

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
5. บริบทของอำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความสุขและสวัสดิการของมนุษย์ เป็นความพึงพอใจในชีวิต การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต สรุปได้ดังนี้

ยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็นการตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม องค์การยูเนสโก (UNESCO) ยังได้กล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรดูได้จาก 1) รายได้ครอบคลุมที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

วอลตัน (Walton, 1974) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคมซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 2001 : 2 - 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) มีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ

มนตรี พรหมวัน (2552 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองในเรื่องของระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการดำเนินชีวิตภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่พวกเขาอาศัยอยู่

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2553 : 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงอยู่ของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็ว่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบการดำรงชีวิตอย่างยุติธรรม คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ชีวิตที่มีสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้าได้กับ

สิ่งแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

จารุวรรณ มณีราช (2555 : 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ด้านการดำรงชีวิตของแรงงานนอกระบบ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

กิริติ เขาวัดถุณาวงษ์ (2556 : 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพทางร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์พร้อม มีที่อยู่อาศัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และถูกสุขลักษณะ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข และรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่มีและเป็นอยู่ มีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความมีสันติสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่เป็นความต้องการทางวัตถุ และทางจิตใจของบุคคล สามารถดำรงชีวิตได้ในระดับที่เหมาะสม ให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม สามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความเป็นไปได้อย่างบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิต และคำนึงในสังคมที่ทำให้สมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวความคิดคุณภาพชีวิต

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงแนวความคิดคุณภาพชีวิตที่หลากหลาย สามารถสรุปได้ ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974 : 12 - 14) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในแนวทางการศึกษาธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ผลผลิตของงาน และการเจริญเติบโตของภาวะเศรษฐกิจ ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนี้ เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อม ของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพ ทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อความก้าวหน้า และการขยาย ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่ เกี่ยวข้องอื่น

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและ รู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกรู้ว่ามีส่วนในการ ปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลาย ซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าที่สำคัญเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สโรกรวน (Sakrovan, 1983 : 1 - 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่องในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น
3. การใช้ชีวิตประจำวัน โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ฮัส และคัมมิง (Huse and Cumming, 1995 : 199 - 200) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอหรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับและความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 2001 : 11) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ ได้แก่

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional Goal) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาช้านาน เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair Treatment at work) หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความท้าทายในงาน (Challenge of Work Content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิตของคนซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ลีวิน (Lewin, 2001 : 47 - 51) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to Get Work

Dane)

10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

คาสซิโอ (Cascio, 2003 : 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์จากลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 155) ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) ให้แก่พนักงานได้โดย

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข
2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เกียรติยศ ความสำเร็จ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ช่วยเหลือสังคมที่ด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์กิจกรรมของสังคม จะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงานหรือในสถานประกอบการอย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1. การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกำหนด

2. การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

- 2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

2.3 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

4. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1 พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ชื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปทางที่ดี

4.2 พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่ จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3 พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือออกจากงานแล้ว

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

สโกรแวน (Skrovan, 1983 : 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น เป็นการให้ความหมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้เกิดขึ้น มีที่อยู่อาศัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและถูกสุขลักษณะ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขและรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่เป็นภาระให้กับสังคม มีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความมีสันติสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์ได้ ซึ่งแรงงานข้ามชาติมีความปรารถนาที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีหลายทฤษฎี ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)
2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
4. แนวคิดการจูงใจของวรูม (Vroom)

ทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุนหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์ก (The Motivation - Hygiene Theory or Two Factors Theory) (Herzberg et al, 1959 : 71 - 79) ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation of Work) เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory) ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงนั่นคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self - Actualization or Self Realization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้ นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ด้านความปลอดภัยและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การบริหารและจัดการงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เป็นแผนซึ่งกำหนดขอบเขตของแนวปฏิบัติไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้เลือกตัดสินใจ และการตัดสินใจภายใต้นโยบายจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นโยบายจึงจัดเป็นแผนรองหรือแผนปฏิบัติชนิดหนึ่ง ส่วนการบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) การบริหารเวลา (Minute) และการบริหารการวัดผล (Measurement)

2.2 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนการทำงานที่อยู่ในรูปของตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน พนักงานมีความต้องการในการดำเนินชีวิตโดยอาศัยเงินเดือนที่ได้จากการทำงาน และมุ่งหวังว่าจะได้รับสวัสดิการจากบริษัทในระดับที่พึงพอใจ จึงจะทำให้พนักงานเกิด

ความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยนัยข้อทางกฎหมาย ผลตอบแทนการทำงาน ถูกกำหนดไว้ด้วยคำจำกัดความว่า ค่าจ้าง ซึ่งหมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำ และหมายความรวมถึงเงินที่จ่ายให้ในวันหยุด และในวันลา ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน

2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อันเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ท่วมเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

2.4 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นมีศักดิ์ศรีและเกียรติ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม อาชีพเป็นรูปแบบการดำรงชีพในสังคมมนุษย์ปัจจุบัน เป็นหน้าที่ของบุคคลในสังคม การที่บุคคลประกอบอาชีพจะได้มาซึ่งค่าตอบแทน หรือรายได้ เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการควบคุมการทำงาน รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

จากทฤษฎีองค์ประกอบคู่ข้างต้น Herzberg มองว่าในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ปัจจัยคำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ Herzberg กล่าวว่า ปัจจัยคำจุนนั้นจะมีผลกระทบ

ต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยค้ำจุนไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ซึ่งสมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนารัตน์ชัย, 2553 : 15 - 16) ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่างกว้างขวาง ในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการ มีดังนี้

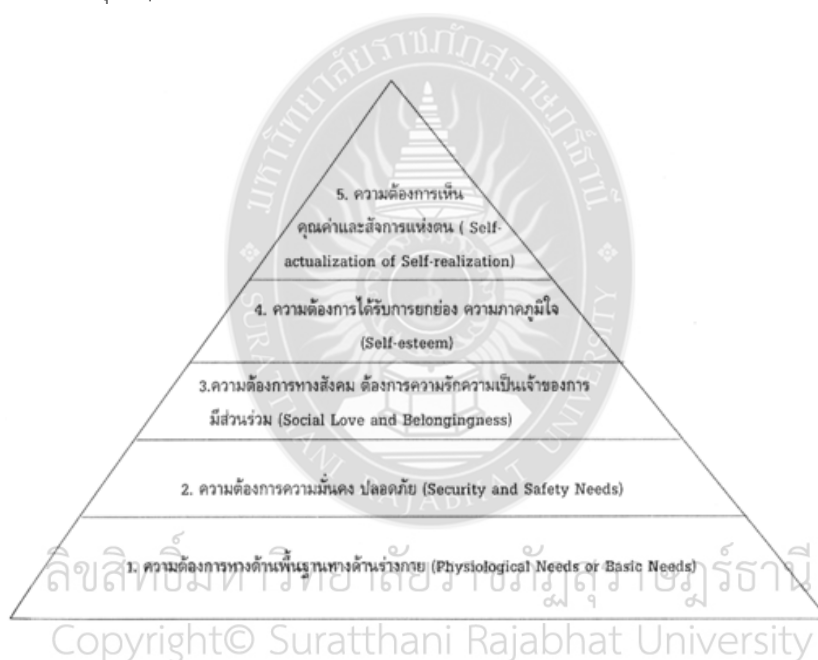
1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม หรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับ คุกคาม ความเจ็บป่วยหรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำเร็จของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : Maslow (1970 อ้างถึงใน จรีพร ศรีทอง, 2558 : 4)

จะเห็นว่าแนวความคิดของมาสโลว์ มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งอธิบายได้ว่า ในระยะเริ่มต้น ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ผลตอบแทนทางวัตถุ เพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นแรก เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น แต่จะต้องเพิ่มระดับความต้องการสูงขึ้นไปอีก จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเห็นว่าบุคคลพยายามที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ก่อนที่จะตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ซึ่งมักออกมาในรูปแบบของแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (พิศิษฐ์ มอญไช้, 2553 : 20 - 21)

E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภท เรียงจากต่ำไปสูงได้ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการอาหารที่อยู่อาศัย ความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้องการทางด้านร่างกาย สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการผลตอบแทน โบนัส ค่าจ้าง ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้า เป็นความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต หมายถึง ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และความต้องการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงฐานะ การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐานสำหรับในองค์กร 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมียู่อสูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นก็คือ ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

แนวคิดการจูงใจของ วรูม (Vroom)

วรูม (Vroom, 1995) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคนเรียกว่า ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น โดยประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่ออยู่ภายในช่วงระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ) ซึ่งความคาดหวังนี้จะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะทำให้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 เช่น ประชาชนมีความแน่ใจ หรือเชื่อว่าการออกกำลังกายเป็นประจำทำให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

2. ความพอใจ ความชอบ คือ ระดับความชอบของคนต่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลที่จะได้รับจากการกระทำ ดังนั้น Valence ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทศนคติ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คาดหวังมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อบุคคลรู้สึกไม่สนใจ ไม่ต้องการต่อผลลัพธ์ที่จะได้จากการกระทำนั้น และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลลัพธ์นั้นเลย ดังนั้น ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับคือ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องโดยผู้บังคับบัญชา การได้รับบริการที่ดี จะทำให้ความพอใจส่งผลในทางบวก แต่ถ้าผลลัพธ์ที่ได้รับคือความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา หรือการได้รับบริการที่ไม่ดีจะทำให้ความพอใจส่งผลในทางลบ หรือเมื่อไปสนามกีฬาแล้วได้รับบริการที่ไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือสถานที่รองรับอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในทันที

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลัง ความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็นผลที่ติดตามมาภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการกระทำที่ได้รับในระดับแรก (ผลลัพธ์ระดับแรก) ซึ่งจะเป็นสื่อที่นำไปสู่การได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับสองต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับหนึ่งและระดับสองตามทัศนะของ Vroom นั้น สื่อกลางหรือความคาดหวังที่สองจะอยู่ภายในช่วง $+1.0$ ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 เช่น ถ้านาย ก ต้องการจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเขาเห็นว่าถ้าผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ดี ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เป้าหมายของเขาได้ผล ดังนั้น ผลลัพธ์แรกของเขา ก็คือ ต้องทำงานให้ได้ผลดีที่อยู่ในเกณฑ์ดี และผลลัพธ์แรกจะมี Valence เป็นบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกจะมีความสัมพันธ์กับที่สองคือ การได้ตำแหน่งตามต้องการ ดังนั้น ผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ระดับสองนั่นเอง ตามทัศนะของ Vroom การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับระดับการจูงใจและความคาดหวัง ถ้าบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอารับระดับการจูงใจมารวมกันก็จะได้เป็นพลังจูงใจ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม โดยประมวลจากแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงกำหนดกรอบตัวแปรคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ ฮัสและคัมมิง (Huse and Cumming, 1995) ; วอลตัน (Walton, 1978) ; สโครวาน (Sakrovan, 1983) ; เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 2001) ; และคาซิโอ (Cascio, 2003) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความเสมอภาคในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ชั่วโมงการทำงาน และการบูรณาการชีวิตการทำงานกับครอบครัว

แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ความหมายของการย้ายถิ่น

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นซึ่งเป็นแนวคิดที่กว้างขวางและหลากหลายสามารถสรุปได้ ดังนี้

ลี (Lee, 1966 : 47 - 57) กล่าวว่า การย้ายถิ่นคือ การเปลี่ยนที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร โดยไม่มีข้อจำกัดอันใดเกี่ยวกับระยะทางของการเคลื่อนย้ายหรือเกี่ยวกับลักษณะของความสมัครใจ ในการเคลื่อนย้ายนั้น จะไม่หาความแตกต่างระหว่างการเคลื่อนย้ายภายในหรือภายนอกประเทศ

พัชรพล วังบุญสิน (2551 : 1) กล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่จากพื้นที่หนึ่งซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งหรือการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกันไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด

บุญช่วย พาณิชกุล (2554 : 12) กล่าวว่า การย้ายถิ่นคือ การเคลื่อนไหวใด ๆ ของมนุษย์จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง (การอพยพ) โดยมากมักจะเป็นการเคลื่อนที่ในระยะไกลหรือเป็นกลุ่มใหญ่ มนุษย์มีการย้ายถิ่นกันเป็นระยะเวลานาน ตลอดประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาย้อนไปจนถึงยุคก่อนประวัติศาสตร์ การย้ายถิ่นและการแยกกันอยู่ของประชากรเป็นหนึ่งในสัจพจน์ของแรงผลักดันทางวิวัฒนาการ

กิริติ เชาวต์ฤณาวงษ์ (2556 : 12) กล่าวว่า การย้ายถิ่น คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนย้ายประชากรที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และภูมิศาสตร์ ซึ่งการย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นถาวรหรือเป็นเพียงชั่วคราวระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และการย้ายถิ่นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมด้วย

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่น คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงของประชากรในลักษณะของการย้ายที่อยู่จากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง ด้วยสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป เช่น สาเหตุทางด้านการเมือง หรือ สาเหตุภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งการย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายอย่างถาวร หรือเพียงชั่วคราว และส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ลี (Lee, 1966 : 4 7- 57) กล่าวว่า ทฤษฎีการย้ายถิ่น พัฒนามาจากการสังเกตปรากฏการณ์ด้านการย้ายถิ่นและได้วิวัฒนาการกลายมาเป็นแนวคิด โดยต่อมาได้เสนอเป็นทฤษฎีของการย้ายถิ่นที่ปรากฏในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ต้นทาง การย้ายถิ่นเริ่มต้นที่จุดซึ่งเป็นพื้นที่ต้นทางของกระบวนการย้ายถิ่น หมายถึง การที่บุคคลย้ายออกหรือยอมออกจากที่พักอาศัยเป็นประจำเนื่องจากอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ต้นทาง ซึ่งอาจประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูดไว้ ปัจจัยที่ผลักดันซึ่งเปรียบเสมือนเป็นปัจจัยลบที่ทำให้คนรู้สึกที่ไม่ประสงค์จะอยู่ในที่เดิม แต่ขณะเดียวกัน ปัจจัยดึงดูดหรือสิ่งที่บุคคลยึดไว้เป็นเสมือนปัจจัยบวก เป็นสิ่งที่คอยยึดเหนี่ยวให้บุคคลประสงค์จะอยู่ในถิ่นเดิม หรือไม่ยอมละทิ้งที่อยู่อาศัย นอกจากปัจจัยดึงดูดและผลักดันแล้ว อิทธิพลในพื้นที่ต้นทางยังรวมถึงปัจจัยที่มีภาวะเป็นกลาง คือ ไม่ผลักดันหรือดึงดูดซึ่งประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตในขณะนั้น สำหรับพื้นที่ต้นทางซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันจะกำหนดให้บุคคลตัดสินใจที่จะย้ายถิ่นหรือไม่ เช่น ปัจจัยดึงดูดรวมทั้งความชอบในที่อยู่อาศัย ความสะดวกสบายในการทำมาหากิน การมีที่ดิน มีบ้านอาศัย มีรายได้ดีและมีสิ่งบริการทางสังคมดี ในขณะเดียวกันพื้นที่ต้นทางก็มีปัจจัยผลักดัน เช่น ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีที่ทำกิน และสภาพสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ตลอดจนการขาดการบริการต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งผลักดันที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น และสำหรับปัจจัยที่เป็นกลางก็อาจเป็นปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดก็ได้ แต่ในช่วงเวลาหนึ่งหรือต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นทั้งดึงดูดหรือผลักดัน

2. ปัจจัยหรือเงื่อนไขในพื้นที่ปลายทาง จุดหมายการย้ายถิ่น คือ พื้นที่ปลายทางซึ่งมีปัจจัย 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยต่อต้านและปัจจัยดึงดูด และปัจจัยที่เป็นกลาง ปัจจัยที่ดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง ประกอบด้วย ปัจจัยค่าแรง โอกาสทำงานมีมาก มีสถานศึกษาดี มีสถานบริการหลากหลาย มีสีสันของอาคารบ้านเรือนสวยงาม สามารถหาที่พักได้ หรือมีความยุติธรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับปัจจัยต่อต้านหรือปัจจัยผลักดัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม อากาศร้อน รวดตึงและที่ตีและบ้านมีราคาแพงเกินกว่าจะเป็นเจ้าของได้ ผู้ย้ายถิ่นจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ปลายทางประกอบการตัดสินใจที่จะดำเนินการย้ายถิ่น แต่การตัดสินใจย้ายถิ่นอาจจะพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น อุปสรรคต่อการย้ายถิ่นมีอะไรบ้าง มีมากและน้อยเพียงใด

3. ปัจจัยหรืออุปสรรคที่อยู่ระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง ความสำเร็จของการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับน้ำหนักของอุปสรรคในระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง อุปสรรคนี้อาจหมายถึง อุปสรรคในกระบวนการของการเดินทางอันได้แก่ ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาและขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องผ่านจากพื้นที่ต้นทางไปสู่พื้นที่ปลายทาง ถ้าอุปสรรคไม่หนักหนาหรือน้อยก็จะช่วยให้การตัดสินใจได้ง่าย เช่น ค่าเดินทางไม่สูง ใช้เงินจำนวนน้อย จำนวนวันในการเดินทางเป็นวันหรือสัปดาห์ และรวมถึงขั้นตอนกฎหมายในการเดินทาง เช่น ต้องขออนุญาตจากราชการก่อน การขออนุญาตในการย้ายเข้า และรวมถึงความสะดวกในการเดินทางระหว่างพื้นที่เดิมกับพื้นที่ใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่น

4. ปัจจัยลักษณะของผู้ย้ายถิ่น ความสำคัญของการย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ผู้ประสงค์ต้องการย้ายถิ่นเป็นสำคัญ การตัดสินใจย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลที่จะย้ายถิ่นเองเป็นตัวกำหนดด้วย นอกจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ลักษณะของบุคคลจะทำให้เข้าใจกระบวนการย้ายถิ่นมากยิ่งขึ้น เพราะคุณค่าหรือปัจจัยใดมีค่าเป็นบวกหรือเป็นลบ หรือเป็นกลาง เป็นการตีความหรือการให้ความหมายของบุคคลผู้ย้ายถิ่นเองเป็นสำคัญ บุคคลผู้ย้ายถิ่นมีลักษณะอย่างไรจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจย้ายถิ่น และการดำเนินการย้ายถิ่นลักษณะของบุคคลจะเป็นผู้กำหนดคุณค่าของปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ปลายทางและพื้นที่ต้นทาง ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ และแม้แต่ประสบการณ์ชีวิตก็จะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นและกำหนดคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าต่อปัจจัยทั้งในพื้นที่ต้นทาง ปลายทางและอุปสรรคระหว่างทางทั้งสองจุด

เลวิส (Lewis, 1954 : 139 - 191 อ้างถึงใน พิชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552 : 32 - 34)

ได้พัฒนาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกเพื่ออธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ดังนี้

1. การย้ายถิ่น เป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น

2. การย้ายถิ่นขนานใหญ่ (Mass Migration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำ ไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า นอกจากนั้น แรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า อาจมีราคาค่าจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่นั้น ซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้นเกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก นำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งของทฤษฎีคือ

2.1 ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง เป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง

2.2 ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ส่วนตัวแปร เช่น ประสิทธิภาพของแรงงาน ระดับการก่อตัวเป็นองค์กรของแรงงานล้วนมีความสำคัญน้อยกว่า

3. การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องที่ดำเนินต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นในระยะยาวนั้น การย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากลในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเทศ การย้ายถิ่นแรงงานโดยสุทธิจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่เกิดขึ้น

4. การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานโดยสุทธิเป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น

มหาวิทยาลัยบูรพา (2554 : 5 - 9) ได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทย ได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยหลักดันจากภายนอกประเทศ ปัจจัยหลักดันจากภายนอกประเทศที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย มีดังนี้

1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้านประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มลาว เขมร และพม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ทำให้เกิดการประท้วง การสู้รบ และการปราบปรามอยู่เนื่อง ๆ เป็นผลทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนในประเทศรู้สึกไม่มั่นคง จึงต้องการแสวงหาเสรีภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้านจากปัญหาความไม่สงบภายในประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉานและรัฐกระเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชากรของประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากต้องขาดแคลนที่ดินทำกิน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการยังชีพ และยังมีประชาชนจำนวนมากที่ต้องว่างงาน การลงทุนทั้งจากภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศมีค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ได้มีการพัฒนาเท่าที่ควร การสร้างงานภายในประเทศมีจำกัด นอกจากนี้ยังมีความผันผวนทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะเงินเฟ้อในระบบสูง ทำให้ค่าเงินตกต่ำส่งผลกระทบต่อประชาชน ทำให้รายได้ที่ทำได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านยังขาด มาตรการที่ชัดเจนและเข้มงวดในการควบคุมการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชน ที่หลบหนีออกนอกประเทศก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อยรัฐบาลพม่าถือว่าเป็นพวกที่ทรยศและถ่วงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

2. กลุ่มปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทยผลจากการพัฒนาประเทศ ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และรายได้ประชาชาติเพิ่มสูงขึ้น การพัฒนาประเทศจากการเป็น ประเทศอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import-Substitution) ได้พัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม เพื่อการส่งออก (Export-Led Growth) เป็นผลทำให้การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มขึ้นในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น (Internationalization) โดยรัฐบาลได้ดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อ ส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ทำให้ตลาดมีการขยายตัวมากขึ้น มีการลงทุนและการจ้างงาน มากขึ้น นอกจากนี้รัฐบาลยังมียุทธศาสตร์กระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ ความต้องการแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศมีมากขึ้น ในขณะที่การแข่งขัน ในตลาดโลกมีอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นอีก ทางเลือกหนึ่งที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงานในช่วงประมาณสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทย ต้องประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท จากการที่รัฐบาลมีนโยบาย กระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภค ขนพื้นฐานต่าง ๆ (Infrastructures) และเพิ่มมาตรการในการกระจายการลงทุนสู่ภูมิภาค โดยการ ปรับปรุงเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดต่อการลงทุนในภูมิภาค ทำให้ เกิดการจ้างงานในภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น ซึ่งแต่เดิมแรงงานกรรมกรที่ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะ ในกิจการเกษตร ประมง ก่อสร้าง และในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออก เฉียงเหนือของประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัว สูงขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่น ไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยยังมีการศึกษาสูงขึ้นและมีค่านิยม ในการไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรกและงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ ค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปใช้แรงงานข้ามชาติที่มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า มีความขยัน อดทนสูงกว่า และเป็นแรงงานที่ลึกลับเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จึงไม่ค่อยกล้าหนีไปไหน ทำให้ มีการลักลอบจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

2.2.2 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงาน แรงงานเหล่านี้ส่งรายได้กลับประเทศมากถึงปีละ 54,580 ล้านบาท และ 59,550 ล้านบาท ตามลำดับ นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ซึ่งการสำรวจกองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงงานในภาคเกษตรที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และมีการนำแรงงานข้ามชาติมาใช้มาก มีอยู่ 3 ประเภทกิจการ คือ กิจการประมง สวนยาง และไร่อ้อย ตามลำดับ

2.2.3 มาตรการสกัดกั้นและควบคุมการเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจภูธรที่ทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง หน่วยงานเหล่านี้ยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจับกุมผลักดันและส่งกลับแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้นยังทำได้ยาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรง มีการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานข้ามชาติไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทยได้ กอปรกับภาระการดูแลผู้ลักลอบเข้าเมืองที่รอการส่งกลับ ทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานข้ามชาติ เพื่อรอการส่งกลับ เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อน

2.2.4 นโยบายผ่อนปรนการใช้แรงงานข้ามชาติ รัฐบาลไทยได้มีนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยมีการผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ในบางประเภทกิจการ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ในการออกมติคณะรัฐมนตรีเพื่อผ่อนผันให้มีการนำแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า เข้ามาทำงานได้ชั่วคราว ซึ่งนโยบายและมาตรการดังกล่าวของรัฐบาล ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสาเหตุในการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทย

สรุปได้ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาตินี้ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ก่อให้เกิดผลกระทบโดยรวมในหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยโดยไม่ได้เป็นพลเมืองของประเทศไทยหรือแรงงานต่างด้าวที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากทางการพม่ากับลักลอบหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายซึ่งมีหลายสำนักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ ดังนี้

แรงงานต่างด้าว คือ “แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย”

แรงงานต่างด้าว หมายถึง “บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักร โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่น ๆ เช่น ความผิดตาม พ.ร.บ.อาวุธปืน พ.ร.บ.การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522”

แรงงานต่างด้าวคือ “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ”

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทยเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเภทและสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2559 : 6 - 8) ได้แบ่งประเภทและสถานะของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันให้อยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จะมีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยแรงงานต่างด้าวต้องดำเนินการรายงานตัว จดทะเบียนประวัติกับกรมการปกครอง เพื่อขอรับเอกสารรับรองรายการทะเบียนประวัติ (ท.ร.38/1) แล้วต้องไปตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข และมาขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน เมื่อดำเนินการครบตามขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว แรงงานต่างด้าวจะได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวเพื่อการทำงาน

2. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ โดยเป็นแรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนผ่อนผัน ตามข้อที่ 1 และไปเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติกับทางการของประเทศต้นทาง ประเทศต้นทางจะออกหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) ให้เป็นหลักฐานแล้วแรงงานต่างด้าวนำหนังสือเดินทางชั่วคราวหรือเอกสารรับรองบุคคล

ไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี จากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทย โดยวีซ่าที่ได้รับจะเป็นวีซ่าเพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) สถานะของแรงงานต่างด้าวจะกลายเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน 15 วัน เมื่อครบกำหนด 2 ปี สามารถขอยืดต่อได้อีกเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปีเมื่อครบ 4 ปี แล้วต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

3. กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รายใหม่ที่น่าเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้จะได้รับการตรวจลงตรา (Visa) เพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี สถานะของแรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน 30 วันนับจากวันที่เข้ามาในราชอาณาจักร เมื่อครบกำหนด 2 ปี สามารถขอยืดต่อได้อีกเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี เมื่อครบ 4 ปี แล้วต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

การทำงานของแรงงานต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2559 : 10 - 14) ได้กล่าวถึงรายละเอียดการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี จะต้องขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน และชำระค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานตามอัตราที่กำหนด มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยจะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และผู้รับใช้ในบ้าน ดังนี้

1.1 หากประสงค์จะทำงาน ต้องดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับกระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับรองว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามมิให้ทำงาน

1.2 ขออนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางาน พร้อมชำระค่าธรรมเนียมการอนุญาตทำงานตามอัตราที่กำหนด

1.3 ทำงานกับนายจ้างที่ได้จดทะเบียนแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและได้รับอนุญาตให้นายจ้างแรงงานต่างด้าว (ได้รับโควตา) เท่านั้น

1.4 ทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานและกับนายจ้าง ณ ที่ตั้ง หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

1.5 ต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน

2. กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับการตรวจลงตราแล้ว ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่ภายใน 15 วัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะของคนต่างด้าว โดยชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด

2.1 สามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้ตามระยะเวลาที่ได้รับการตรวจลงตรา (วีซ่า) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร (ไม่เกิน 2 ปี และสามารถขอต่อได้อีก 2 ปี เมื่อครบ 4 ปี ต้องเดินทางกลับออกนอกราชอาณาจักร)

2.2 สามารถเดินทางได้ทั่วราชอาณาจักรโดยไม่ต้องขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัด

2.3 ทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานและกับนายจ้าง ณ ท้องที่ หรือสถานที่ และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

2.4 ต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน

3. กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่นำเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายตาม MOU ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานใหม่ภายใน 30 วัน นับจากวันที่เข้ามาในราชอาณาจักร โดยชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด

3.1 สามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถขอต่อได้อีก 2 ปี เมื่อครบ 4 ปี ต้องเดินทางกลับออกนอกราชอาณาจักร

3.2 สามารถเดินทางได้ทั่วราชอาณาจักรโดยไม่ต้องขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัด

3.3 ทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานและกับนายจ้าง ณ ท้องที่ หรือสถานที่ และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

3.4 ต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียน

การคุ้มครองแรงงาน

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงาน ให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงานโดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย หากเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานจะทำหน้าที่ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามต่อกฎจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2559 : 32)

หน้าที่ที่แรงงานต่างด้าวควรปฏิบัติ

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2559 : 42) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่แรงงานต่างด้าวควรปฏิบัติ มีดังนี้

1. ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว เช่น
 - 1.1 ขออนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย
 - 1.2 ทำงานให้ตรงกับประเภทหรือลักษณะงาน และนายจ้างรวมทั้งท้องที่หรือสถานที่ตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตทำงาน
 - 1.3 มีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัว หรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อแสดงกับพนักงานเจ้าหน้าที่
2. ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของกฎหมายต่าง ๆ เช่น
 - 2.1 ต้องชำระภาษีเงินได้ หากมีรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วเกินกว่าปีละ 50,000 บาท
 - 2.2 ต้องไม่ใช้กำลังประทุษร้ายหรือขู่เข็ญว่าจะใช้กำลังเพื่อประทุษร้ายบุคคลใด ๆ
 - 2.3 ต้องไม่ปลอม ทำเทียม ซึ่งเอกสารสิทธิหรือเอกสารราชการ
 - 2.4 ต้องไม่กระทำความผิดต่อร่างกาย ทรัพย์สินผู้อื่น
 - 2.5 ต้องไม่เล่นการพนัน ไม่เสพหรือค้ายาเสพติด
 - 2.6 ไม่ดื่มสุราในเวลาทำงาน เป็นต้น

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย

ปัจจุบันปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดมาตรการหรือระบบในการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดพอ ที่ผ่านมาเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอ้างถึงความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งการระดมอ้อยในการปฏิบัติระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบและผู้ประกอบการทำให้มีการปล่อยปละละเลย ไม่มีการควบคุม โดยอ้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้กฎหมาย กฎกระทรวง และระเบียบข้อบังคับที่ออกมาไม่มีผลบังคับที่แท้จริง และเมื่อแรงงานต่างด้าวเคลื่อนเข้าสู่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดการรวมกลุ่มเป็นจำนวนมากตามแหล่งอุตสาหกรรมหรือในพื้นที่ต่าง ๆ ที่มีการจ้างงาน และขาดการควบคุมจากเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง เกิดเป็นแหล่งซ่องสุมและที่หลบซ่อนของผู้กระทำความผิดกฎหมาย รวมทั้งการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ ทั้งค่าแรงที่ถูก การทำงานอย่างหนัก เสี่ยงอันตราย การจ่ายค่าตอบแทนที่น้อยกว่าความเป็นจริงหรือการโกงค่าแรง ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การมั่วสุมในการกระทำความผิดกฎหมายทั้งในเรื่องของยาเสพติด การค้าประเวณี ค้ามนุษย์ แหล่งอบายมุขในพื้นที่ กลุ่มอิทธิพลในด้านต่าง ๆ หรือถูกล่อลวงให้มาขอทาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักนำครอบครัวเข้ามาอยู่ด้วย ก่อให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามา

อยู่อย่างถาวร ทำให้ชุมชนขยายตัวเป็นชุมชนขนาดใหญ่อย่างรวดเร็ว อยู่กันอย่างแออัด เป็นชุมชนเสื่อมโทรม ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมของชุมชนและด้านสาธารณสุข ที่มักเป็นแหล่งของโรคภัยแรงในอดีตร เช่น วัณโรค กาฬโรค และโรคเท้าช้าง เป็นต้น

การขยายตัวอย่างรวดเร็วของแรงงานต่างด้าวจนเกิดเป็นชุมชนดังกล่าว ยังทำให้เกิดการพัฒนาจากผู้ใช้งานไปเป็นผู้ประกอบการธุรกิจหรือเจ้าของกิจการ เกิดการสมรสระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน สถานการณ์คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยหรือกับคนไทย และมีบุตรเกิดขึ้นจำนวนมาก เกิดปัญหาด้านสถานะสิทธิในการเป็นพลเมืองของไทย รวมทั้งบางกลุ่มเข้ามาแอบแฝงในชุมชนของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อต้านรัฐบาลของตน กลุ่มก่อการร้ายระหว่างประเทศมาเฟีย ผู้มีอิทธิพล โดยใช้ชุมชนในพื้นที่เป็นฐานในการดำเนินการ นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ มักไม่มีการศึกษา

จากผลข้างต้นไม่เป็นเพียงการให้สิทธิทำงานแก่คนต่างด้าวเท่านั้น แต่เป็นการรับรองสิทธิเบื้องต้นด้านคุณภาพชีวิตให้กับประชากรกลุ่มนี้ ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ ของแรงงานต่างด้าว ในขณะเดียวกัน กรอบทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมที่ยั่งยืน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการผลักดันให้เกิดการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง สอดรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสอดคล้องกับข้อจำกัดทางการเงินการคลังของประเทศในอนาคต โดยได้ศึกษาสถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า การจัดสวัสดิการสังคมมีความครอบคลุมและสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและในเชิงพื้นที่มากขึ้น จะต้องดำเนินการจัดสวัสดิการภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริการสังคม (Social Service) การช่วยเหลือสังคม (Social Assistance) การประกันสังคม (Social Insurance) และการช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน หากมองในประเด็นมนุษยธรรม การจัดสวัสดิการสังคมเหล่านี้ อาจจำเป็นต้องครอบคลุมแรงงานต่างด้าวและบุตรหลานแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยในอนาคต ที่ถือว่าเป็นอีกหนึ่งกลุ่มเป้าหมายจำเป็นที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะต้องเข้าไปดูแล ด้วยภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีการดำเนินงานครอบคลุมระบบสวัสดิการสังคมไทยถึง 3 ใน 4 ด้านหลัก กล่าวคือ การช่วยเหลือทางสังคม การบริการสังคม และการช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน

ในปี 2554 (2011) พบว่า แม้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth GDP) ของไทยจะลดต่ำลงเท่ากับ 0.1 % (เมื่อเทียบกับปี 2553) แต่กลับปรากฏว่า ได้มีแรงงานต่างด้าวที่เข้าไทยโดยผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย มาขออนุญาตทำงานเป็นจำนวนสูงถึง 1,950,650 คน การที่เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อาจมาจากสาเหตุสำคัญหลายประการ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการแรงงาน (Demand) ในประเทศของแรงงานต่างด้าวเอง อาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงาน (Supply) ของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศดังกล่าว ต้องการเข้ามาหางานทำในประเทศไทย

ประการที่สอง นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตนเอง

ประการที่สาม ถ้าค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินสกุลอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน ก็อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวนำค่าแรงงานที่ได้รับเป็นเงินบาทไปแลกเป็นเงินสกุลของประเทศตนก็จะได้รับจำนวนเงินเพิ่มมากขึ้น

ประการที่สี่ ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของแรงงานต่างด้าวที่มาจากเมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และรวมทั้งฟิลิปปินส์ เท่าใดนัก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในไทย เพราะมีความรู้สึกกลมกลืนหรือสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้โดยง่าย

ประการสุดท้าย ก็คือ การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก เพราะมีพรมแดนติดต่อกันกับประเทศของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น แรงงานต่างด้าวชาวพม่า ชาวลาว ชาวกัมพูชา และชาวเวียดนาม จึงสามารถเดินทางโดยรถยนต์โดยสาร โดยเรือข้ามแม่น้ำ หรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยได้โดยสะดวก และอาจจะสะดวกกว่าเดินทางภายในประเทศของแรงงานต่างด้าวเสียอีก

ด้วยเหตุนี้จึงปรากฏว่า มีแรงงานต่างด้าวได้มายื่นขออนุญาตทำงานในปี 2554 เป็นจำนวนมากถึง 1,950,650 คน แต่เนื่องจากได้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่บั่นทอนกำลังขวัญในการลงทุนหรือการขยายกิจการของภาคธุรกิจให้ลดลง ซึ่งได้แก่ ปัญหาความไม่สงบทางการเมืองในไทยตั้งแต่ปี 2545 - 2557 ปัญหาการคอร์รัปชันที่แพร่ขยายในรูปแบบต่าง ๆ และรวมทั้งนโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาทของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้ความต้องการแรงงาน (Demand) ของภาคธุรกิจเอกชนลดต่ำลงด้วยเช่นกัน (เมื่อต้นทุนค่าแรงสูงขึ้น ภาคธุรกิจจึงไม่กล้าลงทุนและอาจมีบางส่วนปิดกิจการลง จึงทำให้ $GDP = 0.1\%$) ดังนั้น จึงน่าจะเชื่อได้ว่า ในช่วงปี 2554 อาจจะมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้กลายเป็นแรงงานส่วนเกิน นั้นหมายถึง ในช่วงเวลาดังกล่าว จะมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในไทยจำนวนหนึ่งต้องว่างงานหรือไม่มีงานทำนั่นเอง

ประโยชน์และความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวมียผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มีความแตกต่างกันอยู่ระหว่าง 17 - 63 เท่า รายได้ประชากรที่แตกต่างกันมากถึง 6 - 13 เท่า และค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน 5 - 7 เท่า ทำให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างกันมาก จึงเกิดแรงงานต่างด้าวอพยพจากประเทศเพื่อนบ้าน หลังไหลเข้าประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน ไม่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบกับความต้องการเพิ่มโอกาสในการหางานทำและรายได้ที่ดีกว่าของแรงงานต่างด้าว หากแรงงานต่างด้าวออกไปจากระบบเศรษฐกิจของไทย จะทำให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลงประมาณ ร้อยละ 0.49 ทั้งนี้เพราะแรงงานต่างด้าวช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานของประเทศ ทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกัน ถ้าแรงงานต่างด้าวออกไปจากระบบเศรษฐกิจ จะมีแรงกดดันต่อค่าจ้างแรงงานและระดับราคาบ้าง ส่งผลให้การส่งออกน้อยลงด้วย โดยสรุปแล้วการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถึงแม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิตแล้ว แต่ยังส่งผลทางลบต่อแรงงานไร้ฝีมือ และการกระจายรายได้ด้วย รวมทั้งเกิดปัญหาการแย่งงานคนไทยในบางอาชีพ

ความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว

สาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสรุปได้ ดังนี้

1. เกิดจากการดึงดูดตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกร เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความดึงดูดตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น
2. การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่เสี่ยง ลำบาก และสกปรก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการดึงดูดตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทนในตำแหน่งงานที่ว่างเนื่องจากแรงงานไทยเลือกทำงาน
3. การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง
4. แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะส่วนหนึ่งของแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูง และมีค่านิยมในการเลือกงาน

5. เป็นความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับสูงเนื่องจากด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้าง และปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานต่างด้าว

บริบทของอำเภอศีร์ชบุรีนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

อำเภอศีร์ชบุรีนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นเมืองศีร์ชบุรีนิคม ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2458 ได้ลดฐานะเมืองศีร์ชบุรีนิคม เป็นอำเภอศีร์ชบุรีนิคม และต่อมาได้เปลี่ยนชื่ออำเภอศีร์ชบุรีนิคม เป็นอำเภอท่าขนอน เพื่อให้ตรงกับตำบลที่ตั้งอำเภอซึ่งเป็นด่านเก็บสินค้ามาจากพังงา ตลอดถึง พ.ศ. 2504 ได้เปลี่ยนเป็นอำเภอศีร์ชบุรีนิคมตามเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่ปัจจุบัน มีเนื้อที่ทั้งหมด 822.12 ตารางกิโลเมตร มีสภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป อุดรร้อน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน อุดรฝนตั้งแต่มิถุนายน - มกราคม (ศูนย์บริการข้อมูลอำเภอ, 2560)

คำขวัญอำเภอ เมืองเก่า เขาราวหู สายน้ำคู่พุมดวงคลองยัน โบราณสถานสำคัญถ้ำสิงขรมีบ่อน้ำร้อนคลองน้ำใส บารมียิ่งใหญ่หลวงพ่อเชื่อม

อาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอวิภาวดี ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอพุนพิน ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเคียนซาและอำเภอพนม ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านตาขุนและอำเภอพนม

ข้อมูลการปกครอง มีดังนี้

มีตำบล 8 แห่ง และหมู่บ้าน 85 แห่ง

เทศบาล 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลท่าขนอน

องค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าขนอน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงขร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทำเนียบ

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ อาชีพหลัก ได้แก่ ทำสวนและค้าขาย อาชีพเสริม ได้แก่ เลี้ยงสัตว์ มีธนาคาร 3 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

ด้านสังคม มีโรงเรียนมัธยม จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศีร์ชบุรีวิทยา และโรงเรียนมัธยมบ้านทำเนียบ

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของอำเภอ ได้แก่ ป่าไม้ สัตว์ป่า และแร่

ด้านประชากร อำเภอศีร์ชบุรีนิคม มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 43,745 คน เป็นชาย 21,832 คน หญิง 21,913 คน ความหนาแน่นของประชากร 53.22 คนต่อตารางกิโลเมตร

ด้านการคมนาคม ทางบก โดยรถยนต์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 401 และ 4247

ด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา และ ปาล์มน้ำมัน

โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด สุราษฎร์ผาทอง บริษัทศิลาชัย สุราษฎร์ จำกัด บริษัทชินิธพาราวู้ด บริษัทโอเชียนวู้ด และห้างหุ้นส่วนจำกัด สุราษฎร์เรืองกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภัทรานิษฐ์ เขียวรอด (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยจากการไปทำงานในไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตแรงงานไทยจากการไปทำงานในไต้หวันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยจากการไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่ไปทำงาน และตำแหน่งงานที่ไปทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยจากการไปทำงานในไต้หวัน ส่วนความคิดเห็นต่อการไปทำงานในไต้หวันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยจากการไปทำงานในไต้หวัน

มนตรี พรหมวัน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี และสมรสแล้ว ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรกรรม สาเหตุที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากต้องการหาเงินทำ มีระยะเวลาที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทย 2 ปี และทำงานเป็นกรรมกรก่อสร้างมากที่สุด แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะหาเงินที่ทำงานในปัจจุบันโดยติดต่อผ่านคนรู้จักหรือเพื่อที่เป็นคนพม่าด้วยกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีใบอนุญาตทำงาน และมีลักษณะการจ้างงานเป็นรายวัน โดยได้รับค่าแรงวันละ 150 บาท สำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานเป็นรายเดือนจะมีรายได้เดือนละ 3,500 บาท ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่า พบว่า แรงงานไร้ฝีมือสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประเภทของแรงงานที่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสัญชาติพม่าทำ มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัญหาและอุปสรรคด้านการทำงาน 3 อันดับแรก คือ ปัญหาการทำงานที่เสี่ยงอันตราย ปัญหาการทำงานหนักยากลำบาก และปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำรงชีวิต 3 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยที่แออัด

สกปรก ปัญหาด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน และปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่ค่อยแข็งแรง ไม่มีโอกาสได้รับการรักษาพยาบาล

ศรุตญา ชินรัตน์ และคนอื่น ๆ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งหมด 8 ด้าน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เฉพาะในด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมเท่านั้นที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพตำแหน่งบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน สรุปผลได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศและอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่สาขาวิทยบริการฯ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิศักดิ์ จริ่งจิตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในเขตจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในเขตจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง เวลาพักผ่อนในแต่ละวัน และงานที่ทำสะดวกสบาย ไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในเรื่องของความสุขในการทำงาน

การมีสมาธิในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำและความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เรื่องสามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก และที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก เรื่องการได้รับค่าจ้างในการทำงาน ถูกต้องและเหมาะสม และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง เรื่อง การตรวจสอบสุขภาพประจำปี นอกจากนั้น จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีความแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยการทำงานที่กฎหมายคุ้มครอง แรงงานในการจ้างงาน ได้แก่ ประเภทของการจ้างงานการทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด การจ่ายเงินให้นายหน้า ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีความแตกต่างกัน

อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์ (2553) ได้ทำการศึกษา ทักษะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัด นครศรีธรรมราช ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 18 - 30 ปี มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ซึ่งรายได้ ต่อเดือนเฉลี่ย 3,500 - 4,000 บาท อาศัยและทำงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราชประมาณ 1 - 2 ปี ด้านรายได้และด้านสวัสดิการในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานและ ด้านชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตด้านสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มาตรการ และข้อเสนอแนะที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติคือ มาตรการในการเพิ่มรายได้ ให้เพียงพอและมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับ ราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงาน กำหนด

เกษมณี แคว้นน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวมีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาชีวิตและขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสุขภาพ ผลจากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานอพยพลาว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ รายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านจังหวะชีวิต และด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานอพยพลาว มีโอกาสพบรักและมีครอบครัวใหม่ ปัจจัยด้านสังคม พบว่า สามารถปรับตัว

เข้ากับการทำงาน วัฒนธรรมและเพื่อนใหม่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพบว่า มีรายได้และรายจ่าย รวมถึงหนี้สินเพิ่มขึ้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า มีการปรับตัวเข้ากับที่อยู่ใหม่ที่ต่างจากที่อยู่เดิมให้ได้ เพื่อให้ครอบครัวและญาติพี่น้องที่อยู่ สปป.ลาว มีชีวิตที่ดีขึ้น

เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยทั้งด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านการทำนายนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี โดยการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2) กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย มีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่าย มีหลายช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีความเสี่ยงจากการทำงาน และอาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว 4) การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิม แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทยและมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องอาเจหลบ ๆ ซ่อน ๆ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าวดังกล่าว

ยุวธิดา โหลคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดนครปฐม 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านจังหวะชีวิตของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดนครปฐม 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดนครปฐม 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน ระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความมั่นใจแก่พนักงานที่มีอายุ อายุงานที่ยังไม่มาก หรือระดับชั้น 7 - 9 ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และควรพิจารณาความเหมาะสมในระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากรูรณ มณีราช (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 41 ปี ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีบุตรเฉลี่ย 1 คน มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4 คน มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีรายได้ของครัวเรือนเฉลี่ย 58,684.31 บาทต่อเดือน รายจ่ายของครัวเรือนเฉลี่ยร้อยละ 53.66 ของรายได้ต่อเดือน มีภาระหนี้สินเฉลี่ยร้อยละ 5.58 ของรายได้ต่อเดือน มีเงินออมสะสมเฉลี่ย 152,736 บาท และส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง การวัดระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน นอกระบบ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานนอกระบบมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีที่สุดในด้านจิตใจและทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และ ด้านสุขภาพ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านจิตใจ คือ การมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่น การมี ความรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม และการมีความรู้สึกพอใจเพียงและมีความสุขกับชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม คือ การมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม การมีที่อยู่อาศัยที่คงทนถาวร และมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ภายในชุมชนหรือบริเวณโดยรอบ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านเศรษฐกิจ คือ การมีรายได้ที่พอเพียงกับรายจ่าย ไม่มีภาระหนี้สิน และ มีที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินเป็นของตนเอง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสังคม คือ การที่สามารถปรับทุกข์ หรือปรึกษาปัญหากับคนรอบข้างได้ การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ สามารถ ทำงานเป็นทีมได้ และการที่เคยช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสุขภาพ คือ การบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ มีการออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ และมีการทำประกัน และผลการศึกษาในกลุ่มผู้มีคุณภาพชีวิตระดับสูง พบว่า จะเป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย สมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้มากกว่า 8,500 บาทต่อเดือน มีภาระหนี้สินไม่เกินร้อยละ 20 ของรายได้ มีที่อยู่อาศัยของ ตนเอง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางและระดับสูง พบว่า มีความ แตกต่างกันในปัจจัยด้านสังคมและด้านสุขภาพ

กิริติ เขาวัดถุณาวงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติ ในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า 1) วิธีการอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมีสองรูปแบบ คือ การอพยพโดยผ่านนายหน้า และการอพยพ โดยเดินทางมาด้วยตนเองหรือญาติพี่น้อง ซึ่งต้องหลบซ่อนตามป่าเขาและตะเข็บชายแดนเพื่อหนี การจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ เป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในด้านสภาพ การจ้างงานนั้น นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติมีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) วิถีชีวิตในด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย อาศัย รวมกันในห้องเช่า การเดินทางภายในชุมชนโดยรถโดยสาร เครื่องวัดในพุทธศาสนา ด้านความสัมพันธ์

กับคนไทย ในอดีตคนไทยค่อนข้างต่อต้าน แต่เมื่อเวลาผ่านไปคนไทยปรับตัวได้ ทำให้อยู่รวมกันได้

4) การปรับตัว ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมไม่ประสบปัญหา เพราะการอยู่ในประเทศไทย ความเป็นอยู่ดีกว่าการใช้ชีวิตในประเทศของตน ในด้านสังคม แรงงานข้ามชาติมีปัญหาเรื่องภาษา วัฒนธรรมประเพณี แต่แรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยในชุมชนได้ ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ จัดการปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศไทยให้มีศักยภาพและเจริญก้าวหน้าต่อไป

พระมหาแพง เทชสีโล (ชำนาญ) (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวีจยพบว่า 1) การบริหาร จัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลา กำหนด และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้ มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้ไปถ่ายทอด แก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรม พนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงานเรื่อง ตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มี ความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิดให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้า ไปแนะนำในภายหลังให้รู้จักการเอาอุปกรณ์ วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีการบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรมองหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ดิต กิน เทียว แล้วตื่นสาย ไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอเรส และคนอื่น ๆ (Fores, et al, 2011) ได้ศึกษาวิจัย การทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพิการทางสมอง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานที่มีความพิการทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำและความต้องการเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่มีความเข้าใจและคาดหวังสูง โดยแรงงานผู้พิการทางสติปัญญาส่วนใหญ่มีความพอใจในงานที่ทำ

โมฮัมหมัด (Mohammad, 2012) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : วิเคราะห์พนักงานบริษัท เอกชน จำกัด ในประเทศบังกลาเทศ การวิจัยได้ข้อสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม นโยบายค่าตอบแทน การเจริญเติบโตในอาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงาน ความสมดุลที่เหมาะสมทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน สร้างความมั่นใจในการผลิตโดยรวมขององค์การ

ฮาจีซ และ ชานาซ (Hanjeh and Shahrnaz, 2013) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) และความมุ่งมั่นขององค์กรบริษัทสื่อสารและโครงสร้างพื้นฐาน พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (มิติของคุณภาพชีวิต เงินเดือนและค่าใช้จ่ายการรักษาความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพการทำงาน โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาในอนาคต ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ความร่วมมือและช่วยสังคมอย่างมีนัยสำคัญ การทำงานร่วมกันทางสังคมในการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์) และตัวแปรตามพบว่า การรักษาความปลอดภัยด้านสุขภาพและสภาพการทำงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ที่มีผลมากที่สุดในความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ยังมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และเงินเดือนและค่าใช้จ่ายมีผลอย่างน้อยในความมุ่งมั่นขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า อำเภอศรีรัตนคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวได้ดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปร

คุณภาพชีวิต	Walton (1974)	Sakrovan (983)	Huse and Cumming (1995)	Delamotte and Takezawa (2001)	Cascio (2003)	ผู้ศึกษา
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	✓		✓		✓	*
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	✓		✓		✓	*
ความเสมอภาคในการทำงาน		✓	✓	✓		*
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	✓		✓			
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	✓		✓	✓	✓	*
การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	✓		✓		✓	
การบูรณาการชีวิตการทำงานกับครอบครัว	✓		✓	✓	✓	*
ความภาคภูมิใจในองค์กร			✓			
ชั่วโมงทำงาน		✓		✓	✓	*
สิทธิของพนักงาน	✓				✓	
ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร	✓					
การดำเนินงาน		✓				
อิทธิพลการตัดสินใจ				✓		
ผลประโยชน์จากลูกจ้าง					✓	
ความเครียด					✓	
การแบ่งปันผลกำไร					✓	
เบี้ยบำนาญ					✓	

จากตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ; สโครแวน (Sakrovan, 1983) ; ฮัสและคัมมิง (Huse and Cumming, 1995) ; เดลามอตต์และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 2001) ; และคาสซิโอ (Cascio, 2003) เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอศีร์รฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ความเสมอภาคในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ ชั่วโมงการทำงาน และการบูรณาการชีวิตการทำงานกับครอบครัว ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว และจำเป็นจะต้องศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของธุรกิจในพื้นที่อำเภอศีร์รฐนิคมซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved