

บทที่ ๒

ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว
- ๒.๕ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย
- ๒.๖ หลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา
- ๒.๗ ความอยู่ดีมีสุขประชาชาติ
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๑.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิต

จากการตรวจสอบเอกสาร มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่ความหมายเหล่านั้นก็มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกัน จะแตกต่างกันบ้างในบางส่วน ดังนี้

เกษม จันทรแก้ว ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ ตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรมและวิธีการเลี้ยงดู ตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคน ๆ นั้น ซึ่งความเป็นจริงอาจมีข้อแตกต่างกันไประหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคน เพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพที่ต่างกัน เชื้อชาติต่างกัน วัฒนธรรมต่างกันและวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมดีก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุก ๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐาน คุณภาพชีวิตของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่มิได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่ากลุ่มใดมีคุณภาพชีวิตเลวได้หรือเปรียบเทียบได้ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจนของประเทศไทยที่มีอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้พึ่งพิงได้ปัจจัยสี่เป็นอย่างน้อยก็จะเป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นมาได้^๔

^๔เกษม จันทรแก้ว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้กว้างซึ่งดูเหมือนจะพยายามให้ความหมายของคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์และครอบคลุมให้มากที่สุด ดังนี้ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด ซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย หมายถึง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออมทรัพย์ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ โดยคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึง การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ความอบรมในครอบครัวและในชุมชน ความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ สะอาดและเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะดิน น้ำ อากาศและเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพและการคมนาคมที่สะดวก คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านรายได้และสังคม ความร่วมมือร่วมใจในสังคม ความเป็นระเบียบวินัย มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา คุณภาพชีวิตด้านความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลก ชีวิตและชุมชน การศึกษา วิวิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตัวเอง การยอมรับตัวเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวเองและสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวที ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข^๕

ลิฟ (Liv) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเดิม (Old notion) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่า อยู่กินดี มีสุข (Well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่ว ๆ ไป ในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (Wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ^๖

พลาโต และอริสโตเติล (Plato and Aristotle) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับชีวิตที่ดีว่า ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่ภายใต้การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเองและมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็นและโดยปัจเจกชนนั้นแตกต่างกัน แต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้^๗

^๕กุหลาบ รัตนสังธรรม และคณะ, อ้างใน พ.อ.สัมพันธ์ พิทยทนาย, “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนค่ายทหารกองทัพกมู่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^๖ลิฟ (Liv), อ้างใน นิสารัตน์ ศิลปะเดช, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), หน้า ๖๓.

^๗Plato and Aristotle อ้างใน วิทยุ วิศทเวทย์, ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘), หน้า ๑๘๒

รอมมี และ บราวน์ (Rommey and Brow) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่ยากที่จะนิยามให้เป็นที่ยอมรับเป็นสากลด้วยมีเหตุผลต่าง ๆ ดังนี้

ประการแรก เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยายตีความโดยผ่านตัวกรองด้าน ความคิด และภาษาที่แตกต่างกัน ความคาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลาย เกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ

ประการที่สอง แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก นักวิจัยต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลได้ กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า นั้นย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่าเป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น

ประการที่สาม ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาวนาน กระบวนการทางด้านจิตใจล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าทุกคนโดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งคงยากที่จะยอมรับจุดนี้ได้

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ กล่าวถึงชีวิตที่มีคุณภาพว่า เป็นชีวิตที่ไม่มีภาระและไม่ก่อปัญหาทางสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดและความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้อย่างถูกต้อง แก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่^๘

พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต แปลว่า ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดีหรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดีดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน สังคมและธรรมชาติมีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุขและอิสรภาพสมบูรณ์^๙

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล^{๑๐}

^๘Rommey and Brow, อ้างใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, **การพัฒนาเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๓๙), หน้า ๕๗-๕๘.

^๙ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ, **คู่มือฉบับสมบูรณ์ฉบับประชากรศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๑), หน้า ๕๐.

^{๑๐}พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต), **บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน: พุทธศาสนากับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

^{๑๑}องค์การยูเนสโก (UNESCO), อ้างใน koffka, K, **Encyclopedia of the Social Science**, (New York: the macmillan Company, 1978), p. 89.

การพัฒนาชุมชน ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตไว้ว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ นั้น คือ การที่จะกล่าวว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วนทุกประการซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น ๆ^{๑๒}

เฟรตเตอร์ (Frader) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คำว่า คุณภาพชีวิต (quality of life) ตามรูปศัพท์แปลว่า ภาวะแห่งความดี (State of goodness) หรือความปรากฏของความดี เรามักพูดว่าของนี้คุณภาพดี ของนั้นคุณภาพเลว ของนั้นคุณภาพสูง ของนั้นคุณภาพต่ำ เมื่อเราพูดถึงคุณภาพชีวิต ก็หมายถึงลักษณะดีเลวของชีวิต^{๑๓}

พระราชวรมนี ได้กล่าวสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพหรือการมีชีวิตที่ดีในสมัยกรีกสามารถระบุได้ว่า ชีวิตที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์เอง ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมเท่านั้น การมีชีวิตที่ดีตามแนวคิดปรัชญาของศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ศาสนาพุทธกล่าวถึงชีวิตที่ดีว่า ชีวิตที่ดีของบุคคลต้องสอดคล้องกับสภาพสังคมที่ดี ทำตัวเองให้ดี รักตัวเองและรักผู้อื่นด้วย ทางด้านศาสนาคริสต์ได้กล่าวถึงชีวิตที่ดีว่า การดำเนินชีวิตที่ดีนั้นคือ ชีวิตที่มีความรักอันเสียสละ ซึ่งความรักนั้นแบ่งออกเป็น ๒ ด้านคือ ความรักต่อพระเจ้าและความต่อเพื่อนมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความรักดังกล่าวแล้วชีวิตก็มีความสุขและแนวคิดปรัชญาชีวิตที่ดีได้ในศาสนาอิสลามกล่าวไว้ว่า ชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์ โดยภายในตัวมนุษย์นั่นเอง ต้องประกอบด้วย ๓ ด้านคือ ด้านความศรัทธา ด้านความรู้และด้านการกระทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้องตามคำสอนของศาสนาอิสลามแล้วมนุษย์จะมีชีวิตที่ดี^{๑๔}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ^{๑๕}

^{๑๒}การพัฒนาชุมชน, การพัฒนาหมู่บ้านอีสานเขียวแบบผสมผสาน สนับสนุนโครงการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง, พฤษภาคม ๒๕๓๕, (อัตสำเนา).

^{๑๓}Frader, อ้างใน สนัน ราชทิพย์, แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี, พ.ศ. ๒๕๔๑, หน้า ๔๗.

^{๑๔}พระราชวรมนี, อ้างใน สนัน ราชทิพย์, แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑), หน้า ๔๖.

^{๑๕}สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔), (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

นิพนธ์ คันทเสรี ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิตก็คือชีวิตที่มีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ตามควรแก่อัตภาพและสภาวะ^{๑๖}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็น่าจะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อประกอบและการดำรงชีพอย่างเป็นธรรม^{๑๗}

สุพรรณิ ไชยอำพรและสนธิ สมักรการ คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตในสังคม ในลักษณะที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือสังคมก็ตาม^{๑๘}

ดิเรก ฤกษ์ร้าย ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและคุณภาพของความต้องการพื้นฐาน ทั้งทางร่างกายและสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพทั้งที่เป็นธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น^{๑๙}

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ มีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่สลับซับซ้อนได้และสามารถดำเนินวิธีการที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนประสงค์ ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งแรงงานก็เช่นเดียวกันพวกเขาต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

^{๑๖}นิพนธ์ คันทเสรี, **มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๕.

^{๑๗}เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน อ่างใน **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ความเกี่ยวพันของสภาพแรงงานในการเพิ่มผลผลิต**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๓๐), หน้า ๗.

^{๑๘}สุพรรณิ ไชยอำพรและสนธิ สมักรการ, **การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา: แนวความคิดและวิธีการ**, (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๑๙}ดิเรก ฤกษ์ร้าย, **การพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๐๐-๑๐๑.

๒.๑.๒ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ดังนี้

นิพนธ์ คันทเสรี ได้จำแนกองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น ๖ ประการคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ด้านความคิด และด้านจิตใจ^{๒๐}

อมร นนทสุต ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า จะต้องประกอบด้วย อาหาร และโภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม การดูแลอย่างง่ายสำหรับสุขภาพกาย และจิตใจ การรักษาพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการประกอบอาชีพอย่างยุติธรรม^{๒๑}

เบน เชียน ลุย (Ben-chien Lui) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางด้านจิตวิสัยหรือเรียกว่า องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ และองค์ประกอบทางด้านวัตถุวิสัยหรือเรียกว่าองค์ประกอบด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณประกอบเชิงคุณภาพ สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ^{๒๒}

ทวีร์สมิ ธนาคม ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหรือลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตตลอดจนลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้^{๒๓}

๑) มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น “การมีกิน” อย่างดีคือมีอาหารหลักทั้ง ๕ หมู่สำหรับบริโภคในแต่ละวัน “กินเป็น” หมายความว่า ต้องรู้จักเลือกในสิ่งที่จะบริโภคเข้าไปเพื่อให้ร่างกายสามารถนำมาใช้ในการสร้างและซ่อมแซมร่างกาย ป้องกันและต้านทานโรค ช่วยให้ระบบต่าง ๆ ในร่างกายทำงานเป็นปกติ และให้พลังงาน

๒) มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะดวก สบาย ที่อยู่อาศัยไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่เรียบง่ายหรือสวยงาม ต้องสามารถใช้เป็นที่คุ้มกันภัยอันตรายจากธรรมชาติและจากคนร้ายได้ เป็นที่คลายเครียดพักผ่อนหย่อนใจได้

๓) มีความสัมพันธ์ในครอบครัว การที่ครอบครัวจะอยู่ได้มั่นคงต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัยและความรับผิดชอบในครอบครัว พ่อแม่ต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุตรจะเรียนรู้ได้ว่า อะไรถูก อะไรผิด อะไรเป็นคุณค่าของชีวิต

^{๒๐}นิพนธ์ คันทเสรี, เอกสารสัมมนาทางวิชาการเรื่องการศึกษาและวัฒนธรรมของไทย, เสนอที่กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๕, (อัสสัมชัญ). หน้า ๖๗.

^{๒๑}อมร นนทสุต, เอกสารในการสัมมนาเรื่องบทบาทของผู้นำราชการจังหวัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร, เสนอที่โรงแรมแกรนด์พาเลซ พัทยา ชลบุรี, ๒๒-๒๓ ตุลาคม ๒๕๒๖, (อัสสัมชัญ).

^{๒๒}Ben-chien Lui อ้างใน สุวรรณ เอี่ยมสุพรรณ, สุขภาพชีวิต แนวคิดและองค์ประกอบ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๐), หน้า ๒๗.

^{๒๓}ทวีร์สมิ ธนาคม, *ถึงจะยากก็ต้องทำ*, (กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑๔.

๔) มีสุขภาพดี มีพลานามัย องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามคำว่า สุขภาพดี ไว้ว่า สุขภาพ คือ สวัสดิการทางกาย อารมณ์ ปัญญาและสังคม ผู้มีสุขภาพดีส่วนตนย่อมช่วยให้สวัสดิการส่วนรวมดีด้วย

๕) มีการศึกษา มีโอกาสที่จะเรียนรู้ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาหลัก คือ อ่านออก เขียนได้ ทำเลขได้ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ให้ได้การศึกษา และเรียนรู้เรื่องอื่น ๆ ต่อไป

๖) เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น เราทุกคนเป็นผู้บริโภค คือ กิน เสพ ในสิ่งต่าง ๆ ทั้งหลาย เพื่อสนองความต้องการของร่างกาย การฉลาดบริโภค คือ การบริโภคอย่างพอดีเพราะถ้ามากไปหรือน้อยไปก็เกิดปัญหาได้ ในการเป็นผู้ผลิตที่ดีหรือผู้ผลิตเป็นนั้นจะต้องไม่ผลิตสิ่งที่เป็นพิษเป็นภัยต่อผู้อื่น

๗) มีอาชีพสุจริต งานเป็นเครื่องมือทำมาหากินต่าง ๆ นั้นหากไม่ผิดทางโลกและทางธรรม ย่อมเป็นงานสุจริต งานสุจริตย่อมไม่ก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่นใด

๘) มีคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดี และจริยธรรม คือ ควรยึดคุณธรรมและนำมาปฏิบัติ

๙) รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย ปัญหาคือเรื่องหรือสิ่งที่ต้องแก้ไข ก่อนที่จะแก้ปัญหามันต้องพยายามหาสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แก้ไขที่แต่ละสาเหตุ เมื่อเกิดปัญหามันจะมีทุกข์ตามมา ความทุกข์จะหนักหรือเบาก็ขึ้นอยู่กับมุมมองทุกข์นั้น

๑๐) รู้จักตัดสินใจ การตัดสินใจมีความสำคัญมากสำหรับประชาชนที่อยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย การตัดสินใจต้องเริ่มด้วยความรู้ คือ รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ เมื่อทำแล้วจะเกิดอะไรตามมา นอกจากความรู้แล้วยังต้องใช้ประสบการณ์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วแก่ตนเองหรือแก่ผู้อื่น มาใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจด้วย จะได้ไม่ผิดพลาดหรือมีความผิดพลาดน้อยที่สุด

๑๑) ผู้กมลมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทุกคนจำเป็นต้องมีกัลยาณมิตร เพื่อนผู้หวังดี ย่อมคอยชักชวนให้ทำดี การคบหากับคนอื่นนั้นเราจะต้องคิดเสมอว่า มนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน เพราะได้รับการเลี้ยงดูมาต่างกัน อยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างกัน

๑๒) ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์ ทุกคนควรมีความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและแก่ส่วนรวม การทำประโยชน์อาจทำได้หลายอย่างจะทำด้วยกิริยาหรือวาจาก็ได้

๑๓) มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์นับว่าเป็นการทำให้เวลามีคุณค่าแก่ตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การทำงานอดิเรก การออกกำลังกาย ในโลกของเรามีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ การติดตามความก้าวหน้าต่าง ๆ ช่วยป้องกันไม่ให้เราอยู่ล้าหลังและเสียประโยชน์ การพัฒนาตนเองนั้นสำคัญยิ่งกว่าพัฒนาคนอื่น ควรจะมั่นใจถามตนเองว่าเราทำตัวของเราให้ดีกว่าที่เราเคยเป็นอยู่หรือเปล่า

เบอร์ฮอร์น (Berghorn) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตควรวัดใน ๕ ด้าน คือ^{๒๔}

^{๒๔}Berghorn, F.S. *The dynamic of aging*, (Colorado : Westview Press 1981), pp. 331-347.

๑) ความรู้สึกสนุกสนานในการดำรงชีวิต คือ การมีความสุข ความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่เป็นกิจกรรมของชีวิตประจำวัน

๒) ความตั้งใจและความอดทนในการดำรงชีวิต คือ การคิดว่าชีวิตมีความหมายและยอมรับอย่าเด็ดเดี่ยวในสิ่งที่ชีวิตเป็นอยู่

๓) สภาพแวดล้อม ทั้งด้านบุคคลและสังคม

๔) การพึ่งพาตนเอง ประเมินโดยการวัดความสามารถในการจัดกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การทำงานที่มีรายได้ การเตรียมอาหาร การเดินทางไปพบแพทย์เมื่อเจ็บป่วย

๕) การทำกิจกรรม เช่น การร่วมทำกิจกรรมในสโมสร การทำบุญ งานอดิเรก ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือ การเดินทาง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนบ้าน เป็นต้น

ฟลางกัน (Flangan) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจำแนกได้ ๕ องค์ประกอบ ดังนี้^{๒๕}

๑) มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางวัตถุ ได้แก่ มีบ้านที่น่าอยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก

๒) มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตร ก็ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย

๓) การมีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น

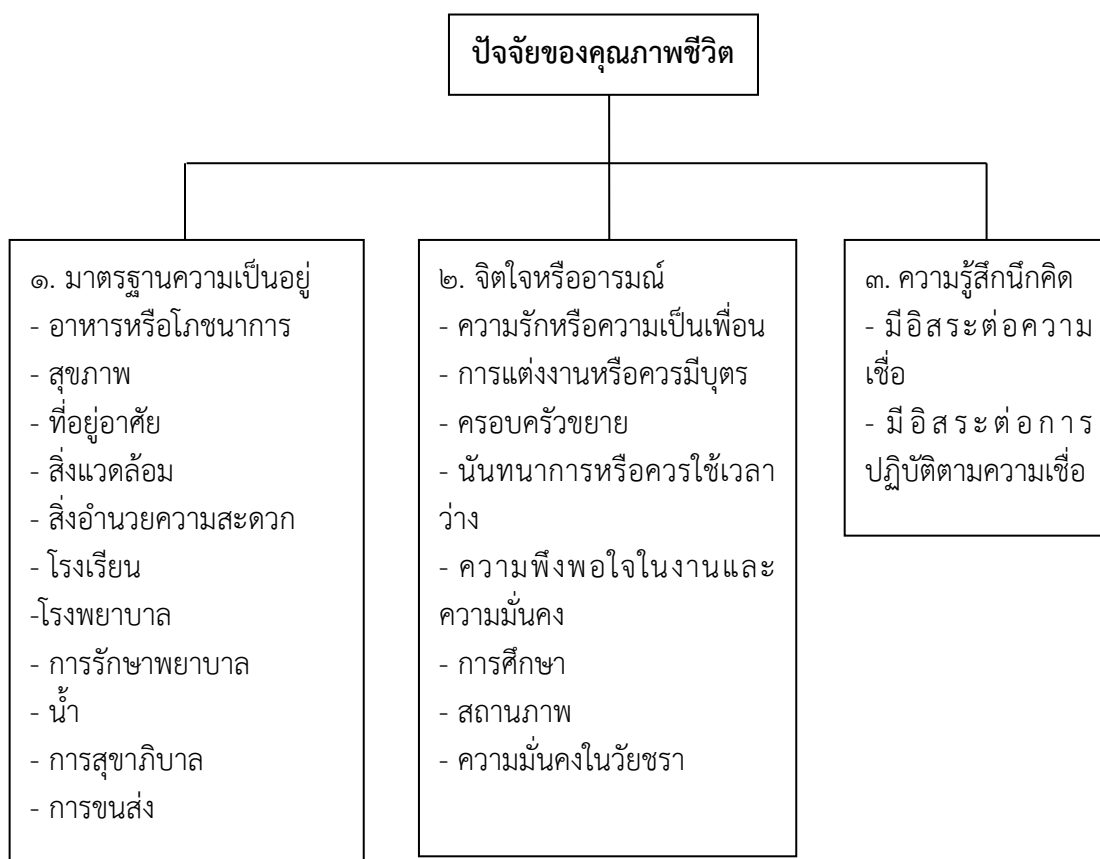
๔) มีการพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น การมีพัฒนาการทางสติปัญญา การเรียนรู้สนใจการเรียน และการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเอง มีงานที่น่าสนใจทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์

๕) มีสันทนาการ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ดูกีฬา หรือสิ่งบันเทิงอื่น ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม

คอนโด (Kondo) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า ควรประกอบด้วยองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ และความรู้สึก^{๒๖} ดังแผนภาพต่อไปนี้

^{๒๕}Flangan, J. C. *American Psychologist*, (New York: American Co, 1978), pp.136-147.

^{๒๖}Kondo, อ้างใน สนั่น ราชทิพย์, แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี, ๒๕๔๑, หน้า ๕๘.



แผนภูมิที่ ๒.๑ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

เซน (Zhan) กล่าวว่า คุณภาพมีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ^{๒๗}

๑) ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ

๒) ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง

๓) ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากจะประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย

๔) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า คุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การประกอบอาชีพ

^{๒๗}Zhan, L. *Journal of Advanced Nursing*, (New York: Springer-verlag, 1992), p.

รายได้ รวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นคนที่รู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

๒.๑.๓ ทฤษฎีคุณภาพชีวิตบุคคล

กรอบการศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตบุคคล พัฒนาจากผลงานของนักปรัชญา ๒ คนคือ มาสโลว์ (Maslow) และชาร์มา (Sharma) โดยมีกรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้คือ “ชีวิต” ประกอบด้วย “ร่างกาย” และ “จิตใจ” ชีวิตจะเจริญเติบโตได้ด้วยมีปัจจัยมาหล่อเลี้ยงทั้งร่างกายและจิตใจมาสโลว์ได้เสนอทฤษฎี Maslow’s Hierarchy Needs แสดงให้เห็นว่า มนุษย์จะมีความต้องการเป็นแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจอยู่ภายในที่จะใช้พลังความรู้ความสามารถเพื่อนำตนเองไปสู่จุดหมายตามความต้องการนั้น และมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการ ๕ ระดับที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ละชั้นจากระดับต่ำสู่ระดับสูงให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับหรือสนองความต้องการตามลำดับ คือ^{๒๘}

ระดับ ๑ ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยที่จำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิตด้านร่างกาย ขาดไม่ได้ ได้แก่ความต้องการในปัจจัยสี่ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการด้านปัจจัยสี่ และที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายจะทำให้เกิดสุขภาพกายดี

ระดับ ๒ ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ (Safety and Security of Physical and Mental Needs) ได้แก่ การที่ร่างกายและจิตใจ ไม่ต้องเผชิญหรือหวั่นไหวหวาดระแวงต่ออันตรายหรือความไม่แน่นอนที่ไม่พึงปรารถนาจากสภาพแวดล้อมหรือจากกิจกรรมการดำเนินชีวิต ทำให้สุขภาพจิตดี

ระดับ ๓ ความต้องการความรัก ความเป็นที่ยอมรับของสังคม (Love and Belonging Needs) ได้แก่ความต้องการที่จะได้เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับในปัจจัยที่พึงพอใจ และนำมาซึ่งการมีสุขภาพจิตดี

ระดับ ๔ ความต้องการความนับถือและความต้องการความสุนทรีย์ (Esteem and Esthetic Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการเห็นคุณค่าของตน (คือความนับถือ) หรือได้เห็นคุณค่าของสิ่งอื่น (ความงามของธรรมชาติ หรือความไพเราะของบทเพลงหรือบทกวี) ทำให้สุขภาพจิตดี การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ ๒๕๔๙ จัดโดยสมาคมนักประชากรไทย

ระดับ ๕ ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสามารถของบุคคลตามที่ตนตระหนักในศักยภาพ ดังนั้นการที่บุคคลสมประสงค์ในความสามารถของตนในเรื่องต่างๆ ทำให้สุขภาพจิตของบุคคลดี

ชาร์มา (Sharma, R.C) ได้เสนอ Sharma’s Hierarchy Human Needs and Quality of Life ที่มีระดับความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นดัชนีวัดระดับคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยแบ่งระดับตามการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ๓ ประเภท คือ ระดับหนึ่งได้แก่ ความต้องการ

^{๒๘}Maslow, A.H. *Motivation and Personality*, New York, Harper & Brother, 1954.

เชิงชีวกายภาพ (Bio-physical needs) ระดับสอง คือ ความต้องการเชิงจิตสังคม (Psycho-social needs) และระดับสาม คือ ความต้องการบรรลุอุดมการณ์ของชีวิต (Individual aspiration needs) ถ้าบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการระดับหนึ่ง ระดับสองและระดับสาม ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจระดับต่ำ ระดับกลางและระดับสูง ตามลำดับและความพึงพอใจ จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ระดับหนึ่ง ระดับสองและระดับสามด้วยตามลำดับ เช่นกัน^{๒๙}

๒.๑.๔ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พีโรสสร แดงสลาต กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิตนั่นเองซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรม และเสมอภาคให้สังคมสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเรื่องของค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยความหมายที่แคบที่สุดของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลดีของงานที่จะมีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย^{๓๐}

วีระพงษ์ ศิริกรวุฒิพงศ์ กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองแรงงาน กล่าวคือ ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน โครงสร้างค่าจ้างและสถานที่ที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ การแบ่งปันผลสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงาน ความแตกต่างของโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการแบ่งตามทักษะของแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน ประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการขนาดเล็กที่มี

^{๒๙}R.C.Sharma, Population, Resources Environment and Quality of Life, **Handbook of Pedagogical Aspects and Knowledge Base of Population Education**, Second Edition, Dhampat Rai & Son Education, Delhi, (1988), p. 487.

^{๓๐}เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน อ้างใน พีโรสสร แดงสลาต, คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

ลูกจ้างต่ำกว่า ๕๐ คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจจริงจังในปัจจุบัน การคุ้มครองแรงงานเป็นกลไกและมาตรการหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น เรื่องคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันล้วนมีผลต่อความพอใจและสนใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ถ้าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ผู้ใช้แรงงานมีความสุข มีความพอใจในงานที่ทำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

๒.๒.๑ ความหมายของสวัสดิการสังคม

นักวิชาการต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายคำว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ การให้คุณค่าแนวคิดที่แตกต่างกัน ในที่นี้ขอรวบรวมความหมายที่มีผู้ให้นิยามไว้ในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้^{๓๑}

๑) การใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี หรือการอยู่ดี กินดี (Quality of Life or Well-being)

ควบคู่กับการใช้นโยบายทางสังคม เพื่อสร้างระบบบริการสังคมอย่างครอบคลุม เพื่อไปสู่การสร้างความมั่นคงของมนุษย์และความมั่นคงทางสังคมโดยรวม ความหมายในลักษณะดังกล่าว มาร์ติสา ภูเพ็ชร ได้กล่าวว่า “นักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้นิยามไว้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๑-๒๕๓๕ ซึ่งสะท้อนองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมว่า เป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลและการให้บริการ (Cashes, Kinds, Care and Services) โดยมีองค์ประกอบของกิจกรรมด้านการศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงานและบริการสังคม”

ผู้ที่ให้นิยามในลักษณะข้างต้นที่น่าสนใจ ได้แก่

Encyclopedia Britannica ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

^{๓๑} ศันย์ลักษณ์ ทัศนวิชัย, “การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการสังคม”, พิมพ์ครั้งที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕. สมชายการพิมพ์, หน้า ๑๓-๑๖. แหล่งที่มา. http://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/social_welfare/03.html ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

สุวรรณ รื่นยศ ให้ความหมายว่า งานสวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ หรือกลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคม เป็นชาติ ผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองให้มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่อัธยาศัย และความรู้ที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต เพื่อความเรียบร้อย และความเป็นปึกแผ่นของสังคม **เรณู โชติติติก** ได้ให้ความหมายที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเพิ่มว่า พื้นฐานในเรื่องสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย มีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำ มีการจัดหาบ้านช่องที่พักอาศัยของประชาชน มีบริการในเรื่องสุขภาพของประชาชน มีระบบการประกันสังคม

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (๒๕๓๕-๒๕๓๙) นิยาม “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม อันเนื่องมาจากการที่ประชาชนไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ หรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบของสังคม และไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน และความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐานเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต่อมา คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคม (Social welfare) ในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการและบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการจัดบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

ข้อสังเกตการนิยามความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙) และการนิยามความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นการให้ความสำคัญกับระบบการจัดบริการสังคม เน้น

การสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ภายใต้หลักการให้คุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อบริการสังคม

ความหมายในลักษณะแรก: มาจากความเชื่อที่ว่า หากประเทศมีความมั่งคั่ง ร่ำรวย ทางเศรษฐกิจดีก็น่าจะช่วยให้ประชาชนอยู่ดี กินดีได้ ดังนั้นอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้รัฐบาลไทยเน้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑-๗) ยกเว้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๘-๙) ที่รัฐปรับมาให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของแผนฯ ยังมีน้ำหนักที่การพัฒนาเศรษฐกิจนำสังคม เช่นเดิม โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักภายใต้ความเชื่อนี้เอง รัฐจึงมีโครงการสร้างงานในชนบทเพื่อทำให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในชนบทและพยายามผลักดันประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม เร่งพัฒนาการเจริญเติบโตของการส่งออก และการท่องเที่ยวเป็นหลัก เพื่อที่จะให้คนมีงานทำ มีเงิน มีรายได้ที่ดีและนำไปสู่การอยู่ดีกินดีในสังคม

ความเชื่อดังกล่าว ได้สะท้อนไปยังแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของรัฐ ข้อที่น่าสนใจ คือ รัฐยังทำหน้าที่เป็นหลักในการช่วยเหลือประชาชนที่ตกทุกข์ได้ยาก บริการที่ปรากฏชัดเจน คือ บริการแบบสงเคราะห์ประชาชนหรือการประชาสงเคราะห์ (Public Assistance) คำถามของความหมายนี้ที่สำคัญ คือ การที่คนอยู่ดีกินดี ไม่น่าจะตอบสนองความต้องการของคนในสังคมได้เท่ากับการที่คนอยู่ดีมีสุข แต่เมื่อก้าวเข้าสู่ยุค ๒๐๐๐ ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ไปสู่มิติที่กว้างให้ความสำคัญกับนโยบายสังคมที่ต้องสร้างระบบบริการสังคมอย่างครอบคลุม เพื่อนำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงของมนุษย์และความมั่นคงทางสังคมโดยรวมมากขึ้น

๒) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นวัตถุประสงค์ (Aims)

ความหมายนี้เชื่อว่า สวัสดิการสังคมเป็นเป้าหมายการทำงาน เพื่อใช้งานสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม นักวิชาการที่ให้ความหมายนี้ ได้แก่

วิจิตร ระวิวงศ์ ให้ความเห็นว่า สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึงการกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐ ที่จะมียลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ บริการ ได้แก่

๒.๑) บริการประกันสังคม (Social Insurance)

๒.๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน / การประชาสงเคราะห์ / สาธารณูปการ (Public Assistance)

๒.๓) บริการสังคม (Social Service) ตัวอย่างที่น่าสนใจของสังคมไทย เช่น ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๖ ที่กระทรวงสาธารณสุขได้ กำหนดนโยบายสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ โดยใช้แผนงานสาธารณสุขมูลฐาน การใช้ตัวชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาสุขภาพคนไทยถ้วนหน้า โดยเฉพาะสังคมชนบท ข้อสังเกต คือ สวัสดิการสังคมถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของงานสังคมสงเคราะห์ ที่ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ผ่านแผนงาน โปรแกรม โครงการและกิจกรรม เพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับสวัสดิการที่ดีในสังคม

๓) การใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการ หรือกิจกรรม

หรือบริการ (Project or Activities or Services) นักวิชาการที่ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม โดยใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการหรือกิจกรรม ได้แก่

Encyclopedia of Social Work ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional)

ศ.นิคม จันทรวิทุร “สวัสดิการสังคม” หมายถึง โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยทางเศรษฐกิจและสังคม และไม่สามารถช่วยตนเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่ง เด็กเร่ร่อนไร้ที่พึ่ง และคนยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสพภัยต่าง ๆ เป็นต้น โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐ เรียกว่า “การประชาสงเคราะห์” สำหรับโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรเอกชน เรียกว่า “การสังคมสงเคราะห์” สวัสดิการสังคมเป็นโครงการที่ผู้ได้รับประโยชน์ไม่ต้องออกเงินสมทบ โดยได้เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของรัฐและการบริจาคในกรณีที่เป็นการดำเนินการโดยองค์กรเอกชน

โดยทั่วไปการนิยามความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ในลักษณะที่ ๓ มักจะเป็นที่รู้จักและง่ายต่อการเข้าใจ เพราะเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ดำเนินการระบบสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act ๑๙๓๕) ซึ่งแบ่งบริการสวัสดิการสังคมเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) บริการประกันสังคม (Social Insurance)
- ๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance)
- ๓) บริการสังคม (Social Services)

๔) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution)

นักวิชาการที่นิยามความหมายสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคม ได้แก่

เฟเดอริโก (Federico) อธิบายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย ๕ สถาบันหลัก ได้แก่

- ๑) สถาบันครอบครัว
- ๒) สถาบันการศึกษา
- ๓) สถาบันศาสนา
- ๔) สถาบันการเมือง
- ๕) สถาบันเศรษฐกิจ

สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ ๖ ของสังคม ที่มีหน้าที่สำคัญและเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทางสังคมทั้ง ๕ สถาบันข้างต้น

กู๊ด (Goode) ให้ความหมายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นระบบการให้การช่วยเหลือโดยจัดสรรให้ในรูปของสิ่งของและบริการไปสู่บุคคล กลุ่มคนต่าง ๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โบสถ์ สหภาพแรงงาน รัฐ **กู๊ด** เชื่อว่า “สวัสดิการสังคม” ต้องปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้

ดังนั้นสวัสดิการสังคมจึงมีความหมายมากกว่าการกินดีอยู่ดีทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล แต่รวมถึงความคิดในการปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้ เช่นเดียวกับเป็นการป้องกันสังคมจากผู้ยากไร้ด้วย

รีด (Reid) นิยาม “สวัสดิการสังคม” คือ ความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรม ทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่านนโยบายและแผนงานของรัฐ เพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงทางสังคม

ร็อกโฟ (Rochefort) กล่าวว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดสรรของสังคมให้ กับคนในสังคมที่มีความจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้องปกป้องกลุ่มคนที่เดือดร้อนและจำเป็น ขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคม องค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการสังคมที่สำคัญมี ๔ อย่าง ได้แก่

- ๑) ระบบการให้การสงเคราะห์
- ๒) การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
- ๓) สถาบันทางสังคม
- ๔) กฎเกณฑ์การให้การสงเคราะห์

การจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอาศัยสถาบันทางสังคม โครงสร้างสังคมที่มีอยู่จริง เช่น ครอบครัว โบสถ์ วัด ชุมชน เผ่า รัฐ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอยู่จริง มักทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและจำเป็นอยู่แล้ว หากสถาบันสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับสมาชิกของตนเอง ก็จะนำไปสู่การมี “สังคมสวัสดิการ” (Welfare Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการจัดระเบียบทางสังคม โดยใช้สถาบันทางสังคมต่าง ๆ ในสังคมให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดี

อย่างไรก็ตาม การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันสังคม อาจมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นว่า องค์การทางสังคมหรือสถาบันทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐมากกว่า รัฐสามารถใช้อำนาจหน้าที่จัดการให้การจัดสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยใช้กลไกของรัฐที่มีอยู่ผ่านทางนโยบาย แผนงานและมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ประเทศไทยได้มีการจัดตั้งเป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งควรจะแยกเป็น ๒ กระทรวง คือ กระทรวงแรงงานและกระทรวงสวัสดิการสังคม การตั้งกระทรวงใหม่ขึ้นมา เพราะรัฐเชื่อว่า รัฐต้องจัดองค์กรสังคมขึ้นมาทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมของไทยนั่นเอง หากพิจารณาจากผลงานสะท้อนให้เห็นว่า การตั้งองค์กรใหม่ของงานสวัสดิการสังคมไทย มิได้ทำให้การจัดสรรบริการสวัสดิการสังคมเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น เพราะกลไกของสถาบันสังคมที่มีอยู่ของรัฐยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เดือดร้อนและจำเป็นที่แท้จริงได้

๕) การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิและความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม (Rights and Equality)

ศาสตราจารย์ปวย อึ้งภากรณ์ ได้เขียนบทความเรื่อง “จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ซึ่งเป็นการเล่าถึงคุณภาพชีวิตของคน ตามวงจรชีวิต ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ไว้อย่างน่าสนใจ

๒.๒.๒ องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน ๒ ลักษณะคือ ลักษณะกว้าง และลักษณะแคบ ดังนี้^{๓๒}

๑) องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง แบ่งเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) การศึกษา (Education) ๒) สุขภาพอนามัย (Health) ๓) ที่อยู่อาศัย (Housing) ๔) การทำงาน และการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) ๕) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ๖) บริการสังคม (Social Services) ๗) นันทนาการ (Recreation)

๒) องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกา แบ่งเป็น ๓ บริการ ได้แก่

๒.๑) บริการประกันสังคม (Social Insurance) เป็นบริการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ โดยใช้ระยะเวลาอยู่นาน ถึง ๓๘ ปี (๒๔๙๕-๒๕๓๓) ซึ่งกฎหมายดังกล่าวบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม การจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑.๕ ของลูกจ้าง รายเดือนของลูกจ้างแต่ละคนเท่า ๆ กัน โดยครอบคลุมให้ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์ทดแทนในระยะแรก ๔ กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นอกเวลาการทำงาน กรณีพิการทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตรและกรณีตาย ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ กองทุนประกันสังคมได้ขยายสิทธิประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีก ๒ กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ จึงส่งผลให้ผู้ประกันตนต้องจ่ายเพิ่มอีกร้อยละ ๒.๐ และรัฐบาลสมทบเพิ่มร้อยละ ๑.๐ เงินสมทบที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนำส่งร้อยละ ๓.๕ ต่อเดือน

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลเห็นว่าเศรษฐกิจเริ่มที่จะฟื้นตัว จึงประกาศเพิ่มอัตราเงินสมทบ ๒ กรณีหลังเป็นร้อยละ ๓.๐ รวมเงินสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องนำส่งเป็นร้อยละ ๔.๕ ต่อเดือน จนกระทั่งวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้ขยายครอบคลุมกรณีว่างงาน จึงทำให้มีการจัดเก็บเงินสมทบเพิ่มจากนายจ้างและลูกจ้างร้อยละ ๐.๕ และรัฐบาลสมทบเพิ่มอีกร้อยละ ๕.๐ ต่อเดือน ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ บริการประกันสังคมครอบคลุมจำนวนผู้ประกันตนทั่วประเทศ ๘,๔๒๙,๐๘๕ ล้านคน หรือ ๘.๔ ล้านคน ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมจากกองทุนประกันสังคม ได้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพอิสระและกลุ่มที่รับจ้างทำงานตามบ้าน

๒.๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์ / บริการสาธารณูปการ (Public Assistance) มีการใช้คำนี้อยู่หลายคำ เช่น บริการประชาสงเคราะห์ บริการสาธารณูปการ การสงเคราะห์แบบให้เปล่า เป็นต้น บริการในลักษณะนี้เป็นบริการหนึ่งที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือจะมีการทดสอบความจำเป็น (Means - Test) ก่อนให้การช่วยเหลือถือเป็นบริการทดแทนชั่วคราว

^{๓๒}ระพีพรรณ คำหอม, “สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย” พิมพ์ครั้งที่ ๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๙, บ, พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, หน้า, ๖-๒๗. แหล่งที่มา. http://www.baanjommyut.com/library_2/extension-1/social_welfare/07.html ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

เป็นการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า (Relief) เช่น การให้เงิน (Cashes) การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภค (Kinds) การให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น (Services) ได้แก่ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหางาน บริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น บริการเหล่านี้ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดบริการสวัสดิการสังคม ซึ่งมักจะทำให้เกิดการเข้าใจผิดต่อวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ว่าเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์เฉพาะหน้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้บริการได้รับการช่วยเหลือเบื้องต้นไปแล้ว นักสังคมสงเคราะห์จำเป็นจะต้องใช้วิธีการ และกระบวนการทำงานต่อเนื่องร่วมกับผู้ใช้บริการเพื่อพัฒนาให้ผู้ใช้บริการได้จัดการปัญหาและพัฒนาตนเองและสังคมในระยะยาวได้ต่อไป

๒.๓) บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่รัฐหรือเอกชนที่มีความพร้อมทำหน้าที่จัดให้มีบริการสังคม จึงเป็นบริการทางเลือกที่รัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบสังคม โดยจัดบริการให้กับประชาชนแทนรัฐ เป็นการใช้กลไกตลาดเข้ามาจัดการ มุ่งส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลในสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัตภาพ ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการของตนเอง เช่น บริการของโรงพยาบาลเอกชน บริการรักษาความปลอดภัย บริการสถาบันการศึกษาเอกชน เป็นต้น

บริการสังคมที่ดำเนินการโดยเอกชนจึงเป็นบริการทางเลือกให้กับประชาชนที่สามารถซื้อหาบริการได้โดยไม่ต้องรอใช้บริการของรัฐเพียงด้านเดียว บริการเหล่านี้ได้แก่ สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน สถานพักฟื้นผู้ป่วยในโรงพยาบาล เป็นต้น บริการสังคมเป็นบริการที่กระจายให้ทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการ จนทำให้ขาดการตรวจสอบ ควบคุมติดตามบริการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นองค์ประกอบของงาน “สวัสดิการสังคม” ในลักษณะกว้าง ๗ ด้าน และองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ ๓ ด้าน จึงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสวัสดิการสังคมสำหรับในสังคมไทยนำมาใช้ทั้ง ๒ ลักษณะ ทั้งด้านกว้างและด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับผู้เดือดร้อน เป็นต้น ปัจจุบัน รัฐพยายามใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

๒.๒.๓ แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

ในระบบเศรษฐกิจตลาด นโยบายสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแปลงแผนการใช้ชีวิตของประชาชน จากสังคมครอบครัวและเครือญาติมาเป็นสังคมของชุมชนและหมู่บ้านเกษตรกรรมเหมือนสมัยก่อน สังคมอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาการขยายตัวการงาน (Work Society) สถานที่ทำงานและโรงงานกลายเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่ของเมือง ความแออัดของประชากรในเมือง ความห่างเหินแปลกแยกของสมาชิกครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การว่างงาน การถูกปลดออกจากงาน อุบัติเหตุและโรคร้ายจาก

การทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิตและเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพของกำลังแรงงานและเนื่องจากรัฐสมัยใหม่มีแนวคิดที่ว่า กำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหลักของชาติ จึงจำเป็นที่ “รัฐ” จะต้องดูแลแก้ไขให้กำลังแรงงานเหล่านี้มีศักยภาพในทางการผลิตและมีโครงการที่จะสร้างผลผลิตให้แก่สังคมได้หรือถ้ากำลังแรงงานนี้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตลอดชีวิต รัฐก็จำเป็นที่จะต้องดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ให้เป็นปัญหาต่อสังคม เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้บริการและการดูแลปัญหาดังกล่าวของกำลังแรงงานในประเทศ ในเยอรมันเรียกนโยบายการแก้ไขปัญหานี้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคม (Social Welfare Policy) ซึ่งปรากฏอยู่ใน Social Policy Laws of the Federal Republic หรือกฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมัน ซึ่งครอบคลุมด้านการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพและรวมถึงการศึกษาและการฝึกอบรมกำลังแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสาขาการผลิตต่าง ๆ ด้วย

๑) การส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งได้ออกเป็นรัฐบัญญัติการส่งเสริมแรงงาน (Labour Promotion Act 1969) เพื่อประกันให้ทุกคนมีงานทำ หรือรักษากฎการณ์มีงานทำให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรัฐจัดการหางาน สร้างงาน ส่งเสริมธุรกิจที่เพิ่มการจ้างงาน เป็นต้น

๒) การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย โดยการมีกฎหมายบังคับมาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการจ้างงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความปลอดภัยในที่ทำงาน คุ้มครองมิให้มีการกดขี่เด็ก และสตรี คุ้มครองแรงงานที่ทำงานในครัวเรือน รวมถึงคุ้มครองอาชีพพิเศษบางอาชีพ (เช่น หญิงบริการ)

๓) การประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ ขราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเสียชีวิต ทูพพลภาพ และการว่างงาน ทั้งหมดนี้รวมกันเรียกว่า โครงการ “ความมั่นคงทางสังคม” (Social Security Scheme) เยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดให้มีการประกันสังคม โดยเริ่มจากการประกัน สุขภาพ ในปี ๑๘๘๓ รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประกันสุขภาพ (Health Insurance Act) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นการบุกเบิกนโยบายสวัสดิการสังคมโดยรัฐอย่างเป็นระบบเป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก

แต่แนวคิดในการออกพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ใช่แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือคนงาน แต่เป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างกลไกและเครื่องมือสกัดกั้นมิให้คนงานไปร่วมกับขบวนการสังคมนิยมที่กำลังแพร่หลายอยู่ในยุโรปขณะนั้น บิสมาร์ค (Bismark) นายกรัฐมนตรีแห่งเยอรมันต้องการให้คนงานมีความจงรักภักดี จึงหยิบยื่นสวัสดิการสังคมในรูปของการประกันสุขภาพ โดยให้คนงานจ่ายสมทบ ๒/๓ นายจ้าง ๑/๓

ก่อนหน้านี้คือปี ๑๘๗๘ บิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายห้ามจัดตั้งพรรคสังคมนิยม เรียกว่า Socialist Law เนื่องจากเกรงว่าพรรคสังคมนิยมจะขยายตัวเติบโตใหญ่จนคุกคามอำนาจรัฐของตนได้ เพราะปรากฏว่า ในปี ๑๘๗๕ ขบวนการแรงงานสังคมนิยมใหญ่ ๒ ขบวนการได้รวมตัวกันและจัดตั้งพรรค “คนงานสังคมนิยมแห่งเยอรมนี” (Socialist Workers ‘ Party of Germany) การหยิบยื่นโครงการประกันสุขภาพให้ในปี ๑๘๘๓ และตามด้วยการประกันอุบัติเหตุในปี ๑๘๘๔ จึงมีเป้าหมายเพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีจากคนงานและเพื่อแยกสลายขบวนการสังคมนิยม ความจริงทางประวัติ

ศาสตร์ข้อนี้หักล้างแนวคิดที่ว่า โครงการประกันสังคมเป็นโครงการของระบบสังคมนิยมที่เป็นความเชื่อของพวกเสรีนิยมและอนุรักษนิยม

ในช่วงที่ บิสมาร์ค ริเริ่มโครงการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดทำให้ หรือกำหนดให้มีขึ้น การประกันเหล่านี้เมื่อครอบคลุมหลายๆ ด้านก็เรียกว่า “การประกันสังคม” (Social insurance) คำว่า “ประกันสังคม” และ “สวัสดิการสังคม” จึงมาก่อนคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (Social security) สวัสดิการสังคมในเยอรมันหากจะจัดเป็นกลุ่มสวัสดิการ อาจจำแนกได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑) บริการสังคม (Social services) ได้แก่ การบริการการศึกษา สาธารณสุขและที่อยู่อาศัย และส่งเสริมช่วยเหลือเยาวชน

๒) สังคมสงเคราะห์ (Social assistance) คือ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งในเยอรมันมีรัฐบัญญัติการสนับสนุนช่วยเหลือสังคม (Federal Social Support Act) ว่าด้วยข้อกำหนดด้านการช่วยเหลือบุคคลที่จำเป็นต้องช่วยเหลือ (Support for needy)

๓) ประกันสังคม (Social insurance) ซึ่งเริ่มจากการประกันสุขภาพ เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๘๓ และพัฒนามาตามลำดับ ขยายไปสู่การประกันด้านอื่น ๆ คือ การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ การตาย และการว่างงาน^{๓๓}

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์พูนสุข^{๓๔}

ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๐ ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะอาด สบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน^{๓๕}

สุวิทย์ ยี่วรพันธ์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึงการอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูล

^{๓๓} ฌ็อง-ฌัก เพ็ชรประเสริฐ, บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนากระบวนสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๑ ๒๕๔๖, บ.แอตสันเพรสโปรดักส์ จำกัด, หน้า, ๑-๖. แหล่งที่มา. http://www.baanjomut.com/library_2/extension-1/social_welfare/07.html ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔} Britannica World Language Edition of the Oxford Dictionary Vol,2, Part 1, Q-Z Parts II, and III, p. 2405.

^{๓๕} ILO Asian Regional Conference, Report II, 1947, p.3.

เหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน^{๓๖}

วิจิตร ระวังค์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึงการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย^{๓๗}

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้างองค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ปัจจัยปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาลแพทย์พาหนะนำส่งโรงพยาบาลแสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น^{๓๘}

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่า สวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุกความพึงพอใจได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ส่วนสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรมก็หมายถึงความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับจากนายจ้างไม่ว่าจะเป็นในขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงานตามข้อสรุปข้างต้นนั่นเอง

๒.๓.๒ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัด

^{๓๖} สุวิทย์ ยี่วรพันธ์, ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนาเรื่อง สวัสดิการแรงงาน จัดโดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐, (เอกสารโรเนียว) หน้า ๑.

^{๓๗} วิจิตร ระวังค์, “สวัสดิการอุตสาหกรรม เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาสวัสดิการแรงงาน ๑”, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐). (อัดสำเนา).

^{๓๘} กระทรวงแรงงาน, แหล่งที่มา, www.mol.go.th, ๒๓ เมษายน ๒๕๕๑.

สวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้^{๓๔}

๑) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มิกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้างและการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าการบังคับ การตรวจตราถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุดตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้เช่น ในการจัดสวัสดิการนั้นหนทางการให้แก่ลูกจ้างการให้ค่าปรีชาหารหรือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

๒) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มิกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่ตนในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

๓) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วย เหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

๔) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัด

^{๓๔}M.V.Moorthy, Principle of Labour Welfare, General Printers & Publishers P.V.T, Limited, Calcutta, 1968, pp, 29-41.

สวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์กว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเองการจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม ทฤษฎีนี้จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

๕) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้นและสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้างถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมากก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปากถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

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

๗) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเป็นสุขใจ พึงพอใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดีการทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั้นเอง ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใดและทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือการทำให้บรรดาลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทน

สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมาคือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมายคือ ทฤษฎีแรก ซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

๒.๓.๓ แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมนั้นโดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้^{๔๐}

๑) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง การที่นายจ้างจะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะนายจ้างย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็น่าจะทำให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ สถานประกอบการได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากสถานประกอบการออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมาเป็นต้น

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

๓) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูง แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรจะมี ก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอ ๆ กับสวัสดิการแรงงาน

๔) หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าลูกจ้างท้องไม่อิ่มหรือมีความกังวลใจในความเป็นอยู่ของตนหรือครอบครัวอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรม การให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีความสำคัญที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

๕) หลักพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมหนึ่งของการจัดสวัสดิการแรงงาน ก็คือการพัฒนาบุคลากร ในสภาพการทำงานมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาด

^{๔๐}K.N.Vaid, *Labour Welfare in India*, Shri Ram Centre for Industrial Relations, (New Delhi, 1970), pp, 21-26.

ความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งทางการกระทำและความคิด บางแห่งยังบังคับให้แต่งเครื่องแบบทำงานอีกด้วย โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบ ๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเองเช่น การจัดสนทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริงและมีชีวิตชีวา

๖) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสีย กล่าวคือเมื่อลูกจ้างเป็นฝ่ายรับก็จะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

๗) หลักการยอมรับในทุกระดับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการที่มีผู้รับผิดชอบด้านสวัสดิการแรงงานประจำอยู่ ผู้รับผิดชอบนั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการนั้น ๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่หัวหน้างานชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้จัดการใหญ่

กฤษฎา สาร ได้เสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยถือหลัก ๑๐ ประการคือ^{๔๑}

๑) หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

๒) หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

๓) หลักแห่งการจูงใจ สวัสดิการแรงงานที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

๔) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ สวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

๕) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลจากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำและได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

๖) หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

^{๔๑}กฤษฎา สาร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๗), หน้า ๓๘๘-๓๘๙.

๗) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

๘) หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตการจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

๙) หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

๑๐) หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

Flippo ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ มีหลักสำคัญ ๕ ประการ คือ^{๔๒}

๑) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

๒) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น

๓) หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างโดยคำนึงถึง เพศ อายุ การสมรส และครอบครัว

๔) หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

๕) หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

จากหลักการจัดสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานนั้นนายจ้างต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหลักความสามารถในการจ่ายของนายจ้างและหลักประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้สมประโยชน์ตามเป้าหมายของการจัดสวัสดิการแรงงาน จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว จึงเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๕ ประการดังนี้

๑) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย

๒) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

๓) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้างทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป

^{๔๒}Flippo B.Edwin, **Personnel Management**, (New York: McGraw-Hall Book Co. 1984), p. 337.

๔) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

๒.๓.๔ ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

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

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

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น ๑๐ ประเภท คือ^{๔๓}

๑) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

๒) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

๓) สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น

๔) สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย เป็นต้น

๕) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อการจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน เป็นต้น

๖) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

๗) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

^{๔๓} สุรางรัตน์ วศินารมณ, สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง, ๒๕๔๐), หน้า ๔๖.

๘) สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

๙) โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เปียชยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

๑๐) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

๒.๓.๔.๑ สวัสดิการประเภทเงินตรา

เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการประจำแน่นอนทุกเดือนเป็นการตอบแทนผลจากการทำงานจำเป็นค่าจ้างดังนั้นเงินอื่นใดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เป็นค่าจ้างแล้วย่อมเป็นสวัสดิการ ซึ่งได้แก่ ค่าล่วงเวลา โบนัส เปียชยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

๑) **ค่าล่วงเวลา** ลูกจ้างที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ กรณีลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามผลงานซึ่งคำนวณเป็นหน่วยมีสิทธิได้รับไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือกรณีลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยจะมีสิทธิได้ค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้^{๔๔}

๒) **โบนัส (เงินรางวัลประจำปี)** นายจ้างจ่ายให้กรณีที่สถานประกอบกิจการมีผลกำไร หากปีใดผลประกอบกิจการไม่ดีหรือขาดทุนอาจต้องงดจ่ายก็ได้ เงินรางวัลประจำปีหรือโบนัสตามระเบียบของนายจ้างนั้นจะไม่จ่ายในปีใดก็ได้ การจ่ายก็มุ่งหมายเป็นรางวัลความดีความชอบที่ลูกจ้างทำงานมาด้วยความดี มีความประพฤติเหมาะสม จึงไม่ใช่ค่าจ้าง^{๔๕} อันเป็นการเชื่อมโยงผลตอบแทนของลูกจ้างเข้ากับผลงานของบริษัทหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างโดยตรงสำหรับการจ่ายจะพิจารณาจากระดับของผลงาน อายุงานโดยคำนวณจากเงินเดือน เดือนสุดท้ายอาจจะให้ ในอัตรา ๐.๕-๒ เท่าของเงินเดือน การจ่ายโบนัสจะทำให้ลูกจ้างคิดว่าได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้างจะสามารถปรับปรุง และสร้างความสัมพันธ์อันดี จูงใจและสร้างความมั่นใจแก่ลูกจ้าง จะทำให้รักษาลูกจ้างไว้ให้ทำงานอยู่กับนายจ้างนานขึ้น^{๔๖} สำหรับเงินรางวัลประจำปีนั้นจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่ร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งมาตลอดปี ทั้งให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ที่นายจ้างกำหนดไว้ ลูกจ้างทุกคนจะได้รับเงินรางวัลประจำปีเท่ากับค่าจ้าง ๕๐ วัน หากลูกจ้างมีอายุงานน้อยกว่า ๓๖๕ วัน จะได้

^{๔๔}พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑. มาตรา ๖๑, ๖๒ และ ๖๓.

^{๔๕}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๕/๒๕๒๔.

^{๔๖}ธัญญา ผลอนันต์, **ค่าจ้างและสวัสดิการยืดหยุ่น**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ขวัญข้าว ๙๔, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

รับตามสัดส่วนของอายุงานและสัดส่วนการลาที่นายจ้างกำหนด ซึ่งพิจารณาจากสถิติการลา การมาทำงานสม่ำเสมอ ความประพฤติและความร่วมมือตามปกติ นายจ้างจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างอยู่ โดยกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับ เช่น ระเบียบข้อบังคับกำหนดว่า จำเลย (นายจ้าง) จะจ่าย โบนัสแก่พนักงานในวันที่ ๑๕ กรกฎาคมและวันที่ ๑๕ มกราคมของปี ถัดไปโดยไม่มีข้อความว่าจะจ่ายให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานก่อนวันดังกล่าว ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีตัวอยู่ในวันครบกำหนดจ่ายโบนัสด้วย^{๔๗} แม้ประกาศของจำเลยเรื่องการจ่ายเงินโบนัสจะได้ประกาศตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ก็ตาม แต่ข้อความในประกาศกำหนดว่า จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้พนักงานทุกคนในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๓๙ คำว่าพนักงานย่อมหมายถึงผู้ซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างจำเลยอยู่ในวันกำหนดจ่ายเงินโบนัส เมื่อได้ความว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์ ความเป็นลูกจ้างของโจทก์ก็ย่อมสิ้นไปก่อนถึงวันกำหนดจ่ายเงินโบนัสจำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์^{๔๘}

๓) เบี้ยขยัน จ่ายให้ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างไม่หยุดงาน ไม่ลาไม่มาทำงานสายไม่ขาดงานอาจกำหนดเวลา ๓ เดือนติดต่อกันมีสิทธิได้รับเบี้ยขยันเป็นเงินร้อยละ...ของเงินเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งนายจ้างอาจจ่ายให้ในเดือนถัดจากที่ครบเวลาสามเดือนดังกล่าว เบี้ยขยันเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างมีความขยันในการทำงาน จะได้เพิ่มมากขึ้นหรือน้อยอยู่ที่ความขยัน ไม่ใช่ค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงไม่มีลักษณะเป็นค่าจ้าง^{๔๙}

๔) ค่าครองชีพ จ่ายให้ลูกจ้างระดับต้น-กลาง อาจจ่ายให้อัตรา ๑๕๐-๒๐๐ บาท หรือ ๓๐๐-๔๐๐ บาท หรือ ๕๐๐ บาทขึ้นไป หรือจ่ายร้อยละ ๕ ของเงินเดือน โดยจ่ายพร้อมกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าครองชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำมีจำนวนแน่นอนทำนองเดียวกับเงินเดือนเป็นค่าจ้าง^{๕๐} จ่ายเฉพาะ ๔ จังหวัดในภาคใต้หากย้ายออกจะไม่ได้รับเป็นค่าครองชีพ^{๕๑} ค่าครองชีพที่ครูโรงเรียนเอกชนได้รับ แม้ได้รับเป็นประจำทุกเดือนไม่ใช่ค่าจ้างเพราะนายจ้างไม่ได้จ่ายให้แต่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย^{๕๒}

๕) ค่าอาหาร จ่ายให้เพื่อลดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างอาจให้วันละ ๕-๑๐ บาทหรือวันละ ๑๒-๒๐ บาทหรืออาจจัดให้ข้าวเปล่าให้ฟรีพร้อมกับเงินดังกล่าวหรืออาจจะเป็นรายเดือน ๆ ละ ๒๕๐-๑,๐๐๐ บาท เงินค่าอาหารไม่ใช่ค่าจ้างถือเป็นเงินสวัสดิการ^{๕๓} ค่าอาหารนายจ้างจัดให้แก่พนักงานที่มาทำงานกะละสองมือ โดยคิดค่าอาหารเดือนละ ๙๐๐ บาทไม่ปรากฏว่าผู้ใดไม่รับประทานอาหารจะได้รับเป็นเงินสด อาหารที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างรับประทานดังกล่าวมา มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยการครองชีพลูกจ้าง ซึ่งมาทำงานในแต่ละกะมีลักษณะเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างอย่าง

^{๔๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๓-๑๓๖๘/๒๕๔๒.

^{๔๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๔๓/๒๕๔๑.

^{๔๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๕๘-๙๗๑/๒๕๒๗.

^{๕๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๑๙/๒๕๓๒, ๒๘๙๒/๒๕๓๒, ๓๔๗-๓๕๙/๒๕๓๔ และ ๔๙๘-๕๐๕/๒๕๓๕.

^{๕๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๙๙/๒๕๒๔.

^{๕๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐, ๓๑๑๕/๒๕๓๒.

^{๕๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๑๗/๒๕๓๐.

หนึ่ง ไม่ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง จึงไม่ใช่ค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๕๔}

๖) เงินสะสม^{๕๕} จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เงินที่จ่ายนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนร่วมด้วยโดยหักเงินสะสมจากลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างและนายจ้างจะจ่ายสมทบให้อีกตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงดังกล่าวมาใช้บังคับเนื่องจากภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามหากสถานประกอบกิจการใดได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยนายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างข้อตกลงยังผูกพันกันอยู่ตามหลักนิติกรรมสัญญา เช่น กฎระเบียบข้อบังคับการทำงานของจำเลย (นายจ้าง) เรื่องสวัสดิการพนักงานข้อ ๒ ว่าด้วยเงินสะสมพนักงาน ระบุเจตนารมณ์การจัดให้มีเงินสะสมขึ้นเพื่อช่วยเหลือและเป็นหลักประกันให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุว่าหลังจากพ้นสภาพพนักงานด้วยเหตุดังกล่าวจะได้เงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งเงินที่จะได้รับนี้ส่วนหนึ่งเป็นเงินหักไว้จากค่าจ้างของโจทก์ (ลูกจ้าง) ในแต่ละเดือนและอีกส่วนหนึ่งจำเลย (นายจ้าง) จะต้องสมทบซึ่งต้องมอบเงินให้พนักงานที่ลาออกในจำนวนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกกรณีเสมอ ไม่ใช่กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของจำเลย (นายจ้าง) ย่อมเป็นการไม่แน่นอนว่าจำเลยจะสมทบเงินหรือจะมอบเงินให้หรือไม่ จึงไม่ถือเป็นหลักประกันที่แน่นอน และไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอนาคตของโจทก์ ทั้งไม่มีสวัสดิการที่จำเลย (นายจ้าง) จะต้องจัดให้โจทก์ (ลูกจ้าง) เจตนารมณ์ที่กำหนดไว้^{๕๖}

๗) เงินบำเหน็จ จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุหรือเมื่อลาออก ตามอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเต็มที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นมา จำนวนปีที่ทำงานดังกล่าวอาจเริ่มนับตั้งแต่อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ นายจ้างจะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยเรื่องเงินบำเหน็จกำหนดว่า พนักงาน มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อทำงานครบเกษียณอายุโดยต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้ ๑.ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานเป็นเวลาอย่างน้อย ๑๕ ปี ติดต่อกัน ๒.มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ ๓.ทำงานให้จำเลยด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปราศจากข้อตำหนิในประวัติการทำงาน เห็นได้ว่าตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะจ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุเมื่อพนักงานทำงานครบเกษียณอายุเท่านั้น แต่การเลิกจ้างของจำเลยตามหนังสือแจ้งการเลิกจ้างมิใช่เป็นการให้โจทก์ออกจากงานโดยเหตุครบเกษียณอายุ แต่เป็นการเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุที่จำเลยประสบปัญหาการขาดทุนและจำเป็นต้องลดอัตรากำลังคนซึ่งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมีเจตนาไม่ให้โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินค่าเกษียณอายุ^{๕๗}

๘) ค่าเช่าบ้าน นายจ้างจะจ่ายให้แตกต่างกันตามระดับพนักงาน หรือลูกจ้างเป็นรายเดือนเช่น อาจจ่ายให้พนักงาน 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 เงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น

^{๕๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๒๘๗/๒๕๓๗.

^{๕๕} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓๑.

^{๕๖} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๗-๒๐๑/๒๕๔๒.

^{๕๗} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๐/๒๕๔๑.

รายเดือนนั้น ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่านายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานแต่อย่างใด และตามสภาพของเงินค่าเช่าถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง^{๕๘} เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายช่วยเหลือเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ลูกจ้างบางคนที่นายจ้างจัดที่พักให้นายจ้างก็ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านให้ จึงถือไม่ได้ว่าเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเป็นค่าจ้าง^{๕๙} การจัดที่พักให้ลูกจ้างหรือการจ่ายค่าเช่าบ้านให้แก่ลูกจ้างนั้นเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง สวัสดิการประเภทนี้มีใช่เป็นสวัสดิการที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานฉบับใดฉบับหนึ่งบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายให้ ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละรายไป^{๖๐} เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เป็นค่าเช่าบ้านและเบี้ยเลี้ยงเนื่องจากโจทก์ไปปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีและไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง ต้องนำไปเสริมมาแสดงและเพื่อเป็นใช้จ่ายในเรื่องอาหาร ค่าเดินทางกลับบ้าน และค่าซ่อมรถทั้งต้องจ่ายจริง มีลักษณะจ่ายเป็นสวัสดิการ ไม่มีลักษณะเป็นการจ่ายให้เพื่อตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^{๖๑}

๙) เบี้ยเลี้ยง จ่ายให้กรณีที่ลูกจ้างออกปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการ อาจคิดตามระยะทางใกล้-ไกล ภายในจังหวัดเดียวกันหรือต่างจังหวัดหากไปต่างจังหวัดอาจจ่ายค่าพาหนะตามจริงพร้อมค่าอาหาร และค่าที่พักตามระดับของลูกจ้างหากจ่ายให้เป็นประจำเป็นค่าจ้าง^{๖๒} ถ้าจ่ายเป็นครั้งคราวเป็นสวัสดิการ^{๖๓}

๒.๓.๔.๒ สวัสดิการประเภทสิ่งของ

เป็นวัสดุสิ่งของและอุปกรณ์ที่นายจ้างจัดหา จัดซื้อให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดภาระในการครองชีพในบ้าน ในครอบครัวแก่ลูกจ้างเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการอันได้แก่

๑) เครื่องแบบ ให้ผ้าตัดเสื้อ และกางเกงปีละ ๒ ชุดแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมกับรองเท้า

๒) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายประจำตัว เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานเพื่อลูกจ้างได้ใช้ประจำตัวตามความเหมาะสม และลักษณะของงาน เช่น หมวกแก้ง แวนตา กระบังลดแสง ถุงมือหนัง เข็มขัดนิรภัย เขื่อนนิรภัยและรองเท้าหนังหุ้มโลหะ

๓) ที่เป็นที่ของใช้ ของใช้หรืออุปโภคที่มีความจำเป็นต่อลูกจ้าง หรือครอบครัว เช่น สบู่ ยาสีฟัน กระดาษชำระ โดยนายจ้างจะจัดให้ตามที่เห็นว่าสมควร และเหมาะสม เช่น จัดกระดาษชำระให้แก่ลูกจ้างทุกคน คนละหนึ่งม้วนทุกกระยะ ๑๐ วันเป็นต้นโดยไม่มีข้อจำกัดว่าลูกจ้างจะนำไปใช้ในสถานประกอบกิจการหรือนำกลับไปใช้ที่บ้าน

^{๕๘} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๒/๒๕๒๔.

^{๕๙} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๓๗/๒๕๒๔.

^{๖๐} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๓๙/๒๕๓๐.

^{๖๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๓๐/๒๕๕๒.

^{๖๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๙๕/๒๕๓๐, ๔๒๑๓-๔๒๑๔/๒๕๓๐, ๕๒๕/๒๕๒๔.

^{๖๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๙๗-๑๒๐๖/๒๕๓๑.

๔) ที่เป็นสิ่งของที่ให้ในเทศกาลต่างๆ เป็นสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคที่จัดให้ในเทศกาล หรือเนื่องในโอกาสต่างๆ อันจะทำให้ลูกจ้างผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนอยู่ในครอบครัวเดียวกับนายจ้างไม่ถูกโดดเดี่ยว เช่น ลูกจ้างที่คลอดบุตรจะมีสวัสดิการเป็นสิ่งของเครื่องใช้สำหรับเด็กก่อนภายในวงเงินที่นายจ้างเห็นสมควร หรือในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่อาจแจกเสื้อแก่ลูกจ้างทุกคนภายในวงเงินคนละ ๒๐๐ บาท เป็นต้น

๒.๓.๔.๓ สวัสดิการประเภทบริหาร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างได้แก่

๑) **รถรับส่ง** เพื่อความสะดวกในการเดินทางแก่ลูกจ้างที่ไม่มีรถส่วนตัว เดินทางจากบ้านไปทำงานและจากที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการกลับบ้าน ทำให้ลูกจ้างมาทำงานตามเวลา เป็นการลดค่าใช้จ่าย ลดภาระการมาทำงานเช้าของลูกจ้าง นอกจากรถรับ-ส่งยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เข็มขัดนิรภัย

๒) **การให้คำปรึกษาแนะนำ** จัดให้มีบริการให้ข้อมูล บริการแนะนำปัญหาสุขภาพ ปัญหาการศึกษา ปัญหากฎหมาย ปัญหาด้านครอบครัว เพื่อให้ลูกจ้างได้ซักถามหรือขอคำแนะนำ

๓) **จัดบริการห้องในสถานประกอบกิจการ** เช่น ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อให้ลูกจ้างใช้เปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เพื่อสวมใส่เครื่องแบบ ชุดทำงานก่อนเข้าทำงาน รวมทั้งผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าส่วนตัวก่อนกลับบ้าน และห้องพักสำหรับผู้ทำงานกะได้พักผ่อนก่อนเข้าทำงานกะ และหลังเข้าทำงานกะเพื่อมิให้ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจนเกินไปในการที่จะต้องรอและเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่พร้อมจะทำงานในกะต่อไปหรือในวันทำงานต่อไป

๔) **สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ**^{๒๔} นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างโดยการใช้สถานที่ในสถานประกอบกิจการหรือใกล้เคียงที่ลูกจ้างทำงาน ซึ่งนายจ้างจัดหาผู้ดูแลเด็กหรือพี่เลี้ยงดูแลเด็กลูกจ้างที่มีลูกมีสิทธิบุตรที่เกิดใหม่ถึงอายุไม่เกินสามปีมาฝากเลี้ยงโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ลูกจ้างวิตกกังวลใจกับการที่บุตรขาดผู้ดูแล เพราะบิดามารดามีความจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จะส่งผลให้ลูกจ้างมีเวลาหาความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน ไม่ขาดไม่ลาจำทำให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างและเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความชำนาญงาน

๕) **บ้านพัก หอพัก** ลูกจ้างที่ต้องโยกย้ายไปทำงานแห่งอื่น เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน โดยจัดให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความประสงค์เช่าอยู่อาศัย พร้อมกับน้ำและไฟฟ้าฟรี อาจแบ่งเป็นหอพักชายโสด หอพักหญิงโสด บ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

๖) **โรงอาหาร สถานที่ขาดอาหาร** จัดให้มีโรงอาหารใกล้กับที่ทำงานหรือภายในสถานประกอบกิจการ จัดให้มีการขายอาหารมีคุณภาพดีถูกหลักโภชนาการราคาถูกกว่าท้องตลาด เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริโภคและสุขภาพอนามัยของร่างกายสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลนายจ้างจะจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างที่ทำงานหรือจ่ายค่าอาหารให้แก่ลูกจ้างคนละไม่น้อยกว่าหนึ่ง

^{๒๔} สุทธิณี เสงวนทรัพย์, สถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ สวัสดิการที่นายจ้างควรจัดให้ลูกจ้าง วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๓๓.๔ กรกฎาคม-สิงหาคม. ๒๕๓๔. หน้า ๑๗.

ในห้าของค่าจ้างหนึ่งแรง หนึ่งแรงเท่ากับค่าจ้างหนึ่งช่วงเวลาการทำงานในวันทำงานปกติต่อหนึ่งมือ^{๖๕}

๗) น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วม จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม จัดให้โดย แยกตามเพศพร้อมกับสบู่ เครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างและจัดใกล้กับที่ทำงานโดย จัดให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะมีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควรและมีจำนวนมากหรือน้อยตามจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ^{๖๖}

๘) ห้องพยาบาล จัดให้มีรายการเพลงกระจายเสียงบริเวณที่ทำงานหรือสถานประกอบกิจการ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีหรือจัดให้มีสนามกีฬาหรืออุปกรณ์กีฬาเพื่อลูกจ้างได้เล่นกีฬายามว่างงาน เพื่อความแข็งแรงและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างหรือจัดแข่งขันกีฬาประจำปีเพื่อพบปะสังสรรค์สร้างความรักความสามัคคีระหว่างลูกจ้างและเพื่อนร่วมงาน^{๖๗}

๒.๓.๔.๔ สวัสดิการประเภทสิทธิประโยชน์อื่น

๑) ให้ออกาสลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมโดยการร่วมทุนกับนายจ้างด้วยการให้สิทธิการซื้อหุ้นบริษัทนายจ้างในราคาถูก

๒) สิทธิการลา ลูกจ้างอาจมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานตามแต่ภาวะการณ์โดยมีเหตุผลอันสมควร ซึ่งตามปกติในวันที่ลูกจ้างมีเหตุจำเป็นนั้นลูกจ้างต้องมาทำงานแต่ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ แต่ต้องยื่นคำขอลาต่อนายจ้างและนายจ้างต้องอนุญาตก่อนจึง หยุดได้ อาจมีข้อยกเว้นไม่ต้องยื่นคำขอก่อนกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนดังนี้

๒.๑) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน วันลาป่วยนี้ไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง

๒.๒) ลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๑๐ วัน เนื่องจากลูกจ้างมีกิจธุระส่วนตัวของลูกจ้าง

๒.๓) ลาพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๖ วันทำงานเมื่อลูกจ้างทำงานครบหนึ่งปี ทั้งนี้ นายจ้างอาจยอมให้ลูกจ้าง ซึ่งทำงานไม่ครบหนึ่งปีลาพักผ่อนได้ตามดุลพินิจของนายจ้าง สำหรับปีต่อไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างลาพักผ่อนได้มากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้

๒.๔) ลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้าง ๔๕ วันทำงาน

^{๖๕} กฎกระทรวงฉบับที่ ๑๑ พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๗.

^{๖๖} กระทรวงมหาดไทย, ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ข้อ ๑.

^{๖๗} กระทรวงมหาดไทย, เรื่องเดียวกัน. ข้อ ๒.

๒.๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกอบรมวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

๒.๖) ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่น เนื่องจากลูกจ้างเด็กยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างเด็กดังกล่าว ซึ่งต้องแสดงหลักฐานต่อนายจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน

๒.๗) ลูกจ้างมีสิทธิเพื่อทำหมัน รวมทั้งหากเกินอาการแทรกซ้อน จากการทำหมันลูกจ้างมีสิทธิลาได้อีกตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้กำหนดและได้ออกใบรับรองให้^{๖๘} ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุมกำเนิดให้มีประชากรมากเกินไป

๒.๘) ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวต้องมีโครงการหรือหลักสูตรที่ชัดเจน โดยลูกจ้างต้องแจ้งเหตุการลามาโดยชัดแจ้งและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อนายจ้างล่วงหน้า โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน^{๖๙}

๓) สิทธิในการกู้ยืมเงิน ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง อาจจะมีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป หรือตามระยะเวลาที่นายจ้างเห็นสมควรกำหนด มีสิทธิขอกู้ยืมเงินจากองค์กรของนายจ้างในจำนวนและเสียดอกเบี้ยตามอัตราที่นายจ้างกำหนด โดยต้องผ่อนชำระคืนและหักจากเงินเดือนของลูกจ้างทุกเดือนจนครบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด เช่น กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่ดินและหรือบ้าน หรือปลูกสร้างต่อเติมซ่อมแซมบ้านหรือ ไร่ถ่อนจำนอง การขายฝากหรือมีสิทธิกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินที่นายจ้างเห็นชอบโดยองค์การของนายจ้างเป็นผู้ค้ำประกันในวงเงินที่กำหนด

๔) สิทธิในการซื้อสินค้าของบริษัท สิทธิในการซื้อสินค้าที่เป็นผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาที่ต่ำกว่าทุนตามที่นายจ้างกำหนดให้ อาจจะเป็นปีละ ๒ ครั้ง หรือ ๓ ครั้งในบางแห่งลูกจ้างมีจำนวนมาก สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีราคาแพง เช่น รถยนต์อาจไม่ทั่วถึงกันถ้วนหน้า นายจ้างอาจใช้วิธีจับสลากหาผู้ที่ได้รับสิทธิ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายจ้างกำหนดตามความเหมาะสม นอกจากสินค้าของบริษัทแล้วอาจมีการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในราคาถูก ซึ่งลูกจ้างอาจใช้สิทธิซื้อสินค้า เชื้อแล้ว ผ่อนชำระเงินภายในสิ้นเดือนหรือระยะเวลาตามที่นายจ้างกำหนดตามความเหมาะสม

^{๖๘}พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๓.

^{๖๙}กฎกระทรวงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ข้อ ๒.

๕) สิทธิในการเบิกเงินเดือนล่วงหน้า ลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ หนึ่งปีขึ้นไปที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนหรือเดือดร้อนมีสิทธิเบิกเงินเดือนล่วงหน้า โดยสามารถผ่อนชำระคืนนายจ้างให้หมดภายใน ๔-๖ เดือน หากจะใช้สิทธิเบิกเงินเดือนล่วงหน้าอีกมีเงื่อนไขว่าต้องชำระหนี้เก่าให้ครบถ้วนเสียก่อน

๖) การจ่ายเงินเดือน ลูกจ้างมีความจำเป็น ความเดือดร้อนที่แตกต่างกันเนื่องจากความเป็นอยู่และจำนวนบุคคลที่ลูกจ้างต้องอุปการะเลี้ยงดูแตกต่างกัน การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเป็นสองระยะคือ กลางเดือนครึ่งหนึ่งและสิ้นเดือนอีกครั้งหนึ่งหรือกรณีที่วันจ่ายเงินใดตรงกับวันหยุดจะจ่ายเร็วขึ้น ลูกจ้างก็จะได้รับความสะดวกในเรื่องเงินมากขึ้นหรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงหรือตามผลของงานจะจ่ายให้ใน پایانวันศุกร์

๗) ทุนการศึกษา-ดูงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีการพัฒนาตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและประสบการณ์การทำงาน โดยคัดเลือกลูกจ้างให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี-โทหรือเอก ตลอดจนการดูงานทั้งในและต่างประเทศตามหลักเกณฑ์วิธีที่นายจ้างกำหนด

๘) การประกันอุบัติเหตุ นายจ้างเอาประกันอุบัติเหตุให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ เพื่อคุ้มครองอุบัติเหตุที่เกิดแก่ลูกจ้างทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน โดยลูกจ้างเป็นผู้รับประโยชน์ตามกรมธรรม์ประกันภัย

๒.๓.๕ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ยจ่ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตบำเหน็จบำนาญ เงินสะสม รถประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างและลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วย ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างมี ดังนี้

๑) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด หรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่าหรือคิดเพียงเล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนาน ๆ ไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดีพอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่าง ๆ ทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่ดี เป็นต้น

๒) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชนนายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสีย

งาน รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย เรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายแต่ผลที่สุทธประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างนั่นเอง

๓) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน ในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง การกำหนดอัตราค่าจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้างมักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

๔) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง^{๗๐}

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมควรต้องเน้นที่ประโยชน์ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อธำรงรักษาจิตใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการแรงงานจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับนายจ้างด้วยนายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

การย้ายถิ่นหมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรที่ข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่นเพื่อดำรงชีวิต หรือเพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าประเทศของตน การย้ายถิ่นได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาณาเขตระดับย่อยอาจจะเป็นตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค

๒) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว

แต่สำหรับแรงงาน การย้ายถิ่นเป็นการย้ายถิ่นเพื่อไปแสวงหางานทำที่คิดว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับจากประเทศของตน เช่น แรงงานที่มาจากประเทศ พม่า ลาว และกัมพูชา เป็นต้น

^{๗๐} แนน้อย อินทราสุขพร, “การศึกษาบทบาทของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๒).

๒.๔.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้เกิดกระบวนทัศน์สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ได้แก่^{๗๑}

๑) ทศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางเศรษฐกิจ (The neoclassical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทางภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ ๑๙ เช่น Raven stein ซึ่งยังคงใช้ โดยนักภูมิศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน ความขาดแคลน ที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำ ค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับ นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่อย่างเช่น Borjas มองว่าผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกที่จะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

๒) แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The historical-structuralist approach) แนวคิดนี้ เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริง ความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิมประกอบกับนโยบายการเข้าประเทศของประเทศผู้รับจะเป็นข้อจำกัดประการสำคัญต่อทางเลือกของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่าง ๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาที่ไม่ได้ทัดเทียมกันตลอดช่วงกาลนานและการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีก

แนวคิดทั้ง ๒ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่า แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียวไม่พอที่จะนำไปวิพากษ์วิเคราะห์วิจารณ์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล โดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องของคนซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคนและกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้องน้อยเพื่อสนองตอบต่อข้อวิจารณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว แนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกันในแนวคิดของ แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น จึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียด

^{๗๑}ชนิกา ฤกษ์อินทรีย์, “แรงงานต่างด้าวอาเซียนก่อสร้างสัญชาติพม่า”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต, (คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙), หน้า ๖-๗. แหล่งที่มา http://library.cmu.ac.th/faculty/econ//Exer751409/2549/Exer2549_22 ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗.

ของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้ว่าแนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ เพราะได้เน้นปัจจัยประวัติศาสตร์และปัจจัยทางสถาบัน

๓) แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (Migration systems approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการมีกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจประกอบด้วยประเทศเพียง ๒ ประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้ที่จะพยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่น ๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่นเพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือเอเชียตะวันออกเฉียงกลาง อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสหภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วยกัน เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามาหรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นวางกรอบแนวความคิดทุกมิติโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคนและกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุนสินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวในเชิงของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางการค้าหรือวัฒนธรรม ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเองซึ่งสามารถทำให้เข้าปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

๒.๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวดึงดูดเข้ามาทำงานในประเทศไทยกันเป็นจำนวนมากนั้น มีหลายสาเหตุด้วยกัน สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีดังนี้^{๗๒}

๒.๔.๒.๑ ปัจจัยภายในประเทศไทย

๑) ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ ทางด้านวัตถุของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมาก การก่อสร้างสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกให้แก่คนไทยมีมากขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาอยู่และใช้สาธารณูปโภคเหล่านั้น

๒) ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากค่าแรงในประเทศเพื่อนบ้านของไทยต่ำมาก ค่าจ้างแรงงานที่สูงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

๓) ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตบางประเภทของไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น การผลิตเพื่อการส่งออก การประมง การก่อสร้าง และกิจการโรงสีข้าว เป็นต้น แต่แรงงานไทยที่จะไปทำงานมีน้อย ดังนั้นจึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวแทนเพราะขาดแคลนแรงงานไทยในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมง โรงสี เป็นต้น

^{๗๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐-๑๒.

๔) อิทธิพลของสื่อมวลชนทางโทรทัศน์และวิทยุทำให้ชาวต่างชาติต้องการเดินทางมาในประเทศไทย เนื่องจากการส่งกระจายเครือข่ายวิทยุ โทรทัศน์ของประเทศไทยครอบคลุมไปถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยและอยากมาเห็นจริง

๕) มาตรการสกัดกั้นและควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของภาครัฐโดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจตะเวนชายแดนที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและตำรวจภูธรที่ทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจับกุมผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้น ยังทำให้ยากต่อการดูแลผู้ที่รอการส่งกลับทำให้รัฐเสี่ยงประมาณจำนวนมากจึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อรอการส่งกลับเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อน ขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรงมีการทุจริตคอร์รัปชันทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างด้าวไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทย บวกกับเจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน เจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจมีไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวบริเวณชายแดนมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถลักลอบเข้าประเทศไทยได้ง่าย

๖) ขาดรั้วป้องกันชายแดนเนื่องจากพรมแดนของไทยที่เป็นผืนดินที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้านมีระยะทางยาวมากทำให้ไม่มีการสร้างรั้วป้องกันได้ทั้งหมด ประกอบกับพรมแดนบางส่วนเป็นเทือกเขาป่าทึบ เป็นแม่น้ำและลำธารสายเล็กๆทำให้ยากต่อการลักลอบเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

๒.๔.๒.๒ ปัจจัยภายนอกประเทศ

ระบบการเมืองการปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว และเขมร หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบสังคมนิยมปกครองโดยรัฐบาล ทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจจำกัดสิทธิทำให้มีการขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น ในพม่าก็ได้มีการแบ่งเป็น ๓ ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายรัฐบาลทหาร (SLORC) ฝ่ายองชานซุจีและชนกลุ่มน้อยอันได้แก่ กะเหรี่ยง ชะวีนไทยใหญ่ มอญ ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบและปราบปรามกันอยู่เนืองๆเกิดความไม่สงบประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

๒.๔.๒.๓ ภาวะเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน

จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉานและรัฐกะเหรี่ยงพม่าและความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้านทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไปสร้างถนนและทางรถไฟรวมทั้งไปเป็นทหารเพื่อปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะชนกลุ่มน้อยทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่างๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความ

เจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรจึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้อค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

๒.๕ หน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

การทำงานในสถานประกอบการมีความจำเป็นในการที่จะต้องมีการคุ้มครองให้กับลูกจ้างนั้น มีมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งแต่เดิมนั้นแนวความคิดทางเศรษฐกิจของ Adam Smith ในเรื่องเสรีนิยมนั้นมีอิทธิพลอยู่ ทำให้ผู้ประกอบการซึ่งหมายถึง นายจ้าง มีการกำหนดค่าแรงงาน (ค่าจ้าง) เป็นไปตามอำเภอใจมีอิสระเต็มที่ในการทำสัญญาจ้างแรงงานและเมื่อเกิดการพัฒนาทางอุตสาหกรรมขึ้น ซึ่งมีการจ้างคนงานหรือลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ความต้องการผลผลิตอย่างรวดเร็วและเป็นจำนวนมากที่จะนำออกขายเพื่อสร้างกำไร ซึ่งผู้ประกอบการนั้น ต้องการกำไรสูงสุด (Maximize Profit) จึงจะต้องมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำสุด (Minimize Cost) ซึ่งในทางหนึ่ง คือ เสียค่าจ้างให้น้อยที่สุด ให้ต้นทุนด้านบุคลากร (Personal Cost) มีไม่มากนักซึ่งเกิดความไม่เป็นธรรมในทางสังคม คือ นายจ้างมักจะไม่สนใจความเป็นอยู่ของลูกจ้าง สนใจแต่ผลผลิต จึงเร่งการทำงานของลูกจ้าง มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและมีความเสี่ยงของลูกจ้างในการทำงาน ซึ่งงานบางประเภทอาจมีอันตรายแฝงอยู่ โดยให้อัตราค่าตอบแทนในการทำงานต่ำและจากปัญหาด้านประชากรทำให้มีผู้ใช้แรงงานอยู่จำนวนมากและทวีขึ้นเรื่อย ๆ แต่อัตราการเจริญของตลาดแรงงานนั้นมีอยู่น้อย ทำให้คนล้นงานและไม่มีงานทำเป็นอันมาก ฝ่ายนายจ้างจึงมีโอกาสเลือกในการที่จะจ้างงานอย่างไรก็ได้ภายใต้ข้อสัญญาที่นายจ้างกำหนดและฝ่ายลูกจ้างนั้นจำต้องยอมรับต่อสัญญาเหล่านั้นโดยไม่มีหนทางเลือกมากนัก เพราะหากไม่ยอมรับก็จะไม่มีงานทำ ไม่มีเงินมาเลี้ยงชีพและรับภาระของครอบครัวที่รับผิดชอบอยู่ได้ตลอดไปจนถึงการเลิกสัญญาตามใจของฝ่ายนายจ้างด้วย ซึ่งสามารถเลือกลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนได้เสมอและจากความพยายามของนักวิชาการซึ่งเห็นว่าสภาพการทำงานของลูกจ้างไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงได้ริเริ่มและพยายามผลักดันให้มีการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานด้วยการออกกฎหมาย ในระยะแรกจึง “เป็นเรื่องของนักวิชาการ”^{๗๓} ประกอบนโยบายของรัฐที่คำนึงถึงสังคมและสนใจความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างมากขึ้น โดยมีแนวทางของ “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ” (ILO) ซึ่งมีการตราอนุสัญญา (Conventions) และข้อแนะ (Recommendations) ที่ออกมาเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหลายฉบับ ประกอบกับสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. “มีบทบัญญัติไม่เพียงพอ”^{๗๔} ในการคุ้มครองลูกจ้างจึงมีกฎหมายพยายามที่จะคุ้มครองแรงงานขึ้น

จากการที่อำนาจการต่อรองของลูกจ้างนั้นมีอยู่ต่ำมาก การที่จะให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีชีวิตอย่างดีขึ้นในสังคมโดยไม่ถูกคู่สัญญาฝ่ายนายจ้างซึ่งมีอำนาจการต่อรองสูงได้เปรียบอยู่อย่างมากในการทำสัญญาจ้างแรงงาน อันอาจทำให้เกิดความไม่สงบสุขและไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม จึงมีการ

^{๗๓}นิคม จันทรวีฑูร, แรงงานและกฎหมาย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัดยูไนเต็๊ดโปรดักชั่น, ๒๕๒๒), หน้า ๙๐.

^{๗๔}ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐), หน้า ๙๐.

ตรากฎหมายขึ้นเพื่อการคุ้มครองแรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อความยุติธรรม เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และจะทำให้ทราบข้อปฏิบัติและหน้าที่ของบุคคลทั้งสอง คือนายจ้างและลูกจ้างได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๒.๕.๑ หน้าที่ทั่วไปของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

๒.๕.๑.๑ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาที่บุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง” จากบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง สินจ้างที่จ่ายตอบแทนให้แก่กัน อาจเป็นเงินตราหรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ แต่หากกิจการของนายจ้างอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ค่าจ้างที่จ่ายให้กันจะต้องเป็นเงินเท่านั้น^{๗๕}

นายจ้างไม่มีระเบียบข้อบังคับว่า นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างขอลาออกโดยแจ้งล่วงหน้าตามระเบียบแล้ว นายจ้างไม่อนุญาติให้ลูกจ้างลาออก แต่กลับสั่งพักงานลูกจ้าง ลูกจ้างจึงยังไม่พ้นจากการเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างอยู่ ไม่มีอิสระในการจัดสรรเกี่ยวกับอนาคตของตนได้ ตราบเท่าที่ลูกจ้างยังอยู่ในฐานะลูกจ้างในระหว่างที่มีคำสั่งพักงานไม่ว่านายจ้างได้จ่ายงานให้โจทย์ทำหรือไม่ นายจ้างยังมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง^{๗๖}

๒.๕.๑.๒ นายจ้างมีสิทธิมอบงานให้ลูกจ้างทำ

นายจ้างมีอำนาจมอบงานให้ลูกจ้างทำ ลูกจ้างต้องทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ปัญหาว่าการมอบงานเป็นสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้าง มีคำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๕๐/๒๕๒๕ เคยวินิจฉัยว่าเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะไม่มอบงานให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

คดีดังกล่าวเป็นเรื่องลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมฝ่ายคุณภาพต่อมา นายจ้างย้ายให้มาทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายโครงการคุณภาพ หลังจากนั้นนายจ้างสั่งมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างแต่ยังคงจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานกลาง อ้างว่าการที่นายจ้างไม่มอบงานให้ทำเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย เสียขวัญในการทำงาน ไม่มีผลงาน อาจไม่ได้รับพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนประจำปี ได้รับความอับอายจากเพื่อนร่วมงาน หากทนไม่ไหวอาจต้องลาออกจากงานไปเอง ขอให้ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างมอบงานตามหน้าที่ที่ปกติให้แก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีคำสั่งไม่รับฟ้อง ลูกจ้างอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ดี กฎหมายอื่นก็ดี ห้ามมิทบัญญัติกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องมอบงานให้แก่ลูกจ้างทำไม่และคดีนี้ไม่ปรากฏว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่เช่นนั้น การที่นายจ้างจะมอบงานในหน้าที่ให้แก่ลูกจ้างหรือไม่เป็นสิทธิของนายจ้าง เพียงแต่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดเวลาที่จ้างกัน

^{๗๕}พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕.

^{๗๖}คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๗๒๔/๒๕๔๑.

เท่านั้น ส่วนการที่ลูกจ้างไม่มีผลงานเพราะนายจ้างไม่มอบหมายงานให้ทำ จะเป็นเหตุโดยชอบที่นายจ้างจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ย่อมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นอีกชั้นหนึ่ง จะถือว่าเป็นผลโดยตรงจากการที่นายจ้างไม่มอบงานให้ทำไม่ได้ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับฟ้องชอบแล้ว

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว เป็นการวางหลักว่า การมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำเป็นสิทธิไม่ใช่หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างจะมอบงานให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากยังคงจ่ายค่าจ้าง

มีข้อควรพิจารณาว่าตามหลักกฎหมายของอังกฤษ โดยทั่วไปนายจ้างไม่มีหน้าที่จัดหางานให้ลูกจ้างทำ^{๗๗} เช่นเดียวกับแนวคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้น แต่ก็มีกรณีเฉพาะหลายกรณีที่นายจ้างไม่จัดหางานให้ลูกจ้างทำและถือได้ว่านายจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา เช่น

- การไม่จัดหางานให้ทำนั้น มีผลต่อชื่อเสียงของลูกจ้าง ตัวอย่าง เช่น ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นดารา นักแสดง การไม่จัดหางานที่เหมาะสมให้ ทำให้ชื่อเสียงของลูกจ้างเสื่อมถอยลง^{๗๘}
- มีผลกระทบอย่างสำคัญต่อรายได้ของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างมีรายได้หลักจากค่าเหนื่อยหรือรายได้คำนวณตามผลงานเป็นหน่วย การไม่จัดหางานให้ ทำให้ลูกจ้างต้องขาดที่สำคัญ^{๗๙} หรือ
- ลูกจ้างที่ต้องการฝึกฝนเพื่อรักษาและพัฒนาทักษะฝีมือ เช่น ลูกจ้างเป็นนักดนตรี นักร้อง นักแสดง^{๘๐}

ในกรณีต่าง ๆ เหล่านี้ นายจ้างมีหน้าที่โดยปริยาย (Implied duties) ที่จะต้องจัดหางานตามจำนวนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างของตน ตามกฎหมายของเยอรมัน ประมวลกฎหมายแพ่งของเยอรมันมาตรา ๖๑๑ ไม่ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้างทำไว้โดยชัดเจน ความคิดเห็นในตอนแรกจึงเป็นว่าตราบใดที่นายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้ว ไม่ว่าจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ ความคิดเช่นนี้ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปโดยเห็นกันว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์พื้นฐานในรัฐธรรมนูญของเยอรมันในเรื่องเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ (Human dignity) ดังนั้น ต่อมาศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (The Federal Labour Court) จึงได้ถือว่าหน้าที่ในการมอบงานให้ลูกจ้างทำเป็นหน้าที่ของนายจ้าง นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างอาจได้รับยกเว้นในหน้าที่นี้เฉพาะกรณีที่ถูกระบุไว้เป็นการเฉพาะเท่านั้น เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าทำผิดอย่างร้ายแรงและถูกพักงานระหว่างสอบสวนความผิด^{๘๑}

อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่าทำได้ แต่การใช้สิทธิของนายจ้างจะต้องทำโดยสุจริตตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕ ด้วย ดังนั้น การใช้สิทธิไม่มอบงานเพื่อ

^{๗๗}Collier V Sunday Referee Publishing Co Ltd (1940) All ER 306.

^{๗๘}Herbert Clayton & Jack Waller Ltd v Oliver (1930) AC 209.

^{๗๙}Turner V Goldsmith (1891) 1 QB 544, Devonald v Rosser & Sons (1906) 2 KB 728 และ Baumann v Hulton Press Ltd (1952).

^{๘๐}Langston V Chrysler United Kingdom (1974) All ER 980.

^{๘๑}Manfred. Weiss. & Marlene. Schmidt. **Labour Law and Industrial Relation in Germany**. 3rd Hague : Kluwer Law International 2000. p. 80.

กลั่นแกล้งลูกจ้างก็ดี หรือเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้และลาออกจากงานไปก็ดี ย่อมถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิที่ไม่ชอบ

๒.๕.๑.๓ นายจ้างจะโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่นจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

เมื่อเป็นนายจ้างลูกจ้างกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิความเป็นนายจ้างให้แก่บุคคลอื่นไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างยินยอม ทั้งนี้เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ ซึ่งบัญญัติว่า “นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย หากคู่สัญญาทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น เช่น ไม่ไปรายงานตัวต่อมานายจ้างใหม่ ไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือละทิ้งหน้าที่ เช่น

เดิมลูกจ้างทำงานอยู่กับบริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเดียวกันกับบริษัทนายจ้าง ต่อมานายจ้างรับโอนลูกจ้างมาทำงานกับนายจ้างโดยลูกจ้างยินยอม ลูกจ้างย่อมขาดจากการเป็นลูกจ้างของบริษัท อ. และเป็นลูกจ้างของนายจ้างโดยเด็ดขาดนับแต่บัดนั้น การที่นายจ้างโอนลูกจ้างกลับไปยังบริษัท อ. อีก จึงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน เพราะบริษัท อ. เป็นบุคคลภายนอกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ หากลูกจ้างไม่ยินยอมแล้ว นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งย้ายหรือโอนลูกจ้างไปทำงานที่บริษัทอื่น เมื่อนายจ้างมีคำสั่งดังกล่าว ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ที่จะต้องไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อรับหน้าที่ใหม่ นายจ้างจะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ได้^{๔๒}

ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่นและนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างนั้นทำงานกับตนต่อไป รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้าง ย่อมถือว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิเรียกเงินและสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการเลิกจ้างจากนายจ้างได้ เช่น

คดีเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างทั้งหกคนทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท ส. จำกัด ต่อมาบริษัท ส. จำกัดหยุดกิจการและโอนย้ายลูกจ้างทั้งหกไปทำงานกับบริษัท บ. จำกัด แต่ลูกจ้างไม่ยินยอมด้วย โดยไม่ได้ไปรายงานตัวต่อฝ่ายบุคคลหรือบุคคลที่กำหนดไว้ จึงถือได้ว่าบริษัท ส. จำกัดหยุดกิจการ เป็นการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหกแล้ว^{๔๓}

การโอนสิทธิความเป็นนายจ้างหรือเปลี่ยนตัวนายจ้างในที่นี้จะต้องเป็นเรื่องโอนความเป็นนายจ้างจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างเดิมและลูกจ้างสิ้นสุดลง และลูกจ้างไปมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ ดังนั้น การที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้แก่บุคคลอื่นชั่วคราว ไม่ได้ตัดโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้าง เช่น

ลูกจ้างสมัครเข้าทำงานกับบริษัท ฟ. ต่อมาบริษัทดังกล่าวตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน สัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างและบริษัท ฟ. เกิดขึ้นแล้ว ต่อมาบริษัท ฟ. ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บริษัท

^{๔๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๔๓/๒๕๒๖.

^{๔๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๖๖-๑๗๗๑/๒๕๔๔.

จำเลย จะถือว่าบริษัทจำเลยเป็นนายจ้างไม่ได้^{๘๔} เหตุผลก็เพราะเป็นเพียงให้ไปทำงานเท่านั้น ไม่ได้โอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลย

หากลูกจ้างตกลงโอนไปทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ สิทธิของลูกจ้างจะมีต่อนายจ้างใหม่อย่างไร ย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้างใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปนายจ้างใหม่มักจะรับโอนลูกจ้างเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม รวมไปถึงตกลงนับอายุงานต่อเนื่องให้ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรทำความเข้าใจให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลัง หากไม่ได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นนายจ้างใหม่ต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่^{๘๕}

กรณีโอนลูกจ้าง หากไม่ตกลงไว้ต้องนับอายุงานต่อเนื่อง

เดิมลูกจ้างทั้งสองเป็นลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์ ต่อมาถูกโอนมาทำงานให้แก่การเคหะแห่งชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๑๖ ข้อ ๕ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าเมื่อไม่ได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น การนับอายุงานต้องนับต่อเนื่องกันไป^{๘๖}

๒.๕.๑.๔ กิจการที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิหน้าที่

ในกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง นายจ้างใหม่จะต้องรับโอนสิทธิและหน้าที่ที่ลูกจ้างเคยมีต่อนายจ้างเดิม โดยลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่กับนายจ้างเดิมอย่างไรนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๓ ที่บัญญัติว่า “ในกิจการใดที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง เนื่องจากการโอน รัับมรดกหรือประการอื่นใด หรือกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลและมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิมเช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นนั้นต่อไปและให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

ตัวอย่างนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา เช่น นายแดงประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างมีลูกจ้าง ๕๐๐ คน ต่อมานายแดงยกกิจการทั้งหมดของตนให้นายดำบุตรชาย การโอนกิจการดังกล่าวถือเป็นกรณีที่กิจการมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง กล่าวคือ เปลี่ยนจากนายแดงนายจ้างเดิมเป็นนายดำนายจ้างใหม่ ผลทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นว่า ลูกจ้างทั้ง ๕๐๐ คนมีสิทธิหน้าที่ต่อนายแดงนายจ้างเดิมอย่างไร นายดำนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ หากระหว่างนายแดงเป็นนายจ้างเคยตกลงจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเดือนละ ๔๐๐ บาท เมื่อนายดำได้รับโอนกิจการมาแล้วก็ต้องจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างเดือนละ ๔๐๐ บาทด้วย นายดำจะยกเลิกค่าครองชีพโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

ตัวอย่างกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทข้าวไทย จำกัด มีนายเขียวและนายฟ้าเป็นกรรมการผู้มีอำนาจทำแทน นายเขียวและนายฟ้าถือเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๕ ต่อมาบริษัทข้าวไทย จำกัด มีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น รวมทั้งกรรม

^{๘๔}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๙๒๒/๒๕๒๓.

^{๘๕}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๘๕/๒๕๒๗.

^{๘๖}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๘๗-๕๘๘/๒๕๓๐.

การผู้มีอำนาจของบริษัทได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นนายชมพูและนายน้ำเงิน การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ในบริษัทข้าวไทย จำกัด เช่นนี้ไม่มีผลทำให้สิทธิของลูกจ้างบริษัทข้าวไทย จำกัด ต้องเสียไป เพราะ ลูกจ้างมีสิทธิหน้าที่อย่างไรนายชมพูและนายน้ำเงินนายจ้างใหม่ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่

คดีเรื่องหนึ่ง เดิมโจทก์ทำงานเป็นลูกจ้างบริษัท น. ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและสภาพการจ้าง โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยสูงสุดของค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘ เดือน ต่อมา จำเลยซื้อกิจการจากบริษัท น. และจ้างโจทก์ทำงานกับจำเลยต่อ โดยไม่ได้มีข้อตกลง ยกเว้นสิทธิในการได้รับค่าชดเชยสูงสุดของโจทก์ แสดงว่าจำเลยยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง โจทก์กับบริษัทเดิมในเรื่องค่าชดเชยกรณีมีการเลิกจ้าง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยสูงสุด ๑๘ เดือน ของอัตราค่าจ้างสุดท้ายจากจำเลย^{๔๗}

๒.๕.๑.๕ นายจ้างต้องออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๖ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่ง นายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเดินทางให้ไว้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงและ มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้อง เป็นดังต่อไปนี้

- ๑) สัญญามีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ
- ๒) ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร”

ดังนั้น หากนายจ้างว่าจ้างลูกจ้างโดยเอามาจากต่างถิ่นและออกค่าเดินทางขามาให้ เมื่อ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงไม่ใช่เกิดจากความผิดหรือการกระทำของลูกจ้างและลูกจ้างเดินทางกลับถิ่นที่ได้ จ้างมาภายในเวลาอันสมควร นายจ้างมีหน้าที่ออกค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง เว้นแต่ในสัญญาจะ ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น

๒.๕.๑.๖ นายจ้างต้องออกหนังสือสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุด

เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ไม่ว่าโดยนายจ้างเลิกจ้างหรือลูกจ้างลาออก ลูกจ้างมีสิทธิขอ ใบสำคัญแสดงการทำงานจากนายจ้างได้ใบสำคัญแสดงการทำงาน มีข้อความแสดงว่าลูกจ้างทำงาน ให้แก่นายจ้างนานเท่าใดและงานที่ทำเป็นงานอะไร ในใบสำคัญแสดงการทำงานไม่จำเป็นต้องมีข้อความยกย่องชมเชยหรือตำหนิลูกจ้าง ทั้งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ ซึ่งบัญญัติว่า “เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างชอบที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

เคยมีคดีเรื่องหนึ่ง ศาลแรงงานกลางพิพากษาตามยอมให้นายจ้างออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ต่อมานายจ้างออกหนังสือรับรองการทำงานมีข้อความระบุ ตำแหน่งงานที่ลูกจ้างถูกปรับลดและรูปแบบการเลิกจ้างว่าลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างโดยคำพิพากษาคตามยอมของศาลแรงงานกลางลงไปหนังสือดังกล่าวด้วย ลูกจ้างจึงยื่นคำร้องว่าหนังสือรับรองการทำงาน

^{๔๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๓๙๕/๒๕๕๒.

งานไม่ถูกต้องด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างออกไปสำคัญการทำงานโดยมีข้อความรับรองตำแหน่งงานที่ลูกจ้างทำกับนายจ้างทุกตำแหน่งเพื่อแสดงว่างานที่ทำนั้นเป็นอย่างไร รวมเป็นเวลานานเท่าใด ส่วนเรื่องเลิกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใดและสาเหตุใด ไม่ใช่ข้อความจำเป็นที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องรับรองหรือกล่าวถึง นายจ้างอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ บัญญัติเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง โดยให้สิทธิลูกจ้างที่จะให้นายจ้างออกไปสำคัญการทำงานมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนดได้ ไม่ได้สิทธินายจ้างจะออกไปสำคัญการทำงานด้วยข้อความใด ๆ ตามความประสงค์ของนายจ้างให้ผิดไปจากที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีสิทธิระบุดข้อความลงในใบสำคัญการทำงานว่า ได้เลิกจ้างลูกจ้างเมื่อใด ด้วยวิธีใดและสาเหตุใด คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของนายจ้างฟังไม่ขึ้น^{๘๘}

คดีอีกเรื่องหนึ่ง ลูกจ้างยื่นใบลาออกล่วงหน้าโดยให้สัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๐ หลังจากนั้นลูกจ้างไปทำงานที่อื่น ต่อมานายจ้างออกคำสั่งลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๐ สั่งพักงานลูกจ้างเพื่อรอผลการสอบสวนความผิดโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๐ ลูกจ้างขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานเพื่อนำไปแสดงต่อนายจ้างใหม่เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๔๐ แต่นายจ้างปฏิเสธและออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๐ ดังนี้ เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานและนายจ้างมีหน้าที่ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๕๘๕ ที่จะต้องออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างสัญญาจ้างสิ้นสุดลงแล้วเมื่อครบกำหนดตามใบลาออก ทั้งนี้เพราะสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างได้แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้อีกฝ่ายตกลงยินยอมหรืออนุมัติแต่อย่างใด การที่นายจ้างออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างล่าช้าต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหาย^{๘๙}

มีข้อสังเกตว่าตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา ๖๓๐ กำหนดหน้าที่ในทำนองเดียวกันกับกฎหมายของไทย แต่ใบผ่านงาน (Reference) อาจแบ่งออกได้ ๒ ประเภท ได้แก่ ใบผ่านงานที่เรียกว่า Non-qualified reference กับ Qualified reference ใบผ่านงานแบบแรกเพียงแต่มีข้อความแสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าใดและทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดเท่านั้น ส่วนประเภทหลังจะมีข้อความแสดงถึงผลการทำงานของลูกจ้างและความประพฤติของลูกจ้างในระหว่างที่ทำงานให้นายจ้างเอาไว้ด้วย การจะออกไปผ่านงานประเภทใดขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกจ้างเป็นสำคัญ หากลูกจ้างเห็นว่าข้อความในใบผ่านงานไม่ถูกต้องกับความจริงอาจนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้^{๙๐}

^{๘๘}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๐๒/๒๕๔๓.

^{๘๙}คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๒๐/๒๕๔๕.

^{๙๐}Manfred Weiss. & Marlene. Schmidt. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Ibid. P. 81.

๒.๕.๒ หน้าที่ทั่วไปของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย

๒.๕.๒.๑ ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามที่นายจ้างต้องการได้ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่านายจ้างจะมีอำนาจออกคำสั่งได้ทุกเรื่อง คำสั่งที่นายจ้างสั่งแล้วลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่ คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเท่านั้น

คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างจะต้องประกอบด้วย

๑) เป็นคำสั่งที่ออกโดยผู้มีอำนาจ ผู้มีอำนาจออกคำสั่งได้แก่นายจ้าง หากบุคคลที่ไม่มีฐานะเป็นนายจ้างหรือไม่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างให้ออกคำสั่ง คำสั่งนั้นจะเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ตัวอย่าง เช่น พี่สาวกรรมการบริษัทออกคำสั่งให้ลูกจ้างซ่อมมอเตอร์ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีอำนาจทำการแทนนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตามคำสั่ง จึงไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๙๑} ผู้จัดการโรงงานที่ไม่ใช่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้ทำการแทน ไม่อยู่ในฐานะเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่มีอำนาจออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างของนิติบุคคลนั้น^{๙๒} นายจ้างเป็นนิติบุคคลการเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจกระทำการแทนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำการแทน ไม่ปรากฏว่า ด. ผู้จัดการดูแลซ่อมรถยนต์สาขาของบริษัทนายจ้างได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน จึงไม่อยู่ในฐานะนายจ้าง ไม่มีอำนาจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้^{๙๓} จากตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นนี้ พี่สาวกรรมการบริษัท ผู้จัดการโรงงานและผู้จัดการดูแลซ่อมรถยนต์ ไม่ได้มีฐานะเป็นนายจ้าง จึงไม่มีอำนาจออกคำสั่ง

๒) เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างมีอำนาจออกคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่เท่านั้น หากมีคำสั่งนอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ เช่น เรื่องกิจธุระส่วนตัวในลักษณะการใช้สอยไหว่วาน เป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ตัวอย่างที่ถือว่าสั่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เช่น นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับว่า เมื่อเลิกใช้รถแล้วจะต้องนำรถมาเก็บไว้ที่บริษัท ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามและนำรถไปใช้ส่วนตัว โดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง และชนรถของผู้อื่นเสียหายและมีผู้บาดเจ็บ ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง^{๙๔} จะเห็นได้ว่าลูกจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ทำหน้าที่เป็นพนักงาน การที่นายจ้างออกระเบียบข้อบังคับ ห้ามนำรถของนายจ้างไปใช้ส่วนตัว เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้างนายจ้างสั่งได้ ถือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

^{๙๑} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๙/๒๕๓๑.

^{๙๒} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๒๑/๒๕๒๕.

^{๙๓} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๒๓/๒๕๒๔.

^{๙๔} คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๑๘/๒๕๒๗.

๒.๕.๒.๒ ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรค ๒ และ ๓ บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะทำให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้”

คุณสมบัติของลูกจ้างถือเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจะตกลงรับบุคคลใดเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ย่อมจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความประพฤติของบุคคลนั้นเสียก่อนว่าจะสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ได้หรือไม่ ดังนั้น เมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้างด้วยตนเอง จะให้บุคคลอื่นมาทำงานแทนตนไม่ได้ เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม หากฝ่าฝืนนายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้

๒.๕.๒.๓ ลูกจ้างต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้

หากลูกจ้างแสดงก่อนเข้าทำงานไม่ว่าโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ เมื่อเข้าทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว จะต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้ มิฉะนั้นนายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๘ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างแสดงออกชัดแจ้งที่จะเลิกสัญญาเสียได้” เช่น นายจ้างรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเป็นล่ามแปลภาษาญี่ปุ่น ลูกจ้างอ้างว่าตนมีความสามารถในการอ่าน ฟัง พูด เขียนภาษาญี่ปุ่นได้เป็นอย่างดี เมื่อนายจ้างตกลงรับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งล่ามแปล เพราะขาดความรู้ภาษาญี่ปุ่นดีพอ เช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างได้

๒.๕.๒.๔ ลูกจ้างต้องไม่ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้าง....ละทิ้งหน้าที่การงานไปเสียก็ดี....ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้” จากบทบัญญัตินี้แสดงให้เห็นว่า ในเวลาทำงานลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ นายจ้าง จะละทิ้งหน้าที่ของตนไม่ได้

ละทิ้งหน้าที่หรือไม่

คำว่า “ละทิ้งหน้าที่” หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ตัวอย่าง เช่น นายจ้างมีวันเวลาทำงาน ระหว่างวันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หากลูกจ้างไม่ไปทำงานในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้าไม่ไปทำงานในวันอาทิตย์ ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่ เพราะลูกจ้างไม่มีหน้าที่ทำงานในวันอาทิตย์ อย่างไรก็ตามหากวันอาทิตย์ดังกล่าวนายจ้างขอให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดและลูกจ้างตกลงยินยอม ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องมาทำงานในวันอาทิตย์นั้น หากไม่มาทำงานถือว่าละทิ้งหน้าที่ได้

ลูกจ้างตกลงมาทำงานในวันหยุดแล้วไม่มา ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ลูกจ้างลงชื่อเสนอตัวเข้าทำงานในวันหยุดตามประเพณี ต้องมีหน้าที่ตามคำสั่งของพนักงานจ้างงาน จะปฏิเสธอ้างว่าเป็นวันหยุดตามประเพณีไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ แม้ลูกจ้างจะท้องเสียก็มีไข้โรคปัจจุบันร้ายแรงจนถึงกับจะรายงานต่อนายจ้างว่าทำไม่ได้ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ขัดคำสั่ง

หลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา^{๙๕} ลูกจ้างตกลงไปทำงานให้แก่นายจ้างในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว การที่ลูกจ้างยินยอมไปทำงานย่อมมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ^{๙๖}

๒.๕.๒.๕ การละทิ้งหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้หลายกรณี เช่น

ลูกจ้างขาดงานในวันทำงานหรือไม่ทำงานในเวลางาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ในวันและเวลาปกติ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง หากไม่ไปทำงาน ย่อมถือว่าละทิ้งหน้าที่ ตัวอย่าง เช่น ลูกจ้างไม่มาทำงานระหว่างวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๒๗ ถึง ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๗ รวม ๔ วัน เป็นการละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร การที่นายจ้างเลิกจ้างถือว่าไม่ได้เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า^{๙๗} ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานในวันที่ ๘ และ ๑๐ พฤศจิกายน ซึ่งเป็นวันทำงาน โดยไม่ได้ลาให้ถูกต้องตามระเบียบ ถือว่าลูกจ้างขาดงานและละทิ้งหน้าที่^{๙๘} ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในระหว่างเวลาทำงานและฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยการดื่มเบียร์ในระหว่างเวลาทำงาน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่และจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า^{๙๙}

ลูกจ้างลาป่วยเท็จ ถือว่าละทิ้งหน้าที่

ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยมาทำงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ ย่อมถือไม่ได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่ในทางตรงข้าม หากลูกจ้างไม่ได้ป่วยแล้วไม่มาทำงานโดยอ้างว่าป่วยอันเป็นเท็จ ต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ตัวอย่าง เช่น ลูกจ้างแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาว่าป่วยแล้วเจ็บหายไป ไม่ได้แจ้งอีกว่าป่วยเป็นอะไร ต่อมาปรากฏว่าหลังว่าลูกจ้างไม่ได้ป่วยจริง ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๐๐} ลูกจ้างหยุดงาน ต่อมายื่นใบลาอันเป็นเท็จ นายจ้างไม่อนุมัติใบลาของลูกจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ การกระทำของลูกจ้างเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ไปเสีย^{๑๐๑}

^{๙๕} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๕๕/๒๕๒๘.

^{๙๖} คำพิพากษาฎีกาที่ ๔๐๗๒/๒๕๓๐.

^{๙๗} คำพิพากษาฎีกาที่ ๗๙๖/๒๕๒๘.

^{๙๘} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๗๗๑/๒๕๓๐.

^{๙๙} คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๗๖/๒๕๓๗.

^{๑๐๐} คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๒๙/๒๕๒๖.

^{๑๐๑} คำพิพากษาฎีกาที่ ๕๙๖๘/๒๕๓๐.

ลูกจ้างลาผิดระเบียบ นายจ้างไม่อนุมัติ แต่ลูกจ้างยังคงหยุดงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่

การลาบางประเภท เช่น ลากิจ และลาหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างอาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการลาไว้ ให้ลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า ๗ วัน จะหยุดงานได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติการลาจากนายจ้างเสียก่อน ฯลฯ หากลูกจ้างลาฝ่าฝืนไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ นายจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธไม่อนุมัติการลาได้ หากลูกจ้างยังคงหยุดงานไป ต้องถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันเวลาดังกล่าว เช่น ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ารายงานเท็จจึงยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปี โดยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งกำหนดว่าลูกจ้างต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งสัปดาห์ ลูกจ้างลาหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วไม่มาทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ ถึง ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร^{๑๐๒} ลูกจ้างยื่นใบลาหยุดพักผ่อนประจำปีและหยุดงานโดยเข้าใจว่าได้รับอนุมัติให้หยุดได้ต่อมาผู้จัดการเซ็นคำสั่งไม่อนุมัติ เมื่อระเบียบข้อบังคับระบุว่า การขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างจะหยุดได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การทำงาน^{๑๐๓} นายจ้างมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า การลากิจของพนักงานให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ผู้ลาจะต้องลาด้วยตนเองและจะหยุดได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว หากหยุดโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร ถือว่าขาดงาน ดังนี้ การที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการหยุดไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๓^{๑๐๔}

กฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นกฎหมายที่จำกัดและยับยั้งสิทธิและอำนาจของนายจ้างและลูกจ้างจากสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเกิดการบังคับบัญชาโดยนายจ้างเป็นผู้สั่งการลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง บางครั้งการจ้างงานของฝ่ายนายจ้างเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ในทางตรงกันข้ามในบางครั้งลูกจ้างก็ละเมิดข้อห้ามของนายจ้าง แต่เมื่อมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้วางแนวการบังคับบัญชาไว้ นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามในขอบเขตของกฎหมายแรงงานและในทางตรงกันข้ามลูกจ้างมีสิทธิที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างและตั้งองค์กรของตนในรูปสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง ซึ่งกฎหมายแรงงานได้วางแนวทางการใช้สิทธิและปฏิบัติตามกฎหมายไว้เช่นกัน

๒.๖ หลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

การจ้างงานโดยเฉพาะในสถานประกอบการ ซึ่งจะต้องมีการจ้างงานลูกจ้าง นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมประสงค์จะได้แรงงานหรือการทำงานของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ลูกจ้างน้อยที่สุด เพื่อลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ นำมาซึ่งผลกำไรที่เกิดขึ้นแก่สถานประกอบการ ส่วนตัวลูกจ้างนั้นก็ย่อมประสงค์ที่จะได้ค่าจ้างหรือค่าผล ตอบ

^{๑๐๒} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๓๘๔/๒๕๒๕.

^{๑๐๓} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๖๙/๒๕๒๗.

^{๑๐๔} คำพิพากษาฎีกาที่ ๑๗๓/๒๕๒๘.

แทนจากนายจ้างให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เช่นเดียวกัน ทำให้เห็นได้ว่าการจ้างงานผลประโยชน์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความขัดแย้งกัน ทำให้ต้องมีการทำความเข้าใจความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือข้อบังคับในการทำงานต่าง ๆ และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อตกลงดังกล่าวอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่าประเทศไทยใช้ระบบการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนของลูกจ้าง เพื่อตกลงกำหนดสิทธิ หน้าที่ในการจ้างงานและการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในรูปแบบของสัญญาร่วมเจรจาต่อรองหรือตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เรียกว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” การที่คู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานต่างฝ่ายต่างประสงค์จะได้ประโยชน์จากฝ่ายตรงข้ามให้มากที่สุด ทำให้เกิดแรงผลักดันในการเข้าร่วมการเจรจาตกลงทำสัญญาในการจ้างงานร่วมกัน ก่อให้เกิดอำนาจในการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย อำนาจในการเจรจาต่อรองที่สำคัญที่สุดของนายจ้าง คือ การที่นายจ้างปิดงาน ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับการไม่ได้ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยถือเอาความเดือดร้อนของลูกจ้างในการไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากการปิดงานของนายจ้างเป็นเครื่องมือให้ลูกจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง ในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างร่วมกัน ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นก็มีการใช้อำนาจเจรจาต่อรองที่สำคัญ คือ การพร้อมใจกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างหรือเรียกว่า การนัดหยุดงาน เป็นการบีบบังคับนายจ้างโดยการทำให้กิจการของนายจ้างหยุดชะงัก ไม่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการต่าง ๆ แก่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของนายจ้างได้

การนัดหยุดงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากกว่าฝ่ายนายจ้าง อำนาจในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างนี้จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความพร้อมเพรียงของลูกจ้างถ้าหากลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการพร้อมใจกันหยุดงาน โอกาสประสบความสำเร็จในการตกลงกับนายจ้างตามข้อเรียกร้องย่อมมีมาก ความอดทนในการไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากเมื่อไม่มีการทำงานให้แก่นายจ้าง ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตอบแทน จำนวนทุนหรือเงินสำรองที่จะนำมาใช้จ่ายในระหว่างนัดหยุดงาน เพราะเหตุในระหว่างนัดหยุดงานลูกจ้างไม่มีรายได้และอาจมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานด้วย ความสำคัญของงานที่ลูกจ้างทำ ว่าต้องใช้ความสามารถ ฝีมือ ความชำนาญในการทำงานเพียงใด หากงานที่ลูกจ้างทำมีความสำคัญต่อกิจการของนายจ้างโดยรวมอย่างมาก โอกาสประสบความสำเร็จก็จะมีมากขึ้น ความต้องการแรงงานของนายจ้าง อัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน ความร่วมมือจากประชาชนที่ให้ความร่วมมือไม่ติดต่อซื้อหรือรับบริการจากกิจการของนายจ้าง ก็อาจเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นการบีบบังคับนายจ้างให้ยินยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างด้วย ปัญหาเหล่านี้ที่เกิดขึ้นกับนายจ้างและลูกจ้าง อาจทำให้ความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างย่ำแย่ลง และส่งผลต่อระบบความสัมพันธ์การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนั่นเอง

จากบทความที่ได้กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งได้เกิดขึ้นและถึงแม้รัฐจะออกบทบัญญัติเป็นตัวบทกฎหมายแรงงานเพื่อลดการอำนาจการเอาเปรียบและเพื่อไม่ให้เป็นการได้เปรียบเสียเปรียบ แม้ตัวบทกฎหมายแรงงานนี้ จะเป็นการบังคับให้การทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครอง

แรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติออกมานี้ ได้บอกหน้าที่และข้อปฏิบัติของบุคคลทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายของนายจ้างและฝ่ายของลูกจ้าง เพื่อควบคุมและลดปัญหาข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงาน การจะทำให้สถานประกอบการเจริญก้าวหน้าได้ เด็ดขาด ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า นั่นคือ นายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง นอกจากหลักปฏิบัติในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีอยู่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทยแล้ว

ในทางหลักธรรมคำสอนพระพุทธศาสนาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น พระองค์ก็ทรงได้ตรัสหลักปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง หลักปฏิบัติหน้าที่และข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักธรรมคำสอนที่อาศัยประโยชน์เกื้อกูลของบุคคลทั้ง ๒ ฝ่ายไว้ด้วยกัน เพื่อลดความบาดหมางและขัดแย้ง หลักธรรมข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือบ่าวคนรับใช้ มีชื่อว่า “สังคาลกสูตร”^{๑๐๕} คือ พระสูตรที่พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้าได้ทรงแสดงแก่สังคาลมาณพ มีเรื่องเล่าในสังคาลกสูตร ว่า

ยามรุ่งอรุณภายนอกกำแพงพระนครราชคฤห์ แสงสุริย์เปล่งประกายอันสดใสเป็นประหนึ่งโคมทองส่องชีวิต ปลุกสรรพสัตว์ที่กำลังหลับใหลให้ตื่นขึ้นมาทำภารกิจของตน เมื่อแสงสุริยาจ่างจรสาดแสงส่องสู่ภายในพระนคร ทำให้เห็นประชาชนต่างเดินกันขวักไขว่ออกมาทำหน้าที่ตามฐานะและวรรณะของตน นับตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ สมณะพราหมณ์ พ่อค้าและประชาชนทั่วไป แม้แต่สัตว์อย่างเช่น วัว ก็ออกเดินปะปนกับผู้คนอย่างองอาจสง่างาม มีศักดิ์ศรีสูงส่งไม่ต่างจาก สมณะพราหมณ์วรรณะสูง ออกเดินตามตรอกซอกซอยหาอาหารจากศาสนิก ผู้ที่เคารพนับถือเพื่อประทังชีวิต

ในยามเช้า บุตรเศรษฐีนามว่าสังคาลกะ ได้เดินออกมาภายนอกกำแพงพระนครตามคำสั่งของบิดาก่อนที่จะอำลาจากโลกนี้ ไปทราบว่ามีบิดามารดาของสังคาลกะ เป็นมหาเศรษฐีมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า ทั้งสองล้วนได้บรรลुเป็นพระโสดาบัน แต่บุตรชายของเขาหามีความเลื่อมใสศรัทธาในพระศาสดาไม่ แม้บิดามารดาจะชักชวนเพื่อไปเฝ้าพระศาสดาหรือพระสาวก ของพระศาสดาองค์ใดองค์หนึ่ง ก็ไม่ยอมทำตาม เมื่อถูกชวน ก็มักจะกล่าวว่า “ท่านพ่อท่านแม่ไปเถิด ลูกไม่ไปอยู่ดูแลบ้านดีกว่า เพราะการไปหาพระ เมื่อเจอท่านก็ต้องกราบไหว้ เมื่อก้มลงไหว้หลังก็เจ็บปวด นั่งคุกเข่าบ่อย ๆ เข่าก็ด้าน นั่งนาน ๆ เท้าก็ชา เวลานั้นก็นั่งลงบนพื้นดิน ผ้าไหมที่ใส่ไปก็เปื้อนฝุ่นกลายเป็นผ้าเก่า เมื่อไปนั่งใกล้ก็ต้องพูดคุยสนทนากับท่าน เมื่อคุยบ่อย ๆ ก็เกิดความคุ้นเคย หลังจากนั้นก็กลายเป็นประเพณี คือ ต้องนิมนต์ท่านมารับบิณฑบาตหรือจีวร เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะทำให้เสียการ เสียงาน เสียทรัพย์สินเงินทองเปล่า ๆ ฉะนั้นจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องไปหาพระเหล่านั้นให้เสียเวลาเลย ท่านพ่อท่านแม่อยาก จะไปก็ตามใจท่านเถาะ ลูกขออยู่บ้านดีกว่า” แม้พ่อแม่จะพร่ำสอนหรือชักชวนเขาอย่างไรก็ไม่สามารถพาเขาไปเฝ้าพระศาสดาได้ จนกระทั่งเศรษฐีผู้เป็นพ่อนอนป่วยใกล้จะสิ้นลมหายใจ จึงคิดจะให้โอวาทแก่ลูกเป็นครั้งสุดท้าย เพราะหวังว่า “เมื่อเราแนะนำลูกว่า “ลูกเอ๋ย พ่อใกล้จะสิ้นชีวิตแล้ว ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป ในตอนเช้าเจ้าจงลุกขึ้นล้างหน้า พรมน้ำที่ผมและตัวให้ชุ่ม แล้วออกไปที่นอกพระนคร ใกล้พระอุทยานที่พระราชทานอาหารแก่กระต่าย แล้วจงไหว้

^{๑๐๕}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

ทิศทั้ง ๖ ทิศ คือ ทิศเบื้องหน้า ทิศเบื้องขวา ทิศเบื้องหลัง ทิศเบื้องซ้าย ทิศเบื้องต่ำ และทิศเบื้องบน เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่ชีวิตของเจ้า อย่าลืมทำตามทีพอสั่งนะลูก” เมื่อเขาไหว้ทิศต่าง ๆ เขาก็จะยังไม่เข้าใจ ในวันใดวันหนึ่งเมื่อพระศาสดาหรือพระสาวกองค์ใดองค์หนึ่งเห็นเข้าก็จะถามว่า “เธอทำอะไรหรือ” เขาก็จะตอบว่า “ข้าพเจ้ากำลังไหว้ทิศต่าง ๆ ตามที่บิดาได้สอนไว้” ต่อแต่นั้นพระศาสดาหรือพระสาวกก็จะสอนเขาให้รู้จักความหมายที่แท้จริงของทิศต่าง ๆ “เมื่อเศรษฐีคิดได้ดังนั้นแล้ว จึงเรียกลูกชายมาแล้ว สอนตามที่วางแผนเอาไว้ ตามปกติถ้อยคำของพ่อที่กำลังนอนชมอยู่บนเตียงใกล้จะสิ้นลมหายใจ มักจะมีความสำคัญ ลูก ๆ มักจะตั้งใจฟังและจำฝังใจตลอดชีวิต นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ชาวเมืองมักจะเห็นคหบดีบุตรเดินแหวกผู้คนออกนอกกำแพงพระนคร เพื่อไปไหว้ทิศ ณ พระอุทยานอันเป็นที่พระราชทานเหยื่อแก่กระแต ใกล้ๆ พระวิหารเวฬุวันเสมอมา

ในพระพรรณานี้พระศาสดาทรงประทับอยู่จำ ณ พระวิหารเวฬุวัน ที่พระเจ้าพิมพิสารองค์พุทธศาสนูปถัมภ ทรงอุทิศถวายไว้ในพระบวรพุทธศาสนา โดยปกติในรุ่งเช้า พระศาสดาจะทรงประทับตรวดูวิสัยของเวไนยสัตว์โลกด้วยพุทธญาณและในวันนี้ก็ทรงปฏิบัติตามปกติ ได้ทรงทอดพระเนตรเห็นสังคาลกะ บุตรชายเศรษฐี กำลังไหว้ทิศต่าง ๆ อยู่อย่างตั้งอกตั้งใจ ทรงดำริว่า วันนี้เราจะกล่าวสังคาลสูตร อันเป็นวิถีชีวิตของฆราวาส แก่สังคาลกะ เพื่อประโยชน์สุขแก่มหาชนเป็นอันมากผู้ประพฤติดุปฏิบัติตาม พอรุ่งอรุณส่องฟ้า พระพุทธองค์ทรงครองผ้า ถือบาตร เสด็จออกจากพระคันธกุฎี อย่างพระบาทตามมรรคาสู่พระนครราชคฤห์ ได้ทรงทอดพระเนตรเห็นสังคาลกะ ท้าวเธอมีวสาละวนอยู่กับการไหว้ทิศ จึงมิได้สังเกตเห็นพระพุทธองค์แม้ทรงประทับยืนอยู่ไม่ไกลนัก พระผู้มีพระภาคทรงแยมพระโอษฐ์ดูจุมพิตพุ่มกำลังแยมส้มผัสแสงอาทิตย์ ตรัสถามว่า “ดูก่อนคหบดีบุตร เธอลุกขึ้นแต่เช้า ผมและเสื้อผ้าเปียกปอน ออกจากกรุงราชคฤห์ประคองอัญชลีบนน้อมทิศทั้งหลาย คือ ทิศเบื้องหน้า ทิศเบื้องขวา ทิศเบื้องหลัง ทิศเบื้องซ้าย ทิศเบื้องบน และทิศเบื้องล่าง เพื่อประโยชน์อะไร” แล้วทรงแยมพระโอษฐ์แต่พองาม เขาหันมามองแล้วกราบทูลว่า “ข้าแต่ท่านผู้เจริญ บิดาของข้าพระองค์ ก่อนสิ้นลมหายใจ ท่านได้สั่งไว้ว่า “ลูกเอ๋ย เจ้าพึงนอบน้อมทิศทั้งหลาย” ข้าพระองค์เคารพเชื่อฟังคำของท่าน จึงได้ทำอย่างนี้ พระเจ้าข้า” เขาทำท่าว่าจะหันไปไหว้ทิศต่อไป “ดูก่อนคหบดีบุตร” ขณะที่พระพุทธองค์ตรัส เขาหันมามากครั้ง “ในวินัยของพระอริยะเจ้าเขานอบน้อมทิศกันอย่างนี้ เขานอบน้อมทิศในความหมายอื่นที่มีความละเอียดลึกซึ้งและมีประโยชน์มากมายมหาศาล เป็นสิริมงคลทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น” สังคาลมาณพ พะมองพระพุทธเจ้าด้วยความสนใจ และรู้สึกสงสัยใคร่ที่จะรู้ว่าจริง ๆ แล้วทิศต่างๆ มีความหมายอย่างไร เพราะที่เขาทำอยู่ก็สักแต่ว่าทำ โดยหารู้ความหมายที่แท้จริงไม่ คงจะดีเป็นแน่ถ้าพระองค์จะทรงประทานอรรถาธิบายคลายความสงสัย เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ในวินัยของพระอริยะเจ้า เขานอบน้อมทิศกันอย่างไร ขอพระองค์ได้โปรดข้าพระองค์ผู้มีความสงสัยด้วยเถิด”

หลังจากที่ทรงตรัสคาถาเกี่ยวกับมิตรประเภทต่าง ๆ จบลง พระองค์ทรงตั้งกระแสจิตของสังคาลมาณพเข้าสู่จุดประสงค์หลัก คือ หลักของการไหว้ทิศตามนัยแห่งอริยะสาวกทั้งหลาย ดังที่พระองค์ทรงปรารภในตอนต้น ดังนี้ “ดูก่อน คหบดีบุตร กอริยะสาวกทั้งหลาย เป็นผู้ปกปิดทิศ ๖ ได้อย่างไร เธอพึงระลึกอยู่เสมอว่า บิดามารดา เป็นทิศเบื้องหน้า ครูอาจารย์ เป็นทิศเบื้องขวา บุตรและภรรยาเป็นทิศเบื้องหลัง มิตรและอำมาตย์ เป็นทิศเบื้องซ้าย คนใช้และลูกจ้าง เป็นทิศเบื้องต่ำ สมณะพราหมณ์ (พระสงฆ์) เป็นทิศเบื้องบน” สังคาลกะเพียงได้ฟังความหมายของแต่ละทิศ ก็รู้สึกสด

ขึ้นเบิกบานใจ ทำให้กลับหวนระลึกถึงบิดาผู้สั่งไว้ในวาระสุดท้ายแห่งชีวิต เขานึกตำหนิบิดาของเขาอยู่เหมือนกันในแง่ที่ว่า จะสั่งเสียลูกทั้งทีก็น่าจะบอกความหมายให้ทราบบ้าง ปล่อยให้เขาเป็นคนมีติดบอด ทำอะไรขาดเหตุผลอยู่หลายวัน พระพุทธองค์ผู้ทรงคุณอันประเสริฐ ซึ่งแสดงธรรมได้สมเหตุสมผลเสียนี้กระไร ได้ทรงช่วยคลายข้อสงสัยของเขาให้เห็นความหมายที่แท้จริงของแต่ละทศ

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร คนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทศเบื่องต่ำ อันนายพึงบำรุงโดยหลัก ๕ ประการ คือ ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ ๑ ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและความเป็นอยู่ ๑ จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นต้น ๑ ได้ของแปลก ๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้ ๑ ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจ ตามโอกาสอันควร ๑

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร คนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทศเบื่องต่ำ อันนายบำรุงดังกล่าวแล้ว ย่อมอนุเคราะห์นาย โดยหลัก ๕ ประการ คือ ลูกขึ้นทำการงานก่อนนาย ๑ เลิกงานทีหลังนาย ๑ ถือน้ำดื่มของทิพย์ให้นาย ๑ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ๑ นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่”

“ดูก่อน คฤหบดีบุตร เมื่อคนใช้หรือคนงาน และนาย ต่างปฏิบัติต่อกันดังกล่าวแล้ว ทศเบื่องต่ำ ได้ชื่อว่า นายปกปิดให้ปลอดภัยดีแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเกษมสำราญ เป็นสิริมงคล ด้วยประการฉะนี้”

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา โดยจะศึกษาถึงหน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนาและหน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา ในหลักพระพุทธศาสนาแล้ว แต่ละฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างควรจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร และเป็นการเสนอหลักธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาว่าด้วยข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

๒.๖.๑.๑ ความหมายคำว่านายจ้างทางพระพุทธศาสนา

ทศเบื่องต่ำ ตรงกับภาษาบาลีว่า เภฏฐิมทศ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายเป็นภาษาอังกฤษดังนี้ Servants and workmen as the nadir นาย, นายก เป็นเจ้า, เป็นใหญ่, เป็นหัวหน้า, เป็นประธาน, ผู้นำ, ผู้นำไป^{๑๐๖} นายิกา หญิงผู้นำ, หญิงผู้เป็นหัวหน้า^{๑๐๗}

๒.๖.๑.๒ หน้าที่ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา^{๑๐๘}

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ มีความสำคัญเบื้องต้นในปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะก่อเกิดระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของแต่ละสถานประกอบการต่าง ๆ ได้วางไว้ การมีน้ำใจของลูกจ้างและความเอื้ออาทรที่นายจ้างมีให้แก่กันและกัน ย่อมแสดงถึงการยอมรับในการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยความเกี่ยวพันตามหลักทศ ๖ ในทศเบื่องต่ำ (ทศเบื่องต่ำ) ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมในส่วนนี้มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อกันให้สอดคล้องตามหลักธรรมดังนี้

^{๑๐๖}ป. หลงสมบูรณ์, พจนานุกรม มคอ-ไทย, หน้า ๓๘๒.

^{๑๐๗}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๓๘๒.

^{๑๐๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๑๕.

ก) นายจ้างพึงบำรุงคนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง ดังนี้

ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กำหนดหน้าที่ของนาย, นายจ้าง (ผู้บริหาร, ผู้จัดการ) พึงสงเคราะห์ อนุเคราะห์ กรรมกร คนงาน พนักงาน ลูกจ้าง ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง โดย หน้าที่ ๕ ประการ คือ

๑) ให้ทำงานตามกำลังความสามารถ โดยเริ่มจากการรับสมัครและสัมภาษณ์งานให้ตรงกับลักษณะงานที่จะต้องมีการว่าจ้าง ตลอดไปจนถึงการส่งงานการทดลองงาน รวมถึงมีการประเมินผลงานในขั้นตอนต่างๆ สามารถทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างรับรู้ถึงลักษณะอุปนิสัยของพนักงานว่าเหมาะสมกับลักษณะงานประเภทใด ก่อให้เกิดความเหมาะสมในการประมาณการล่วงหน้าว่างานที่มอบหมายให้แก่พนักงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

๒) ให้ค่าจ้างรางวัล สมควรแก่งานและความเป็นอยู่ ในการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง การประเมินผลงานถือว่าเป็นแรงจูงใจ ทำให้ขวัญและกำลังใจของลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น ดังพุทธสุภาษิตที่พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้าทรงตรัสว่า “ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก” และทำให้ลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้ผลงานของลูกจ้างที่ทำให้ให้นายจ้างนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย เป็นการแสดงออกซึ่งน้ำใจที่นายจ้างผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบการนั้น มีแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนเชื่อมโยงสายสัมพันธ์อันดี เป็นการสร้างความรักความผูกพันที่ลูกจ้างมีต่อองค์กรหรือสถานประกอบการมากยิ่งขึ้นและยังแสดงถึงความห่วงใยที่นายจ้างพึงจะมีให้แก่ลูกจ้าง เช่น มีการช่วยเหลือรักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่กฎหมายครอบคลุม เป็นต้น

๔) ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปัน ในส่วนนี้มีอยู่หลายต่อหลายรูปแบบแล้วแต่โอกาสที่จะต้องคำนึงถึง บุคคล เวลา และสถานที่ เพื่อที่จะได้ถูกใจทั้งผู้ให้และผู้รับ เป็นของพิเศษสำหรับลูกจ้าง ที่ลูกจ้างต้องการหรืออยากจะได้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน

๕) ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร นอกเหนือจากวันหยุดพักผ่อนที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างควรมีวันหยุดพิเศษหรือพาลูกจ้างในสถานประกอบการไปเที่ยวสถานที่ต่าง ๆ หรือให้โอกาสลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนในวันสำคัญ ๆ กับครอบครัว เพื่อพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจและเป็นการผ่อนคลายหรือคลายเครียดจากการโหมทำงานให้กับนายจ้าง

๒.๖.๒ หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

๒.๖.๒.๑ ความหมายลูกจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา

บ่าว หมายถึง “คนใช้”, “บ่าวไพร่” หมายถึง ข้าทาสบริวาร^{๑๐๙}

“คนใช้” หมายถึง คนที่มีหน้าที่คอยรับใช้, ลูกจ้างที่รับใช้ทำงานบ้าน “คนสวน” หมายถึง ลูกจ้างที่มีหน้าที่ดูแลรักษาต้นไม้ ลูกจ้างทำสวน^{๑๑๐}

^{๑๐๙}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๖๒๕.

^{๑๑๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๖.

ทาส , ทาส (ทาด, ทาดสะ) ผู้ที่อุทิศตนแก่สิ่งที่เลื่อมใสศรัทธา เช่น ผู้ที่ขายตัวเป็นคนรับใช้หรือที่นายใช้เงินไถ่ค่าตัวมา “ทาสี” หมายถึง ทาสผู้หญิง^{๑๑๑}

“กรรมกร” หมายถึง คนงาน, ลูกจ้างที่ใช้แรงงาน^{๑๑๒}

“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้รับจ้างทำงาน, ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่า จะเรียกชื่ออย่างไร^{๑๑๓}

ทาส หมายถึง ผู้ที่อุทิศตนแก่สิ่งที่เลื่อมใสศรัทธา, ผู้ที่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง : บ่าวทั่วไป, ผู้ที่ขายตัวหรือถูกบังคับเป็นคนรับใช้^{๑๑๔}

ทาส บ่าว, คนรับใช้, คนใช้, (โบราณเขียน ทาษ)

ทาสี บ่าวผู้หญิง, หญิงผู้เป็นบ่าว, คนรับใช้หญิง, คนใช้หญิง, หญิงคนใช้, ทาสหญิง

ทาสี ทาส, ทาสหญิงและทาสชาย^{๑๑๕}

๒.๖.๒.๒ หน้าที่ที่ลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อนายจ้างตามหลักพระพุทธศาสนา^{๑๑๖}

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการนั้นมีความสำคัญเบื้องต้นในการปฏิสัมพันธ์อันดีที่จะก่อเกิดระบบระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแต่ละสถานประกอบการต่าง ๆ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การมีที่ลูกจ้างช่วยเหลือเกื้อกูลและความเอื้ออาทรที่ผู้เป็นนายจ้าง ย่อมแสดงถึงการยอมรับในการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยความเกี่ยวพันตามหลักทศ ๖ ในทศเหฐิมทศ (ทศเบื้องต้น) ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมในส่วนนี้มาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติต่อกันให้สอดคล้องตามหลักธรรมดังนี้

ข) คนรับใช้และคนงานยอมอนุเคราะห์นาย ดังนี้

ทาส กรรมกร คนงาน คนรับใช้ พนักงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เปรียบเสมือนเป็นทศเบื้องต้น ให้ปฏิบัติต่อนาย เจ้านาย ผู้ที่ทำหน้าที่สูงกว่าตามสายงาน เช่น รองผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ๕ ประการ ดังนี้

๑) ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย ในที่นี้อาจจะหมายความว่าความถึงการเตรียมความพร้อมต่อหน้าที่ๆ ได้รับผิดชอบให้พร้อมที่จะสามารถปฏิบัติงานอย่างพร้อมเพียงก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และเป็นการแสดงถึงความขยันให้กับนายจ้างได้เห็นถึงความขยันของลูกจ้าง และเป็นการสร้างผลงาน เป็นที่ชื่นชมให้แก่นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน

๒) เลิกงานทีหลังนาย แสดงถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของลูกจ้างที่ต้องมีมาก ในการตรวจตราดูแลเอาใจใส่ในเนื้อหาของงาน ในที่นี้ความหมายมิใช่แค่เพียงการเลิกงานหลังนายจ้างแต่อาจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมที่จะเริ่มงานในโอกาสต่อไป และเป็นการ

^{๑๑๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒๖.

^{๑๑๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖.

^{๑๑๓}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๒๒.

^{๑๑๔}เปลื้อง ณ นคร, ปทานุกรมนักเรียน ฉบับปรับปรุงใหม่, หน้า ๑๔๔.

^{๑๑๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๓๖.

^{๑๑๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

แสดงให้นายจ้างเห็นศักยภาพความแข็งแรง และขยันของลูกจ้าง เป็นการสร้างชื่อให้นายจ้างได้ติดตาม เมื่อนายจ้างจะเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนก็จะคิดถึงลูกจ้างที่ขยันขันแข็งเป็นอันดับแรก

๓) ถือเอาแต่ของที่นายให้ ส่วนใดที่ไม่ได้รับมอบหมายและได้รับอนุญาตซึ่ง อาจเกิดการสูญเสียทั้งในปัจจุบันและในอนาคตก็ไม่นำมาปฏิบัติ อีกอย่าง สิ่งที่นายจ้างห้ามไม่ให้ไป ยุ่งเกี่ยวหรือ บริเวณหรือห้อง สถานที่ ๆ นายจ้างห้ามลูกจ้างเข้า อาจจะมีเหตุผลอื่น ๆ ใดก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่ควรที่จะเข้าไป ไม่เพียงแต่ของที่นายจ้างห้ามไว้ การที่เราไปในสถานที่ๆ นายจ้างห้ามหรือ ไปหยิบจับสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ นั้น เป็นการแสดงความทุจริตต่อนายจ้าง ถ้าเกิดเหตุการณ์ของหาย หรือสถานประกอบการโดนขโมยโจรกรรม บุคคลที่นายจ้างนึกถึงเป็นอันดับแรกก็คือ ลูกจ้างคนนั้น

๔) ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีความรอบครอบในการปฏิบัติและสามารถ พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้ผลงานที่ออกมาตามที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่ามากกว่าที่มีการ ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการได้เห็นถึง ความสะอาด เรียบร้อย มีแบบแผนในการทำงาน ทำให้เราทำงานได้ดีและเกิดการพัฒนาการในการ ทำงาน เมื่อผลงานที่ออกมาดี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการย่อมยินดี เป็นการสร้างผลงาน ให้กับตนเองด้วย

๕) นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่ ในส่วนนี้ต้องทำความเข้าใจให้กระจ่าง แจ่มก่อนว่ามีได้ หมายความว่า การประจบประแจงแต่เป็นการนำสิ่งที่ดีของนายจ้างไปบอกเล่าให้แก่ผู้ ที่ต้องการทราบไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน การช่วยเหลือที่มีให้แก่พนักงานในฐานะนายจ้างและ ลูกจ้าง ตามหลักพระพุทธศาสนายังมีอีก คือ พุทฺธสํมาสิริของนายจ้างให้มาก ถ้ามีบุคคลหรือใครถาม เรื่องในส่วนที่ไม่ดีของนายจ้าง ให้พูดให้น้อย ๆ แต่พูดส่วนดีให้มาก ๆ พระสัมมาพุทธเจ้าทรงตรัสว่า บุคคลที่ทำเช่นนี้ เป็นสัตบุรุษ ย่อมควรแก่การคบหาด้วยและเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ของนายจ้างที่มีต่อนายจ้าง มิใช่เป็นคนต่อหน้าอีกอย่างลับหลังอีกอย่าง ย่อมเป็นคนที่จะเชื่อถือไม่ได้ การนำเกียรติคุณของนายจ้างไปประกาศ เป็นการแสดงการตอบแทนคุณให้นายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง

หลักทศ ๖ เป็นหลักธรรมคำสอนที่สร้างความมั่นคงให้กับนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้อง มีองค์ประกอบ ๒ ส่วน คือ ๑. ด้านกาย ๒. ด้านจิตใจ ในส่วนของด้านกาย นั้นพบว่าตามที่ได้มีการ ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ข้อปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดย กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้าง ทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี โดยรับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร แต่ใน ส่วนด้านจิตใจที่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ยังมิได้มี การกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับด้านกายเพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง และ ลูกจ้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งทางด้านกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความมั่นคงในการ ทำงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

หน่วยงานใดที่นายจ้างและลูกจ้างต่างฝ่ายต่างสามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้ง ๕ ประการตาม ความรับผิดชอบของตน ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้อย่างสมบูรณ์ไม่บกพร่อง ซึ่งคำ สอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นอภิลักขิต คือ ไม่จำกัดด้วยกาลเวลา แม้เวลาจะผ่านมา นานแล้ว แต่พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ ก็ยังใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย ใช้ได้ผลจริง ผลที่จะเกิดจาก การนำหลักทศ ๖ (เหฏฐิมทศ) ไปใช้จะทำให้ลูกจ้างและนายจ้างในสถานประกอบการหรือองค์กร มี

ความรักสมัครสมานสามัคคีโดยทั่วกัน ย่อมหวังได้ว่าสถานประกอบการนั้น ย่อมต้องประสบความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

๒.๗ ความอยู่ดีมีสุขประชาชาติ^{๑๑๗}

ความอยู่ดีมีสุข ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า (Well-being) แทนคำว่า การพัฒนา เนื่องจากคำว่าพัฒนาไดถูกนิยามและนำไปปฏิบัติในทางที่บั่นทอนความเป็นมนุษย์หลายด้าน อย่างไรก็ตามความอยู่ดีมีสุขที่ปรากฏในเอกสารทางวิชาการส่วนมากแล้วก็ได้ให้กรอบหรือนิยามไว้อย่างชัดเจนส่วนมากเป็นการทักท้วงเอาว่า คำว่า ความอยู่ดีมีสุข หรือ Well-being นี้มีความหมายในทางที่จะนำมนุษย์เราไปสู่ความก้าวหน้า ในทิศทางที่เกื้อหนุนต่อภาวะความเป็นมนุษย์ได้ดีกว่าคำว่า การพัฒนา ที่เราใช้อยู่ในปัจจุบัน

ดังที่เป็นที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่า ความหมายของการพัฒนาถูกโต้แย้งและท้าทายมาตลอด นับตั้งแต่ราวพุทธศตวรรษที่ ๒๕๑๐ ประเด็นหลักที่ทฤษฎีด้านการพัฒนาถูกวิพากษ์วิจารณ์ในช่วงนั้น (และประเด็นนี้ก็ยังคงถูกวิจารณ์มาตลอด) ก็คือ การพัฒนา มีความหมายเท่ากับการสร้างความเติบโตในทางวัตถุนี้อเองที่ทำให้ประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกมีความมั่งคั่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของมนุษย์หลายด้านและมีอำนาจอิทธิพลแพร่ขยายออกไปครอบคลุมทั่วโลก ข้อเสนอหลักในทฤษฎีนี้มองว่า กระบวนการพัฒนา เป็นกระบวนการอันเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก โดยเฉพาะการเปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรม

สาระสำคัญของข้อโต้แย้งในช่วงนั้นก็คือ ความเติบโตทางเศรษฐกิจไม่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด การพัฒนา นักทฤษฎีจากกลุ่มวิพากษ์ เสนอว่า นอกจากการพัฒนากระแสหลักจะไม่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาแล้ว ยังอาจก่อความทุกข์เข็ญเนื่องด้วยความเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเอาความมั่งคั่งออกมาจากประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศกำลังพัฒนา ด้วยความไม่เท่าเทียมกันในการแลกเปลี่ยนในระดับระหว่างประเทศ เกิดการพึ่งพาของประเทศด้อยพัฒนาต่อประเทศอุตสาหกรรมและนำไปสู่การผลิตซ้ำ ความด้อยพัฒนาของประเทศเหล่านี้ นอกจากนั้น ความเติบโตทางเศรษฐกิจยังถูกใช้เป็นเครื่องมือของประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติภายในประเทศที่พัฒนาแล้ว อันเนื่องมาจากการลดน้อยถอยลงของกำไรของประเทศเหล่านั้น ซึ่งกลายมาเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการขยายตัวของจักรวรรดินิยม ออกไปครอบงำประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศตะวันตกนั่นเอง แม้ว่าการวิพากษ์วิจารณ์เช่นนี้ จะได้จำแนกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง ความเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ว่าเป็นคนละอย่างกัน แต่คำว่า การพัฒนายังมีความคลุมเครือและอันที่จริงในทางปฏิบัติในปัจจุบันก็ยังไม่ก้าวออกไปจากความหมายดั้งเดิมที่นิยมโดยกลุ่มทฤษฎีกระแสหลัก

ในระยะเวลาต่อมา ได้มีการนำเสนอการวัดหรือการมองการพัฒนาที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะความเติบโตหรือความมั่งคั่งทางวัตถุ อย่างเช่น Human Development หรือข้อเสนอของกลุ่มนักคิดทางด้านสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอดังกล่าวนี้ล้วนแต่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญ

^{๑๑๗} บัณฑิต พรหมพักพิง, แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา: จากความมั่งคั่งทางวัตถุสู่ความอยู่ดีมีสุขประชาชาติ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖), หน้า ๒๐๓-๒๐๕.

ในทางเทคนิค อย่างเช่นแนวคิดการพัฒนามนุษย์ มองว่าความเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวไม่อาจใช้เป็นตัวชี้วัดการพัฒนาได้ แต่แนวคิดต่างๆ ที่เสนอขึ้นมาใหม่ก็ล้วนแต่ผนวกเอาแนวคิดการพัฒนาระยะหลักเข้าไปไว้ในระดับและในรูปแบบที่แตกต่างกัน คือ การยอมรับว่า การพัฒนา คือ การสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างอุตสาหกรรม การขยายตัวของตลาด

สิ่งที่ถือว่าเป็นข้ออ่อนหรือเป็นจุดบกพร่องในทางทฤษฎีของการพัฒนาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันมี ๓ ประการคือ ประการแรก ทฤษฎีการพัฒนา ไม่ได้รวมเอาคำถามในทางจริยธรรมเข้าไปด้วย คือคำถามที่ว่า อะไรคือสิ่งที่ดีที่พึงปรารถนาของมนุษย์ ประการที่สอง การพัฒนาแม้โดยพื้นฐานแล้วจะเป็นแนวคิดที่เสนอให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แต่กลับสร้างความเสี่ยงของอนาคตด้วยการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีขอบเขต และการบริโภคเพื่อให้เศรษฐกิจปัจจุบันขยายตัวและเพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันเป็นหลัก ประการที่สาม ระบอบควบคุมกำกับ (Governance Regime) ที่เราสร้างขึ้นมา ส่วนใหญ่แล้วได้ถูกนำไปใช้เพื่อสร้างการพัฒนาระยะหลัก และในบางครั้งก็เข้าไปรุกรานสิทธิเสรีภาพของมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนา ในอีกทางหนึ่ง การกระทำของมนุษย์ในระดับปัจเจก ที่ขาดความรับผิดชอบของผลกระทบที่อาจจะมีต่อสาธารณะ กลับไม่ได้มีการควบคุมอย่างเหมาะสม เรามองว่าข้ออ่อนและข้อผิดพลาดของแนวคิดการพัฒนารวมทั้งสามประการนี้ แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขมีคำตอบที่ดีกว่า ดังนั้นเราจึงเสนอให้ใช้แนวคิดความอยู่ดีมีสุขแทนแนวคิดการพัฒนา

ความจริงแล้วคำว่า ความอยู่ดีมีสุข นี้มิได้ใช้คำซึ่งประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ แต่ได้มีการกล่าวถึงมานานแล้วและอาจสามารถสืบย้อนกลับไปถึงยุคของนักปรัชญา อย่างเช่น เจอรามี เบนทัม (Jerramy Bentham) ในขณะที่ปัจจุบันได้มีการนำเอาแนวคิดความอยู่ดีมีสุขมาใช้ในหลายสาขาวิชา ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้มีกลุ่มนักวิชาการรวมตัวกันภายใต้กลุ่มวิจัยที่ชื่อว่า Research Group on Wellbeing in Developing Countries กลุ่มวิจัยกลุ่มนี้นำโดย Allister McGregor และได้ตีพิมพ์หนังสือออกมาหลายเล่ม เนื่องจากว่าผู้เขียนก็เป็นสมาชิกของกลุ่มวิจัยนี้ ดังนั้นการมองความหมายของความอยู่ดีมีสุข จึงอยู่ในแนวเดียวกัน แนวคิดของกลุ่มวิจัยดังกล่าวนี้ความอยู่ดีมีสุข คือ เงื่อนไขและภาวะของสังคมที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์สามารถแสวงหาและบรรลุถึงสิ่งที่เขาปรารถนา โดยที่การกระทำของเขาเองไม่ได้ลดทอนความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น (Gough and McGregor, 2007; บัวพันธ์ พรหมพักพิง, ๒๕๔๙)

๒.๗.๑ ความสุขและความอยู่ดีมีสุข^{๑๑๘}

ปัญหาพื้นฐานของการพัฒนาอย่างหนึ่งก็คือ การมีหรือไม่มีเสรีภาพในการเลือกรูปแบบและเป้าหมายของการดำเนินชีวิตและถ้าเราจะตั้งคำถามจากตรงนี้ก็ คือ การพัฒนาจะนำเราไปสู่เป้าหมายปลายทางใด คำตอบในเรื่องนี้อาจจะแยกได้เป็นสองด้าน ด้านแรกก็คือ ขึ้นอยู่กับคนแต่ละกลุ่ม แต่ละปัจเจก จะเลือกหรือตัดสินใจว่า อะไรคือเป้าหมายหรืออะไรที่มีคุณค่าสำหรับชีวิตของกลุ่มหรือของเขาเอง อย่างไรก็ตาม คำตอบนี้ก็ยังไม่อาจทำให้เรามองเห็นทางออกของการพัฒนาที่ชัดเจน โดยเฉพาะในกรณีที่เป้าหมายหรือแนวทางของกลุ่มหรือปัจเจก ที่มีความขัดแย้งต่างกัน เราจะหา

^{๑๑๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๕-๒๐๗.

ทางออกเรื่องนี้ได้อย่างไร แต่ที่จริงแล้วแม้มนุษย์จะมีเสรีภาพในการเลือกที่จะดำเนินชีวิต แต่ก็มีชะตากรรมร่วม การกระทำของปัจเจกหรือกลุ่มคนหนึ่งๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อกลุ่มอื่นๆ ด้วย ดังนั้น คำตอบในด้านที่สองจึงต้องหันมาพิจารณาในเรื่องเป้าหมายปลายทางร่วม หากเราจะถามว่า การพัฒนาจะนำเราไปสู่เป้าหมายปลายทางใด คำตอบในปัจจุบันที่น่าจะมีข้อโต้แย้งน้อยที่สุดก็คือความสุขนั่นเอง

ความสุขเคยปรากฏเป็นประเด็นหรือเป็นข้อถกเถียงมานานแล้วในวงวิชาการตะวันตกของกลุ่มปรัชญา Utilitarianism โดยมีนักปรัชญาชื่อ Jerramy Bentham เสนอว่ากฎหมายหรือหลักทางศีลธรรมต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่า กฎหมายและหลักทางศีลธรรมนั้น ๆ จะต้องมุ่งให้เกิดความสุข (Happiness) ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (The Greatest Possible Happiness) สังคมมนุษย์จะเป็นสังคมที่ดีก็ต่อเมื่อประชากรในสังคมนั้น ๆ มีความสุข กฎหมายจะเป็นกฎหมายที่ดีก็ต่อเมื่อกฎหมายนั้นได้เพิ่มความสุขของประชากรและลดความทุกข์ (Misery) ให้ให้น้อยที่สุด ดังนั้นการกระทำของเอกชนหรือสาธารณะจึงควรจะถูกตัดสินโดยกฎหมายทางศีลธรรมหรือกฎหมายด้วยหลักการที่ว่า การกระทำนั้นส่งผลต่อความสุขของคนทั้งมวลอย่างไร อย่างไรก็ตามหลักทางปรัชญาดังกล่าวนี้นับได้รับการโต้แย้ง โดยเฉพาะจากสำนักคิดปฏิฐานนิยม (Positivism) ที่มองว่าความสุขไม่อาจนิยามได้ เนื่องจากมีความแปรเปลี่ยนไปตามสภาวะจิตของบุคคล ดังนั้น ในวงวิชาการการพัฒนาที่ผ่านมา คำว่าความสุขจึงมักจะแทนด้วยสภาพหรือเงื่อนไขบางอย่างที่อนุমানว่าจะทำให้คนสุขกายแล้วจะนำมาซึ่งสุขใจ อย่างเช่นคำว่าความจำเป็นพื้นฐานคุณภาพชีวิตหรือการพัฒนามนุษย์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สามารถที่จะนิยามและวัดได้ตามแนวคิดของกลุ่มปฏิฐานนิยม

ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ความสุขไม่ได้รับความสนใจจากการศึกษาทางด้านพัฒนา (Development Studies) การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสุขที่พัฒนาขึ้นมาภายหลังมักจะถือว่าเป็นสาขาเฉพาะทางด้านจิตวิทยา ในปี ค.ศ. ๑๙๗๙ วิลสัน (Wilson) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาเขียนไว้ว่า คนที่มีความสุขเป็นคนที่มียาอายุ่น้อย สุขภาพดี มีการศึกษาดี มีรายได้ดี เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ปราศจากความกลัวหรือความกังวล เป็นผู้ที่เคร่งศาสนา เป็นผู้ที่ตั้งงานแล้ว และมีการนับถือตนเอง (Self-Esteem) สูง มีความมั่นคงในการทำงาน มีความไฝฝืนในระดับปานกลาง ภายหลังจากนั้น การศึกษาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความสุขเน้นอยู่ที่ว่า มีปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพล หรือส่งผลต่อความสุขของมนุษย์

ในปัจจุบัน การศึกษาความสุขของนักจิตวิทยา ได้ขยายเข้าไปสู่การศึกษาในสาขาอื่น ๆ อย่าง เช่น สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ผลการวิจัยในระดับนานาชาติเรื่องความสุขของนักเศรษฐศาสตร์ชี้ไปในทิศทางที่สำคัญสองประการคือ ประการแรก การศึกษาจำนวนมากเน้นให้ความสนใจอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของปัจเจกและผลลัพธ์ในทางเศรษฐกิจ โดยทั่วไปแล้วนักเศรษฐศาสตร์มักจะมีข้อสมมติฐานที่ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และความสุขของปัจเจก อย่างไรก็ตาม การศึกษาส่วนใหญ่ได้ชี้ให้เห็นว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างรายได้และความสุขของปัจเจก การศึกษาในระยะยาวของประเทศที่พัฒนาแล้วอย่าง เช่น ญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาชี้ให้เห็นว่า ความสุขของปัจเจกในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ในขณะที่รายได้ที่แท้จริงเพิ่มขึ้นหลายเท่า ประการที่สอง ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าความสุขมีความผันแปรไปตามวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละถิ่นที่ การศึกษาความสุขของคนที่มีฐานะ

ทางเศรษฐกิจหรือสังคมที่เหมือนกันในประเทศที่แตกต่างกัน กลับพบว่ามียุทธศาสตร์ความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลที่แตกต่างกันออกไป

๒.๗.๒ ความอยู่ดีมีสุขในวิชาการด้านการพัฒนา (Wellbeing in Development) หรือการพัฒนาในความอยู่ดีมีสุข (Development in Wellbeing in)^{๑๑๙}

ข้อเสนอทางทฤษฎีความอยู่ดีมีสุข ที่ได้กล่าวไว้โดยย่อข้างต้น ได้เริ่มเข้ามาเสวนากับแนวคิดทางการพัฒนาในหลายระดับ ในกรณีของประเทศภูฏาน ที่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างไปจากแนวทางกระแสหลัก แม้ในปัจจุบันที่แนวคิดเสรีนิยมใหม่ได้แผ่อิทธิพลไปครอบคลุมทั่วโลกนั้น แนวคิดการพัฒนาส่วนใหญ่มองว่า กรณีเช่นนี้เป็นกรณีเฉพาะไม่อาจจะเอาไปประยุกต์ทั่วไปได้ ในระดับนี้ภูฏานโมเดล จึงอยู่นอกแนวคิดการพัฒนา อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอเรื่องความอยู่ดีมีสุขก็ได้รับการบรรจุหีบห่อ (Encapsulated) และนำเข้ามาไว้ในและเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดด้านการพัฒนา (Wellbeing in Development) การบรรจุหีบห่อแนวคิดเพื่อนำเข้าไปไว้ในแนวคิดด้านการพัฒนา นี้ ส่วนใหญ่แล้วก็จะมีการนิยาม คือ ให้ความหมายของความอยู่ดีมีสุข กำหนดรายการ องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เพื่อจะสามารถนำไปปรนรงค์หรือใช้ปฏิบัติในทางนโยบายอย่างเช่น เดส์ กาสเปอร์ (Des Gasper 2004) ได้แยกองค์ประกอบหรือมิติของความอยู่ดีมีสุขว่า มีความหมายใน ๖ ด้าน คือ

๑. ความพึงพอใจ (Pleasure or Satisfaction)
๒. การได้รับหรือบรรลุในสิ่งที่ชอบ (Preference Fulfillment)
๓. เสรีภาพของการเลือกใช้ชีวิต (Free Choice)
๔. ความมั่งคั่ง (Opulence)
๕. การบรรลุถึงคุณค่าบางอย่าง ซึ่งเป็นอิสระหรืออยู่นอกเหนือจากตัวบุคคล อย่างเช่น การมีสุขภาพดี เป็นต้น
๖. การถือครองหรือเป็นเจ้าของทรัพยากรหรือทรัพย์สิน ที่ก่อให้เกิดโอกาสศักยภาพ หรือความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

นอกจากแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขแล้ว แนวคิดเรื่องความสุข ซึ่งในที่นี้เราถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข ก็ได้รับการบรรจุหีบห่อ และพยายามนำเอาไปในทางนโยบายมีข้อเสนอในเรื่องเทคนิคในการวัดความสุขและข้อเสนอบางครั้งก็มีความก้าวหน้าไปถึงการเสนอให้ใช้ ความอยู่ดีมีสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Happiness - GDP) การที่แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขได้รับการบรรจุหีบห่อและนำเข้าไว้ในแนวคิดการพัฒนานี้ ทำให้แนวคิดความอยู่ดีมีสุขถูกกำหนดและได้รับอิทธิพลจากแนวคิดด้านการพัฒนา และในทางกลับกันแนวคิดความอยู่ดีมีสุขจะไม่ส่งผลให้เกิดนิยามใหม่ ของการพัฒนาหรือทำให้เกิดการปรับปรุงในระดับนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ คำกล่าวนี้สามารถยืนยันได้จากการสำรวจงานวิจัยในระดับนานาชาติ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รายได้ การว่างงานและการทำงาน การศึกษา สุขภาพครอบครัว สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่งคั่ง เสรีภาพ ความยุติธรรมทางสังคม และอื่นๆ อีกมาก ถึงแม้จะค้นพบว่า ความสุข มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ในทิศทางที่แตกต่างออกไปจากสมมติฐานของ

^{๑๑๙}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๗-๒๐๙.

ทฤษฎีการพัฒนากระแสหลัก แต่ประเด็นเหล่านี้ก็ยังเป็นวาระ (Agenda) ที่กำหนดภายใต้แนวคิดด้านการพัฒนา ถ้าหากเราดูตัวอย่างจากการที่สภาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้กำหนดให้ ความอยู่ดีมีสุข เป็นหัวข้อที่สำคัญในแผนพัฒนาของชาติฉบับที่ ๘

๒.๗.๓ ความอยู่ดีมีสุขในแผนพัฒนาประเทศ^{๑๒๐}

ความอยู่ดีมีสุข ที่หมายถึงเงื่อนไขแวดล้อมของสังคม ที่จะเอื้ออำนวยให้มนุษย์ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยที่ไม่ก่อการทำลายความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น นั้นเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดขึ้นมาได้ คำว่า ความอยู่ดีมีสุข ก็เคยเป็นวาระที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เช่นเดียวกับคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง ในเอกสารที่เผยแพร่ สภาวัฒนธรรมมองว่า การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีสุขภาพชีวิตที่ดีโดยมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและ ความอยู่ดีมีสุขเป็นเป้าหมายปลายทางของการพัฒนา

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คำว่าความอยู่ดีมีสุข จึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง โดยมีองค์ประกอบ ๗ ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ด้านสุขภาพอนามัย

ด้านสุขภาพอนามัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการแรกของความอยู่ดีมีสุข การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกันดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้คนอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

๒) ด้านความรู้

เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคน เพราะความรู้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีรู้ได้นั้น จะต้องได้รับการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างโอกาสและพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของคนให้สามารถคิดเป็นทำเป็น เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเองและใช้ประสบการณ์ศักยภาพ และทักษะของตนให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจในสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๓. ด้านชีวิตการทำงาน

เป็นปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากจะต้องมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการศึกษาแล้ว การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานทำที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้อย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้คนเราสามารถดูแลความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้และยังประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

^{๑๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒๓-๒๒๕.

๔. ด้านรายได้และการกระจายรายได้

ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาค่าความยากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในระดับสูง ย่อมสะท้อนการอยู่อย่างเป็นทุกข์ในสังคม ดังนั้น ความอยู่ดีมีสุขที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจการซื้อเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน และหลุดพ้นจากปัญหาค่าความยากจนและมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

๕. ด้านชีวิตครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งต่อคนในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข ครอบครัวอยู่ดีมีสุข คือ ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น อบอุ่น ราบรื่นหน้าที่ของครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

๖. ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต

เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุข สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีเอื้อต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคม การมีสภาพแวดล้อมดี หมายความว่าความรวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัย สิ่งแวดล้อมที่ดีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตให้เกิดการสนับสนุนความอยู่ดีมีสุขของคน

๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ มีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมายและรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่สังคมที่คนในสังคมจะอยู่ดีมีสุขตลอดไป

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีการ พงษ์สนธิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นที่จะต้องปรับ เวลาการปฏิบัติงานของทีมงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในชุมชน ร่วมกับประยุกต์กระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการสร้างศักยภาพในการสื่อสารข้อมูล การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ที่สำคัญภูมิปัญญาท้องถิ่นจะต้องนำมาพิจารณาใช้ร่วมกับ จปฐ. ในการวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับ บริบททางสังคมวัฒนธรรม และทรัพยากรในชุมชน ตลอดจนผสมผสานความรู้สมัยใหม่และดั้งเดิม เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและการปฏิบัติที่ยั่งยืนในชุมชนสืบไป^{๑๒๑}

^{๑๒๑}กรณีการ พงษ์สนธิ, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต, วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต”, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพตามความเป็นจริงของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ๑๐ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูง และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คุณภาพในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี รวม ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ความคิดเห็นของประชาชนชนมีผลต่อคุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตึก จังหวัดชลบุรี^{๑๒๒}

ศุภวรรณ ภิเศก ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ได้ความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เช่น บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะพาพนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า และด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน เช่น เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ และด้านความภูมิใจในองค์กร เช่น บริษัทที่ทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดี และน่าจะทำงานด้วย^{๑๒๓}

ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์ ได้ศึกษาการให้สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ในอุตสาหกรรมการผลิตยาโรโคในเขตกรุงเทพมหานคร ได้พบว่า สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมนี้จัดให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแบบ ที่พักอาศัย เงินกู้ บำเหน็จ โบนัส เบี้ยขยัน เงินสะสม ค่าเล่าเรียนบุตร การให้เงินช่วยเหลือในการสมรส อุปสมบท และฌาปนกิจบุคคลในครอบครัวลูกจ้าง การจัดรถรับส่ง และการให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลครอบครัวของลูกจ้าง ผู้ศึกษาได้สรุปด้วยว่าขนาดของสถานประกอบการไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และการจัดสวัสดิการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต^{๑๒๔}

^{๑๒๒}ไพโรจน์ มาลากุล ณ อยุธยา, “คุณภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารงานท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙).

^{๑๒๓}ศุภวรรณ ภิเศก, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

^{๑๒๔}ธนิศา วิวัฒน์เศรษฐ์, “การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการแรงงาน”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔).

ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล ได้ศึกษาเรื่องแนวทางสู่การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ได้พบว่า ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานความร่วมมือระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมการปรึกษาหารือร่วม และการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์^{๑๒๕}

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ได้ศึกษาเรื่องปัญหาลูกจ้างกับสหภาพแรงงานศึกษา เฉพาะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ ได้พบว่า นายจ้างได้ใช้อิทธิพล ช่มชู้ลูกจ้างและพยายามใช้อิทธิพลหรือเข้ามามีอิทธิพลต่อสหภาพแรงงานและการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่งจะไม่มีพลังอำนาจ ในการเจรจากับนายจ้างได้รวมทั้งพบว่า สหภาพแรงงานและลูกจ้างขาดความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานการเจรจาข้อตกลงทางการจ้าง^{๑๒๖}

ปัทมา ธรรมเจริญ ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นายจ้างมักไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาให้คนงาน โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุน และลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าบริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการขาดบุคลากรและสถานที่ในการจัดการศึกษาด้วย^{๑๒๗}

สมยศ นาวิการ ได้ทำการศึกษาพบว่า การบริหารงานของญี่ปุ่น คือ การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน และมุ่งหวังความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม หัวหน้างานให้ความสนใจใกล้ชิดกับพนักงาน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และมีการกระตุ้น สนับสนุนให้รางวัลและจัดให้มีการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๒๘}

สุรพล ปธานวนิช ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยศึกษาจากลูกจ้างในบริษัท ชันโยยูนิเวอร์แซลอิเล็กทริก จำกัด พบว่า มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นตอนแนวคิดของ Maslow องค์การจึงควรจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนงานในทุกระดับ และควรจัดสวัสดิการแรงงานหลายประเภทเพื่อให้ลูกจ้างสามารถตอบสนองแนวคิดของ Maslow องค์การจึงควรจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนงานในทุกระดับ และควรจัดสวัสดิการแรงงานหลายประเภทเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลือกได้อย่างกว้างขวางตามความต้องการของตน นอกจากนี้้องค์กรยังควรจัดสภาพการทำงานอย่างอื่นควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการแรงงานได้แก่ การศึกษาของลูกจ้าง เสรีภาพ การสร้างวินัย ความมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และบรรยากาศของความไว้วางใจสาขาสวัสดิการแรงงาน คณะ

^{๑๒๕}ดวงใจ วงศ์ศรีสกุล, “แนวทางสู่การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๑) , หน้า ก-ข.

^{๑๒๖}นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, “ปัญหาลูกจ้างกับสหภาพแรงงานศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๕).

^{๑๒๗}ปัทมา ธรรมเจริญ, “การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘).

^{๑๒๘}สมยศ นาวิการ. อ้างใน ชนิกันต์ สิทธิพงษ์, “การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ”, วิทยาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์^{๑๒๙} ได้วิจัยปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง บริษัท สยามคราฟท์ จำกัด ได้พบว่า ลูกจ้างมีความต้องการให้บริษัทเพิ่มบริการด้านสวัสดิการแรงงาน เกี่ยวกับการศึกษาบุตร บริการรักษาพยาบาลแบบให้เปล่าโดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวลูกจ้าง การจัดที่พักอาศัยโดยไม่ต้องคิดค่าเช่า รวมถึงการจัดบริการบ้านจัดสรรผ่อนส่ง^{๑๓๐}

สราวุธ ศิริภานุรักษ์ ได้ศึกษาเรื่อง คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ศึกษาถึง วิวัฒนาการของแนวความคิดและนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์แรงงาน ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการลูกจ้างประโยชน์เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลในการดำเนินกิจการ โดยให้ข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะมีบทบาทสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของ กฎหมายที่ให้สิทธิ์ในการแก้ไข้ไปมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายจัดการการยอมรับของฝ่ายนายจ้าง ความรู้ความ เข้าใจของฝ่ายนายจ้าง และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการลูกจ้าง และรัฐต้อง พยายามเผยแพร่ความรู้เรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยจัดการฝึกอบรมให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น ด้วย^{๑๓๑}

Jose A.V. ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแรงงานในศตวรรษที่ ๒๖ พบว่า ปัจจุบันแรงงานมี มาตรฐานที่ดีขึ้นมีการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการกำหนดระยะเวลาทำงาน ค่าจ้างขั้นต่ำและการมีโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมแต่การเพิ่มขึ้นของแรงงานสตรีและการพัฒนา เทคโนโลยีก็ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีอุปทานจำนวนมาก เมื่อประกอบการกับสภาพเศรษฐกิจและ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปดังนี้ สหภาพแรงงานจึงควรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันโดย ต้องช่วยเหลือสมาชิกให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอื่นได้ เช่น การให้การศึกษาและบริการทางสังคม ทั้งต้องมีการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีพลังอำนาจในการพัฒนาตลาดแรงงาน โดยรวม รวมทั้งการพยายามเข้าไปมีอิทธิพลต่อรัฐในการออกกฎหมายแรงงาน^{๑๓๒}

Dr.Iskra Beleva, Dr.Vasil Tzanov ได้ศึกษาเรื่อง ตลาดแรงงานและการคุ้มครอง แรงงานของประเทศบัลแกเรีย พบว่า สหภาพแรงงานและลูกจ้างมีอิทธิพลระดับชาติในการแก้กฎ หมายแรงงานให้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น เช่น การกดดันให้รัฐออกกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ลูกจ้างจากการเลิกจ้างของนายจ้าง การคุ้มครองสัญญาจ้างแรงงานให้มีมาตรฐาน^{๑๓๓}

พนิดา นัยพร ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบ กิจการขนาดเล็ก : ศึกษากรณีสถานประกอบกิจการในเขตพระนคร” โดยได้กล่าวถึงปัญหาเรื่อง ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถาน

^{๑๒๙}สุรพล ปธานวนิช, “ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน”, วิทยานิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘).

^{๑๓๐}สาขาสวัสดิการแรงงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปัญหาและ ความต้องการของพนักงานบริษัทสยามคราฟท์ จำกัด, (รายงานการวิจัย), ๒๕๒๑, หน้า ๑๒๐.

^{๑๓๑}สราวุธ ศิริภานุรักษ์, “คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์”, วิทยานิพนธ์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๗).

^{๑๓๒}Jose A.V. อังโน ชนาธิป ชินะนาวิน, “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ”, ดุษฎีนิพนธ์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓). pp. 7-8.

^{๑๓๓}Iskra Beleva, Vasil Tzanov. อังโน ชนาธิป ชินะนาวิน, “การระงับข้อพิพาทแรงงานโดย สมัครใจ”, ดุษฎีนิพนธ์นิติศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓). pp. 48-50.

ประกอบกิจการขนาดเล็กโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อันเป็นการศึกษาถึงการได้รับอิทธิพลจากระบบสังคมจนเกิดการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสถานประกอบการและมีการต่อรองผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้าง จนเป็นสาเหตุของการก่อเกิดอุดมการณ์ความคิดและความเชื่อของแต่ละฝ่าย ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านทัศนคติที่มีต่อกันและกันค่าตอบแทน และสวัสดิการ จนถึงเสนอแนวคิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มาปฏิบัติต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์จัดองค์ประกอบของสิ่งที่ต่างฝ่ายต้องการอย่างเหมาะสม^{๑๓๔}

ทศพล ศรีคุณ ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “สภาพและความต้องการเพื่อการเตรียมตัวด้านอาชีพของผู้ใช้แรงงานในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ศึกษาเฉพาะกรณี: ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” โดยการศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาสภาพของผู้ใช้แรงงานในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในด้านต่าง ๆ อันจะเป็นองค์ประกอบของปัญหา คือ ด้านลักษณะทั่วไปตามสภาวะทางเศรษฐกิจของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกของสถานประกอบการ ด้านการปรับตัวของผู้ใช้แรงงานทั้งที่ต้องการเปลี่ยนและไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ โดยผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ อีกมากมาย^{๑๓๕}

บัณฑิตา ทรัพย์กมล ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ” ว่าเป็นการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรภาคธุรกิจ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สิ่งที่น่าสนใจคือการสร้างฐานความคิดและประยุกต์ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานมาเป็นการรอบศึกษาโดยมีกลุ่มเป้าหมายอยู่ในพื้นที่ที่น่าสนใจ ด้านปริมาณและคุณภาพในฐานะเป็นจุดศูนย์กลางและมีการใช้แรงงานค่อนข้างหลากหลาย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยเงื่อนไขทางจริยธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องหาที่มาของข้อมูลหลัก รวมถึงหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วกันในการดำเนินการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีรูปแบบของนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่สามารถชี้วัด จึงเป็นข้อมูลที่น่าสนใจและสมควรที่จะนำมาเป็นข้อมูลเทียบเคียง เพื่อจะได้นำมาเป็นฐานในการศึกษามาตรฐานแรงงานไทยในลำดับต่อไป^{๑๓๖}

สุทัศน์ อุดมโสภกิจ ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัญหาครอบครัวของผู้ใช้แรงงานกะกลางคืน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ” ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องทำงานในช่วงเวลากลางคืน ที่ได้รับผลกระทบให้รับทราบถึงปัญหาอย่างแท้จริง เพื่อจะได้ทราบถึง

^{๑๓๔}พนิดา นัยพร, “การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการขนาดเล็ก: ศึกษากรณีสถานประกอบการกิจการในเขตพระนคร”, **พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๑๓๕}ทศพล ศรีคุณ, “สภาพและความต้องการเพื่อการเตรียมตัวด้านอาชีพของผู้ใช้แรงงานในสภาวะเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี: ผู้ใช้แรงงานสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (คณะสังคมสงเคราะห์: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๔).

^{๑๓๖}บัณฑิตา ทรัพย์กมล, “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, (คณะสังคมสงเคราะห์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔).

แนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ค่าครองชีพ การเดินทางที่ไม่สะดวก การใช้เวลาแก่คู่สมรสและบุตร ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอุบัติเหตุในการทำงาน การรับประทานอาหาร ปัญหาการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเมื่อทราบถึงปัญหาเหล่านี้แล้วยังมีผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัวของผู้ใช้แรงงานทางด้านการสร้างความเข้าใจของสมาชิกในครอบครัว ความซื่อสัตย์ การนอกใจ การดื่มสุรา การเล่นการพนัน จนได้สรุปและเสนอแนะข้อคิดให้นายจ้าง โดยจะรวมถึงหน่วยงานต่างๆให้ตระหนักถึงความเป็นอยู่ จนถึงคุณภาพชีวิตให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสถาบันครอบครัวที่เป็นสถาบันพื้นฐานของสังคมให้มีความมั่นคงและเติบโตอย่างถูกต้องทาง^{๑๓๗}

มนตรี เลิศสกุลเจริญ กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี” ถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ในส่วนนี้ และได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อผู้วิจัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาศึกษาเทียบเคียงกับการใช้แนวคิดและการนำไปปฏิบัติจริงของความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ภาคธุรกิจเล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญที่จะก่อเกิดและเป็นแบบอย่างให้สังคมในอนาคต หลังจากที่ได้ศึกษาข้อมูลทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อในการดำเนินชีวิตของตนเองในชีวิตประจำวัน รับผิดชอบต่อผู้ต่อผู้อื่น แม้กระทั่งความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะครอบคลุมถึงในวงการธุรกิจการค้าการลงทุน ด้วยหลักการง่ายๆที่กล่าวไว้ว่าไม่มีสิ่งใดบนโลกอยู่ได้โดยไม่พึ่งพาผู้อื่น หรืออยู่ได้โดยไม่ถูกผู้อื่นพึ่งพา การประกอบธุรกิจในอดีตที่มุ่งหวังแต่ผลกำไรนับวันยิ่งห่างไกลจากวิถีทางของความยั่งยืนในอนาคต การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม จึงเป็นการแสดงออกของผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากใคร่ผู้ใดผู้หนึ่งในรูปแบบการคืนสิ่งที่ได้รับกลับคืนสู่เจ้าของที่แท้จริงนั่นก็คือสังคมนั่นเอง ซึ่งจุดยืนนี้ได้บ่งบอกความสำเร็จและความมั่นคงของธุรกิจนั้นมาในรูปแบบของการให้อันเป็นการสร้างภาพพจน์อันดีต่อสายตาของผู้คนในสังคม^{๑๓๘}

เชียรวิทย์ พินิจการวัฒนกุล กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่มีต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” ถึงสถานการณ์ของกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีปัญหามากมายเริ่มด้วยจากฐานะยากจน ต่อกงาน ถูกเลิกจ้าง และถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างจนไม่สามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัว จึงส่งผลให้เกิดปัญหาและยังมีปัจจัยจากผลกระทบจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งยังรวมถึงปัญหาการขาดทักษะฝีมือในการทำงาน และที่พ่อกอาศัยที่ยังต้องเช่า ก่อให้เกิดภาวะค่าใช้จ่าย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือในรูปแบบ

^{๑๓๗} สุทัศน์ อุดมโสภกิจ, “ปัญหาครอบครัวของผู้ใช้แรงงานกะกลางคืน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ”, **พัฒนาแรงงานและสวัสดิการกรมบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐).

^{๑๓๘} มนตรี เลิศสกุลเจริญ, “แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

ต่างๆทั้งในส่วนของผู้ใช้แรงงานและส่วนของเกษตรกร ซึ่งนั่นก็หมายถึงการทุ่มงบประมาณลงสู่หน่วยงานราชการเพื่อสร้างงาน^{๓๓๙}

Chan William ได้ศึกษาทางเลือกระหว่างการสรรหาผู้บริหารจากภายในองค์กร (International Promotion) และการสรรหาผู้บริหารจากภายนอก (External Recruitment) ภายใต้กรอบแนวคิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในการศึกษาได้สร้างแบบจำลองของการแข่งขัน (Model of Contest) ระหว่างการสรรหาจากภายในและการสรรหาจากภายนอก และมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างความอดสาหะและความสามารถของคณงานแต่ละคนขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในธุรกิจที่เขาทำอยู่ ความอดสาหะที่มีประสิทธิภาพจะใช้เป็นแบบจำลองพื้นฐานของการแข่งขันชิงตำแหน่งและลูกจ้างที่มีอยู่สามารถชักจูงการทำงานได้โดยการเปลี่ยนแปลงส่วนต่างค่าจ้างให้เหมาะสม ในทางปฏิบัติของการแข่งขัน ที่ยุติธรรมจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางจริยธรรม (Moral Hazard) และความแตกแยกภายในองค์กร การให้มีการแข่งขัน อย่างเปิดเผยในตำแหน่งการทำงานจากการสรรหาผู้บริหารจากภายนอกจะลดโอกาสส่งเสริมในการทำงานของลูกจ้างที่มีอยู่ในองค์กรและลดแรงกระตุ้นในการทำงานของคณงานอีกด้วย การเพิ่มรางวัลให้กับผู้บริหารก็เป็นสิ่งที่กระตุ้นอีกทางหนึ่ง การมอบโอกาสโดยการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรจะเป็นกลยุทธ์ที่เห็นอยู่โดยทั่วไป ที่มีการรับสมัครพนักงานใหม่เท่านั้น ถ้าพนักงานผู้นั้นมีตำแหน่งที่สูงมาก^{๓๔๐}

ชัยวัฒน์ ศรีมณี ได้วิจัยเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” ผลวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงานที่คณะที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำไปสู่ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบของการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดซึ่งปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการต่างๆและสามารถผลักดันให้เป็นนโยบายในการปฏิบัติหรือทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในอนาคต^{๓๔๑}

นวพร ยรรยง ได้วิจัยเรื่อง “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง” ผลวิจัยพบว่า ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายที่กำหนด โดยแบ่งกันจัดออกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการสุขอนามัย ความปลอดภัย

^{๓๓๙}เชียรวิทย์ พินิจการวัฒนกุล, “ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่มีต่อกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, **สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๓๔๐}Chan William, “ External Recruitment Versus Internal Promotion” **Journal of Labour Economic**, Pp.1996.

^{๓๔๑}ชัยวัฒน์ ศรีมณี, “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒).

ความมั่นคง เศรษฐกิจ โบนัสและเงินสวัสดิการ การศึกษา กิจกรรมและนันทนาการและความสะดวกสบายและการคมนาคม ซึ่งการจัดแบบนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์ที่ สุรพล ปธานวนิช, ๒๕๒๔ ได้นำเสนอไว้ โดยการเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ชั้นได้แก่^{๑๔๒}

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย เปรียบเทียบได้กับการจัด อาหาร ที่พัก น้ำดื่ม

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เปรียบเทียบได้กับการจัด อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เงินทดแทน เงินชดเชย การรักษาพยาบาล

ขั้นที่ ๓ ความต้องการทางสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดการนันทนาการ งานรื่นเริงประจำปี

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม เปรียบเทียบได้กับการจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณในวาระต่าง ๆ หรือรางวัลพนักงานดีเด่น

ขั้น ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เปรียบเทียบได้กับการจัดการศึกษา การฝึกอบรม

สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้นายจ้างหรือบริษัทรับเหมาช่วงได้จัดไว้อย่างครอบคลุม ในการจัดสวัสดิการทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด

กฤษฎา จันทรเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการนํานโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า ทั้งนี้ในการจัดทำหรือการนํานโยบายใด ๆ ไปปฏิบัติควรที่จะมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นก่อนที่จะมีการนํานโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติจริง เนื่องจากในการกำหนดนโยบายโดยเฉพาะ นโยบายที่กำหนดจากเบื้องบน (top-down policy making) ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติมักไม่ค่อยมีโอกาสในการเสนอข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติแก่ผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายมากนัก จึงเป็นเหตุให้การกำหนดนโยบายบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร จึงต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หากผลการปฏิบัติงานของโครงการนำร่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะได้มีการจัดทำโครงการนำร่องขยายผลในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น^{๑๔๓}

ประทีน ไกรสรโกวิท ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ” จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ

^{๑๔๒} นวพร ยรรยง, “การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔).

^{๑๔๓} กฤษฎา จันทรเจริญ, “ศักยภาพในการนํานโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น ๑ ในจังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

ขนาดใหญ่ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุดในสวัสดิการแรงงาน ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เรื่อง วันหยุดตามประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทนด้านสุขภาพอนามัย คือ การตรวจสุขภาพประจำปี ความปลอดภัยในการทำงานเรื่องอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานส่วนบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงานเรื่องสวัสดิการกองทุนเงินสะสม ด้านนันทนาการ เรื่องการมีตู้เก็บของส่วนตัวและเครื่องกีฬา ด้านการศึกษา เรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อความรู้และทักษะด้านการยอมรับยกย่องเรื่องการประกาศกิตติคุณและยกย่องชมเชย เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยความพึงพอใจของลูกจ้างจะแตกต่างกันไปตามตัวแปร ๗ ชนิด คือ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของโรงงาน เพศ การศึกษา การอยู่อาศัย ประเภทลูกจ้าง และตำแหน่ง โดยได้ให้ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานได้ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการต่าง ๆ ให้จัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง^{๑๔๔}

อุเทน ชนะกุล ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง” พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ร้อยละ ๘๒ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนเงินสะสม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ ๗๖.๖ มีความต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลากิจ เป็นต้น ร้อยละ ๗๖.๓ มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การสัมมนาร่วมกับสถาบันอื่น ๆ และบริการนันทนาการต่างๆ ได้^{๑๔๕}

อัจฉรา สายะตานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม” ผลการวิจัย พบว่า นอกจากค่าจ้าง สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างเกษตรกรรมได้รับคือสิทธิบัตรประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข สวัสดิการด้านที่พักอาศัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งปลูกสร้างกึ่งถาวรขาดสุขลักษณะและสวัสดิการประเภทอาหารโดยสรุปสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมได้รับเป็นสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้นและไม่ได้มาตรฐาน^{๑๔๖}

สุนันท์ โพธิ์ทอง ได้วิจัยเรื่อง “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อการก้าวอย่างสู่สหัสวรรษใหม่ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำความผาสุกกลับคืนมาสู่สังคมไทยให้ได้ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสังคมเป็นทางออกจากวิกฤติปลายสหัสวรรษที่ ๒ การให้ความสำคัญกับทุนทาง

^{๑๔๔} ประทีป ไกรสรโกวิท, “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๑).

^{๑๔๕} อุเทน ชนะกุล, “แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉพาะส่วนกลาง”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๑๔๖} อัจฉรา สายะตานันท์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในภาคเกษตรกรรม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๘).

สังคม ส่งเสริมความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตไทย รวมถึงพลังของสถาบันครอบครัว ชุมชน และการพัฒนา
 ตาข่ายนิรภัยทางสังคม (Social Safety Nets) ให้แข็งแกร่ง และใช้รองรับปัญหาได้จริง มีความยืด
 หย่อน อ่อนตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ทางสังคมที่มีความอ่อนไหวสูง แกไขความไม่เป็นธรรม
 และลดช่องว่างของสังคมให้แคบลงอย่างมีจิตสำนึกและแสดงออกชัดเจน จัดการกับทรัพยากรธรรมชาติ
 ซึ่งเป็นทรัพย์สินส่วนกลางให้เป็นปัจจัยยังชีพที่ยั่งยืนของชุมชน สวัสดิการสังคมจำเป็นต้องทบทวน
 และจัดเป็นวาระแห่งชาติในสหัสวรรษใหม่ โดยมีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับทุกคนในสังคม
 เน้นเป้าหมายให้ตรงความต้องการแท้จริงของตน ออกกฎหมายสวัสดิการสังคมที่มีความชัดเจนใน
 เรื่องการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากร สู่ประชาชนอย่างไรให้เป็นธรรมทั่วถึง มีโครงสร้างเงินเดือนและ
 ค่าจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม จัดเก็บภาษี อย่างมีประ
 สทธิภาพและเป็นธรรม จัดงบประมาณสำหรับบริการทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิรูปการบริหารงาน
 สวัสดิการสังคม กระจายอำนาจ สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้กับสถาบันครอบครัวชุมชน
 และท้องถิ่นทั้งในภาคชนบทและเมือง รวมทั้งการสร้างกระบวนการเรียนรู้ลงไปถึงระดับครัวเรือน ใน
 เรื่องสวัสดิการสังคมภาพในอนาคตอย่างน้อย ๑๐ ปีของสวัสดิการสังคมไทย คือ แนวคิดในการจัด
 สวัสดิการสังคมจะมีลักษณะประนีประนอมกันระหว่างทุนนิยมกับสังคมนิยม เป็นระบบหลายชั่ว ดุลย
 ภาพแห่งอำนาจในภูมิภาคจะเป็นระบบหลายชั่วไปด้วยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้อง
 เป็นผู้ประสานกับกระทรวงทางสังคมและกระทรวงที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทบทวนปฏิรูปแนวนโยบายสวัสดิ
 การสังคมสำหรับประเทศใหม่ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การบริหาร
 จัดการในลักษณะกระจายอำนาจ มีกฎหมายสวัสดิการสังคม สร้างกระบวนการเรียนรู้รวมถึงส่งเสริม
 พลังประชาชนและการสร้างดุลยภาพระหว่างชนชั้น โดยลดปัญหาความยากจนลงให้ได้ไม่น้อยกว่า
 ร้อยละ ๕๐ ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณาดำเนินการในภาพรวม สิ่งแรกคือเราต้องสร้างกลไกใหม่
 ทางสังคม ควรมีหลักประกันทางสังคม รัฐต้องออกระเบียบในการดิงทรัพยากรที่จำเป็นจากภาครัฐกิจ
 มาจัดสรรปันส่วนให้กับสังคมขณะเดียวกันต้องปลูกฝังให้คน ในประเทศไทยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบ
 ต่อสังคมในภาพรวม เมื่อก้าวสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพิ่มขีด
 ความสามารถเพื่อมีอำนาจในการต่อรองในการรักษาสิทธิประโยชน์ของตน การปฏิรูปกฎหมาย ปฏิรูป
 ระบบภาษี การจัดงาน งบประมาณการบริหารจัดการ รวมถึงการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนใหม่บน
 พื้นฐานความเป็นจริงและเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมโดยกระบวนการเข้ามามีส่วน
 ร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง การมีนโยบายสวัสดิการสังคม การพัฒนาฟื้นฟูสถาบันทางสังคมทุก
 สถาบัน สถาบันสวัสดิการสังคมให้เข้มแข็งสามารถวางรากฐานเพื่อสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนและมีดุลย
 ภาพต้องมีการพัฒนาและการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการพัฒนาโดยองค์รวมตามวิสัยทัศน์ของการ
 พัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางข้อเสนอแนะสำหรับทิศทางใหม่ของกระทรวงแรงงานและ
 สวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องไม่หลงทางอีกต่อไป ข้อมูลทางด้านสวัสดิ
 การสังคมต้องพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทุกวงการ "สวัสดิการสังคม" ต้องเป็นเรื่องของทุก
 คน รัฐและประชาชนจะต้องมีความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่งที่จะสร้างระบบสวัสดิการที่เป็นธรรมจะต้อง
 สนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันสร้าง สิ่งดี ๆ พัฒนาศักยภาพ การพึ่งพาตนเองและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 สร้างการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาของตนเองในระดับล่างเสียก่อน ทิศทางของกระทรวงแรงงานและสวัสดิ
 การสังคมในการดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่กระจายกันรับบทบาทงาน

สวัสดิการสังคมอย่างแยกส่วน ในปัจจุบันการแสวงหาความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสหัสวรรษใหม่ ระบบราชการต้องไม่ทุจริตจนทำให้สังคมมีปัญหา^{๑๔๗}

สรุปได้ว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าว มี ๒ ระดับ คือ มีการจัดบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่โดยมีแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดเรื่องค่าตอบแทน แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล ยังมีการจัดรูปแบบในการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแรงงานและความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการแรงงาน ทักษะที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดนโยบายในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ของมาสโลว์กับประเภทการจัดสวัสดิการ ต้องมีการจัดทำโครงการนำร่องขึ้นมาและนำผลจากการปฏิบัติงานในโครงการดังกล่าวมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

นิศารัตน์ มงคลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคตินายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนในเขตจังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่านายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรี สาขานองแค จังหวัดสระบุรี ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาในระดับความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันสังคมเพื่อทำให้ทราบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการประกันสังคมอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้ความรู้ในเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการประกันสังคม ทราบทัศนคติที่มีต่อการประกันสังคม เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันสังคมและทราบถึงการปฏิบัติการด้านการประกันสังคมของนายจ้าง อันเป็นประโยชน์ในการนำไปส่งเสริมให้มีการปฏิบัติมากยิ่งขึ้นและผลการศึกษาได้แนะนำให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้กับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง^{๑๔๘}

ทัศนีย์ ผ่านจันทาร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว” ผลการวิจัยพบว่า โรงสีส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานเท่าเดิม โดยมีแนวโน้มการจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้นและการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง ธุรกิจโรงสีส่วนใหญ่มีการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในอนาคต โดยการลงทุนปรับปรุงและต่อเติมเครื่องจักรของสีข้าว ในด้านสวัสดิการแรงงานโรงสีส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการเดิมที่จัดให้แรงงาน แต่มีการจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงาน โดยการเพิ่มค่าจ้างหรือ

^{๑๔๗}สุนันท์ โพธิ์ทอง, “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่: ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓).

^{๑๔๘}นิศารัตน์ มงคลรัตน์, “ความสัมพันธ์ของความรู้ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านการประกันสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑-๙ คน ในเขตจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖).

สวัสดิการด้านอื่น นอกจากนั้นโรงสีส่วนมากยังได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐบาลในการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในโรงสีแทนแรงงานต่างด้าว และมีการประชุมปรึกษาหารือกับทางสมาคมโรงสีข้าวไทยเพื่อหาทางป้องกันแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานไทยสำหรับทัศนคติของนายจ้างด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน นายจ้างมีความเห็นด้วยกับด้านการจัดสวัสดิการในระดับสูง ด้านการปรับปรุงมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย นายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละอองและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาที่มีต่อภาครัฐกิจโรงสี นายจ้างธุรกิจโรงสีควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานไทยด้วยการให้รับทราบสัญญาการทำงานก่อนที่แรงงานจะเข้าทำงานและนายจ้างธุรกิจโรงสีควรปรับปรุงกระบวนการผลิตของโรงสี สำหรับภาครัฐบาลควรมีการศึกษาและวางแผนระยะยาวในการพัฒนาการลงทุน การให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาเครื่องจักรในโรงสีเพื่อปรับตัวทางด้านการค้าในอนาคต และการจัดโครงการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้ามาทำงานในธุรกิจโรงสีควรกระทำในแหล่งแรงงานทั่วไปมิใช่กระทำในแหล่งธุรกิจโรงสีเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมากขึ้น^{๑๔๔}

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

ผลการศึกษาลักษณะของผู้ประกอบกิจการ และกิจการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ ระหว่าง ๔๑-๔๕ ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบกิจการก่อสร้าง มีสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน และประเภทกิจการที่มีสัดส่วนของกิจการที่ตั้งในอำเภอเมืองน้อยที่สุดคือ กิจการเกษตร ปศุสัตว์ รวมถึงกิจการต่อเนื่องเกษตรและปศุสัตว์ โดยกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทุนจดทะเบียน และมีระยะเวลาที่ดำเนินกิจการ ๑ ปีขึ้นไปถึง ๕ ปี

ด้านลักษณะการจ้างแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่จ้างทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน กิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ใช้แรงงานในกิจการจำนวน ๑-๕ คน ทำงานทุกวันโดยไม่มีวันหยุด

^{๑๔๔}ทัศนีย์ ผ่านจันทร์, “ทัศนคติของนายจ้างธุรกิจโรงสีต่อการบริหารจัดการด้านแรงงานไทยภายหลังการใช้มาตรการแก้ไขแรงงานต่างด้าว”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๒).

พักผ่อน แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดมีสัญชาติพม่า กิจกรรมที่มีอัตราค่าจ้าง โดยเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ กิจกรรมก่อสร้าง คือ ๑๘๑.๐๕ บาท/วัน ส่วนกิจกรรมที่มีการอัตราค่าจ้างต่ำที่สุดได้แก่ งานรับใช้ในบ้าน คือ ๑๕๗.๘๖ บาท/วัน กิจกรรมส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในลักษณะของการจ้างประจำและมีจำนวนการทำงาน ๘ ชั่วโมง/วัน

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ใน ๒ ด้านได้แก่ ปัญหา ด้านแรงงานและปัญหาทางกฎหมาย พบว่านายจ้างพบปัญหาทางกฎหมายมากกว่าปัญหาในการทำงานโดยปัญหาในการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ แรงงานต่างด้าวมีปัญหาสุขภาพเสียดสี ลักขโมย และอาชญากรรม ส่วนปัญหาทางกฎหมายที่พบมากที่สุด คือการระงับค่าใช้จากค่าธรรมเนียมในการจัดทำใบอนุญาต^{๑๕๐}

ธนวรรณ พงษ์อร่าม ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ การใช้แรงงานต่างชาติ ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างชาติ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยว กับด้านกฎหมายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง การใช้แรงงานต่างชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างชาติซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติพม่า และเป็นแรงงานหญิงมากที่สุด รองลงมา คือ มอญและกะเหรี่ยง โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาสมัครงานกับผู้ประกอบการเอง ซึ่งงานที่จ้างแรงงานต่าง ชาตินั้นส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว และจ่ายค่าจ้างให้น้อยกว่าแรงงานไทย โดยจัดให้แรงงานต่างชาติทำงานร่วมกับแรงงานไทยและให้แรงงานไทยเป็นผู้ควบคุมแรงงานต่างชาติมีการจูงใจ โดยการให้เงินหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ และมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติในลักษณะเดียวกัน คือ จัดให้ทำงานร่วมกับผู้มีความรู้ความสามารถ

ส่วนปัญหา และอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติและปัญหาความสะอาด สุขลักษณะและโรคระบาด^{๑๕๑}

สุนีย์ จ้อยจรัส ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว มีความอดทน ขยันอดทน และไม่เกี่ยงงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าคนไทย ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจ้าง

^{๑๕๐} พชรินทร์ ชันคำ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการอุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๑๕๑} ธนวรรณ พงษ์อร่าม, “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

แรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาการดำเนินการเร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อย และ เสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบ สอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรค ด้านนโยบายและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง^{๑๕๒}

มาสิวรรณ เลาะวิถิ ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดำเนินการตามกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดและประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี ทำงานในกิจการอุตสาหกรรม นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพใช้แรงงานหนัก สกปรกและเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติ สำหรับความคิดเห็นในส่วนของผู้ประกอบการและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทยและไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาตินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่าง ชาติมีความจำเป็นต่อภาคผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูงในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่าและมีความขยันอดทน ไม่เกียจคร้าน อย่างไรก็ตามในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างชาติ ยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วยและยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติการสาธารณสุขและปัญหาสังคม^{๑๕๓}

เฟื่องฟ้า ปัญญา ได้วิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานทุกวัน เวลาทำงานไม่แน่นอน มีวันหยุดตามประเพณี แต่ไม่ได้อิงกับราชการทั้งหมด ขึ้นอยู่กับประเภทกิจการ การตกลงในหมู่สมาชิกและตามที่นายจ้างเห็น

^{๑๕๒}สุณีย์ จ้อยจำรัส, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร”, “วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต”, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

^{๑๕๓}มาสิวรรณ เลาะวิถิ, “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดำเนินการตามกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑).

สมควร จ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าว เหมาะกับการทำงาน มีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน พร้อมทั้งจะทำงานหนัก แต่หากไม่สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทางออกของนายจ้างคือ จ้างแรงงานไทยทดแทน เนื่องจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม นายจ้างยินดีรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ถ้าแรงงานไทยต้องการทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว^{๑๕๔}

สุเทพ อภรณ์รัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะ เวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๖ ถึง ๑๐ ปี โดยนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและปัจจุบันด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและนายจ้างไม่เห็นด้วย ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เพราะได้รับความเดือดร้อนจากการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัด^{๑๕๕}

เกียรติศักดิ์ พลมณี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่าง ชาติดิถุกกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี ” ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยกลยุทธ์ภายใน ปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดิถุกกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดิถุกกฎหมายของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่ ประกอบกิจการค้าขายมีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท ประกอบกิจการ ๕ ปีขึ้นไป และจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ภายใน และปัจจัยกลยุทธ์ภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดิถุกกฎหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๙ ด้าน คือ ลักษณะงาน นโยบายและการจัดการ สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ความอดทนของแรงงานต่างชาติ ความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการ ความรับผิดชอบในการทำงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติและ

^{๑๕๔}เฟื่องฟ้า ปัญญา, “การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๗).

^{๑๕๕}สุเทพ อภรณ์รัตน์, “ความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

ค่าจ้างแรงงาน ส่วนสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๕๖}

จิรพล ภูมิภักดี ได้วิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีและศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยทางด้านค่าจ้าง ความขาดแคลนแรงงาน ความอดทนในการทำงานและสวัสดิการในการทำงานมาเป็นตัวกำหนดความต้องการ การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ สำหรับปัจจัยด้านค่าจ้าง พบว่าแรงงานต่างด้าวมียาแรงสูงกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานคนไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก ส่วนปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวหาง่าย สามารถทดแทนแรงงานคนไทยที่ขาดแคลนได้ ส่วนปัจจัยด้านความอดทนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียาแรงขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทยและพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้มีการดูแลเหมือนแรงงานไทย ด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี คือ ด้านวิธีการต่อทะเบียน ความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของนายจ้างและการรบกวนของเจ้าหน้าที่ โดยควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องขั้นตอนการต่อทะเบียน การประชาสัมพันธ์ การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล การลดค่าใช้จ่ายและการยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป^{๑๕๗}

สรุปได้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเพื่อเสนอให้รัฐบาลออกมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับด้านการลักลอบการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย นายจ้างมีความเห็นว่าถ้าหากแรงงานไทยสามารถทำงานหนักและสกปรกได้ นายจ้างก็มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน กระบวนการผลิต นายจ้างมีความเห็นว่าควรนำเทคโนโลยีใช้แทนแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน นายจ้างให้ความสำคัญต่อการป้องกันด้านฝุ่นละออง และการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านแรงงาน ด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านภาครัฐ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด ด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงานคือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านภาครัฐคือ รัฐบาลส่งเสริมให้มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย โดยให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

^{๑๕๖}เกียรติศักดิ์ พลมณี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘).

^{๑๕๗}จิรพล ภูมิภักดี, “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘).

ณัฐชญา อุตตมชัย ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน” ผลวิจัยพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมายาวนาน ซึ่งประเทศที่ถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งในเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาทำมาหากินอย่างเป็นล่ำเป็นสัน เนื่องจากประเทศไทยมีพรมแดนที่เป็นผืนดินซึ่งง่ายต่อการเดินทางเข้าประเทศ นอกจากนั้นยังขาดแคลนแรงงานในยุคเศรษฐกิจฟื้นฟู ยังมีส่วนทำให้มีการนำแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายทำงานในหลายกิจการ โดยไม่ได้มีการจดทะเบียนไว้ ผลจากการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจนเคยชินมีส่วนทำให้การบริหารและการจัดการด้านแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถเปิดเผยสถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ที่แท้จริงได้จากสภาพความเป็นจริงในขณะนี้จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมาย ซึ่งเป็นภาพที่คุ้นตาและไม่รู้สึกละอายอะไร โดยจะเห็นได้จากคนงานตามร้านค้า เด็กรับใช้ในบ้านหรือคนงานตามโรงงานต่าง ๆ ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ หรือพูดได้ก็ไม่ชัดเจน คนเหล่านั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียน แต่มีอีกจำนวนมากที่หลีกเลี่ยงกฎหมายโดยไม่มีใครสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากมีขบวนการลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายอย่างเป็นระบบ และมีเครือข่ายโยงใยกับข้าราชการบางกลุ่ม ทำให้ยากต่อการปราบปราม ประกอบกับเงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่อย่างมหาศาล นอกจากนั้นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังมีการเคลื่อนย้ายที่อยู่ตลอดเวลาทำให้การจับกุมลำบากขึ้น^{๑๕๘}

นิรันดร์ จันทรชัย ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว” ผลวิจัยพบว่า การรับรู้ชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวและการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขต่อแรงงานต่างด้าวเมื่อมารับบริการที่สถานบริการสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาระบบการให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพและมีสุขภาพที่ดี อีกทั้งยังเป็นการป้องกันควบคุมโรคที่อาจติดต่อมายังประชากรไทยอีกทางหนึ่ง ตลอดจนเป็นการปรับทัศนคติการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขในการให้บริการสุขภาพแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มารับบริการยังสถานบริการสาธารณสุข ให้ได้รับการที่เป็นธรรม^{๑๕๙}

อริพงศ์ ทองแดง ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่าในเรื่องของสวัสดิการที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่จัดทำให้กับแรงงาน โดยมากแล้วผู้ประกอบการเห็นด้วยกับการต้องจัดสวัสดิการให้

^{๑๕๘}ณัฐชญา อุตตมชัย, “การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดลำพูน”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๔๙).

^{๑๕๙}นิรันดร์ จันทรชัย, “การรับรู้และการปฏิบัติของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอแม่วางจังหวัดเชียงใหม่ต่อชุดสิทธิประโยชน์โครงการหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว”, *วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๕๑).

กับแรงงานต่างด้าว เพราะมองเห็นคุณค่าของแรงงานต่างด้าวว่าน่าจะมีศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับแรงงานไทย แต่เนื่องจาก แรงงานไทยค่อนข้างจะเลือกงานและไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานประเภทรับเหมา ก่อสร้างหรืองานที่ต้องใช้แรงงานฝีมือและทักษะในการทำงาน จึงทำให้ขาดแคลนแรงงานไทยเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องจ้างแรงงานจากต่างด้าวแทนสำหรับการใช้แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีนั้น ผู้ประกอบการโดยมากไม่ค่อยได้จ้างแต่มีการจ้างแรงงานหญิงมากกว่าซึ่งการให้สวัสดิการตามมาตรฐานการจ้างเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย ซึ่งไม่มีปัญหาในเชิงปฏิบัติเพราะสอดคล้องกับการจ้างแรงงานตามปกติอยู่แล้วและไม่เห็นว่าเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการแต่อย่างใด^{๑๖๐}

พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวด้วยเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ซึ่งงานประเภทนี้แรงงานต่างด้าวสามารถยอมรับได้และคุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือ มีความอ่อนน้อมและปกครองง่ายไม่มีการเรียกร้องค่าแรงและสวัสดิการต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกี่ยงงานสามารถทำงานได้โดยไม่มีกำหนดเวลาหรือวันหยุด ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้ทำงานโดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (Dangerous) หนัก (Difficult) และ (Dirty) ซึ่งมักจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักจึงไม่ต้องการการเรียนรู้งานและสอนงานทำให้ช่วยประหยัด เวลาและค่าใช้จ่ายส่วนนี้ลงไปได้^{๑๖๑}

โลมฤทัย วงษ์น้อย ได้วิจัยเรื่อง “สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลวิจัยพบว่า ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่ารัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีหลังจากที่ยื่นจดทะเบียนแล้วและควรมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำความผิดกฎหมาย^{๑๖๒}

วุทธยา จันทมาศ ได้วิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย : ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในบางช่วงของปี คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวและการจูงใจปัจจัยที่ทำให้แรง

^{๑๖๐}พ.ต.ท.อธิพงศ์ ทองแดง, “ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ตามมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๑๖๑}พิมพ์ใจ ญาณวรพงศ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๑๖๒}โลมฤทัย วงษ์น้อย, “สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

งานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้าสู่ประเทศไทยโดยผ่านทางพื้นที่อำเภอสังขละบุรี ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิศาสตร์ กลุ่มขบวนการนำพาและการจูงใจ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบในด้านเศรษฐกิจและเกิดผลกระทบด้านบวกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำหรับวิธีการหลบหนีเข้าเมือง จะดำเนินการโดย กลุ่มขบวนการนำพา ในการดำเนินการนโยบายของรัฐที่ผ่านมาในอดีตมีข้อบกพร่อง คือ ขาดวิสัยทัศน์ ด้านนโยบาย ขาดแผนการปฏิบัติการเชิงบูรณาการ ขาดการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต ในปัจจุบันมีแผนการปฏิบัติ เชิงบูรณาการมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะต้องทำใน ลักษณะองค์รวมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีประชาชนและภาค เอกชนให้ความร่วมมือสนับสนุน^{๑๖๓}

กนกพรรณ รูปขจร ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการ ผ่อนผันแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนด มาตรการที่เหมาะสมต่อการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยเฉพาะการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับความมั่นคง การกำหนดบทลงโทษกับแรงงานที่กระทำความผิดการปรับปรุง กระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถรองรับแรงงานคนไทยและการขอความช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้าน และสหประชาชาติในการผลักดันให้สร้างศูนย์ให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว โดยประชาชนใน จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ ๗๐.๘๓ ไม่ต้องการให้รัฐบาลกำหนดนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่างด้าว ชาวพม่าที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้ทำงานในประเทศไทย เว้นแต่กลุ่มนายจ้างและเจ้าของธุรกิจเห็น ด้วยเพียงร้อยละ ๔๒.๙๐ แต่ปัจจุบันนโยบายถูกกำหนดขึ้นแล้วจึงต้อง การให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม ขั้นตอนที่กำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลกระทบและประ โยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายได้สร้างผลกระทบให้แก่ ประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าแรงงานต่างด้าวยังมีส่วนสร้างผล กระทบด้านความมั่นคงของประเทศอีกด้วย จึงเห็นสมควรให้มีการผลักดันแรงงานเหล่านี้ออกนอก ราชอาณาจักร^{๑๖๔}

ทักษิณ เห็นชอบดี ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง : ศึกษากรณีสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษา พบว่า เป็นเวลาประมาณ ๑๐๐ กว่าปีแล้วที่ประเทศไทยประสบปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาแย่งงานคนไทยซึ่ง ติดตามมาด้วยปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศและปัญหาทางด้านสาธารณสุข

^{๑๖๓}จุฑธยา จันทมาศ, “การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย: ศึกษากรณี อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

^{๑๖๔}กนกพรรณ รูปขจร, “ทัศนคติของประชาชนชาวเชียงใหม่ต่อนโยบายการผ่อนผันแรงงานต่าง ชาติชาวพม่าที่ผิดกฎหมายทำงานในประเทศไทย: กรณีศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบ อิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

รัฐบาลไทยเคยมีนโยบายในการผลักดันและส่งกลับอย่างเข้มงวด แต่กลุ่มผู้ประกอบการต่างๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก หรือเสี่ยงต่ออันตรายรัฐบาลจึงจำเป็นต้องผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้โดยสงบสุข ความเห็นของกลุ่มข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายผ่อนปรนดังกล่าวเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติเป็นภัยต่อความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รัฐบาลไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวทุกคนได้เนื่องจากนายจ้างบีบคั้นจิตใจของแรงงานต่างด้าวจนเกิดภาวะเครียดแค้นทำร้ายนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายจ้างที่จะต้องเฝ้าระวังในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน ในส่วนของแรงงานต่างด้าวบอกว่ามีความต้องการที่จะทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวจริง ต้องการความเอื้ออาทรความเข้าใจและการให้เกียรติจากนายจ้างเช่นเดียวกัน นายจ้างก็ต้องการความซื่อสัตย์และความขยันขันแข็ง ประชากรทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยกับนโยบายผ่อนปรนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลโดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้แรงงานต่างด้าวทั้ง ๓ สัญชาติทำงานเฉพาะแรงงานที่ขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกนั้น ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม^{๑๖๕}

นฤบาล จิตยานันท์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการ ในจังหวัดเชียงใหม่ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว” ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในการจ้างแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมในการลดค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการในการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าแรงงานไทยแรงงานไทยที่มีความรู้ความสามารถต้องการค่าตอบแทนสูงและแรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงในหน้าที่การงานถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงสูง ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการสังคม คือ ผู้ประกอบการสามารถลดภาระในการให้สวัสดิการในการจ่ายเงินค่าชดเชยหลังการเลิกจ้างงานแก่แรงงานต่างด้าว ส่วนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ปัญหาขยะ โรคติดต่อ ตลอดจนทำให้สภาพแวดล้อมเสียหาย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ทำให้รัฐสิ้นเปลืองทั้งในด้านกำลังคนและเงินงบประมาณแผ่นดินในการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสาธารณสุข โดยผู้ประกอบการไม่จำเป็นต้องรับภาระการจ่ายเงินสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมายควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าว คือ รัฐควรมีบทลงโทษเด็ดขาดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีส่วนในการเพิ่มปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด รัฐควรจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะกิจของทางราชการ

^{๑๖๕} ทักษิณ เห็นชอบดี, “แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณี สัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

เพื่อควบคุมดูแลและรับผิดชอบในทุกด้านเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวและเมื่อรัฐบาลมีนโยบายในการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้ทำงานชั่วคราวในประเทศไทยได้ควรมีมาตรการเข้มงวดในการป้องกันปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ”^{๑๖๖}

สรุปได้ว่า ประเทศไทยซึ่งนับว่าเป็นประเทศหนึ่งสำหรับเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวที่นิยมเดินทางเข้ามาขายแรงงาน และบางคนได้รับการผ่อนผันด้วยการจดทะเบียนอนุญาตทำงานอย่างถูก ต้อง แต่มีอีกจำนวนมากที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมายโดยยากต่อการตรวจสอบ แรงงานต่างด้าวบางรายอาจนำเชื้อโรคติดต่อมาสู่ประชากรไทยอีกด้วยและเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้หน่วยงานสาธารณสุขและบางครั้งแรงงานต่างด้าวเองอาจไม่ได้รับบริการที่เป็นธรรมในการจัดการส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานตามนโยบายด้านสวัสดิการของรัฐเพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้โดยส่วนมากทำงานที่มีลักษณะเสี่ยง เช่น งานก่อสร้าง งานประมงซึ่งมักจะเป็นงานที่สกปรกปนเปื้อนด้วยมลพิษ และงานประเภทนี้ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนักก่อนแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถเลือกประเภทงานทำตามความสนใจเหมือนแรงงานไทยทั่วไปและอีกทั้งต้องเจอปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไปและมีกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป เช่นต้องทำหนังสือขออนุญาตออกนอกพื้นที่ ต้องตรวจเลือด ต้องขึ้นทะเบียนตามระยะเวลาที่รัฐกำหนดเท่านั้น หน่วยงานของรัฐจึงควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนและควรมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมกับแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัญหาการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและมีการเพิ่มบทลงโทษแก่แรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดกฎหมาย

^{๑๖๖}ร.ต.อ.นฤบาล จิตทยานันท์, “ปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).