

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร
Labour Management for the Burmese Migrants' Quality of Work Life
in Samutsakorn Province

จำรัส อึ้งศรีวงษ์ (Jamrat Ungsriwong) * วัชร ชากุณ (Vatchara Yakhun)**
พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (Polsak Jirakraisiri)*** กรเอก กาญจนโกกีน (Korneak Karnjanapokin)****

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาการจัดการแรงงานภาครัฐของเจ้าหน้าที่พื้นที่และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) หาตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นข้อมูลหลักและการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเสริม โดยมีขอบเขตการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่จำนวน 7 คน ผู้ประกอบการ จำนวน 10 คน และแบบสอบถามปลายปิดจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 1,045 คน สถิติเบื้องต้นที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติขั้นสูงที่ใช้ Canonical Correlation และ Path Analysis

พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าวโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ 2) การจัดการแรงงาน มีระดับการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ 4) การจัดการแรงงาน ในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน สามารถนำไปสู่การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าว โดยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้านในการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และความเป็นธรรมในการทำงาน บนหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

คำสำคัญ การจัดการแรงงาน แรงงานต่างด้าว คุณภาพชีวิตการทำงาน

*นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

**อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์

***รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรไกรศิริ อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

****อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the quality of work life of Burmese migrant workers in the province of Samutsakorn 2) to study the labour management of the local government officials and entrepreneurs 3) to study the relationship between labour management and the quality of work life 4) to synthesize a model for effective labour management for quality of work life.

The study mainly used quantitative research, and it used qualitative research as a supplement. The samples of the study include 7 government officials, 10 entrepreneurs, and 1,045 Burmese migrant workers. The results of the study are based on quantitative data analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, Canonical Correlation and Path Analysis.

The results of the study are based on quantitative data analyzed by Canonical Correlation and Path Analysis. The study found that the 1) quality of work life overall is low 2) labor management generally is moderate 3) correlation level of labour management and quality of work life of Burmese migrant workers is relatively high 4) labour management in terms of strengthening the protection of labor standards and strengthening social responsibility is correlated to quality of work life in terms of traditional goals, fair treatment at work, and work and life cycle. The results of this preliminary study can lead to the creation of an effective model of labour management for quality of work life. This study uses Path Analysis to guide the strengthening of the protection of labor standards and social responsibility. This will be able to improve the quality of work life in terms of traditional goals, work and life cycle, and fair treatment at work for Burmese migrant workers in accordance with Good Labour Practice (GLP).

Keywords: Labour management, Burmese migrants, Quality of work life

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ประเทศไทยเตรียมพร้อมกับการเปิดประตูเสรีการค้าทั่วโลก ผลักดันการไหลเวียนแรงงานที่มีทักษะและแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคธุรกิจบริการและอุตสาหกรรม แต่การบังคับใช้กฎหมายแรงงานจากภาครัฐที่ขาดความจริงจัง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายถูกเพิกเฉยละเลยจากสถานประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาต่อผู้ใช้แรงงานต่างด้าวที่ต้องทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและอาชีวอนามัย ขัดต่อหลักการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเกิดจากการที่ได้ทำงานอย่างมีคุณค่า (decent work) ในด้านของการมีโอกาสและรายได้ การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเสมอภาคทางเพศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2552, หน้า 7)

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 5 รัฐส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานต่างประเทศและการควบคุมประชากรประสบผลสำเร็จ เกิดกลุ่มผู้สูงวัย (ตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป) จำนวนเพิ่มมากขึ้น ในปี 2537 คิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ ปี 2545 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 และผลสำรวจปี 2550 พบว่าผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551, หน้า 3) ขณะที่จังหวัดสมุทรสาคร มีโครงสร้างประชากรในทิศทางเดียวกันส่งผลกระทบต่อความต้องการของประชากรวัยแรงงาน การเกิดประชากรร้อยละ 1.20 ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 348,145 คน หรือร้อยละ 74 ของจำนวนประชากรทั้งจังหวัด มีการคาดการณ์ว่าอัตราการเกิดของประชากรในอนาคตจะอยู่ในอัตราร้อยละ 0.91 ซึ่งเป็นอัตราการเกิดที่ต่ำลงขณะวัยแรงงานมีสัดส่วนค่อนข้างคงที่ร้อยละ 64.92 และวัยชราหรือผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.16 (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2555, หน้า 83)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแหล่งประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยด้านการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน ความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือเพิ่มสูงขึ้นตลอดมาโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ประมงทะเล อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมอื่นๆ และภาคเกษตร ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่ต้องการทำเพราะอดทนต่อความสกปรก ยุงยากล้าบาก เสี่ยงกับอันตราย อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้รัฐบาลต้องดำเนินการผ่อนผันแก่แรงงานต่าง โดยการพยายามนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เข้ามาอยู่ในระบบด้วยการขึ้นทะเบียน เพื่อบริหารจัดการแรงงานตามหลักพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติทั่วโลก

แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในการบังคับทำงานที่เกินเวลา อัตราค่าจ้างที่ต่ำ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะตามกฎระเบียบ ความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยในการปฏิบัติงาน สภาพที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมแออัดเสื่อมโทรม ไม่เป็นไปตามปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (universal declaration of human rights) และกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คณะอนุกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร ได้รายงานการประสบอุบัติเหตุระหว่างเดือนมกราคม 2554 ถึง สิงหาคม 2554 ที่ยังคงสูงอย่างต่อเนื่องจากการประสบอุบัติเหตุอันตราย 5,609 ราย สูญเสียชีวิต 11 ราย สูญเสียอวัยวะ 445 ราย ทั้งนี้ไม่มีการจำแนกแรงงานสัญชาติไทยหรือแรงงานต่างด้าว (วิญญู มะลิวัลย์, 2554, หน้า 1)

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

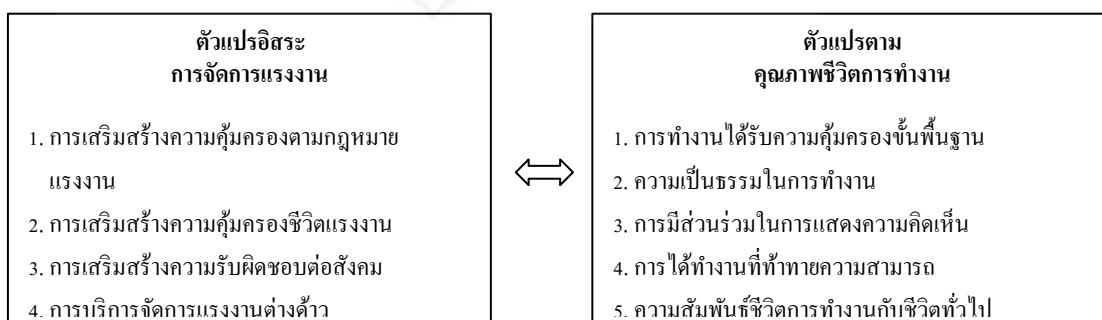
นอกจากผู้ใช้แรงงานต่างด้าวแล้ว ยังมีผู้ติดตามที่เป็นครอบครัวและเด็กในวัยเรียน หรือสตรีต่างด้าวที่ให้อำเนิดบุตร เป็นการเพิ่มภาระให้รัฐต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษา การสาธารณสุข และด้านความมั่นคง ที่เพิ่มจากประชากรไร้สัญชาติยากแก่การควบคุม แม้จะมีความพยายามผลักดันแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่ผิดกฎหมายกลับประเทศต้นทางแต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะมีการลักลอบหนีเข้ามาอีกแม้จะเกิดอันตรายกับชีวิตและค่าใช้จ่ายที่สูงจากนายหน้าที่เรียกเก็บในการค้ำมนุษย์ ตั้งแต่ต้นทางจนถึงแหล่งที่ทำงานในประเทศไทย

ประเทศไทย ถูกประเทศคู่ค้ารายใหญ่ สหรัฐอเมริกา จัดประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม Tier 2 คือประเภทที่ต้องจับตามองเป็นพิเศษเป็นปีที่ 3 แล้ว เพราะดำเนินการไม่สอดคล้องมาตรฐานสากล ซึ่งอาจถูกหีบขมมาเป็นประเด็นในการกีดกันทางการค้าใน 3 กรณี (สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2556, หน้า 4) คือ 1) การละเมิดการใช้แรงงาน 2) การใช้แรงงานเด็ก 3) การละเมิดสิทธิมนุษยชน และเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2557 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้รายงานให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ถูกลดอันดับไปอยู่ในระดับ Tier 3 ซึ่งเลวร้ายที่สุดของประเทศที่มีปัญหาการค้ำมนุษย์ ที่ไม่ดำเนินการตามมาตรฐานขั้นต่ำ และไม่พยายามดำเนินการ ส่วนเกิดจากเหตุปัจจัยดังกล่าวข้างต้น และอาจเป็นเหตุให้เกิดการระงับการช่วยเหลือในด้านการค้าและมนุษยธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอาหารทะเล ของจังหวัดสมุทรสาครอย่างกว้างขวาง อาจมีการปิดกิจการ เกิดการว่างงานและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติโดยรวม

การศึกษาวิจัย การจัดการแรงงาน โดยภาครัฐให้การสนับสนุนและเสริมสร้างให้สถานประกอบการร่วมมือดำเนินการตามหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (good labour practice, GLP) เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สอดคล้องตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organizational, ILO) จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดหรือขจัดข้อกล่าวหาในมาตรการกีดกันทางการค้าดังกล่าวได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิดการจัดการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน. 2555) และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Delamotte and Takezawa. 1984) สามารถสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้คือ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานภาครัฐของเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นและนายจ้างหรือสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อสังเคราะห์เป็นตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน 307,443 คน (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. 2555, หน้า 83) 2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว จำนวน 7 คน และ 3) ผู้ประกอบการจำนวน 10 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยใช้แนวคิดกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. 2556, หน้า 123) ที่ความคลาดเคลื่อน 3% ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 1,045 คน ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานแบบใช้ความสะดวก(Convenience sampling) หรือทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามปลายปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มี 3 ส่วน จำนวนรวมทั้งสิ้น 61 ข้อ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิด รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย 1) ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากค่าความสอดคล้องแต่ละข้อระหว่างวัตถุประสงค์ ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัด ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ด้วยการคำนวณค่า IVC (Item variable congruence index) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.88 โดยค่าความสอดคล้อง (Congruence) ที่ใช้ได้ต้องเกิน 0.7 2) ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในลักษณะวัดค่าคงที่ ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกันแต่ต่างพื้นที่ จำนวน 30 ตัวอย่าง คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้วยวิธีการของ Cronbach method (Coefficient – α) โดยคะแนนคำตอบไม่เป็น 0-1 ในที่นี้ได้ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.910.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดย 1) ขอนหนังสืออนุเคราะห์เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ประกอบการจาก วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ 2) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการอบรมอาสาสมัครต่างด้าวพม่า

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ก่อนทอดแบบสอบถามและเก็บรวบรวม 3) สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม ถึง มิถุนายน 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ของประชากรที่ใช้ศึกษาเบื้องต้นใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร 1) ตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ตัวแปรต้นการจัดการแรงงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นการจัดการแรงงานกับชุดตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) และ 4) สร้างความรู้และแนวคิดใหม่ เพื่อสังเคราะห์เป็นตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์ลักษณะตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis model) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) สมการโครงสร้างในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผู้สร้างตัวแบบการวิเคราะห์เส้นทางใหม่

ผลการวิจัย

การทอดแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ทั้ง 3 อำเภอ ของจังหวัดสมุทรสาคร มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,045 ตัวอย่าง โดยข้อมูลประชากรศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 628 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเป็นเพศ ชายจำนวน 417 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาอยู่ระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 อายุระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่าหรือ 15 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุดมีจำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และระดับประถมศึกษาที่มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และไม่ได้รับการศึกษาอย่างน้อยที่สุดมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 เชื้อชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามสัญชาติพม่าที่เป็นเชื้อชาติมอญมากที่สุด มีจำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาเป็นเชื้อชาติพม่า มีจำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และเป็นเชื้อชาติทวาย มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ สถานภาพด้านสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและอยู่ร่วมกันมากที่สุด มีจำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ลำดับต่อมาเป็นม่าย/หย่าร้าง มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และแต่งงานแล้วแต่ไม่ได้อยู่ ร่วมกันน้อยที่สุด มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 สถานภาพด้านแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ขึ้นทะเบียนต่างด้าวหรือถือเอกสาร ทร 38/1 มีจำนวนมากที่สุด 940 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 รองลงมาคือ MOU มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และเป็นผู้ไม่ต้องการเปิดเผยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001-9,000 บาท มากที่สุดมีจำนวน 634 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาอยู่ระหว่าง 9,001-12,000 บาท มีจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และลำดับถัดมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001-15,000 บาท ต่อเดือน มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นงานต่อเนื่องอุตสาหกรรมมากที่สุดมีจำนวน 589 คน คิดเป็นร้อยละ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ละ 56.9 รองลงมาเป็นงานอุตสาหกรรม มีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ถัดมาเป็นงานก่อสร้างมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และงานประมงมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับรูปแบบการจ้างงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายวัน มีจำนวน 826 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 รองลงมาเป็นงานเหมาจ่าย มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และเป็นงานจ้างเป็นเดือน มีจำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.8 และความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด 417 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาได้เพียงเล็กน้อย มีจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และไม่ได้เลยมี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

การจัดการแรงงาน ในภาพรวมพบว่า มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$) พิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$) การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.34$) การเสริมสร้างการรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.63$) และการบริการจัดการแรงงานต่างด้าว มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.74$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมพบว่า มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.48$) พิจารณารายด้านพบว่า การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.52$) ความเป็นธรรมในการทำงาน มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.10$) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.52$) และความสัมพันธ์ชีวิตทำงานกับชีวิตทั่วไป มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ ค่าความทับซ้อน และสถิติสำหรับทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

Variate number	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4
Canonical correlation	0.7911	0.6227	0.3152	0.2044
Eigenvalues	0.6259	0.3877	0.0993	0.0418
Wilk's lambda	0.1977	0.5284	0.8630	0.9582
F-value (chi square)	107.0601	61.6185	26.1380	22.3851
Significance ($p <$)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
ความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (%)				
DV คุณภาพชีวิตการทำงาน	48.7542	21.0161	10.6787	10.2160
IV การจัดการแรงงาน	57.9045	20.3517	11.7213	10.0226
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)				
DV คุณภาพชีวิตการทำงาน	30.5142	8.1483	1.0608	0.4267
IV การจัดการแรงงาน	36.2411	7.8907	1.1644	0.4187

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

จากชุดความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทั้ง 4 ชุด เพราะค่า Sig. = 0.000 ($p < 0.01$) มีนัยสำคัญทางสถิติ (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2556, หน้า 276) ทำการพิจารณาค่าความทับซ้อนที่สูงที่สุดคือชุดที่ 1 เท่านั้น พิจารณาค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างตัวแปรต้นการจัดการแรงงาน กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก (Canonical correlation = 0.79) พิจารณาค่า Eigen value หรือค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถบอกความแปรปรวนของตัวแปรในชุดที่ 1 มีค่าร้อยละ 62.59 (Eigen values = 0.62) พิจารณา ความสัมพันธ์ของการจัดการแรงงานกับตัวแปรเริ่มต้น และคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรเริ่มต้นพบว่า การจัดการแรงงานสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของการจัดการแรงงานได้ร้อยละ 57.90 และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 48.75

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานและแบบ โครงสร้าง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม (DV): คุณภาพชีวิตการทำงาน		
DV1 การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน	-0.5235	-1.2850
DV2 ความเป็นธรรมในการทำงาน	-0.3040	-0.6080
DV3 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.1292	0.1678
DV4 การได้ทำงานที่ทำนายความสามารถ	-0.0874	-0.1893
DV5 ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป	-0.3939	-0.8699
ตัวแปรต้น (IV): การจัดการแรงงาน		
IV1 การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐาน	-0.4458	-0.8125
IV2 การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน	-0.2183	-0.3768
IV3 การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	-0.3670	-0.5459
IV4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	-0.2593	-0.4690

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน คำนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถเรียง ลำดับค่าจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง (-0.5235) ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป อยู่ในระดับต่ำ (-0.3939) และมีค่าอยู่ในระดับต่ำมากคือ ความเป็นธรรมในการทำงาน (-0.3040) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (0.1292) การได้ทำงานที่ทำนายความสามารถ (-0.0874) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐาน คำนีของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรต้น คือการจัดการแรงงาน สามารถเรียงลำดับค่าจากสูงไปต่ำดังต่อไปนี้ การเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน (-0.4458) และ การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (-0.3670) อยู่ในระดับต่ำ และอยู่ในระดับต่ำมาก

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

คือ การบริการจัดการแรงงานต่างด้าว (-0.2593) และการเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน (-0.2183) ตามลำดับ

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างของตัวแปรต้นและตัวแปรตามทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.3000 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อย การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน (-0.5235) ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป (-0.3939) และ ความเป็นธรรมในการทำงาน (-0.3040) สำหรับตัวแปร คาโนนิคอลของตัวแปรต้น การจัดการแรงงานเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อย การเสริมสร้างความคุ้มครอง มาตรฐานแรงงาน (-0.4458) และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (-0.3670)

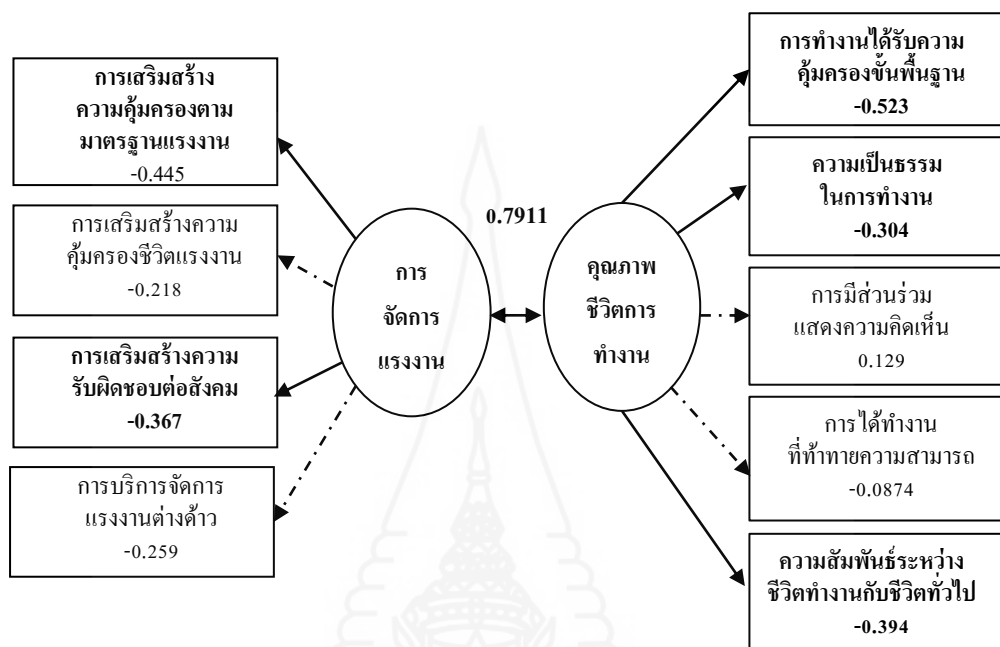
ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการแรงงาน ในการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานและการ เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์และ สามารถสนับสนุนความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป ในระดับต่ำ แต่มีความสัมพันธ์และสนับสนุนด้าน ความเป็นธรรมในการทำงาน ในระดับที่ต่ำมาก

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ประกอบการที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมมีการทำงานบูรณาการร่วมกันตามนโยบายของจังหวัด โดยเฉพาะจัดหา งานจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ร่วมมือในการตรวจสอบสภาพการ ทำงานและสภาพการจ้างงาน ส่งเสริมให้ความรู้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการ บริการแรงงานต่างด้าว การให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรม ร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายคุณภาพชีวิตแรงงาน มูลนิธิริรักษ์ ไทย และสมาคมผู้ประกอบการ ทำให้ค้นพบการปฏิบัติงานในทุกด้านของการจัดการแรงงาน

ทั้งนี้สามารถแสดงตัวแบบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การบริการจัดการแรงงาน ต่างด้าว จากแนวความคิดของการจัดการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2555, หน้า 3-77) ที่มีอิทธิพลหรือ ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ชีวิต การทำงานกับชีวิตทั่วไป และความเป็นธรรมในการทำงาน (Delamotte and Takezawa, 1984, pp. 11-34) ปรากฏ เป็นตัวแบบที่ 1 ดังต่อไปนี้

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตัวแบบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการแรงงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน



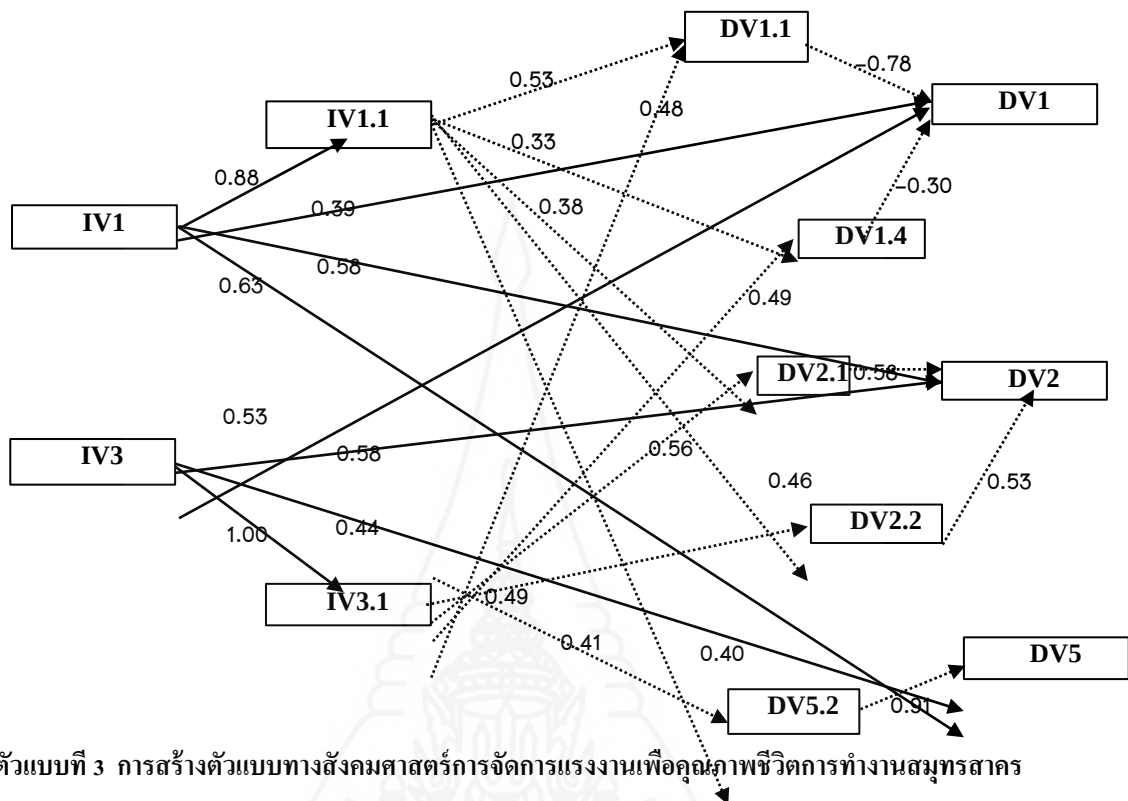
การศึกษาเพื่อหาแนวทาง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยวิธีการ วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อระบุทิศทาง และระดับของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ การวิเคราะห์เส้นทางจะเป็นการสร้างแผนภาพแสดง เส้นทางที่มีอิทธิพลโดยตรง (Direct effect) และทางอ้อม (Indirect effect)

จากการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะด้าน การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความเป็นธรรมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตทั่วไป มีความสัมพันธ์กับ 2 ตัวแปรต้นการจัดการแรงงาน คือ การเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐาน แรงงาน และ การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล สรุปเป็น ตัวแบบรวมผลการศึกษาสามารถแสดงได้ดังตัวแบบที่ 2

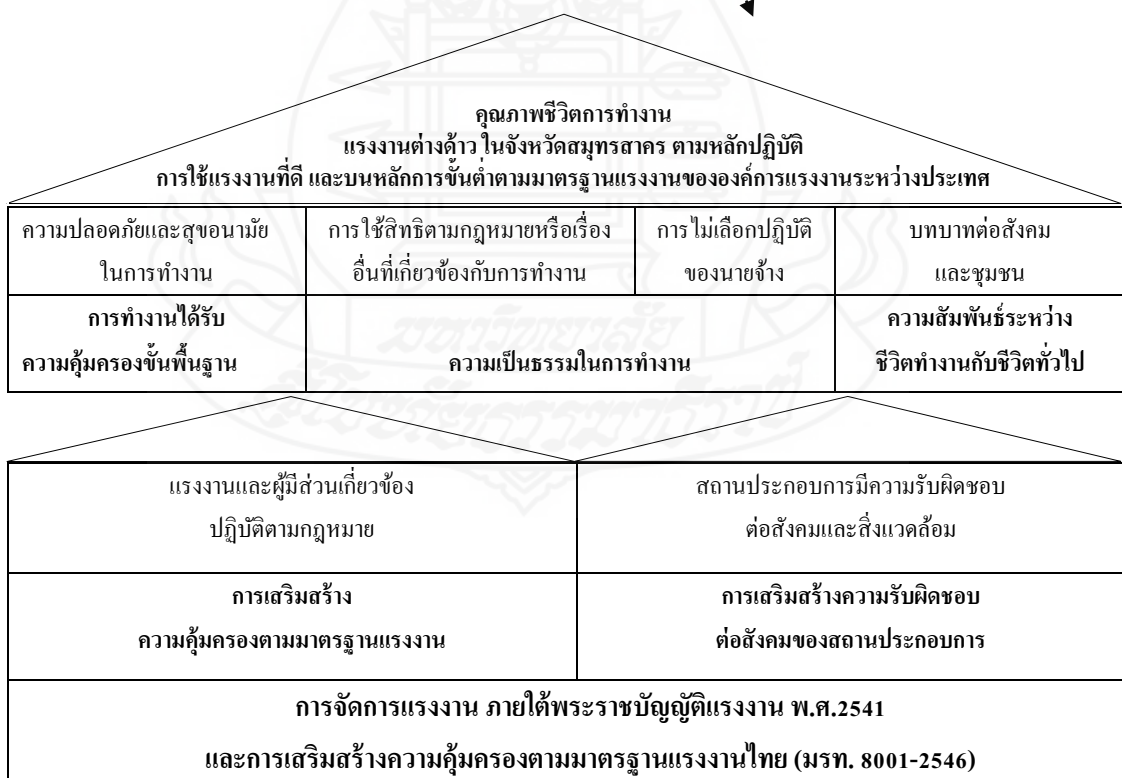
และจากการพิจารณาตัวแบบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์คาโนนิคัล เป็นตัวแบบ bipartite graphs แสดงความสัมพันธ์เชิงสถิติที่เต็มไปด้วยตัวเลขที่มีความ เข้าใจยาก ผู้วิจัยจึงปรับปรุงเขียนขึ้นมาใหม่ ให้เป็นทางวิชาการ และทำให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นสามารถแสดงได้ดัง ตัวแบบที่ 3

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตัวแบบที่ 2 ตัวแบบรวมแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน



ตัวแบบที่ 3 การสร้างตัวแบบทางสังคมศาสตร์การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานสมุทรสาคร



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

จากตัวแบบทางสังคมศาสตร์ทำให้ง่ายต่อการมองเห็นในภาพรวม สามารถนำมาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร จากผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

การจัดการแรงงานภาครัฐคู่ขนานกับการเสริมสร้างความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน โดยความร่วมมือจากผู้ประกอบการ ด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี การจัดแรงงานบังคับ ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีเครื่องมืออุปกรณ์และการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เหมาะสม มาตรการวิธีป้องกันภัย การอบรมการฝึกซ้อมป้องกันภัย ให้มีความพร้อมในทุกสถานการณ์ และข้อบังคับของการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีผลการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานจากการไม่เลือกปฏิบัติของนายจ้างและการที่แรงงานใช้สิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน สอดคล้องกับ รัฐสรรค์ ธนะพรพันธ์ (2552, บทนำ) ที่ไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและสหประชาชาติ ต้องปฏิบัติตามแรงงานต่างด้าวเหมือนกับทุกประเทศ บนสิทธิและหลักปฏิบัติพื้นฐานในการทำงาน การจัดการบังคับการใช้แรงงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การจัดการเลือกปฏิบัติถือว่าจ้างและการทำงาน และการยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ กระทรวงแรงงาน (2555, หน้า 73-77) ที่ควบคุมบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีการสร้างมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ที่ครอบคลุมเรื่อง ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการลงโทษทางวินัยที่ขัดต่อสิทธิมนุษยชน (Delamotte and Takezawa, 1984, pp. 11-34) ส่วนปัญหาด้านรายได้ตามกฎหมายกำหนด การได้รับการป้องกันแก้ไขปัญหา และการที่แรงงานยังไม่ได้รับความรู้ตามมาตรฐานแรงงานเพื่อรักษาสีทึบหน้าที่ตามกฎหมายที่ยังมีระดับการดำเนินการที่ปานกลางถึงต่ำ ภาครัฐยังคงต้องเร่งดำเนินการบูรณาการร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ด้วยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ บุคลากร และผู้มีจิตอาสา โดยการจับอบรม แนะนำให้คำปรึกษา การประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจแรงงาน สร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานที่สามารถเข้าถึงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงาน มีศูนย์ร้องทุกข์ และติดตาม เป็ดศูนย์ Hotline รับแจ้งปัญหาโดยตรง จัดจ้างล่ามพม่าเพื่อให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาค่าขึ้นสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สถานประกอบการ นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้ว ยังมีพระราชบัญญัติโรงงานสถานประกอบการ พ.ศ. 2535 และมาตรฐานแรงงานความรับผิดชอบต่อหรือ Social Accountability (SA 8000) ที่ประเทศคู่ค้ารายใหญ่ใช้เป็นพื้นฐานการทำสัญญาซื้อขาย การจัดการแรงงานภาครัฐ ในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการชี้แนะให้เห็นถึงผลกระทบการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่นที่มีคนงานเข้าออกบ่อย ๆ การกำชับให้ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่อยู่อาศัยของแรงงานให้ถูกสุขลักษณะ การสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการจัดการต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างดีเพราะถือเป็นต้นตอของอาชญากรรม เป็นการลดการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น ส่งผล

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ให้ชุมชนและสังคมรอบข้างอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ทั้งนี้ภาครัฐยังคงต้องส่งเสริมด้วยการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ประกอบการ แรงงานต่างด้าว มีความรู้ความเข้าใจ ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ในการจัดการสารอันตรายและของเสีย โดยมีส่วนร่วมในการสังเกต ตรวจสอบ และการเฝ้าระวัง (Walton, 1974, pp. 14-16)

ข้อเสนอแนะ

1. การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความเด็ดขาดต่อผู้ฝ่าฝืนอย่างเท่าเทียมกันตลอดทั้งสายการผลิต ตั้งแต่สถานประกอบการ แรงงานของผู้รับจ้าง (contractor) ผู้จัดหาสินค้า (supplier) ที่มีการปฏิบัติต่อแรงงานที่ใช้อยู่ในสายผลิต (supply chain)
2. เอกสารทางราชการหรือผู้ประกอบการที่สำคัญ ควรทำควบคู่กับภาษาของแรงงานต่างด้าวนั้น โดยออกคำสั่งเป็นประกาศของจังหวัด เพื่อแรงงานได้รับรู้ถึงสิทธิหน้าที่และความคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงาน เป็นการลดความขัดแย้งและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
3. รัฐบาลควรทำข้อตกลงจ้างตรงกับประเทศต้นทางของแรงงานต่าง เช่นเดียวกับที่รัฐบาลทำโครงการจ้างตรงกับประเทศไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และอิสราเอล ซึ่งเป็นการลดขั้นตอน ค่าใช้จ่าย มีการคัดกรองโรค ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงและประหยัดงบประมาณ
4. เสริมสร้างกระตุ้นจิตสำนึกให้นายจ้างมีจรรยาบรรณการเป็นผู้ประกอบการที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการให้ความรู้ข้อมูลแก่ลูกจ้างเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย ในการจัดการสารอันตราย การกำจัดของเสีย ส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรอิสระ มีส่วนร่วมในการสังเกต ตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ในแก้ไขปัญหาความมั่นคง การค้ามนุษย์ เพื่อคุณภาพชีวิต บนหลักการข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนควรศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการแรงงานเพื่อป้องกันมาตรการการกีดกันทางการค้า”

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2555). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. (2552). *จาก GATT สู่ WTO*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิญญู มะลิวัลย์. (2554). *การประสพอุบัติเหตุในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักสื่อสารแรงงาน.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2555). *แผนแม่บทการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร*. ม.ป.ท.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

- สุชาดา ทวีสิทธิ์. (2556). สถานะของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการล้ามนุษย์. *จดหมายข่าว ประชากรและการพัฒนา*. ปีที่ 33 (ฉบับที่ 3), หน้า 4.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). *รายงานการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- Delamotte, Y., and Takezawa, I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva IL.: International Labour Office.
- Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 7(3), pp. 14-46.

