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติมแบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

๑. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

๒. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงานงานอุปสมบทงานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

๓. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๔. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกค้า
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

๕. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ
- เงินรางวัลทำงานนาน
- ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
- กองทุนฌาปนกิจ
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

๖. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

- การจัดทัศนศึกษา

- การแข่งขันกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้สำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและปัญหาแรงงานในภาคเกษตรกรรมทุกประเภทใน พ.ศ. ๒๕๓๖ เช่น ในกิจการเพาะปลูกการจ้างงานมักเป็นการจ้างเหมาหรือจ้างรายวันในขณะที่กิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างประจำรายเดือนมากกว่าเป็นรูปแบบอื่นโดยทั่วไปอัตราค่าจ้างของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิงและอัตราค่าจ้างแตกต่างกันตามประเภทกิจการเช่น กิจการเพาะปลูกลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับอัตราค่าจ้างวันละไม่เกิน ๕๐ บาท ส่วนในกิจการเลี้ยงสัตว์ค่าจ้างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๕๐-๑๐๐ บาท สภาพการทำงานของลูกจ้างยังขาดความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานและพบว่าแรงงานเกษตรสาขาเลี้ยงสัตว์มีปัญหาด้านอาชีวอนามัยเนื่องจากต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ต้องสัมผัสกับสิ่งสกปรกที่เกิดจากมูลสัตว์และมีมลภาวะทางกลิ่นมีอันตรายจากการถูกสัตว์ทำร้ายและเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มีสัตว์เป็นพาหะในส่วนของสวัสดิการแรงงานครัวเรือนเกษตรจะจัดน้ำดื่มให้ลูกจ้างส่วนผู้ประกอบการจะจัดสวัสดิการแรงงานในระดับพอเพียงได้แก่น้ำดื่ม ห้องส้วม อาหารที่ถูกสุขลักษณะปัจจัยปฐมพยาบาลที่พักแต่คารักษาพยาบาลลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องจ้างเองเมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงานโดยมีนายจ้างในครัวเรือนเกษตร ร้อยละ ๔๐.๓ จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ทั้งหมดผู้ประกอบการ ร้อยละ ๔๕.๘๖ จ่ายให้ทั้งหมดนอกนั้นลูกจ้างจ่ายเองหรือจ่ายคนละครึ่งกรณีแรงงานรับจ้างตายหรือสูญหาย^{๖๐}

ภัทรพร พินิจพลนิกร ศึกษาปัญหาการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมกรณีการเลี้ยงไก่ในจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ. ๒๕๓๘ พบว่างานเกษตรกรรมไม่สามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้แน่นอนตายตัวแรงงานทุกคนต้องทำงานในตำแหน่งเดียวกัน คือ ตำแหน่งคนงานโดยได้รับค่าจ้างในอัตราค่อนข้างต่ำแต่งงานที่ทำไม่ใช่งานหนักและมีความเสี่ยง^{๖๑}

ใน พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการจ้างการทำงานและปัญหาแรงงานในภาคเกษตรกรรม ๑๘ อีกครั้งหนึ่งและ พบว่า

๑. การจ้างแรงงานในภาคเกษตร แบ่งเป็น ๓ ลักษณะ คือ การจ้างแบบรายวัน แบบรายเดือน และแบบเหมาจ่ายในการเหมาจ่ายมีทั้งเหมาตามปริมาณงานที่ต้องการผลสำเร็จและเหมาจ่ายในลักษณะที่ใช้ผลสำเร็จเป็นเกณฑ์คำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน รายปีหรือคำนวณแบ่งตามผลงานที่ทำได้โดยการแบ่งเปอร์เซ็นต์ตามที่ตกลงกันการว่าจ้างส่วนใหญ่ตกลงกันด้วยวาจามากกว่า

^{๖๐} กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและปัญหาแรงงานในภาคเกษตรกรรม, ๒๕๓๖.

^{๖๑} ภัทรพร พินิจพลนิกร, ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม: กรณีการเลี้ยงไก่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๓๘

การทำให้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการตกลงเกี่ยวกับค่าจ้างการจ่ายค่าจ้างชั่วโมงการทำงานและหน้าที่หลักของลูกจ้าง เป็นต้น

กิจการเลี้ยงสัตว์มีการจ้างเป็นรายเดือนมากกว่ารายวันเนื่องจากลักษณะงานค่อนข้างจะแน่นอนและมีระยะเวลาการจ้างเป็นส่วนใหญ่งานเลี้ยงสัตว์สามารถว่าจ้างงานได้ตลอดปี

๒. การจ้างแรงงานแบบครั้งคราวส่วนใหญ่เกิดขึ้นในขั้นตอนเตรียมการ เช่น การปลูกพืชการสร้างโรงเรือน โดยมีระยะเวลาการจ้าง ๓-๔ เดือน สำหรับการจ้างแบบประจำส่วนใหญ่อยู่ในขั้นตอนการดูแลบำรุงรักษากำจัดวัชพืช ใส่ปุ๋ย ให้อาหาร และฉีดวัคซีนแกสัตว์เลี้ยงโดยมีระยะเวลา ๖ เดือนขึ้นไป

๓. ค่าแรงงานในภาคเกษตรจะแตกต่างกันตามเทศภูมิภาคและเขตชุมชนค่าจ้างแรงงานชายจะสูงกว่าค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคใต้มีการจ่ายค่าจ้างสูงสุดและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจ่ายค่าจ้างต่ำที่สุด

๔. การว่าจ้างงานของผู้ประกอบกิจการขนาดใหญ่โดยเฉพาะในกิจการเลี้ยงสัตว์มักจะมีการกำหนดให้มีวันหยุดและสวัสดิการแรงงาน เช่น ค่าอาหารสถานที่พักและการรักษาพยาบาล เป็นต้นให้แก่ลูกจ้างด้วย

๕. สภาพการทำงานของกิจการเพาะปลูกแรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในที่โล่งแจ้งหรือกลางแจ้ง สำหรับกิจการเลี้ยงแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ภายในอาคารหรือในที่ร่ม และสำหรับกิจการเลี้ยงสัตว์นำแรงงานทำงานอยู่ทั้งในที่ร่มและกลางแจ้งในการทำงานมักจะมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานตั้งแต่เช้ามืดไปจนถึงเย็นค่าขึ้นอยู่กับลักษณะงานและไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอนซึ่งแตกต่างจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

๖. การทำงานล่วงเวลาในกิจการเพาะปลูกไม่สามารถแยกออกจากการทำงานปกติได้เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ต้องทำต่อเนื่องไปจนเสร็จในแต่ละขั้นตอนทำให้มีแรงงานจำนวนน้อยได้รับค่าล่วงเวลาสำหรับวันหยุดการทำงานในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่ทำงานตามฤดูกาลและลูกจ้างทำงานทุกวันในช่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่มีวันหยุดในแต่ละสัปดาห์มีลูกจ้างแบบประจำซึ่งมีจำนวนน้อยเท่านั้นที่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์โดยได้รับค่าจ้างตามปกติแต่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้าและหมุนเวียนวันหยุด

ประกาศ ปณตบแต่ง และคณะ^{๒๒} ได้นำเสนอรายงานวิจัย ระบุว่า จากตัวเลขของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปี พ.ศ.๒๕๔๖ พบว่า จำนวนประชากรที่มีรายได้สุทธิได้เสียความยากจนมีประมาณ ๙.๓๔ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้อยู่ในชนบท ๘.๖๖ ล้านคน และพบว่าในจำนวน ๘.๖๖ ล้านคนเป็นเกษตรกรถึง ๕.๑ ล้านคน และเป็นลูกจ้างภาค

^{๒๒} ประกาศ ปณตบแต่ง และคณะ, “การพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มเกษตรกร, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๖๔), หน้า ๑๗.

เกษตรกรรวมอีกประมาณ ๑ ล้านคน การมาทำงานรับจ้าง เนื่องจากการทำงานในภาคเกษตรกรรม ประสบปัญหาขาดทุน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ทำให้เกษตรกรต้องดิ้นรนมารับจ้างทั้งในและนอกถิ่นที่อยู่แรงงานรับจ้างเหล่านี้ต้องทำงานหนักและมีรายได้ต่ำที่พบมากคือแรงงานรับจ้างทำงานในไร่อ้อย กรณีศึกษาในจังหวัดชลบุรีพบว่า แรงงานไร่อ้อยทำงานวันละ ๑๐-๑๔ ชั่วโมง โดยเหมาตามนำหนักอ้อย เฉลี่ยแล้วมีรายได้นั้น ๑๐๐-๒๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำในการให้สวัสดิการแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมนั้น ประภาส ปันตบแต่งและคณะระบุในงานวิจัยว่านโยบายการช่วยเหลือเกษตรกรของรัฐที่ลงไปสู่กลุ่มอาชีพและชุมชนเกษตรกร มุ่งเน้นการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กองทุนชุมชนฯ ซึ่งอยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจการตลาดการช่วยเหลือเรื่องเงินกู้เป็นการเพิ่มต้นทุนแก่เกษตรกรไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาเรื่องต้นทุนหรือปัจจัยการผลิตที่สูง จึงเห็นว่าควรขยายกรอบแนวคิดเรื่องสวัสดิการแรงงานให้เกษตรกรมีสิทธิในการจัดการทรัพยากรที่ใช้ในการเกษตรเพื่อลดต้นทุน เช่น ทรัพยากรด้านป่าไม้ที่ดิน เป็นต้น

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

การย้ายถิ่นหมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรที่ข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิต หรือเพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศของตนการย้ายถิ่นได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อยซึ่งอาณาเขตระดับย่อยอาจจะเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค

๒. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่นเป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวรหรือแบบชั่วคราว

แต่สำหรับแรงงาน การย้ายถิ่นเป็นการย้ายถิ่นเพื่อไปแสวงหางานทำที่คิดว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับจากประเทศของตน เช่น แรงงานที่มาจากประเทศ พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นต้น

๒.๔.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนการทัศนสำประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ได้แก่^{๖๓}

^{๖๓} ชนิกา ฤกษ์อินทรี, “แรงงานต่างด้าว: แรงงานต่างด้าวอาชีพก่อสร้างสัญชาติพม่า”, รายงานวิจัย, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙), หน้า ๖-๗.

๑. ทศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางเศรษฐกิจ (The Neoclassical Economic Equilibrium Perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ ๑๙ เช่น Ravenstein ซึ่งยังคงใช้ โดยนักภูมิศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน ความขาดแคลน ที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทาง และปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่อย่างเช่น Borjas มองว่าผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

๒. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical-Structuralist Approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริงความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิม ประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อทางเลือกของผู้ย้ายถิ่นแนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่างๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลกการย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุนซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาที่ไม่ได้ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนานและการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่า แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิพากษ์วิเคราะห์วิจารณ์ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาลโดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องของคนซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่างแต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคนและกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อยเพื่อสนองตอบข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักจักกันในแนวคิดของแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นจึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกันแม้ว่าแนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์เพราะได้เน้นปัจจัยประวัติศาสตร์และปัจจัยทางสถาบัน

๓. แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration Systems Approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจประกอบด้วยประเทศเพียง ๒

ประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่าถ้าได้ที่จะพยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่นๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่นเพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือเอเชียตะวันออกเฉียงกลาง อย่างไรก็ตาม อาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสหภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยกัน เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามาหรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นวางกรอบแนวความคิดทุกมิติโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคนและกระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุนสินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคมการส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางการค้าหรือวัฒนธรรมยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเองซึ่งสามารถทำให้เข้าใจภัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากรและการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ (ซึ่งแต่ก่อนได้ติดชนบทออกมา) การเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้น สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียวและในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายถิ่นเมื่อไรก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคมและการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทางหรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาคโครงสร้างระดับมหภาคหมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมายโครงสร้างการบริหารและมาตรการต่างๆ ที่รัฐนำมาให้ควบคุมการย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชนเพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่นโดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน อย่างซับซ้อนโดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าวจะถูกนำมาเชื่อมโยงกับทุกระดับและถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลักก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัย

ทุกประเพณีมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งนั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไรและส่งผลกระทบกลับคืนมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติมิได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียดท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศเพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุดและเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้นข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่น ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและเด็กผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการียกตัวอย่างเช่นครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศเพราะแรงงานของผู้ชายยังต้องใช้ในการทำไร่นาประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศ เพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มากซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ ยังมีบทบาทช่วยเหลือในกระบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วยโดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางานบริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิกเมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อนๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทางเครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือมาจากถิ่นฐานเดียวกันซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พักหางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการรวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหายุ่งยากส่วนตัวเครือข่ายทางสังคมดังกล่าวทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการท่องเที่ยวถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่าและสามารถตัดสินใจได้ดีกว่าสำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัวซึ่งได้ย้าว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (Beaten Path Effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อนจากกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตราบใดกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษยเพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มที่ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหางานทนายความ นายหน้าคนงานผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามาและคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้

ความช่วยเหลือและผู้ที่ถูกขูดรีดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไปปัญหาการขูดรีดหรือเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะ มีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็งออกมาไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัว ในประเทศปลายทางที่เกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว

๒.๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องลักลอบเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยกันเป็นจำนวนมากนั้น มีหลายสาเหตุด้วยกัน สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีดังนี้^{๖๔}

๒.๔.๒.๑ ปัจจัยภายในประเทศไทย

-ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ ทางด้านวัตถุของประเทศไทยกับ ประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมากการก่อสร้างสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกให้แก่คนไทยมีมากขึ้นทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาอยู่และใช้สาธารณูปโภค เหล่านั้น

-ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากค่าแรงในประเทศไทยของไทยต่ำมากค่าจ้างแรงงานที่สูงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

-ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตบาง ประเภทของไทยเนื่องจากอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น การผลิตเพื่อการ ส่งออก การประมง การก่อสร้าง และกิจการโรงสีข้าว เป็นต้น แต่แรงงานไทยที่จะไปทำงานมีน้อย ดังนั้น จึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวแทน เพราะขาดแคลนแรงงานไทยในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมง โรงสี เป็นต้น

-อิทธิพลของสื่อมวลชนทางโทรทัศน์และวิทยุทำให้ชาวต่างชาติต้องการเดินทางมา ในประเทศไทยเนื่องจากการส่งกระจายเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์ของประเทศไทยครอบคลุมไปถึง ประเทศเพื่อนบ้านของไทยมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศไทยและอยากมาเห็นจริง

-มาตรการสกัดกั้นและควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพหน่วยงาน ของภาครัฐโดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและ ควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและตำรวจภูธรที่ทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ ลักลอบเข้าเมืองไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพการจับกุมผลักดันและส่งกับ

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖-๗.

แรงงานต่างชาติลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้น ยังทำให้ยากต่อการดูแลผู้ที่รอการส่งกลับทำให้รัฐเสี่ยงประมาณจำนวนมากจึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรอการส่งกลับเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อนขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรงมีการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างชาติไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทยบวกกับเจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอเนื่องจากเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจมีไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวบริเวณชายแดนมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถลักลอบเข้าประเทศไทยได้ง่าย^{๖๕}

- ขาดรั้วป้องกันชายแดนเนื่องจากพรมแดนของไทยที่เป็นผืนดินที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านมีระยะทางยาวมากทำให้ไม่มีการสร้างรั้วป้องกันได้ทั้งหมดประกอบกับพรมแดนบางส่วนเป็นเทือกเขาป่าทึบเป็นแม่น้ำและลำธารสายเล็กๆ ทำให้ยากต่อการลักลอบเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

๒.๔.๒.๒ ปัจจัยภายนอกประเทศ

ระบบการเมืองการปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว และ กัมพูชาหลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบสังคมนิยมปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจจำกัดสิทธิ ทำให้มีการขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น ๓ ฝ่ายใหญ่ๆ คือ ฝ่ายรัฐบาลทหาร (SLORC) ฝ่ายอ่อนชานซูจีและชนกลุ่มน้อยอันได้แก่ กะเหรี่ยง ชะวีน ไทยใหญ่ มอญ ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบและปราบปรามกันอยู่เรื่อยๆ เกิดความไม่สงบ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า^{๖๖}

๒.๔.๒.๓ ภาวะเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน

จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉานและรัฐกะเหรี่ยง พม่าและความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้านทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไปสร้างถนนและทางรถไฟ รวมทั้งไปเป็นทหารเพื่อปราบปรามชนกลุ่มน้อยมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่างๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรจึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ

^{๖๕} นิคม จันทรวิทุร, แรงงานและกฎหมาย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ดโปรดักชั่น, ๒๕๒๒), หน้า ๙๐.

^{๖๖} ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐), หน้า ๙๐.

ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้อค่าเงินตกต่ำประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพจึงทำให้มีแรงงานหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานในอำเภอสามโคกสาม สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา เนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานคนไทยมารองรับงานในประเภทดังกล่าวได้และแรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างแรงงานต่ำเป็นการลดต้นทุนในการผลิตจากปัจจัยข้างต้นทำให้นายจ้างชาวไทยนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานรับจ้างใช้แรงงานในตลาดสดขนาดใหญ่ เป็นผู้ใช้แรงงานในโครงการก่อสร้างต่างๆ รวมทั้งจ้างเป็นผู้รับใช้ในบ้านเรือนโดยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานจากการสำรวจในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๑๓, ๓๑๗ คน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีการขึ้นทะเบียนคาดว่าจะมีจำนวนนับพันคน (ขณะนี้อยู่ในระหว่างการตรวจสอบของคณะทำงาน) แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มักอาศัยอยู่รวมกันตามหอพักราคาถูกใกล้กับสถานที่ทำงาน เช่น ตามเขตพื้นที่การก่อสร้างต่างๆ ตลาดสดขนาดใหญ่และเป็นผู้รับใช้ในบ้านเรือนสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้มีการขึ้นทะเบียนทำให้ยากต่อการควบคุมและดูแลก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ติดตัวมากับแรงงานต่างด้าวรวมทั้งการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่เป็นบุตรของแรงงานต่างด้าวเอง

สามโคก เป็นอำเภอที่มีขนาดเล็กที่สุดของจังหวัดปทุมธานีมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่ากลางอำเภอมืออาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางไทร และอำเภอบางปะอิน (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) มีคลองยายเข้ม คลองพระยาบรรลือ แนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยา และคลองเชียงรากน้อยเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอคลองหลวง มีทางรถไฟสายเหนือเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองปทุมธานี ลำรางสาธารณะ คลองตาหลี่ คลองบางพูด คลองเชียงรากใหญ่ คลองแม่น้ำอ้อม แนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาและคลองบางโพธิ์เหนือเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอลาดหลุมแก้ว มีคลองบางโพธิ์เหนือ คลองบางเตย และคลองลัดวัดบ่อเงินเป็นเส้นแบ่งเขต

๒.๕.๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการในอำเภอสามโคก

เมื่อพิจารณาขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอสามโคกส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนทำงาน ๑-๑๕ คน จำนวน ๒๕๙ แห่ง หรือร้อยละ ๘.๓๔ สถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๑๖-๒๕ คน มีประมาณ ๓,๗๐๘ แห่งหรือร้อยละ ๑.๙ สถานประกอบการที่มีคนทำงาน ๕๑-๒๐๐ คน และ ๓๑-๕๐ คน มีสัดส่วนเท่ากันคือ ประมาณ

ร้อยละ ๐.๙ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า ๒๐๐ คน) มีเพียง ๔๑๔ แห่ง หรือร้อยละ ๐.๒

๒.๕.๒ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย

สถานประกอบการธุรกิจส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๙.๐) เป็นส่วนบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนที่ไม่เป็นนิติบุคคล ที่มีรูปแบบเป็นบริษัทจำกัด บริษัทจำกัด (มหาชน) มีประมาณร้อยละ ๒๔.๓ สำหรับสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดตั้งฯ เป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด และรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ มูลนิธิสมาคม ฯลฯ มีประมาณร้อยละ ๖.๓ และ ๐.๔ ตามลำดับ^{๖๗}

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากการตรวจสอบและทบทวนเอกสารปรากฏว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการในการศึกษาเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ดังนี้

นิวัฒน์ ศรีโคก ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและแนวทางแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านสังคมที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือความหวังที่จะมีชีวิตที่ดีขึ้นความเป็นอิสระและความเมตตาเอื้ออาทรของคนไทยและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการย้ายถิ่นคือค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างไทยกับพม่าและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของเมืองเชียงใหม่ดีกว่าจังหวัดอื่นๆ และโดยรวมแล้วส่วนใหญ่แรงงานที่มาทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่จะเป็นเพศชายสถานภาพโสดและนับถือศาสนาพุทธและยังพบว่าไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและเนื่องจากการถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่าความปลอดภัยในทรัพย์สินปัญหาจากยาเสพติดการเข้าออกระหว่างพม่ากับอำเภอเมืองเชียงใหม่ กฎหมายตรวจคุมคนต่างด้าวของไทย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอัตราค่าจ้างแรงงานของอำเภอเมืองเชียงใหม่สวัสดิการการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าวค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลไทยกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและค่าล่วงเวลาที่ได้รับ เป็นต้น ทำให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความต้องการที่จะอพยพเข้ามาอยู่ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่และตามที่แตกต่างกัน ในประเทศไทยปัญหาความไม่สงบสุขภายในประเทศพม่าความขัดแย้งของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ ในประเทศ^{๖๘}

^{๖๗} ข้อมูลสถิติประจำจังหวัดปทุมธานี, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: www.nesdb.go.th. [๑๙ ธันวาคม

^{๖๘} นิวัฒน์ ศรีโคก, “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในอำเภอเมืองเชียงใหม่”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗.

วันวิสา มหารมย์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร^{๖๙} ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖) ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓)

๒. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ อายุ รายได้และอายุราชการที่แตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยส่วนมากเสนอว่าผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจัดสรรงานให้เท่าๆ กันและเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมุทิตาจริงใจต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาอุเบกขาความเป็นกลางให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งและให้ออกาสทั้งสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครส่วนมากเสนอว่าควรใช้หลักการทางศาสนาโดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจสร้างคุณลักษณะให้เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมีความจริงใจในการบริหารงานมีความรักในองค์กร

สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครการ ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตของคนไทยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบทโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ ๒ ประการ คือ เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มประชากรที่

^{๖๙} วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และในจังหวัดภาคกลางก่อนเป็นอันดับแรกและพยายามสร้างเครื่องมือสำหรับวัดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย^{๗๐}

เชิดชาย ม่วงมงคล ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอชุมยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในเขตอำเภอดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้นโดยผู้ลักลอบเหล่านี้ต้องการทำงานโดยไม่เกี่ยวอัตราค่าจ้างและปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเกิดขึ้นจากปัจจัยหลักที่สำคัญได้แก่การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยอำนาจเผด็จการทางทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกองกำลังชนกลุ่มน้อยในพม่าปัญหาความยากจนและการได้เสียสภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่าปัจจัยดัง述คือการต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในการดำรงชีวิตจึงเกิดความคิดลี้ภัยเข้ามาในประเทศไทย^{๗๑}

พนิดา นัยพร ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก: ศึกษากรณีสถานประกอบการกิจการในเขตพระนครโดยได้กล่าวถึงปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการขนาดเล็กโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอันเป็นการศึกษาถึงการได้รับอิทธิพลจากระบบสังคมจนเกิดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสถานประกอบการและมีการต่อรองผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างจนเป็นสาเหตุของการก่อเกิดอุดมการณ์ความคิดและความเชื่อของแต่ละฝ่ายซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านทัศนคติที่มีต่อกันและกันค่าตอบแทน และสวัสดิการจนถึงเสนอแนวความคิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มาปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์จัดองค์ประกอบของสิ่งที่ต่างฝ่ายต้องการอย่างเหมาะสม^{๗๒}

ถาวร ผิวเณร ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้จ่ายแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง/ผู้ประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในสถานประกอบการของตนได้ แต่ไม่ได้หมายความว่า สถานประกอบการจะมีผลผลิต หรือบริการเพิ่มขึ้นสำหรับอัตราค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย พบว่ามีสัดส่วนการใช้เกณฑ์ค่าจ้าง/เงินเดือนเท่ากันคือ อยู่ในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐-๔,๕๐๐ บาท/เดือนแนวโน้มที่ผู้ประกอบการจะจ้างแรงงานต่างด้าวในอัตราต่ำกว่า ๒,๕๐๐ บาท/เดือน มีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะจ้างแรงงาน

^{๗๐} สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมักรการ, “คุณภาพชีวิตของคนไทยศึกษา เปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๗๑} เชิดชาย ม่วงมงคล, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษาอำเภอชุมยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๗).

^{๗๒} พนิดา นัยพร, “การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก: ศึกษากรณีสถานประกอบการกิจการในเขตพระนคร”, พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

ไทยในอนาคตจึงมีโอกาสเป็นไปได้ที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงรายเพิ่มขึ้น ประเภทงานที่แรงงานไทยทำน้อยหรือไม่ทำ ได้แก่ งานกรรมการทั่วไปงานรับใช้ในบ้านงานด้านเกษตรกร งานปศุสัตว์ ตามลำดับ ด้านสวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้กับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย จากการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันมากนัก ในเรื่องเกี่ยวกับที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความอดทนต่องานชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานแรงงานต่างด้าวจะมีความอดทนมากกว่าและชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานไทยและพบว่าผู้ประกอบการให้การยอมรับแรงงานต่างด้าวมีความอดทนหรือชั่วโมงการทำงานต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานต่างด้าว^{๗๓}

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญๆ ไว้ดังนี้

กฤตยา อาชวนิจกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทาง ผลกระทบทางด้านอาชญากรรม กลับไปยังประเทศต้นทางด้วยผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น กล่าวง่ายๆ คือ ยังมีจำนวนมากผลกระทบก็สูงตามไปด้วยสามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้^{๗๔}

๑. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เห็นชัด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางแต่ละประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจการค้าและการช่วยเหลือต่อกันซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้และอาจส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้นๆ

๒. ผลกระทบด้านประชากร คือ ผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่อายุและเพศอัตราพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิดและอัตราการตายอัตราความแออัดทางประชากร ในเขตเมืองหรืออุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่น เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

๓. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ ในด้านบวก แรงงานต่างชาติ อาจเข้าช่วยทดแทน แรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่างๆ โดยเฉพาะในระดับล่างที่เป็นงานสกปรก

^{๗๓} ถาวร ผิวเนตร, “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๔๗).

^{๗๔} กฤตยา อาชวนิจกุล, **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖), หน้า ๖๕.

อันตรายและเสียง ซึ่งคนท้องถิ่นหลักเสี่ยงที่จะทำในด้านลบ การมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวะการกดค่าแรงของแรงงานท้องถิ่นและอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลง เพราะนายจ้างมีตัวเลือกมาก ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

๔. ผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตาม หรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทางโดยเฉพาะเรื่องการศึกษาของเด็กที่ติดตาม ถ้าไม่มีการศึกษาแล้วปัญหาสังคมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก

๕. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำพาโรคติดต่อเดิมก่อนย้ายเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ในขณะเดียวกันผู้ย้ายก็อาจติดโรคจากคนท้องถิ่นเองด้วย และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

๖. ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศซึ่งเป็นความกังวลหลักของประเทศปลายทางที่รับผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ในความกังวลของรัฐปลายทางและประชาชนท้องถิ่น รวมถึงสื่อมวลชนด้วยก็คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนที่รัฐตรวจสอบไม่ได้เพราะไม่มีระบบควบคุมจำนวนและที่อยู่อาศัยอาจก่อให้เกิดกิจกรรมนอกระบบซึ่งรัฐไม่อาจควบคุมได้ เช่น การจ้างงานเถื่อนการรักษาโดยคลินิกเถื่อนรวมถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมที่ก่อโดยคนเถื่อน เป็นต้น ทั้งหมดนี้ดูประการหนึ่งว่าผู้ย้ายถิ่นผิดกฎหมายจะสร้างให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมปลายทางในอีกด้านผู้ย้ายถิ่นกลุ่มนี้นับเป็นผู้ด้อยโอกาสขาดอำนาจการต่อรอง จึงถูกรังแก ถูกเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ง่ายทุกรูปแบบความเปราะบางของคนกลุ่มนี้จึงอาจนำไปสู่การถูกทำร้ายนานาประการ โดยเจ้าหน้าที่รัฐไม่สนใจจะปกป้องดูแล หรือในบางกรณีก็เข้าร่วมซ้ำเติมด้วย นอกจากนี้แล้วประเด็นผลกระทบต่อความมั่นคงยังมีความซับซ้อน มีอาจดูได้เพียงด้านหนึ่งด้านใด อาจต้องมีความว่า เป็นผลกระทบทางใดเช่นเศรษฐกิจ ความสงบเรียบร้อยในสังคม วัฒนธรรม หรือการเมือง และใครเป็นผู้ได้รับผลกระทบต่างๆ เหล่านั้น ผลที่ได้เป็นบวกหรือเป็นลบต่อสังคมปลายทางเรื่องผลกระทบต่อความมั่นคงจึงเป็นโจทย์ใหญ่มากที่สุดและว่ากันว่าให้ถึงที่สุดก็ครอบคลุมทุกประเด็นที่กล่าวมาของผลกระทบ

ณัฐญา อุตมชัย ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน ผลวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนานซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดน

ที่เป็นพื้นดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้น ยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟู ยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการโดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมายซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกแปลกแยกอะไรโดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้าได้รับใช้ในบ้านหรือคนงานตามโรงงานต่างๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจนคนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนแต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบและมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่มทำให้ยากต่อการปราบปรามประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาลนอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น^{๗๕}

อติพงศ์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจากแรงงานไทยค่อนข้างจะเลือกงาน และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมาก่อสร้างหรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือและทักษะในการทำงานจึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทนสำหรับการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีนั้นผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติเพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้วและไม่เห็นว่าเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการแต่อย่างใด^{๗๖}

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิต เกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก ผลวิจัยพบว่าในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่

^{๗๕} ญัฐชญา อุตมชัย, “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๗๖} อติพงศ์ ทองแดง, “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทย ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่นๆ ได้แก่ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้วและควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำความผิดกฎหมาย^{๗๗}

วุฒยา จันทมาศ ได้วิจัยเรื่อง การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี^{๗๘} ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศกลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวและการจูงใจปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสังขละบุรี ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจสภาพภูมิศาสตร์กลุ่มขบวนการนำพา และการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในด้านเศรษฐกิจและเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมืองจะดำเนินการโดยกลุ่มขบวนการนำพาในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่อง คือ ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบาย ขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติเชิงบูรณาการมากขึ้นสำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจะต้องทำในลักษณะองค์รวมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีประชาชนและภาคเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน

ทักษิณ เห็นชอบดี ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาตลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าเป็นเวลาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรมปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวดแต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนักหรือเสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดย

^{๗๗} โลมฤทัย วงษ์น้อย, “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของ อำเภอบพพระ จังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๗๘} วุฒยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

ต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าว เห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้างบีบคั้นจิตใจของแรงงานต่างด้าว จนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกันในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริงต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็งประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมงนอกน่านน้ำ ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๗๙}

จอมขวัญ ขวัญยืน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลวิจัยพบว่า ๑) ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมแรงงานต่างด้าวและ ๒) ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมกเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศโดยศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวในลักษณะการให้ขั้นต่ำ (Social Safety Net) ซึ่งเป็นการให้ในระดับที่ทำให้บุคคลผู้นั้นดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขและยังคงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีทั้งสิ้น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าวและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒) สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ๓) การประกันสังคม และ ๔) การสังคมสงเคราะห์ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าการจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มี ๒ ระดับ คือมีการจัดบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ซึ่งในด้านการจัดบริการสังคมทั้ง ๔ ด้านนั้น พบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนซึ่งในแต่ละสมัยส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนและความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐนายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าวซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัว

^{๗๙} ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชาในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

จากการขุดรีดแรงงานมาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว^{๘๐}

อนุทิน ปลื้มมาลี ได้วิจัยเรื่อง ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต ผลวิจัยพบว่า^{๘๑}

๑. แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทน แนวคิดประโยชน์เกื้อกูลแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่นและแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา ก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน รองลงมาจะใช้แนวคิดประโยชน์เกื้อกูลแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา และต่ำที่สุดจะเป็นแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่น ในขณะที่ช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงใช้แนวคิดเรื่องค่าตอบแทนและมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงปีก่อนรองลงมา เป็นแนวคิดประโยชน์เกื้อกูลเช่นกันแต่มีสัดส่วนลดลงจากช่วงปีก่อนแนวคิดสวัสดิการแบบสหรัฐอเมริกา มีสถานประกอบการนำไปใช้เป็นอันดับที่สามแต่มีสัดส่วนลดลงและแนวคิดสวัสดิการแบบญี่ปุ่นเป็นแนวคิดที่สถานประกอบการนำไปใช้น้อยที่สุดแต่มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นกว่าช่วงปีก่อน

๒. รูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดและสวัสดิการแบบยืดหยุ่นก่อนภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙ สถานประกอบการมีความสามารถในการจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้ทั้งหมดในส่วนของสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดสถานประกอบการจัดให้มีในบางประเภทซึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณของนายจ้าง อาทิเช่นส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาถึงร้อยละ ๘๐.๓ โบนัสประจำปี (เงินอุดหนุน) ร้อยละ ๙๔.๘ และเบี้ยขยัน ร้อยละ ๗๓.๔ เป็นต้น สำหรับสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมีสถานประกอบการเพียงบางส่วนเท่านั้นที่จัดให้มีสวัสดิการที่ให้ลูกจ้างเลือกใช้ได้ตามความต้องการ

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนในเขตจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรีสาขาหนองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะคตินและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมเพื่อทำให้ทราบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการประกันสังคม

^{๘๐} จอมขวัญ ขวัญยืน, “การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๘๑} อนุทิน ปลื้มมาลี, “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ความรู้ในเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันสังคมทราบทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคมเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคมและทราบถึงการปฏิบัติการด้านการประกันสังคมของนายจ้างอันเป็นประโยชน์ในการนำไปส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการมากยิ่งขึ้นและผลการศึกษาได้แนะนำให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง^{๘๒}

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร ได้วิจัยเรื่อง ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว^{๘๓} ผลการวิจัยพบว่าโรงสีส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเท่าเดิมโดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลงธุรกิจโรงสีส่วนใหญ่มีการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตโดยการลงทุนปรับปรุงและต่อเติมเครื่องจักรของสีข้าวในด้านสวัสดิการแรงงานโรงสีส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเดิมที่จัดให้แรงงานแต่มีการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานโดยการเพิ่มค่าจ้างหรือสวัสดิการด้านอื่นนอกจากนั้นโรงสีส่วนมากยังได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในโรงสีแทนแรงงานต่างด้าวและมีการประชุมปรึกษาหารือกับทางสมาคมโรงสีข้าวไทยเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานไทยสำหรับทัศนคติของนายจ้างด้านการจัดสวัสดิการแรงงานนายจ้างมีความเห็นด้วยกับด้านการจัดสวัสดิการในระดับสูงด้านการปรับปรุงมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวนายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวสำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวด้านสภาพการจ้างงานกระบวนการผลิตนายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงานและด้านความปลอดภัยในการทำงานนายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละอองและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาที่มีต่อภาคธุรกิจโรงสี นายจ้างธุรกิจโรงสีควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยด้วยการให้รับทราบสัญญาการทำงานก่อนที่แรงงานจะเข้าทำงานและนายจ้างธุรกิจโรงสีควรปรับปรุงกระบวนการผลิตของโรงสีสำหรับภาครัฐบาลควรมีการศึกษาและวางแผนระยะยาวในการพัฒนาการลงทุนการให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาเครื่องจักรในโรงสีเพื่อปรับตัวทางด้านการค้า

^{๘๒} นิศารัตน์ มงคลรัตน์, “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๘๓} ทัศนีย์ ผ่านจันทาร, “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

ในอนาคตและการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในธุรกิจโรงสีควรกระทำในแหล่งแรงงานทั่วไปมิใช่กระทำในแหล่งธุรกิจโรงสีเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมากขึ้น

พัชรินทร์ ชันคำ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่^{๔๔} ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือปัจจัยด้านแรงงานเศรษฐกิจและปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับโดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่นงานที่สกปรกงานเสี่ยงด้านแรงงานคือแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักงานสกปรก งานอันตรายหรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำและด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายโดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการและกิจการพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรีประกอบกิจการก่อสร้างมีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุดได้แก่ งานรับใช้ในบ้านและประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือกิจการเกษตรปศุสัตว์รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไป ๕ ปี

ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุดพักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่ากิจการที่มีอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจการก่อสร้าง คือ ๑๘๑.๐๕ บาท/วัน ส่วนกิจการที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุดได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ ๑๕๗.๘๖ บาท/วัน กิจการส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน ๘ ชั่วโมง/วัน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวใน ๒ ด้านได้แก่ ปัญหาด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมาย พบว่านายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงานโดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาเสพติด ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือการระงับใช้จากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต

^{๔๔} พัชรินทร์ ชันคำ, “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ในเขตจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่อง จากกู่ทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ การใช้แรงงานต่างชาติ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างชาติ^{๘๕}

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกฎหมายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

การใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างชาติ ซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่าและเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมาคือ มอญ และกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียวและจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทยและให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติ มีการจูงใจโดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษและมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกันคือ จัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ

ส่วนปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติและปัญหาความสะอาด สุขลักษณะและโรคระบาด

สุนีย์ จ้อยจำรัส ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความอดุสาหะขยันอดทนและไม่เกียจงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงและมีระยะเวลาการดำเนินการเร่งรีบเป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและเสียเวลาในการดำเนินการเพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน

^{๘๕} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกู่ทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบเป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง^{๘๖}

มาสิวรรณ เลาะวิถิ ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน^{๘๗} ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดและประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรมส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของผู้ประกอบการและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูงในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทนไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตามในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วยและยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุขและปัญหาสังคม

เฟื่องฟ้า ปัญญา ได้วิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างและแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวันเวลาทำงานไม่แน่นอนมีวันหยุดตามประเพณีแต่ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมดขึ้นอยู่กับประเภทกิจการการตกลงในหมู่สมาชิกและตามที่นายจ้างเห็นสมควรจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนนายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากประสบปัญหาการขาด

^{๘๖} สุณีย์ จ้อยจำรัส, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

^{๘๗} มาสิวรรณ เลาะวิถิ, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดัดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

แคลนแรงงานประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวเหมาะกับการทำงานมีความขยันอดทน ไม่เกียจงานพร้อมที่จะทำงานหนักแต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทยทดแทนเนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลักอย่างไรก็ตามนายจ้าง ยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงานถ้าแรงงานไทยต้องการการทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว^{๘๘}

สุเทพ อภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็น ในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบาย ผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าประเภทกิจการที่จ้าง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและ ปัจจุบันดำเนินนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมี ความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและนายจ้างไม่ เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศเพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจใน ภาพรวมของจังหวัด^{๘๙}

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้าง แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี ได้ศึกษา ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายในปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความ จำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบ กิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่จดทะเบียน นายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่าปัจจัยกลยุทธ์ภายในและปัจจัยกลยุทธ์ ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงานนโยบายและการจัดการ

^{๘๘} เฟื่องฟ้า ปัญญา, “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัด สมุทรสาคร”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๘๙} สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัด จันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๓).

สภาพแวดล้อมของสถานประกอบกิจการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานความอดทนของแรงงานต่างชาติความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงานการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และค่าจ้างแรงงานส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๙๐}

นางณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๙ ด้านในระดับมากโดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมียากที่สุดคือคุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็งรองมาคือด้านการงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้างและด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับปรากฏว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับน่าพอใจโดยในด้านการงานแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ต่ออาชีพก่อก่อสร้างโดยมีระยะเวลาทำงาน ๑-๓ ปี โดยเหตุผลที่ทำมาจากความจำเป็นเนื่องจากเห็นว่ารายได้ดีกว่าเดิมและเวลาพักผู้อื่นเพียงพอมีเงินพอเก็บ ในการทำงานจะไม่ได้กำหนดเวลาที่แน่นอนไม่มีสัญญากับนายจ้างและพักอาศัยบ้านพักคนงาน เมื่อมีปัญหาจะแจ้งให้หัวหน้างานทราบในด้านสังคมพบว่าปัญหาจากกลิ่นเหม็นของขยะและน้ำเน่าหรือที่ถูกรบกวนจากฝุ่นควันพิษจากการก่อสร้างและยานพาหนะต่างๆ มีน้อยในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยและหัวหน้างานมีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานต่างด้าวในการเจ็บป่วยก็จะซื้อยามากินเองบ้างหาหมอบ้างหรือพึ่งน้ำมนต์ก็มีในการมองหน่วยงานราชการไทยเห็นว่ามีมียุทธธรรมดีในส่วนด้านครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่จะมีสมาชิก ๓ คนโดยทำงานแค่เพียง ๒ คนแต่มีรายได้เพียงพอ หากไม่พอจะเบิกล่วงหน้าหรือยืมญาติหรือเพื่อนสำหรับปัญหาภายในครอบครัวไม่มี^{๙๑}

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีและศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยทางด้านค่าจ้างความขาดแคลนแรงงานความอดทนในการทำงานและสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการการจ้าง

^{๙๐} เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

^{๙๑} ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร, “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดเชียงใหม่”, *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการสำหรับปัจจัยด้านค่าจ้างพบว่าแรงงานต่างด้าวมียค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทยทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้นปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานพบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่ายสามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนักสกรปรกทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทยและพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงานไทยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียนความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียนการประชาสัมพันธ์การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาลลดค่าใช้จ่าย และการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป^{๙๒}

อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร ได้ทำการศึกษา สภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสาเหตุที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยตัดสินใจไปทำงานในประเทศฮ่องกง คือ เรื่องรายได้ซึ่งดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้มีแรงงานคนต่างด้าวเข้ามาหางานในประเทศของเราเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี (กรมการจัดหางาน) ซึ่งมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายจึงทำให้เห็นได้ว่าการได้เข้ามาทำงานในประเทศของเรานั้นทำให้คุณภาพชีวิตและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนพวกนี้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ ลักษณะงานกับรายได้ในประเทศไทยจะดีกว่ามีรายได้สูงกว่าประเทศของตนเองทำให้แรงงานต่างด้าวบางคนต้องการมีสัญชาติไทยเพราะเห็นว่าเศรษฐกิจดีกว่า^{๙๓}

สรุปได้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกรปรกได้นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวด้านสภาพการจ้างงานกระบวนการผลิตนายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงานด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุดด้านเศรษฐกิจคือแรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น

^{๙๒} จีรพล ภูมิภักดี, “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

^{๙๓} อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, “การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง”, **ปริญญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนักงานสกปรกงานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่าง ถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

นิรันดร์ จันทรชัย ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขใน อำเภอแม่วางจังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ผล วิจัยพบว่า การรับรู้ชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและการปฏิบัติของ บุคลากรสาธารณสุขต่อแรงงานต่างด้าวเมื่อมารับบริการที่สถานบริการสาธารณสุขเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สามารถนำมาพัฒนาระบบการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้ แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและมีสุขภาพที่ดี อีกทั้งยังเป็นการป้องกันควบคุมโรคที่ อาจติดต่อมายังประชากรไทยอีกทางหนึ่งตลอดจนเป็นการปรับทัศนคติการให้บริการของบุคลากร สาธารณสุขในการให้บริการสุขภาพแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มารับบริการยังสถานบริการสาธารณสุข ให้ได้รับบริการที่เป็นธรรม^{๙๔}

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่าคุณลักษณะของแรงงาน ต่างด้าวด้วยเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งงานประเภทนี้ แรงงานต่างด้าวสามารถยอมรับได้และคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือมีความอ่อนน้อมและ ปกครองง่ายไม่มีการเรียกร้องค่าแรงและสวัสดิการต่างๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกี่ยงงานสามารถทำงานได้โดยไม่มีกำหนดเวลาหรือวันหยุดส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้ทำงาน โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (Dangerous) หนัก (Difficult) และ (Dirty) ซึ่งมักจะเป็นงานที่ไม่ต้อง ใช้ทักษะในการทำงานมากนักจึงไม่ต้องการเรียนรู้งานและสอนงานทำให้ช่วยประหยัดเวลาและ ค่าใช้จ่ายส่วนนี้ลงไปได้^{๙๕}

กนกพรรณ รูปขจร ได้วิจัยเรื่อง ทักษะคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการ ผ่านผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทยกรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดมาตรการ ที่เหมาะสมต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายโดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับความมั่นคงการกำหนดบทลงโทษกับแรงงานที่กระทำความผิดการปรับปรุงกระบวนการผลิต

^{๙๔} นิรันดร์ จันทรชัย, “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑).

^{๙๕} พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

เพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนไทยและการขอความช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้านและสหประชาชาติในการผลักดันให้สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว

โดยประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗๐.๘๓ ไม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้ทำงานในประเทศไทยเว้นแต่กลุ่มนายจ้างและเจ้าของธุรกิจเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๔๒.๙๐ แต่ปัจจุบันนโยบายถูกกำหนดขึ้นแล้วจึงต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงผลกระทบและประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ

ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้สร้างผลกระทบให้แก่ประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมนอกจากนี้ ยังเห็นว่าแรงงานต่างด้าวยังมีส่วนสร้างผลกระทบด้านความมั่นคงของประเทศอีกด้วยจึงเห็นสมควรให้มีการผลักดันแรงงานเหล่านี้ออกนอกราชอาณาจักร”^{๙๖}

นฤบาล จิตทยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว^{๙๗}

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวดอทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย แรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูงและแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงานถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง

ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมคือผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในด้านการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าวส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหายซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคง

^{๙๖} กนกพรธร รูปขจร, “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาติชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๙๗} นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

ปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวคือรัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดรัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการเพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ”

สมเพชร เตชะ ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า นโยบายของรัฐบาลไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างแท้จริงอันมีปัจจัยหลายอย่างมาเกี่ยวข้อง เช่น ๑) ความต้องการแรงงานต่างด้าวชาวพม่าประเภทกรรมกรใช้แรงงานมีมากขึ้นอันเนื่องจากการขยายพื้นที่ทำการเกษตรของคนในท้องถิ่น ๒) ประเทศไทยมีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศพม่าทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาได้ง่าย ๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลบางคนขาดการเอาใจจริงเอาใจกับการปฏิบัติตามนโยบาย ๔) แรงงานต่างด้าวมีความต้องการทำงานในประเทศไทยมากกว่าประเทศพม่าที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าไทยและบางคนยังถูกกดขี่ข่มเหงจากทหารพม่าทำให้เมื่อเจ้าหน้าที่ของไทยจับพวกเขาในข้อหาหลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตแล้วพวกเขาก็จะลักลอบกลับเข้ามาอีก ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าวนั้นมีทั้งผลดีและผลเสียซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และทศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงใหม่พบว่านโยบายรัฐบาลไทยที่เน้นการผลักดันไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าที่ผ่านมาได้เนื่องจากแรงงานพมามักจะลักลอบเข้ามาประเทศไทยอีกหลังจากถูกผลักดันออกไป ดังนั้น วิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมคือควรให้แรงงานพม่าไปจดทะเบียนเพื่อทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อที่รัฐบาลจะสามารถควบคุมได้^{๙๘}

ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาแรงงานบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้ามาในประเทศไทยประกอบด้วยปัจจัย ๒ ประเภท คือ ๑) ปัจจัยหลักคือปัจจัยเฉพาะในด้านของประเทศพม่าที่ทำให้ราษฎรพม่าและชนกลุ่มน้อยพากันอพยพหลบหนีออกจากประเทศพม่า ๒) ปัจจัยดึงดูด คือ ปัจจัยในด้านของประเทศไทยที่ทำให้ราษฎรพม่าและชนกลุ่มน้อยให้ความสนใจและเดินทางหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยและผลกระทบของผู้หลบหนีเข้า

^{๙๘} สมเพชร เตชะ, “ทศนคติของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

เมืองสัณหาติพม่ามีผลกระทบด้านการเมืองคือเกี่ยวกับความมั่นคงภายในและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจส่งผลกระทบเป็นการทำลายโครงสร้างค่าจ้างแรงงานในประเทศไทยด้านสังคมเป็นพาหนะนำโรคต่างๆ เข้าประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง^{๙๙}

อดิเรก พันเขียว ได้ศึกษาเรื่อง วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย:อดีตปัจจุบันอนาคต ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทยได้มีมือของไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๗ ได้อาศัยแนวคิดและหลักการด้านความมั่นคงแห่งชาติและแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีนิยมเป็นหลักโดยละเลยแนวคิดทางด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในส่วนกระบวนการในการกำหนดนโยบายนโยบายก่อตัวขึ้นจากแรงผลักดันของภาครัฐภาคเอกชนและผลกระทบของปัญหาโดยในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่สำคัญคือนักการเมืองข้าราชการระดับสูงและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายคือความมั่นคงของชาติและผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

๒. ผลการดำเนินงานตามนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวของไทยไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากพบข้อบกพร่องของนโยบายคือการนำแรงงานต่างชาติดังกล่าวมาทำให้ถูกกฎหมาย มาตรการลดผลกระทบไม่ได้ผลมาตรการป้องกันควบคุมและสกัดกั้นการหลบหนีเข้าเมืองขาดประสิทธิภาพนโยบายเปลี่ยนแปลงกันบ่อยเกินไปและขาดความชัดเจนต่อเนื่องรวมทั้งเกิดการละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน

๓. ผลการศึกษาได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทยในอนาคตคือรัฐบาลควรจัดตั้งหน่วยงานและออกกฎหมายมาใช้เป็นมาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างชาติดังกล่าวให้มีมือเป็นการเฉพาะโดยการนำหลักการและวิธีการใช้ในต่างประเทศ เช่น การกำหนดโควตาประเภทของแรงงานที่จะนำเข้ามาในแต่ละปีให้ชัดเจนนำระบบการจ้างงานล่วงหน้ามาใช้มีการเก็บภาษีการใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าวจากนายจ้างและปรับมาตรฐานการใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าวให้เท่ากับการใช้แรงงานไทย^{๑๐๐}

ทศวัฒน์ บุญญวัฒน์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดตาก (กรณีศึกษาในแรงงานต่างด้าว) ความมุ่งหมายของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการค้ามนุษย์และข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดตากเส้นทางและวิธีการค้ามนุษย์แรงงานต่างด้าวตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่

^{๙๙} ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์, “ปัญหาแรงงานบุคคลต่างด้าวสัณหาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย”, *รายงานวิจัย*. (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๒๕

^{๑๐๐} อดิเรก พันเขียว, “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกล่าวในประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

วิธีการศึกษาแบ่งเป็น ๒ ส่วนคือส่วนที่หนึ่งมาจากข้อมูลทางเอกสารทั้งบันทึกข้อตกลง ระเบียบ แผน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและส่วนที่สองมาจากข้อมูลในภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายทั้งแรงงานต่างด้าว เจ้าหน้าที่รัฐและผู้ประกอบการผลการวิจัยพบว่าในเรื่องเกี่ยวกับ “การค้ามนุษย์” ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายเฉพาะแต่จัดใช้วิธีการเทียบเคียงจากกฎหมายที่ใช้เป็นหลักมีอยู่ ๔ ฉบับคือประมวลกฎหมายอาญาพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ พระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. ๒๕๓๙ และพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและ ปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๐ และยังให้นำกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ร่วมด้วยเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้น^{๑๐๑}

ส่วนการค้ามนุษย์ในแรงงานต่างด้าวของพื้นที่จังหวัดตาก พบว่า ขบวนการค้ามนุษย์ ในแรงงานต่างด้าวจะมีการแบ่งหน้าที่กันทำงานตั้งแต่เป็นนายหน้าติดต่อการจัดหาสถานที่พักหรือเพื่อ รอการเดินทางจัดหาผู้ที่จะเป็นผู้ทำทางในการพาแรงงานหลบหนีเข้าเมืองและใช้วิธีการกล่าวอ้าง เรื่องค่าแรงที่สูงตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจไปทำงานตามที่ตนเอง แนะนำโดยมีการเก็บค่านำทางจากแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นและหลังจากแรงงานต่างด้าวได้เข้าทำงาน ปรากฏว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ในครั้งแรกและก็ไม่ได้รับค่าจ้างตามที่นายหน้ากล่าว อ้างและมีการบังคับให้ทำงานตลอดจนการข่มขู่ไม่ให้เกิดหนีอีกด้วย

สาเหตุของการเกิดเหตุการณ์ที่ เรียกว่า “การค้ามนุษย์ในแรงงานต่างด้าว” ในพื้นที่ จังหวัดตากนั้นเพราะจากการที่สถานประกอบการทั้งในจังหวัดตากและจังหวัดอื่นๆ ต่างก็มีความ ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการในจังหวัดอื่นๆ จึงต้องว่าจ้างนายหน้าให้ พาแรงงานต่างด้าวให้แก่ตน หลังจากทีนายหน้าได้รับว่าจ้างจากผู้ประกอบการในจังหวัดอื่นๆ ก็จะหา วิธีการต่างๆ เพื่อที่จะชักจูงใจให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานตามสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดตาก ตัดสินใจเปลี่ยนงานและหลบหนีเข้าเมืองไปทำงานในสถานประกอบการใหม่โดยได้รับการช่วยเหลือ จากนายหน้าในการหลบหนีเข้าเมืองแต่แรงงานต่างด้าวต้องเสียค่านำทางให้แก่นายหน้าเช่นกันเมื่อ นายหน้าได้ช่วยเหลือนำพาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้แล้วผู้ประกอบการหรือนายจ้างใหม่ก็ จะมารับตัวแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไปทำงานซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้งานที่ให้ทำกลับไม่ใช่งานที่ แรงงานต่างด้าวได้ตกลงกันไว้กับนายหน้าและก็ไม่ได้รับค่าแรงหรือสวัสดิการตามที่นายหน้าได้กล่าวอ้าง หรือชักชวนในตอนแรกและนำไปสู่การบังคับข่มขู่ให้ทำงานในที่สุด

^{๑๐๑} ทศวัฒน์ บุญญวัฒน์, “การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานพม่าผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตาก”, รายงานวิจัย, (ด้านตรวจคนเข้าเมือง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่รัฐในเรื่องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ พบว่า สถานประกอบการในพื้นที่ มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากจังหวัดตากมีพื้นที่ติดต่อกับแนวชายแดนเป็นบริเวณกว้างจังหวัดตากมีเส้นทางที่สามารถลักลอบเข้าไปยังส่วนในประเทศเป็นจำนวนมากเนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นสิ่งเอื้ออำนวยมีเจ้าหน้าที่รู้เห็นเป็นใจ (คอยอำนวยความสะดวก) ค่าจ้างแรงงานในจังหวัดตากน้อยกว่าในกรุงเทพฯ ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าพยายามหลบหนีเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ โดยผ่านนายหน้าปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายและบทลงโทษต่อผู้กระทำผิดยังไม่เหมาะสมกับความผิดเจ้าหน้าที่ยังมีความบกพร่องบางด้านในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการป้องกันและปราบปรามเมื่อเทียบกับเส้นทางที่มีการลักลอบค้ามนุษย์

วิลาศ เสาวภา ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากและหาแนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า^{๑๐๒}

๑. สภาพการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก กรณีใช้แบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองและด้านการผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าวในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ปัญหาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก กรณีใช้แบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง และด้านการผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว

๓. แนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ประกอบด้วย ๓ ด้าน

๓.๑ ด้านการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานโดยสร้างรั้วลวดหนามหรือขุ่รื่องลำนาลักตลอดแนวชายแดนไทย-พม่าให้ความรู้กับประชาชนเรื่องผลกระทบจากการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีต่ออำเภอแม่สอด จังหวัดตากขั้นตอนการรับ

^{๑๐๒} วิลาศ เสาวภา, “แนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก,” วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.), (กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑).

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงานในภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และประโยชน์ของการจ้างชาวการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตากนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง เพิ่มมาตรการลงโทษผู้ประกอบการที่กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้เกิดความเกรงกลัว เพิ่มมาตรการลงโทษนายหน้าและผู้นำพาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าลักลอบเข้ามาทำงานให้เกิดความเกรงกลัวจัดสรรงบประมาณและรางวัลนำจับให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานปราบปรามแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีนโยบายและเพิ่มมาตรการลงโทษแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานให้เกิดความเกรงกลัวไม่ให้มีการกระทำความผิดซ้ำอีก

๓.๓ ด้านการผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว ภาครัฐผลักดัน ให้รัฐบาลพม่ายอมรับแรงงานต่างด้าวเป็นประชาชนของพม่า ภาครัฐประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติเพื่อให้พม่าสามารถรับแรงงานต่างด้าวกลับประเทศมากกว่านี้ รัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในตัวเมืองชั้นในของประเทศ มีการตรวจสอบคัดกรองแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานให้ออกนอกประเทศ

สรุปได้ว่า ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่งสำหรับเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องแต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยากต่อการตรวจสอบแรงงานต่างด้าวบางรายอาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่ประชากรไทยอีกด้วยและเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุขและบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการจัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดยส่วนมากทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่นงานก่อสร้างงานประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่สกปรกปนเปื้อนด้วยมลพิษ และงานประเภทนี้ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักดังนั้นแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือกประเภทงานทำตามความสมัครใจเหมือนแรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป เช่นต้องทำหนังสือขออนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือดต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของรัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดกฎหมาย

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องให้ความหมายหรือคำนิยามที่น่าสนใจดังนี้

คมกฤษ รัตนคร ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำภายในสภาพแวดล้อมสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีความสุขความพึงพอใจไม่ว่าทางด้านค่าตอบแทนความปลอดภัยการมีสุขภาพที่ดีมีอนาคตที่เจริญมั่นคงมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่^{๑๐๓}

อมรรัตน์ อ่อนนุช ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แต่ละบุคคลได้รับจากสภาพการทำงานและประสบการณ์ในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี^{๑๐๔}

บงกช เทพจारी กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่ได้รับรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองโดยเป็นการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข^{๑๐๕}

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตการทำงานที่มีความสุขมีความพึงพอใจต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่โดยสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานส่วนบุคคลจากผลตอบแทนหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรอย่างยุติธรรมบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากรและจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคมอันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้น

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะ

^{๑๐๓} คมกฤษ รัตนคร, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ”, **ปริญญาานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.)** สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๑).

^{๑๐๔} อมรรัตน์ อ่อนนุช, “คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, (คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖).

^{๑๐๕} บงกช เทพจारी “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗).

ให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคโดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ไพโรสร์ แดงสะอาด กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น (Quality of Working Life) มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิตนั่นเอง (Quality of Life) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่มีความปลอดภัยในการทำงานได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยเรื่องของค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนส่งผลต่อความพอใจสำหรับคนงานโดยความหมายที่แคบที่สุดของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย^{๑๐๖}

วีระพงษ์ สิริกรวุฒิพงศ์ กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น^{๑๐๗} การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก็คือค่าจ้างและสวัสดิการสภาพการทำงานความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองแรงงานกล่าวคือค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคมค่าจ้างและสวัสดิการจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงานโครงสร้างค่าจ้างและสถานที่ที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำการแบ่งปันผลสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานความแตกต่างของโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ แบ่งตามตามทักษะของแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

^{๑๐๖} ไพโรสร์ แดงสะอาด, “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ”, วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒).

^{๑๐๗} วีระพงษ์ สิริกรวุฒิพงศ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๒”, รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

สภาพการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คน ลงมาส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมความปลอดภัยในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานนอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้วความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจจริงจังในปัจจุบันการคุ้มครองแรงงาน เป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงานให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเช่นเรื่องการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างสภาพการจ้างสภาพการทำงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันล้วนมีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตถ้าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานมีความสุขมีความพอใจในงานที่ทำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยชีวิตการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมและสมดุลระหว่างการทำงานคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจสังคมเศรษฐกิจอย่างพอเพียงมีความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

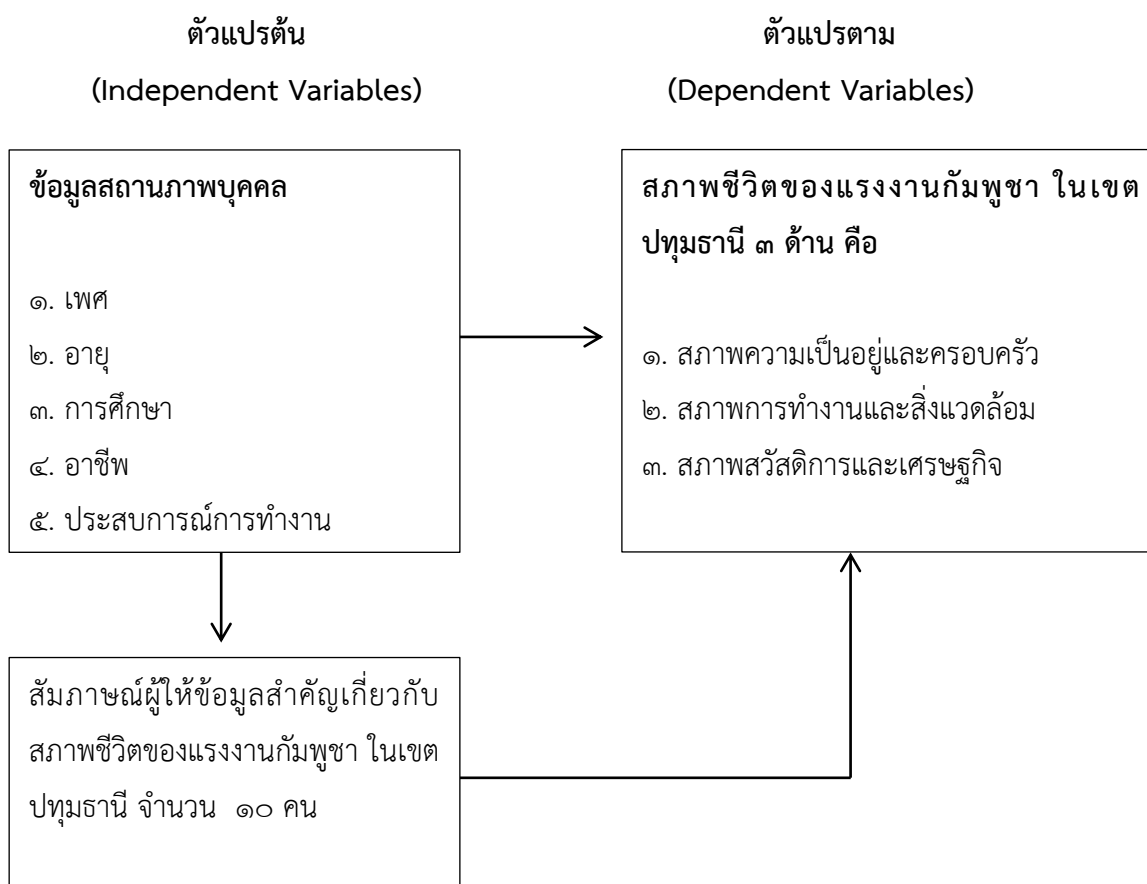
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, อาชีพ, ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ซึ่งได้อธิบายเป็นกรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ชัดเจน ดังต่อไปนี้



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) คือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบในการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับสภาพชีวิตแรงงานชาวกัมพูชาในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) คือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การสัมภาษณ์ (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อให้ทราบข้อมูลและการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์และอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่ทำงาน ในตำบลบางเตย อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๔๑ คน และได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นกรรมการผู้จัดการ บริษัท เคพีเคสท์ และแรงงานกัมพูชาในอำเภอสสามโคก เขตปทุมธานี จำนวน ๑๐ คน ดังมีรายนามต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงรายนามผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่ง	ว/ด/ป/ที่สัมภาษณ์
๑	นาย ประเมษฐ์ จุสิน	ผู้จัดการบริษัท	๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙
๒	นาย บุนเนื่อน นุช	แรงงาน	๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙
๓	นาย วิโรจน์ ผาเหลา	กรรมการผู้จัดการ	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๔	นาย สมชาย ดิน	หัวหน้ารับเหมา	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๕	นาย เปื่อน ดำ	แรงงาน	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๖	นาง สุมาลี ไอ้	แรงงาน	๒ ตุลาคม ๒๕๕๙
๗	นาย ดารา เยื่อน	แรงงาน	๙ ตุลาคม ๒๕๕๙
๘	นาย เตือน สัน	แรงงาน	๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙
๙	นาง อุ่น นุ่ง	แรงงาน	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙
๑๐	กลุ่มแรงงานล้ารยยนต์	แรงงาน	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๔๑ คน^{๑๐๘}

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขต ปทุมธานี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือในการวิจัย

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

^{๑๐๘} โภณิษฐ์ ศรีทอง, ระเบียบวิธีวิจัยทางการพัฒนาสังคม, (ลพบุรี: ร้านคุณแหวน, ๒๕๕๖), หน้า ๗๙-๘๐

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)

๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจกกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๓๐ ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๙) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี ๒ แบบ คือ

๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)^{๑๐๙} มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนน ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนน ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี

^{๑๐๙} สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๙-๑๔๐.

๒) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๑.๒ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่านประกอบด้วย

๑. อาจารย์ รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. อาจารย์ ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^{๓๑๐} ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๑.๓ หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความ

^{๓๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

เชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^{๑๑๑} ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๖๒

๑.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

๒.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒.๒ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๒.๓ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท เคพีเคาสท์ ในอำเภอสามโคก ในเขตปทุมธานี ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของบริษัท ในอำเภอสามโคก ในเขตปทุมธานี

๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน ๓๔๑ ชุด ไปแจกจ่ายแรงงานในอำเภอสามโคก ในเขตปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน ๓๔๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

^{๑๑๑} Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4 th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 67.

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท เคพีเคาสท์ ในอำเภอสามโคก เขตปทุมธานี ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของบริษัท ในอำเภอสามโคก ในเขตปทุมธานี

๒) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นจำนวน ๑๐ ท่าน ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เคพีเคาสท์ และแรงงานกัมพูชาในอำเภอสามโคก เขตปทุมธานี

๓) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technidues)

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับของแรงงานในอำเภอสามโคก เขตปทุมธานี สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในอำเภอสามโคก เขตปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความถี่ในการพัฒนาแรงงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณีที่มีตัวแปร ๒ กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่า มีความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)^{๑๑๒}

^{๑๑๒} โณนิฐ์ ศรีทอง, ระเบียบวิธีวิจัยทางการพัฒนาสังคม, พิมพ์ครั้งแรก, หน้า ๗๙-๘๐

เกณฑ์การพิจารณาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น ๕ ระดับ^{๑๑๓} ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง มีความเห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี นำเสนอข้อมูลโดยการเขียนความเรียงประกอบคำพรรณนา

๔) ในการหาความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยใช้สถิติทดลอง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) มีวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

วิธีการวิจัยคุณภาพ

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ไปให้คณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๓) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๔) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนผู้จัดการบริษัท และแรงงานกัมพูชา ในพื้นที่ บริษัท อำเภอสามโคก เขตปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

๕) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ คน ในพื้นที่ บริษัท อำเภอสามโคก ในเขตปทุมธานี

๖) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบ บริบท (Content Analysis Techniques)

^{๑๑๓} ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๑ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสภาพชีวิตและแนวทางในการพัฒนาชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ประสพการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๔๑)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๕๒	๔๔.๖
หญิง	๑๘๙	๕๕.๔
รวม	๓๔๑	๑๐๐.๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒	๐.๖
๒๑ - ๒๕ ปี	๒๖	๗.๖
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๒๘	๓๗.๕
๓๑ - ๓๕ ปี	๗๑	๒๐.๘
๓๖ - ๔๐ ปี	๕๒	๑๕.๒
๔๑ ปี ขึ้นไป	๖๒	๑๘.๒
รวม	๓๔๑	๑๐๐.๐
การศึกษา		
ประถมศึกษา	๗	๒.๑
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๒๕	๓๖.๗
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๖๐	๔๖.๙
อนุปริญญา	๔๘	๑๔.๑
ปริญญาตรี - ขึ้นไป	๑	๐.๓
รวม	๓๔๑	๑๐๐.๐
อาชีพ		
เกษตรกร	๔๔	๑๒.๙
ค้าขาย	๔๘	๑๔.๑
รับจ้าง	๒๑๓	๖๒.๕
พนักงานบริษัท	๓๖	๑๐.๖
รวม	๓๔๑	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑. แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=๓๔๑)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๑ ปี	๙	๒.๖
๑-๓ ปี	๒๒๓	๖๕.๔
๔-๖ ปี	๗๙	๒๓.๒
๗ ปี ขึ้นไป	๓๐	๘.๘
รวม	๓๔๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔ เพศชาย จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙ รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ รองลงมาคือ ค้าขาย จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑ และน้อยที่สุดคือ พนักงานบริษัท จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑-๓ ปี จำนวน ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมาคือ ทำงาน ๔-๖ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ และน้อยที่สุดคือ ทำงานน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

๔.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานีโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว ๒) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ๓) ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ทั้งหมด ๓ ด้าน แต่ละด้านมี ๗ ข้อ รวม ๒๑ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม และรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒.๑ - ๔.๒.๔

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

โดยภาพรวม

(n=๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๓.๕๔	๑.๐๔	มาก
๒. สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๓.๓๖	๐.๙๔	ปานกลาง
๓. สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๓.๕๔	๑.๐๒	มาก
รวม	๓.๔๘	๑.๐๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๓.๔๘$

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ในด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๓.๕๔$ รองลงมา คือด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๓.๕๔$ และด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด $\bar{X} = ๓.๓๖$

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว

(n=๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. สมาชิกที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันมีความ สามัคคีเป็นอย่างดีและสามารถพึ่งพากัน ได้	๓.๘๗	๐.๘๓	มาก
๒. ในครอบครัวมีสมาชิกที่ทำงานและมี รายได้ เพื่อ ช่วย ทำ นุ บำ รุง ใน ชีวิตประจำวัน	๓.๔๗	๑.๒๔	ปานกลาง
๓. สภาพในครอบครัวปัจจุบันมีความยากจน ซึ่งต้องแสวงหางานทำเพื่อที่จะได้ช่วยลด ภาระได้บ้าง	๓.๖๒	๑.๑๑	มาก
๔. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและ ภูมิใจที่ประกอบ อาชีพนี้ ด้วยความสุจริต	๓.๓๙	๑.๐๗	ปานกลาง
๕. ความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงานและ ช่วงเวลาที่ได้เป็น อิสระจากงานในแต่ละวันและได้มีเวลา อยู่กับครอบครัว	๓.๐๕	๑.๐๒	ปานกลาง
๖. มีเวลาได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัวและ ดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	๓.๒๗	๐.๙๙	ปานกลาง
๗. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและ ภูมิใจที่ได้ประกอบ อาชีพบริสุทธิ์และ สุจริต	๔.๑๑	๑.๐๗	มากที่สุด
รวม	๓.๕๔	๑.๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = ๓.๕๔

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ได้ประกอบ
อาชีพบริสุทธิ์และสุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X}$ = ๔.๑๑ รองลงมา คือ สมาชิกที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันมี

ความสามัคคีเป็นอย่างดีและสามารถพึ่งพากันได้ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.87$ และความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและ ช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันและได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด $\bar{X} = 3.05$

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

(n=๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๖๒	๐.๘๓	มาก
๒. มีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	๒.๕๖	๐.๙๔	ปานกลาง
๓. เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การใช้ ทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	๓.๖๙	๐.๙๐	มาก
๔. อยากทำงานในปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้สึกรู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายหรือ เปลี่ยนงาน	๓.๓๕	๐.๙๕	ปานกลาง
๕. ปริมาณของการทำงานที่มีความ รับผิดชอบของท่านน้อยลง จะทำงานได้ อย่างเต็มที่และได้ผลดีมากยิ่งขึ้น	๓.๕๓	๐.๗๘	มาก
๖. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และ สนุกสนานกับงานที่ทำอยู่	๓.๘๐	๑.๒๒	มาก
๗. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมี ความหมายต่อหน่วยงาน	๒.๙๙	๐.๙๗	ปานกลาง
รวม	๓.๓๖	๐.๙๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = ๓.๓๖

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และสนุกสนานกับงานที่
ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X}$ = ๓.๘๐ รองลงมา คือ เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การใช้ทำงาน
เพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ = ๓.๖๙ และมีความ
พึงพอใจในสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด $\bar{X}$ = ๒.๕๖

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ

(n=๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำในประเทศของท่าน (กัมพูชา) แล้วมีลักษณะและรายได้ดีกว่า	๔.๐๓	๐.๘๖	มากที่สุด
๒. ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	๓.๐๓	๑.๐๕	ปานกลาง
๓. ทำงานที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือสกปรกได้โดยไม่มีเงื่อนไข ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในทันทีไม่วางเวลาให้ล่าช้า	๓.๗๗	๑.๐๖	มาก
๔. มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	๓.๓๑	๑.๑๘	ปานกลาง
๕. รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	๓.๘๘	๑.๑๔	มาก
๖. สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง	๓.๕๑	๐.๘๓	มาก
๗. สามารถหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และทำให้การทำงานง่ายมากขึ้น	๓.๒๗	๑.๐๘	ปานกลาง
รวม	๓.๕๔	๑.๐๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๓.๕๔$

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า งานที่ท่านทำในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำในประเทศของท่าน (กัมพูชา) แล้วมีลักษณะและรายได้ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = ๔.๐๓$ รองลงมาคือ รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๓.๘๘$ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด $\bar{X} = ๓.๐๓$

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ แรงงานกัมพูชามีเพศต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓.๑

ตารางที่ ๔.๖ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n = ๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงาน กัมพูชาในเขตปทุมธานี	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๕๒ คน)		หญิง (๑๘๙ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ความเป็นอยู่และครอบครัว	๓.๕๓	๐.๒๒๖	๓.๕๔	๐.๒๒๓	-๐.๕๕๕	๐.๕๗๙
การทำงานและสิ่งแวดล้อม	๓.๓๖	๐.๒๓๖	๓.๓๖	๐.๒๔๑	๐.๑๐๐	๐.๖๙๗
สวัสดิการและเศรษฐกิจ	๓.๕๔	๐.๓๐๐	๓.๕๔	๐.๒๘๘	-๐.๐๙๕	๐.๘๓๘
รวม	๓.๔๘	๐.๒๕๔	๓.๔๘	๐.๒๕๑	-๐.๑๘๓	๐.๘๓๘

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า แรงงานกัมพูชามีเพศต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ แรงงานกัมพูชาที่มีอายุต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำแนกตามอายุ

(n = ๓๔๑)

ส ภา พ ชี วิ ต ข อ ง แรงงานกัมพูชาใน เขตปทุมธานี	อายุ												F	sig
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี (๒ คน)		๒๑-๒๕ ปี (๒๖ คน)		๒๖-๓๐ ปี (๑๒๘ คน)		๓๑-๓๕ ปี		๓๖-๔๐ ปี (๕๒ คน)		๔๑ ปี ขึ้นไป (๖๒ คน)			
							(๗๑ คน)							
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
สภาพความเป็นอยู่ และครอบครัว	๓.๓๘	๐.๘๑๔	๒.๒๙	๐.๘๒๕	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๒.๘๙	๐.๗๗๗	๓.๐๑	๐.๘๕๐	๐.๗๓๙*	๐.๕๙๕
สภาพการทำงานและ สิ่งแวดล้อม	๓.๒๕	๐.๘๑๓	๓.๒๓	๐.๘๗๗	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๘๓	๐.๗๘๙	๒.๙๓	๐.๘๗๗	๐.๔๐๗*	๐.๘๔๔
สภาพสวัสดิการและ เศรษฐกิจ	๓.๓๒	๐.๘๕๔	๓.๑๔	๐.๗๙๗	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๒.๗๐	๐.๙๓๘	๒.๘๘	๐.๗๕๙	๑.๐๘๘*	๐.๓๖๗
รวม	๓.๓๒	๐.๗๘๑	๓.๑๙	๐.๗๓๔	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๒.๘๑	๐.๗๓๔	๒.๙๐	๐.๗๗๘	๕.๗๖๔*	๐.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า แรงงานกัมพูชาที่มีอายุต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ แรงงานกัมพูชาที่มีการศึกษาต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำแนกตามการศึกษา

(n = ๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี	การศึกษา										F	sig
	ประถมศึกษา (๗ คน)		มัธยมศึกษาต้น (๑๒๕ คน)		มัธยมศึกษาปลาย (๑๖๐ คน)		อนุปริญญา		ปริญญาตรี ขึ้นไป			
							(๔๘ คน)		(๑ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๓.๓๘	๐.๘๑๔	๒.๒๙	๐.๘๒๕	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๒.๘๙	๐.๗๗๗	๐.๐๗๒*	๐.๙๙๑
สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๓.๒๕	๐.๘๑๓	๓.๒๓	๐.๘๗๗	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๘๓	๐.๗๘๙	๒.๑๖๑*	๐.๐๗๓
สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๓.๓๒	๐.๘๕๔	๓.๑๔	๐.๗๙๗	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๒.๗๐	๐.๙๓๘	๑.๐๘๘*	๐.๗๒๕
รวม	๓.๓๒	๐.๗๘๑	๓.๑๙	๐.๗๓๔	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๒.๘๑	๐.๗๓๔	๐.๕๑๕*	๐.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า แรงงานกัมพูชาที่มีการศึกษาต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ แรงงานกัมพูชามีอาชีพต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	อาชีพ								F	sig
	เกษตรกรกรม (๔๔ คน)		ค้าขาย (๔๘ คน)		รับจ้าง (๒๑๓ คน)		พนักงานบริษัท			
							(๓๖ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๓.๓๘	๐.๘๑๔	๒.๒๙	๐.๘๒๕	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๐.๕๐๑*	๐.๖๘๒
สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๓.๒๕	๐.๘๑๓	๓.๒๓	๐.๘๗๗	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๐.๕๕๘*	๐.๖๔๓
สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๓.๓๒	๐.๘๕๕	๓.๑๔	๐.๗๙๗	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๐.๒๓๑*	๐.๘๗๕
รวม	๓.๓๒	๐.๗๘๑	๓.๑๙	๐.๗๓๔	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๕.๗๖๔*	๐.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า แรงงานกัมพูชามีอาชีพต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ แรงงานกัมพูชาที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์

(n = ๓๔๑)

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี	ประสบการณ์								F	sig		
	น้อยกว่า ๑ ปี (๙ คน)		๑-๓ ปี (๒๒๓ คน)		๔-๖ ปี (๗๙ คน)		๗ ปี ขึ้นไป					
							(๓๐ คน)					
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D				
สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว	๓.๓๘	๐.๘๑๔	๒.๒๙	๐.๘๒๕	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๓.๐๑	๐.๘๐๗	๐.๘๒๗*	๐.๔๘๐		
สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	๓.๒๕	๐.๘๑๓	๓.๒๓	๐.๘๗๗	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๒.๙๖	๐.๘๙๖	๐.๘๑๘*	๐.๔๘๔		
สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ	๓.๓๒	๐.๘๕๔	๓.๑๔	๐.๗๙๗	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๓.๐๐	๐.๙๗๘	๑.๘๕๖*	๐.๔๖๔		
รวม	๓.๓๒	๐.๗๘๑	๓.๑๙	๐.๗๓๔	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๓.๐๕	๐.๘๑๖	๕.๗๖๔*	๐.๐๐๐		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า แรงงานกัมพูชาที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีสภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับ สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

การศึกษาเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” สามารถสรุปปัญหาอุปสรรค มาจากแบบสอบถามคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จำแนกเป็นรายด้านจำนวน ๓ ด้านคือ ๑) ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว ๒) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ๓) ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ดังนี้

๑) ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรมขาดการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างที่ควรรับผิดชอบ	๑. ควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอาคารบ้านพักเพื่อให้ไม่มีสภาพทรุดโทรม และเหมาะสมแก่การอยู่อาศัย
๒. ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปาไม่ค่อยไหลเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	๒. ควรปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปาให้ไหลได้เป็นปกติตลอดเวลา โดยจัดสรรงบประมาณแก้ไขระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. ความสะอาดของบริเวณที่พักอาศัยส่วนรวมรอบบริเวณห้องพักรับผิดชอบไม่ขึ้นรถ ทำให้มีสัตว์มีพิษซึ่งเป็นอันตรายต่อผู้อยู่อาศัย	๓. ควรจัดจ้างลูกจ้างมาดูแลปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการตัดหญ้า และดูแลพื้นที่รกร้างให้มีความสะอาดและไม่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ

๒) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. แรงงานไม่มีทักษะในการทำงาน การพัฒนาด้านความคิดไม่สามารถทำได้ง่าย ต้องรอคำสั่งอย่างเดียว	๑. ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง
๒. มีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่กล้าเสนอความคิดเห็น เนื่องจากขาดโอกาส	๒. เปิดโอกาสให้แรงงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแรงงาน โดยการจัดการประชุมให้แรงงานได้เสนอแนวคิด
๓. ผู้ประกอบการไม่ได้คุยแบบกันเองกับแรงงานต่างด้าว จึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลที่แท้จริงของแต่ละคน ว่ามีความคิดอย่างไร	๓. ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับแรงงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

๓) ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ไม่มีการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น	๑. ควรส่งเสริม หรือจัดหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน หรือการจัดทำเกษตรพอเพียงภายในที่พักคนงาน
๒. เงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความพอเพียง	๒. ควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการของการทำงานแล้ว
๓. ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเป็นธรรม	๓. ควรดูแลเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของแรงงานเพื่อให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี มี ๖ ข้อ ดังนี้

๑. สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาด้านสุขภาพ แรงงานมีสภาพร่างกายอยู่ในสภาพที่ดี มีความแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถทำงานได้ตามปกติ แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา ได้รับอาหารเพียงพอให้แก่ร่างกาย เลือกรับประทานอาหารที่สุกแล้ว

๒. สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้งการพักผ่อนหลับนอน และการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว การทำงานหรือทำกิจกรรมใน สถานที่อื่นๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดีตามความเป็นจริง คือมีสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาดเรียบร้อย ไม่รกรุงรัง และมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน

๓. สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาด้านสวัสดิการสังคม การได้รับสวัสดิการสังคมจากนายจ้างเป็นสิ่งที่แรงงานต้องการได้รับจากนายจ้าง เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และสวัสดิการค่ารถเมื่อตนไม่สบาย จากการสอบถามแรงงานกลุ่มนี้พบว่า บางคนเมื่อไม่สบายนายจ้างพาไปรักษาและจ่ายค่ารักษาให้แต่บางคนต้องไปหาหมอเองและจ่ายค่ารักษาเองทุกอย่าง ดังนั้นการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างถือว่าเป็นสิ่งที่แรงงานต้องการได้รับจากนายจ้าง

๔. สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาด้านความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงาน พบว่าความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงานของแรงงานมีการพัฒนาขึ้นโดยได้รับการคำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่มีมือทำให้แรงงานทำงานเก่งขึ้นและเมื่อกลับบ้านสามารถตกแต่งบ้านของตนได้ด้วย

๕. สภาพชีวิตแรงงานด้านความก้าวหน้าและทักษะในการทำงาน พบว่า แรงงานมีสภาพชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นนับตั้งแต่ย้ายเข้ามาทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่บ้านเดิม ตั้งแต่เข้ามาทำงานแรงงานมีเงินเก็บเป็นของตนเองและยังสามารถสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ส่วนทักษะในการทำงานของแรงงานไม่มีปัญหา เนื่องจากว่างานที่ตนทำไม่ได้ใช้ทักษะหรือฝีมืออะไร ใครๆ ก็สมารถทำได้

๖. สภาพชีวิตของแรงงานด้านความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงาน ความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงานของแรงงานมีการพัฒนาขึ้นโดยได้รับการคำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานมาก่อนคอยสอนและเอาใจใส่จนทำให้แรงงานใหม่มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ/นามสกุล	ตำแหน่ง	ว/ด/ป/ที่สัมภาษณ์
๑	นาย ประเมษฐ์ จูสิน	ผู้จัดการบริษัท	๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙
๒	นาย บุนเนื่อน นุช	แรงงาน	๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙
๓	นาย วิโรจน์ พาเหลา	กรรมการผู้จัดการ	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๔	นาย สมชาย ดิน	หัวหน้ารับเหมา	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๕	นาง เดือน สัน	แรงงาน	๑๐ กันยายน ๒๕๕๙
๖	นาง สุมาลี โอ้	แม่บ้าน	๒ ตุลาคม ๒๕๕๙
๗	นาย ดารา เยื่อน	แรงงาน	๙ ตุลาคม ๒๕๕๙
๘	นาย เขียน ดำ	แรงงาน	๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙
๙	นาง อุ่น นุ่ง	แรงงาน	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙
๑๐	กลุ่มแรงงานล่างรถยนต์	แรงงาน	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว คือสภาพที่ดีของร่างกาย อยู่ในสภาพที่ดีมีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติ และมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดี และก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า^๑ สภาพชีวิตด้านสุขภาพดีตามสภาพความเป็นจริง ได้รับสารอาหารเพียงพอแก่ร่างกาย เลือกทานอาหารที่สุกแล้วและมีเครื่องหมาย อ.ย.รับรอง เมื่อแรงงานเจ็บป่วยได้รับการดูแลและรักษาอย่างถูกต้อง แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วงระยะ ๖ เดือนที่ผ่านมา แรงงานบางส่วนได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จากการสัมภาษณ์แรงงานไม่เคยไปตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการตรวจร่างกาย โดยให้เหตุผลว่า^๒

- ไม่เห็นตัวเองเป็นอะไร
- ไม่ได้เจ็บไข้อะไรจึงไม่ไปตรวจ
- ไม่มีเวลา

สภาพชีวิตของแรงงานส่วนที่ควรปรับปรุงคือ แรงงานควรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้ง

^๑ สัมภาษณ์ นายประเมษฐ์ จูสิน, ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดโพลีซีฟฟลาย), ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙.

^๒ สัมภาษณ์ นายบุนเนื่อน นุช, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙.

การพักผ่อนหลับนอน และการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว^๓ สามารถทำงานที่เสี่ยงภัย สกปรก หรืองานหนักได้ จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวก็ทำงานได้บรรลุ เป้าหมาย เพราะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานหนักที่คนไทยไม่อยากจะทำ การทำงานหรือทำกิจกรรมใน สถานที่อื่นๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดีตามความเป็นจริง คือมีส่วนถูกสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาด เรียบร้อย ไม่รกรุงรัง และมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน^๔

๓. สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ พบว่า สวัสดิการสังคมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง แรงงาน บางส่วนได้รับสวัสดิการสังคม^๕ เช่น สวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมด้านน้ำดื่ม สวัสดิการสังคมด้านการรักษาพยาบาล ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อแรงงานเจ็บป่วยและได้รับการรักษาที่ ถูกต้องได้รับการรักษาฟรี แต่แรงงานบางส่วน เมื่อเจ็บป่วยออกค่ารักษาเอง^๖

สรุปสภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า แรงงานมีสภาพชีวิตค่อนข้างดีตามความเป็นจริง แรงงาน มีความรู้สึกพอใจกับงานที่ตนทำ ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำ มีความรู้สึกว่าการที่ตนทำ อยู่เช่นนั้นทำให้ชีวิตของตนดีขึ้น^๗ จึงใช้แรงงานได้เต็มที่และแรงงานก็พร้อมที่จะทำงาน เพราะไม่มีความ กังวล ปัญหาเรื่องทะเลาะวิวาทส่วนใหญ่จะมีในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเอง^๘ ไม่ค่อยกลัมีเรื่องกับ แรงงานไทย เพราะรู้ว่าไม่สามารถจะอยู่ได้อย่างปลอดภัย แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการไม่ ค่อยได้รับสวัสดิการอื่นๆ^๙ ที่กฎหมายแรงงานจัดให้มีเต็มที่ เพราะแรงงานอยู่ไม่นานก็เปลี่ยนงาน ปัญหาการย้ายแรงงาน จึงมีขึ้นบ่อยๆ เพราะติดพวกพ้อง เมื่อคนใดคนหนึ่งย้ายที่ทำงานก็มีการย้าย ตามกันไปมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเอง มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว ทำให้มี เงินส่งให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายอีกด้วย^{๑๐}

^๓ สัมภาษณ์ นายวิโรจน์ ผ่าเหลา, กรรมการผู้จัดการ (บริษัท เคพีเคาสท์ จำกัด), ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์ นายสมชาย ดิน, หัวหน้ารับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์ นางสุมาลี โอ้, แม่บ้าน จังหวัดปทุมธานี, ๒ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์ นายเดือน สัน, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

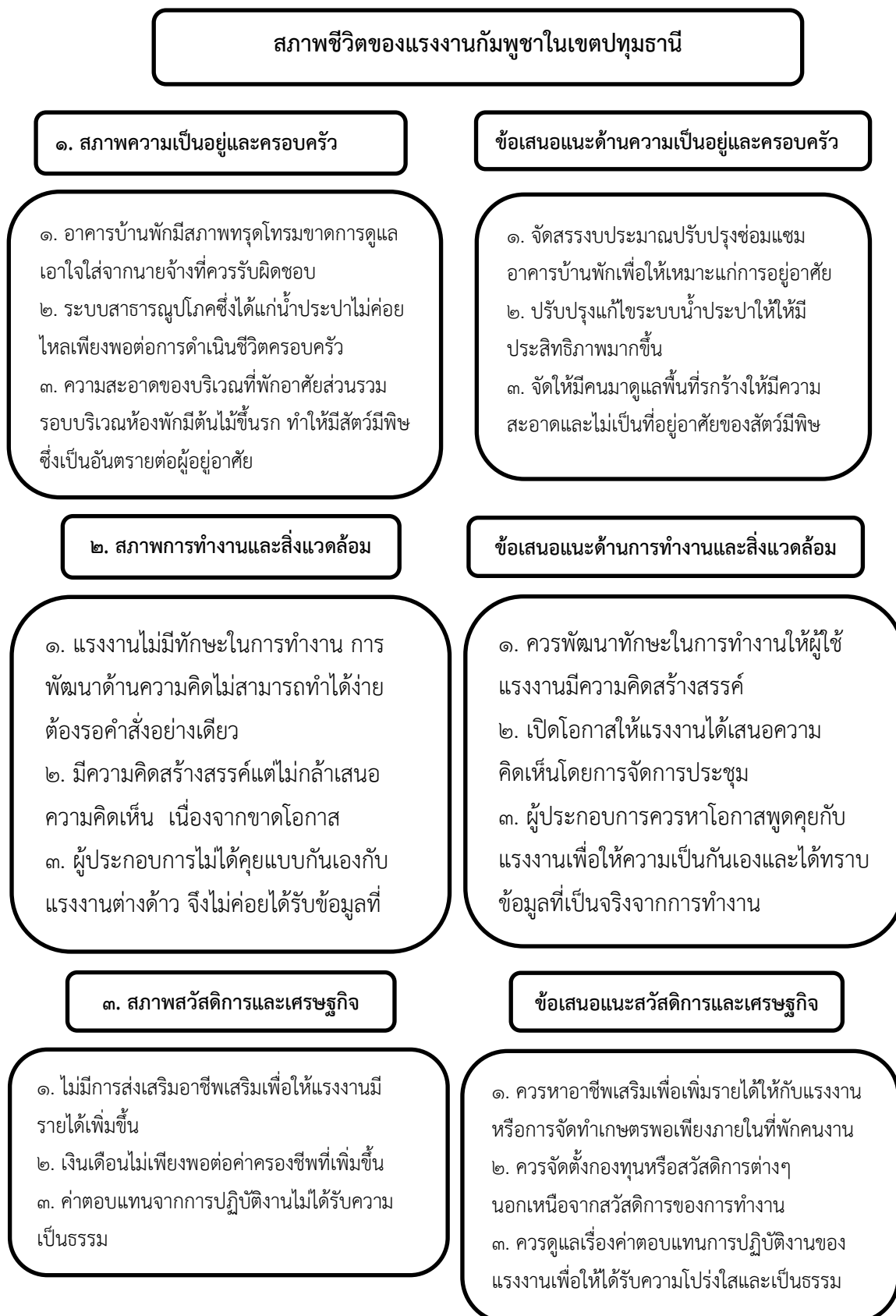
^๗ สัมภาษณ์ นายเขียน ดำ, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

^๘ สัมภาษณ์ นายดารา เยื่อน, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๙ ตุลาคม ๒๕๕๙.

^๙ สัมภาษณ์ นางอุ้น นุ่น, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙.

^{๑๐} สัมภาษณ์ กลุ่ม, แรงงานลำธารยนต์ จังหวัดปทุมธานี, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ลักษณะทางสังคมและภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี และเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ รวบรวมมาได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๑ ชุด มาวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมา เสนอดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔ เพศชาย จำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๔.๖ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ รองลงมาเป็นผู้ที่มี อายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๑๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๙ รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓ ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อย ละ ๖๒.๕ รองลงมาคือ ค้าขาย จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑ และน้อยที่สุดคือ พนักงาน บริษัท จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑-๓ ปี จำนวน ๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ รองลงมาคือ ทำงาน ๔-๖ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ และ น้อยที่สุดคือ ทำงานน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานีโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว ๒) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ๓) ด้าน สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ทั้งหมด ๓ ด้าน แต่ละด้านมี ๗ ข้อ รวม ๒๑ ข้อแสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒.๑ - ๔.๒.๔ และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) **ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ได้ประกอบอาชีพบริสุทธิ์และสุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๑๑ รองลงมา คือ สมาชิกที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันมีความสามัคคีเป็นอยู่ดีและสามารถพึ่งพากันได้มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ และความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันและได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๕

๒) **ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกสนานกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓.๘๐ รองลงมา คือ เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ และมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒.๕๖

๓) **ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ** อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำในประเทศของท่าน (กัมพูชา) แล้วมีลักษณะและรายได้ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๔.๐๓ รองลงมา คือ รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุดมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๓

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ใช้แรงงานต่อสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงานตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พบว่าแรงงานกัมพูชามีเพศต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ พบว่า แรงงานกัมพูชามีอายุต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ พบว่า แรงงานกัมพูชามีการศึกษาต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ พบว่า แรงงานกัมพูชามีอาชีพต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ พบว่า แรงงานกัมพูชามีประสบการณ์ต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า แรงงานกัมพูชา ที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ประสบการทำงานต่างกันมีสภาพชีวิตที่แตกต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) ด้านสภาพความเป็นอยู่และครอบครัว คือปัญหาเศรษฐกิจมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ถือเป็นปัญหาสำคัญของครอบครัวเพราะในชีวิตประจำวันของสมาชิกในครอบครัวแต่ละคนมีการใช้จ่ายเงินมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำเป็น เมื่อไม่มีเงินก็เกิดความเดือดร้อนและต้องไปกู้เงินจากแหล่งต่างๆ เช่น ญาติเพื่อนหรือแหล่งเงินกู้นอกระบบซึ่งผู้ให้บริการเงินกู้นอกระบบมักเป็นผู้ให้กู้ที่ไม่อยู่ในระบบสถาบันการเงินส่วนมากคิดดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าสถาบันการเงินกำหนดโดยการบอกตัวเลขดอกเบี้ยหรือเงินคิมน้อยๆ เพื่อดึงดูดผู้กู้แต่คิดดอกเบี้ยเป็นรายวันหรือรายเดือนนอกจากนี้ผู้ให้กู้อย่างรายยังบังคับให้ลูกหนี้เซ็นสัญญาเงินกู้ที่ไม่ได้กรอกข้อความหรือระบุจำนวนเงินกู้เกินจริงและมีวิธีการทวงหนี้ที่โหดร้ายหรือผิดกฎหมาย เช่น ชุกรรโชกประจานหรือทำร้ายร่างกายและเมื่อไม่สามารถคืนเงินต้นที่กู้มาพร้อมดอกเบี้ยได้ผู้กู้บางรายต้องหลบหนีหนีหรือทำร้ายตนเองถึงชีวิตเพื่อหวังให้หนี้สูญทำให้เกิดปัญหากับสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวตามมา

ปัญหาและอุปสรรค อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรมขาดการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างที่ควรรับผิดชอบระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปาไม่ค่อยไหลเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวและความสะอาดของบริเวณที่พักอาศัยส่วนรวมรอบบริเวณห้องพักมีต้นไม้ขึ้นรกทำให้มีสัตว์มีพิษซึ่งเป็นอันตรายต่อผู้อยู่อาศัย

ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอาคารบ้านพักเพื่อให้ไม่มีสภาพทรุดโทรมและเหมาะสมแก่การอยู่อาศัยควรปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปาให้ไหลได้เป็นปกติตลอดเวลาโดยจัดสรรงบประมาณแก้ไขระบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและควรจัดจ้างลูกจ้างมาดูแลปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตัดหญ้าและดูแลพื้นที่รกร้างให้มีความสะอาดและไม่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษ

๒) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม การพักอาศัยไม่ว่าจะเป็นเรื่องขยะและน้ำเสียฝุ่นฝุ่นและควันพิษจากสิ่งก่อสร้างรวมทั้งเสียงจากยานพาหนะปัญหาพวกที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นเรื่องที่เจอน้อยมากส่วนใหญ่จะช่วยดูแลกันเป็นอย่างดีเพราะว่าต้องอาศัยอยู่เป็นหลักนอกจากนายจ้างที่เป็นคนไทยแล้วยังมีเพื่อนที่เป็นร่วมงานที่เป็นคนไทยด้วยส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและนายจ้างนั้นอยู่ในระดับดีทุกคนที่เข้ามาทำงานในไทยส่วนใหญ่อยากอยู่นานเท่าที่จะนานได้ไม่ว่าทางไทยจะว่าอย่างไรถ้าทางไทยให้สัญชาติส่วนใหญ่จะดีกว่าคงไม่แน่ใจว่าอยากจะกลับไปบ้านเมืองเกิดหรือไม่ส่วนใหญ่อยากให้การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่เวลาเจ็บไข้ได้ป่วยซื้อ

ยามากินเองบ่อยครั้งและไปรักษาตามคลินิกหรือโรงพยาบาลเป็นบางครั้งและรักษากันเอง โดยสมุนไพรก็มีเป็นบางครั้งส่วนในเรื่องการติดต่อราชการโดยภาพรวมแล้วคิดว่ามีความยุติธรรมอยู่เสมอ

ปัญหาและอุปสรรค แรงงานไม่มีทักษะในการทำงานการพัฒนาด้านความคิดไม่สามารถทำได้ง่ายต้องรอคำสั่งอย่างเดียวให้มีความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นเนื่องจากขาดโอกาสซึ่งผู้ประกอบการไม่ได้คุยแบบกันเองกับแรงงานต่างด้าวจึงไม่ค่อยได้รับข้อมูลที่แท้จริงของแต่ละคนว่ามีความคิดอย่างไร

ข้อเสนอแนะ ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงานให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเองและเปิดโอกาสให้แรงงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อแรงงานโดยการจัดการประชุมให้แรงงานได้เสนอแนวคิดและผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับแรงงานบ่อยเพื่อความเป็นกันเองและได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

๓) ด้านสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่อาชีพที่เข้ามาทำมากที่สุดก็จะเป็นงานก่อสร้างรองลงมาก็เป็นแม่บ้านระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑ ปีถึง ๓ ปีงานที่ทำส่วนใหญ่เลือกไม่ได้จำเป็นต้องทำแต่ถ้าเปรียบเทียบกับลักษณะงานกับรายได้แล้วจะดีขึ้นกว่าเดิมมีรายได้อยู่ปานกลางถ้าจะมีการย้ายจังหวัดทำงานความต้องการอยู่ที่ไม่แน่ใจเพราะอาจจะไม่รู้จักในจังหวัดนั้นๆ และเวลาในการพักผ่อนอยู่ที่เพียงพอกับงานของแต่ละวันส่วนใหญ่มีเงินพอที่จะเก็บออมโดยจะเก็บไว้ที่บ้านในการว่าจ้างนั้นจะไม่มีการเซ็นสัญญาและไม่กำหนดระยะเวลาไม่มีการทำงานล่วงเวลาในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะพักบ้านพักคนงานที่ทางที่ทำงานจัดไว้ให้ถ้ามีปัญหาในการทำงานส่วนใหญ่จะแจ้งให้หัวหน้างานทราบเพราะคิดว่าไม่อย่างมีปัญหาบานปลายที่หลัง

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มีการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความพอเพียงและค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมหรือจัดหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานหรือการจัดทำเกษตรพอเพียงภายในที่พักคนงานและควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการของการทำงานแล้วควรดูแลเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของแรงงานเพื่อให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เรื่อง สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขสรุป ดังนี้

การใช้หลักมนุษยธรรมในการปกครองเพราะคนทุกคนถือว่าเป็นมนุษย์ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี เหมือนกันแรงงานต่างด้าวก็เหมือนกันก็ต้องการความเสมอภาคในชีวิตความเป็นมนุษย์จึงใช้หลัก ปกครองด้วยความเอื้อเฟื้อเหมือนเพื่อนกันแรงงานจึงกล้ามาปรึกษาไม่เกรียงงอนออกมาด้วยความ เรียบร้อยแรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลที่มาจากต่างประเทศจึงต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพต่างๆ ทั้ง ด้านภาษาความเป็นอยู่อาหาร ฯลฯ จึงให้ความใกล้ชิดสนิทสนมเพื่อไม่ให้เกิดความคิดถึงบ้านเมื่อมี ความสนิทสนมและสื่อสารกันได้ ก็สามารถสื่อสารเรื่องงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงงานต่างด้าว ต้องได้รับการฝึกทักษะด้านการทำงานก่อนการเริ่มงานเพื่อให้งานออกมาเสียหายน้อยที่สุดและต้องมี คนคอยดูแลในการเริ่มงานสอนเรื่องระเบียบเพื่อการปฏิบัติให้เหมือนกับคนไทยและให้ทำบัตรการ ทำงานของแรงงานต่างด้าวเพื่อการปรับค่าแรงที่ถูกต้องป้องกันการหลบหนีจากเจ้าหน้าที่ระหว่างการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาด้านต่างๆ ให้คนงานอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในกระบวนการ ทำงานมีสวัสดิการเหมือนแรงงานคนไทยจะทำให้แรงงานเกิดความรักในสถานประกอบการให้ ความรักเหมือนลักษณะครอบครัวงานที่เหมาะสมกับแรงงานตามความสมัครใจถ้าเป็นงานที่เสี่ยง อันตรายและต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายที่ได้มาตรฐานเลือกดูคนงานที่สามารถพัฒนาได้มีความ สะอาดไม่ชอบสิ่งเสพติดเพราะจะทำให้การทำงานไม่สะดวกอันเนื่องมาจากการขาดงานเพราะความเมา หรือเล่นการพนันแรงงานต่างด้าวมีความอดทนต่องานไม่ค่อยเลือกงานอาจจะเป็นเพราะไม่มีโอกาส เลือกมากสามารถทำงานที่เสี่ยงภัยสกปรกหรืองานหนักได้ จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างในปัจจุบัน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวก็ทำงานได้บรรลุเป้าหมายเพราะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานหนักที่คนไทยไม่ อยากรจะทำ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษา สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยผู้วิจัยจะ กล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของลักษณะทางสังคม และภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขต ปทุมธานี

จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพชีวิตแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้คือ ๑) สภาพความเป็นอยู่และครอบครัว ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ๒) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๓) สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุทธยา จันทมาศ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสองขลบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในบางช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศกลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวและการจูงใจปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสองขลบุรี ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์กลุ่มขบวนการนำพาและการจูงใจปัญหาแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในด้านเศรษฐกิจ และเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจด้านสังคมด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมืองจะดำเนินการโดยกลุ่มขบวนการนำพาในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่อง คือ ขาดวิสัยทัศน์ด้านนโยบายขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติเชิงบูรณาการมากขึ้นสำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจะต้องทำในลักษณะองค์รวม และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีประชาชนและภาคเอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน^๑ ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายในปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานีจากผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไปและจากการศึกษาพบว่าปัจจัยกลยุทธ์ภายในและปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงานนโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการปฏิบัติการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานความอดทนของแรงงานต่างชาติดังกล่าวต่อการดำเนินการกิจการความรับผิดชอบในการทำงานการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติและค่าจ้างแรงงานส่วนสภาพพื้นที่ของ

^๑ วุทธยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสองขลบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๒

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

จากผลการวิจัย พบว่า **นางณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อแรงงานต่างด้าวว่าแรงงานต่างด้าวมีคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างที่ดีทั้ง ๙ ด้านในระดับมาก โดยคุณสมบัติที่แรงงานต่างด้าวมีมากที่สุด คือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา รองมาคือด้านความอดทนและขยันขันแข็งรองมาคือด้านการทำงานเต็มประสิทธิภาพ รองมาคือด้านความเคารพนายจ้าง รองมาคือด้านการทำงานตามคำสั่ง รองมาคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองมาคือด้านความจงรักภักดี รองมาคือด้านการรักษาประโยชน์นายจ้างและด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ปรากฏว่า แรงงานต่างด้าวมีสภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับน่าพอใจโดยในด้านการทำงานแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ดี อาชีพก่อสร้างโดยมีระยะเวลาทำงาน ๑-๓ ปี โดยเหตุผลที่ทำมาจากการจำเป็นเนื่องจากเห็นว่ารายได้ดีกว่าเดิมและเวลาพักผู้อื่นเพียงพอมีเงินพอเก็บในการทำงานจะไม่ได้กำหนดเวลาที่แน่นอนไม่มีสัญญากับนายจ้างและพักอาศัยบ้านพักคนงานเมื่อมีปัญหา ก็จะแจ้งให้หัวหน้างานทราบในด้านสังคมพบว่าปัญหาจากกลิ่นเหม็นของขยะและน้ำเน่าหรือที่พักรบกวนจากฝุ่นควันพิษจากการก่อสร้างและยานพาหนะต่างๆ มีน้อยในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยและหัวหน้างานมีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานต่างด้าวในการเจ็บป่วยก็จะซื้อยามากินเองบ้างหาหมอบ้างหรือพื้มน้ำมนต์ก็มีในการมองหน่วยงานราชการไทยเห็นว่ามีความยุติธรรมดีในส่วนด้านครอบครัวพบว่าส่วนใหญ่จะมีสมาชิก ๓ คนโดยทำงานแค่เพียง ๒ คนแต่มีรายได้เพียงพอ หากไม่พอจะเบิกล่วงหน้าหรือยืมญาติหรือเพื่อนสำหรับปัญหาภายในครอบครัวไม่มี^๓ ซึ่งสอดคล้องกับ **มาลีวรรณ เลาะวิถิ** ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดและประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรมส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการ

^๒ เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘).

^๓ ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใน จังหวัดเชียงใหม่, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ว่างงานสูงแต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูงในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทนไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วยและยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติการสาธารณสุขและปัญหาสังคม^๔

๕.๒.๓ ความคิดเห็นและนำเสนอสภาพชีวิตและแนวทางในการพัฒนาชีวิตของแรงงาน กัมพูชา ในเขตปทุมธานี

จากผลการวิจัยวิจัย พบว่า ประเด็นสำคัญของแรงงานคนต่างด้าวที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้เข้ามาทำงานส่วนใหญ่มีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าที่อยู่ในประเทศของตนเองรวมทั้งมีการติดต่อชักชวนให้ญาติพี่น้องที่ยังอยู่ในประเทศของตนเองได้มีโอกาสได้เข้ามาทำมาหากินในประเทศของเรา เพื่อแบ่งปันความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร ได้ทำการศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง ผลการศึกษารายงานพบว่าสาเหตุที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยตัดสินใจไปทำงานในประเทศฮ่องกง คือ เรื่องรายได้ซึ่งดีกว่าการทำงานในประเทศไทยด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้มีแรงงานคนต่างด้าวเข้ามาหางานในประเทศของเราเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี (กรมการจัดหางาน) ซึ่งมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายจึงทำให้เห็นได้ว่าการได้เข้ามาทำงานในประเทศของเรานั้นทำให้คุณภาพชีวิตและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนพวกนี้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ลักษณะงานกับรายได้ในประเทศไทยจะดีกว่ามีรายได้สูงกว่าประเทศของตนเองทำให้แรงงานต่างด้าวบางคนต้องการมีสัญชาติไทยเพราะเห็นว่าเศรษฐกิจดีกว่า^๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ เห็นชอบดี ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษารายงานพบว่า เป็นเวลาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่งติดตามมาด้วยปัญหา

^๔ มาลีวรรณ เลาะวิถิ, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^๕ อรุณรัตน์ หล้าวิไลเกษร, “การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง”, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

อาชญากรรมปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุขรัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวดแต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนักหรือเสี่ยงต่ออันตราย รัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงานกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุขความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าวเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมรัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้างบีบคั้นจิตใจของแรงงานต่างด้าวจนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกันในส่วนของการจ้างต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจึงต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้างเช่นเดียวกันนายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็งประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม^๖

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณปรับปรุงซ่อมแซมอาคารบ้านพักเพื่อให้เหมาะสมแก่การอยู่อาศัยของแรงงานตามความเหมาะสมที่ทำได้

๕.๓.๑.๒. รัฐบาลควรให้การปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปาให้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในบริเวณที่มีแรงงานพักอาศัยอยู่เพื่ออำนวยความสะดวก

๕.๓.๑.๓. รัฐบาลควรจัดให้มีคนมาดูแลพื้นที่รกร้างให้มีความสะอาดและไม่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์มีพิษเพื่อความปลอดภัยของแรงงานทุกคนที่พักอาศัยอยู่

^๖ ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชาในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๕.๓.๒.๑. หน่วยงานรับผิดชอบควรจัดหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานหรือจัดทำ
การเกษตรพอเพียงภายในที่พักของแรงงาน

๕.๓.๒.๒. หน่วยงานรับผิดชอบควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการต่างๆ นอกจากสวัสดิการของ
การทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มในการอยู่อาศัย

๕.๓.๒.๓. หน่วยงานรับผิดชอบควรดูแลเรื่องค่าตอบแทนและการปฏิบัติงานของแรงงาน
เพื่อให้ได้รับความโปร่งใสและเป็นธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑. ควรมีการศึกษาลักษณะทางสังคมและภูมิหลังของแรงงานกัมพูชา ในเขตปทุมธานี
คือ การใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวและผู้ประกอบการในสถานประกอบการ

๕.๓.๓.๒. ควรมีการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงาน
กัมพูชาในเขตปทุมธานี คือการบริหารแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓.๓. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา ใน
เขตปทุมธานี คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวกับประเทศที่มีสถานประกอบการ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

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

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคณะ. การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต, ๒๕๓๕.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๔.

กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน”. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, ๒๕๕๑.

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

กุศล สุนทรธาดา. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๙.

กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
ข้อ ๒.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ กสร, ๑๔/๔๑.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานและปัญหาแรงงานในภาคเกษตรกรรม”. ๒๕๓๖.

โกนิฐฐ์ ศรีทอง. ระเบียบวิธีวิจัยทางการพัฒนาสังคม. ลพบุรี: ร้านคุณแหวน, ๒๕๕๖.

ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดปทุมธานี และข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด, ๒๕๕๖.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒, ๒๘๙๒/๒๕๓๒, ๓๔๗-๓๕๙/๒๕๓๔ และ ๔๙๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕/๒๕๒๔.

เชิดศักดิ์ ชีรนันทวานิช. **การจ้างแรงงานต่างด้าว**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม, กระทรวงอุตสาหกรรม, ๒๕๕๓.

ธัญญา ผลอนันต์. **ค่าจ้างและสวัสดิการยี่ดหุ่่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘.

ประกอบ วรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑, มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๕.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔๔.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๖.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๗.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๘.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๒.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๖.

ภิญโญ สาร. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗.

ปาริชาติ ศิวะรักษ์และคณะ. **“รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม”**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒.

นิคม จันทรวิฑูร. **แรงงานและกฎหมาย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็ดโพร ดักชั่น, ๒๕๒๒.

ลัดดา บุญมาเลิศ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา.

ปริญญา นิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. แรงงานสัมพันธ์: ภาวะแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๕.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ปี ๒๕๕๓. กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓.

สุวิทย์ รุ่งวิสัย. Migration of The Northeastern Labourers to Chiangmai. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๔.

สุวิทย์ ยี่วรพันธ์. ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่อง สวัสดิการแรงงาน จัดโดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐, (เอกสารโรเนียว)

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. สวัสดิการในองค์การ: แนวคิดและวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินติ้ง, ๒๕๔๐.

สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม, ๒๕๕๘.

สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐.

(๒) วิทยานิพนธ์:

กฤตยา อาชวนิจกุล. “สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย”. รายงานวิจัย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.

เกียรติศักดิ์ พลมณี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

กนกพรรณ รูปขจร. “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างชาตินายจ้างที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”.

การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๒๕๔๔.

คมกฤษ รัตนคร. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ”. **ปริญญานิพนธ์
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
บูรพา, ๒๕๔๑.

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

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

เชิดชาย ม่วงมงคล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคนสัญชาติพม่า: กรณีศึกษาอำเภอ
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตการ
บริหารงานทั่วไป**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๗.

ชนิกา ฤกษ์อินทรีย์. “แรงงานต่างด้าวอาเซียนก่อสร้างสัญชาติพม่า”. **รายงานวิจัย**. คณะ
เศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

ณัฐชญา อุดตมชัย. “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว
๒๕๔๗-๒๕๔๘: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัดลำพูน”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๔๙.

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิธิกร. “การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัด
เชียงใหม่”. **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

ถาวร ผิวเนร. “การเติบโตทางธุรกิจของสถานประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
๓ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาในพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้า
หลวง, ๒๕๔๗.

ทักษิณ เห็นชอบดี. “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติ ลาว
พม่าและกัมพูชาในจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

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

ทศวัฒน์ บุญวัฒน์. “การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานพม่าผิดกฎหมายในพื้นที่จังหวัดตากด่านตรวจคนเข้าเมือง”. ๒๕๔๙.

ธนวรรณ พงษ์อร่าม. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาตินในจังหวัดสมุทรสาคร”. **การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๒๕๔๖.

แน่งน้อย อินทราสุพร. “การศึกษาบทบาทนิติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน”. **วิทยานิพนธ์** สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒.

นิวัฒน์ ศรีโคก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในอำเภอเมืองเชียงใหม่”. **รายงานวิจัย**. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

นิศารัตน์ มงคลรัตน์. “ความสัมพันธ์ของความรู้ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคมศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

นิรันดร์ จันทรชัย. “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่จางจังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว”. **วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑.

นฤบาล จิตทยานันท์. “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ต่างด้าว”. **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

บงกช เทพจารี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗.

ประภาส ปิ่นตบแต่ง และคณะ. “การพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มเกษตรกร”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๖๔.

พนิดา นัยพร. “การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก: ศึกษากรณีสถานประกอบกิจการในเขตพระนคร”. **พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๗.

พัชรินทร์ ชันคำ. “ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

พิไลสร แดงสะอาด. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ”. **วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒.

เฟื่องฟ้า ปัญญา. “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗.

มาลีวรรณ เลาะวิถี. “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

โลมฤทัย วงษ์น้อย. “สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระจังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

วีระพงษ์ จันตา. “ศึกษาผลกระทบการเพิ่มขึ้นแรงงานต่างด้าวในทัศนคติประชาชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”. **รายงานวิจัย**. คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.

วุทธยา จันทมาศ. “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณีอำเภอสังขละบุรีจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

วิฑูรย์ เดโช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต**, สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๑.

วันวิสา มหารมย์. “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

วิลาศ เสาวภา. “แนวทางพัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑.

- วีระพงษ์ สิริกรวุฒิพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๒”. **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- ศิริศักดิ์ ธรรมรักษ์. “ปัญหาแรงงานบุคคลต่างด้าวสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทย”. **รายงานวิจัย**: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมักรการ. “คุณภาพชีวิตของคนไทย: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท”. **รายงานวิจัย**. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕.
- สมเพชร เตชะ. “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่และประชาชนต่อนโยบายของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาแรงงานพม่าอพยพในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- สุทิน สายสงวน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๓.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมักรการ. “คุณภาพชีวิตของคนไทยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท”. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔.
- สุนีย์ จ้อยจำรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- สุเทพ อาภรณ์รัตน์. “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- อติพงศ์ ทองแดง. “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- อนุทิน ปลื้มมาลี. “ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- อรุณรัตน์ หล้าวีไลเกสร. “การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง: ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง”. **การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

อดิเรก พันเชื้อว. “วิเคราะห์การกำหนดนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติดังกฎหมายในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. “คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖.

(๓) สื่อบริการออนไลน์:

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.mol.go.th. [๒๓ เมษายน ๒๕๕๙].

กระทรวงแรงงาน. สถิติการแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.mol.go.th, [๒๓ เมษายน ๒๕๕๙].

สำนักงานสถิติแรงงานจังหวัดปทุมธานี. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop๒-๒-๑.html>. [๒๐ มีนาคม ๒๕๕๙].

สำนักวิจัยเอแบคโพล. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานรับจ้างใช้แรงงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาคนไทยใน ๑๑ จังหวัดทุกภาคของ ประเทศ”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ryt9.com/news/๒๐๐๖-๑๒-๑๘/๕๘๔๑๔๖๖/>. [๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๘].

ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: www.Msociety.go.th/document/article/article,๓๔๘๙.doc. [แหล่ง ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙].

(๔) สัมภาษณ์:

๑. สัมภาษณ์ ปรมินทร์ จูสิน ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดโพลีซัพพลาย). ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙.

๒. สัมภาษณ์ บุนเนื่อน นุช แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี. ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙.

๓. สัมภาษณ์ วิโรจน์ ผ่าเหลา กรรมการผู้จัดการ (บริษัท เคพีคาสท์ จำกัด). ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

๔. สัมภาษณ์ สมชาย ดิน หัวหน้ารับเหมา จังหวัดปทุมธานี. ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

๕. สัมภาษณ์ สุมาลี ไอ้ แม่บ้าน จังหวัดปทุมธานี. ๒ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๖. สัมภาษณ์ เดือน สัน แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี. ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

๗. สัมภาษณ์ เขียน ดำ แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี. ๑๐ กันยายน ๒๕๕๙.

๘. สัมภาษณ์ ดารา เขื่อน แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี. ๙ ตุลาคม ๒๕๕๙.

๙. สัมภาษณ์ อุ่น นุ่น แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี. ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙.

๑๐. สัมภาษณ์ กลุ่ม แรงงานล้างรถยนต์ จังหวัดปทุมธานี. ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙.

(๒) ภาษาอังกฤษ:

Britannica World Language Edition of the Oxford Dictionary. Vol. 2. Part 1, Q-Z Parts

II. and III. (Oxford: Oxford University, p. 2548

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 4 th ed. New York: Harper & Row, 1971.

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

International Labour Office. **Health and Housing of Workers**. Geneva: Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations, 1970.

Vaid.K.N. **Labour Welfare in India**. New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations, 1970.

Moorthy.M.V. **Principle of Labour Welfare**. Calcutta: General Printers & Publishers P.V.T.Limited, 1986.

Ravenstein Ernest George. **Law of Migration**, 2549.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร. บัว พลรัมย์ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร. ทรงวิทย์ แก้วศรี อาจารย์พิเศษภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๓๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้รับทราบ
11/8
กมลทิพย์
๒๗ ส.ค. ๕๘

กมลทิพย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๓๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตพุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

วิไลวรรณ ๕๕/๖๑๐๖๑๐๖/๖๕

A

๐๘๐๑.๐๕.๖๕๖๐๐๗ (๕๕๖๐๐๗)

๒ ๐๖๐๐๖ ๖๕๖๐๐๗

๖๕๖๐๐๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๓๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUJ) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

วัดโพธิ์เย็น กรุงเทพมหานคร ๕๖

ดร. ทรงวิทย์ แก้วศรี

ดร. ทรงวิทย์ แก้วศรี

๒๕๕๘.๐๘.๒๕



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๓๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผู้ได้รับแจ้งแก้ไขแล้ว
เมื่อ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(Signature)
๒๗/๘๓.๕๕

(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๓๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ผดุง วรรณทอง

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ได้ตรวจ/ได้รับ/แล้ว
เรียน/แล้ว

อ.ผดุง
(อ.ผดุง วรรณทอง)

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๗๑



ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หมู่ ๑ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘, ๘๒๗๙
เว็บไซต์ www.socmcu.net , sa.mcu.ac.th
อีเมล socmcu@hotmail.com

๒๓ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติแบบสอบถามเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ (Try Out)
เรียน ผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดโพธิ์ชัยพลาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในองค์กรของท่าน โดยการแจกแบบสอบถาม จึงขออนุมัติจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

รับทราบ
5/11/2558

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๓๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร กรรมการผู้จัดการ บริษัท เคพีเคสท์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรในองค์กรของท่านโดยการแจกแบบสอบถาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

วิไล ภาณุ
10/06/59.

(พระมหาสุทนต์ อากาศโร, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

โทรสาร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๙๓

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

เรื่อง: สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

คำชี้แจง

๑.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษา สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนา สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๓. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ได้ทุกข้อเพื่อการวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพและให้เป็นประโยชน์ในการศึกษา ต่อไป

๔. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลแต่อย่างใด จะไม่มีผลกระทบ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานของท่านโดยประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้รับความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยดีและให้ความร่วมมือ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถาม

Phra Rachhen Avudhhammo (suy)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

๒. อายุ

☐

ต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐

๒๑-๒๕ ปี

☐

๒๖-๓๐ ปี

☐

๓๑-๓๕ ปี

☐

๓๖-๔๐ ปี

☐

๔๑ ปี ขึ้นไป

๓. การศึกษา

☐

ต่ำกว่าประถมศึกษา

☐

ประถมศึกษา

☐

มัธยมศึกษาต้น

☐

มัธยมศึกษาปลาย

☐

อนุปริญญา

☐

ปริญญาตรี ขึ้นไป

๔. อาชีพ

☐

เกษตรกร

☐

ค้าขาย

☐

รับจ้าง

☐

พนักงานบริษัท

๕. ประสบการณ์ทำงาน

☐

น้อยกว่า ๑ ปี

☐

๑-๓ ปี

☐

๔-๖ ปี

☐

๗ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ ว่าตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมากที่สุด และโปรดทำเครื่องหมาย (v) ลงในช่องที่กำหนด

สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑ ภาพความเป็นอยู่และครอบครัว						
๑	สมาชิกที่พักอาศัยอยู่ด้วยกันมีความสามัคคีเป็นอย่างดี และสามารถพึ่งพากันได้					
๒	ในครอบครัวมีสมาชิกที่ทำงานและมีรายได้เพื่อช่วยทำนุบำรุงในชีวิตประจำวัน					
๓	สภาพในครอบครัวปัจจุบันมีความยากจน ซึ่งต้องแสวงหางานทำเพื่อที่จะได้ช่วยลดภาระได้บ้าง					
๔	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบ อาชีพนี้ ด้วยความสุจริต					
๕	ความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และ ช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันและ ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว					
๖	มีเวลาได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
๗	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ได้ประกอบ อาชีพบริสุทธิ์และสุจริต					
สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม						
๑	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
๒	มีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
๓	เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การใช้ทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					

๔	อยากทำงานในปัจจุบันนี้ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้สึกรู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายหรือเปลี่ยนงาน					
๕	ปริมาณของการทำงานที่มีความรับผิดชอบของท่านน้อยลง จะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดีมากยิ่งขึ้น					
๖	ทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และสนุกสนานกับงานที่ทำอยู่ด้วย					
๗	งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน					
สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจ						
๑	งานที่ท่านทำในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำในประเทศของท่าน (กัมพูชา) แล้วมีลักษณะและรายได้ดีกว่า					
๒	ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี					
๓	ทำงานที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือสกปรกได้โดยไม่มีเงื่อนไข ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในทันทีไม่ว่าเวลาให้ล่าช้า					
๔	มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
๕	รู้จักนำเอาวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้สิ้นเปลืองกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด					
๖	สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง					
๗	สามารถหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และทำให้การทำงานง่ายมากขึ้น					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับ สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๓.๑ สภาพความเป็นอยู่และครอบครัวของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓.๒ สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓.๓ สภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๓๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายวิโรจน์ ผาเหล่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสัณนิษฐานเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย PHRA RACHHEN AVUDDHAMMO (SUY) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๒๙๙
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์
จึงขออนุญาตเผยแพร่จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลใน
การทำวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

วิโรจน์ ผาเหล่า
วิโรจน์ ผาเหล่า
๗๐/๐๖/๕๙

(พระมหาสุทิตย์ อาภาโร, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

โทรสาร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๙๓

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อกาวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

เรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี”

คำชี้แจง:

๑. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง: “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี” สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษา สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๓. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ได้ทุกข้อเพื่อการวิจัยครั้งนี้จะมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพและให้เป็นประโยชน์ในการศึกษา ต่อไป

๔. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลแต่อย่างใด จะไม่มีผลกระทบ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานของท่านโดยประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้รับความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยดีและให้ความร่วมมือ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถาม

Phra Rachhen Avudhhammo (suy)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง “สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี”

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล..... อายุ..... ปี
 ตำแหน่ง..... ที่อยู่/สถานที่ทำงาน.....

ผู้ให้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย)

วิธีการสัมภาษณ์ (จดบันทึก, บันทึกเสียง)

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... เวลา..... ถึง..... น..

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๑. สภาพชีวิตของแรงงานกัมพูชาในเขตปทุมธานี

๑.๑ ท่านคิดว่าสภาพความเป็นอยู่และครอบครัวของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๑.๒ ท่านคิดว่าสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๑.๓ ท่านคิดว่าสภาพสวัสดิการและเศรษฐกิจของแรงงานกัมพูชาเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

รูปภาพการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ภาพที่ ๑

สัมภาษณ์ นายสมชาย ดิน, หัวหน้ารับเหมาก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ ๒

สัมภาษณ์ นายเดือน สัน, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ ๓

สัมภาษณ์ นายเขียน คำ, แรงงานก่อสร้าง จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ ๔

สัมภาษณ์ กลุ่ม แรงงานลำรยยนต์ จังหวัดปทุมธานี

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : PHRA RACHHEN AVUDHDHAMMO (SUY)
- วัน/เดือน/ปี : วันอาทิตย์ที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๒๙
- สถานที่เกิด : ต.โคกชลอก อ.ชีแฮรง จ.เสียมราฐ ประเทศกัมพูชา
- การศึกษา : ๒๕๕๖ นักธรรมชั้นโท สำนักเรียน คณะจังหวัดปทุมธานี
: ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๕๖) รุ่น ๖๓
- อุปสมบท : วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โดยพระครูวิสุทธิวงษ์ (อูก มุด) เป็นพระอุปัชฌาย์
- สังกัด : วัดจันทรสุนัข ตำบลประชาธิปไตย อำเภอดัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
- หน้าที่ : พระสอนศีลธรรม
- ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๗
- สำเร็จการศึกษา : ๒๕๖๐
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดจันทรสุนัข เลขที่ ๘๙ หมู่ ๕ ต.ประชาธิปไตย อ.ดัณบุรี จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐
- : Tel: ๐๘๙ ๒๓๕ ๗๐๒๓