

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษา นำเสนอกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life)

องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในบทนี้จะนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ คือ

1. พัฒนาการของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### พัฒนาการของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ได้มีความหมายตายตัวแต่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดไปตามพัฒนาการของสังคม ในที่นี้จะสำรวจพัฒนาการแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตั้งแต่ แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แบบลัทธิเทเลอร์ (taylorism) แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ของลัทธิฟอร์ด (fordism) แนวคิดสิทธิแรงงานของสำนักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (tuman resource management) ตลอดจนถึงแนวคิดความแปลกแยก (alienation) ของลัทธิมาร์คซิส และแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

เรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในอดีตที่ผ่านมามักจะมองว่าแรงงานเป็นวัตถุดิบที่ใช้ไปในการผลิต (raw material) ซึ่งสามารถใช้ให้หมดไปได้แล้วค่อยหาใหม่มาทดแทน ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาค่าแรงหรือค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนงานก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ซึ่งสามารถบวกเข้ากับราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น แนวความคิดดังกล่าวเกิดพร้อมกับลัทธิเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่เน้นในเรื่องการแข่งขัน คนงานในตลาดแรงงานจึงมีสภาพไม่ต่างไปจากสินค้าหรือวัตถุดิบที่นายทุนแสวงหาได้และจะต้องใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเอาเปรียบแรงงานจึงเป็นเรื่องธรรมดาที่นายจ้างจะต้องทำเพื่อลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำที่สุด จะได้มีโอกาสแข่งขันกับ

คู่แข่งได้ ประกอบกับรัฐบาลของประเทศอุตสาหกรรมในยุโรปขณะนั้นยอมรับในลัทธิเสรีนิยมอยู่ด้วย จึงมีการออกกฎหมายมาบังคับให้กรรมกรห้ามก่อการประท้วงและยอมรับสิทธิของนายจ้างในการจ้างงาน

แนวความคิดดังกล่าวยังได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อหลักการบริหารงานบุคคล (personnel administration) ที่ใช้อยู่ขณะนั้น กล่าวคือเมื่อมองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุดิบประเภทหนึ่งในกระบวนการการผลิต ผู้บริหารด้านแรงงานจึงมีหน้าที่ที่ใช้สนองตอบต่อความต้องการของนายจ้าง โดยมุ่งแต่เรื่องประสิทธิภาพของการทำงานของคนงาน วิธีการที่นักบริหารงานบุคคลสนใจในขณะนั้นก็คือเรื่องของการทำอย่างไรจึงจะได้แรงงานฝีมือ แข็งแรง และภักดีต่อนายจ้าง กระบวนการเหล่านี้ที่เรียกกันในการบริหารว่าการสรรหา (recruitment) นั้นเอง โดยจะมีกระบวนการคัดเลือก มีการ จัดสอบทั้งที่เป็นข้อเขียนและสัมภาษณ์ หลังจากที่ได้คัดเลือกจนพอใจแล้วก็ทำการปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานดังกล่าวเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพื่อแน่ใจว่าคนงานที่ได้มาจะถูกใช้งานให้ได้ประโยชน์เต็มที่ ก็จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่ระบุในตำแหน่งที่เรียกว่าการจำแนกตำแหน่ง (position classification) มีการวิเคราะห์งาน (job analysis) เพื่อใช้กำหนดภาระความรับผิดชอบของคนงานและอัตราค่าจ้าง และหลังจากนั้นก็มุ่งที่จะสร้างความชำนาญงานให้แก่คนงานมากขึ้น จึงจัดให้มีการฝึกอบรม (training) แต่กระบวนการทั้งหมดที่เกิดขึ้นก็เพื่อผลประโยชน์ของนายจ้างฝ่ายเดียวเป็นหลัก

จากแนวความคิดข้างต้นพนักงานจึงเป็นเพียงปัจจัยการผลิต (means of production) ที่นายจ้างมุ่งใช้ประโยชน์ให้เต็มที่โดยมิได้คำนึงถึงค่าแห่งความเป็นคน (value of life) การบริหารงานบุคคลที่ตามมาก็มียหน้าที่เพียงรับคนงานที่เหมาะสมมาใช้งานอย่างเต็มที่เลี้ยคนงานให้เกิดความภักดี และสอนคนงานให้เก่งขึ้นจะได้ใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

สถานการณ์และสภาพของคนงานที่เป็นอยู่ขณะนั้น อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบนายจ้างและคนงานก็จำเป็นต้องยอมรับบทบาทดังกล่าวเพราะอำนาจต่อรองของตนมีน้อยมาก นายจ้างเป็นเจ้าของกิจการย่อมมีโอกาสที่จะเลือกลูกจ้างได้ แต่ลูกจ้างไม่มีโอกาสเลือกนายจ้างเพราะยังมีคนว่างงานจำนวนมากรอทำงานอยู่ ยิ่งในเวลานั้นประชาชนยังไม่มีการคุมกำเนิดอย่างจริงจังจำนวนประชากรจึงเพิ่มขึ้นทำให้อุปทานของแรงงาน (labor supply) มีมากกว่าอุปสงค์ของแรงงาน (labor demand) นอกจากนั้นการรวมตัวของคนงานยังไม่เข้มแข็ง สภาพแรงงานยังไม่เกิดขึ้นก็ยังทำให้คนงานเสียเปรียบมากยิ่งขึ้น

วิกฤติการณ์แรงงานเริ่มเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ เช่น ในยามสงครามก็จะมีการขาดแคลนแรงงาน นายจ้างก็จะมีการแย่งแย่งคนงานกันเอง ทำให้รัฐต้องเข้ามาสร้างมาตรการป้องกันมิให้ภาวะทางเศรษฐกิจต้องกระทบกระเทือนจากการขึ้นค่าแรงคนงานอันเกิดจากความต้องการแรงงาน

สูง นอกจากนั้นในบางเวลาที่คนงานรวมตัวกันได้จัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน อำนาจต่อรองของคนงานก็สูงขึ้น เช่นในปี 1926 สหภาพแรงงานในอังกฤษได้จัดให้มีการประท้วงครั้งใหญ่ ทำให้คนงานได้รับการเอาอกเอาใจจากนายจ้างมากขึ้น แต่หลังจากนั้นเมื่อสหภาพแรงงานอ่อนแอเพราะรัฐบาลเข้ามาควบคุมสหภาพของคนงานก็อยู่ในฐานะเสียเปรียบเหมือนเดิม

สภาพของคนงานเริ่มดีขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อมีแนวคิดเรื่องการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) โดยนักคิดชื่อ Frederic Winslow Taylor ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับคนงานว่าการจัดการที่ดีจะต้องให้อำนาจให้ทั้งนายจ้างได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ มิใช่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นเขาจึงเสนอการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชิ้น (piece rate system) ขึ้น หลังจากยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์แล้วยุคต่อมาคือ การบริหารมนุษยสัมพันธ์ (human relations) โดยนักจิตวิทยาชาว ออสเตรเลียชื่อ Elton Mayo ซึ่งช่วยให้สภาพของคนงานดีขึ้น โดยเรียกร้องให้เข้าใจคนงานในฐานะของสิ่งมีชีวิตในมิติทางสังคม มิใช่มองว่าคนเป็นเพียงปัจจัยในการผลิต แม้ว่าจะมีการเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองในส่วนที่เกี่ยวกับคนงานใหม่ แต่แนวคิดในการบริหารงานบุคคลก็ยังเหมือนเดิม คือ พยายามทำอย่างไรให้สามารถใช้ประโยชน์จากคนงานได้เต็มที่

ในปี ค.ศ. 1945 ระบบ fordism หรือการสะสมทุนตามแนวคิด ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกได้ทำให้ประเทศทุนนิยมต่าง ๆ เปลี่ยนโฉมหน้าไปมาก ซึ่งระบบนี้มีเงื่อนไขที่สำคัญ 2 ข้อคือ

1. เนื่องจากระบบทุนนิยมแม้จะอยู่ในยุคของการผูกขาด แต่ก็ยังเป็นระบบเศรษฐกิจของการแข่งขัน การปรับปรุงและการแสวงหาประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงาน การลดต้นทุนการผลิต จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรักษากำไรและส่วนแบ่งของตลาด ดังนั้น โรงงานขนาดใหญ่ จึงต้องพัฒนาระบบการทำงานในโรงงาน และการแบ่งงานกันทำในระดับสูงยิ่งขึ้นเพื่อครอบครองความรู้ในการผลิตของคนงาน โดยผนวกเข้ามาในรูปของเครื่องจักรกลตามกฎหมายกำหนดให้คนงานทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง นายจ้างสามารถทำให้คนงานผลิตมากขึ้นโดยใช้ชั่วโมงทำงานเท่าเดิม โดยอาศัยระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้คนงานทำงานเฉพาะอย่าง + ทำงานบนสายพาน + การนำหุ่นยนต์เข้ามาติดตั้งในบางช่วงของสายพาน ผลจากการจัดระบบการผลิตใหม่เป็นแบบ fordism นี้ทำให้คนงานอุ้งนังไม่ได้ ละทิ้งสายพานไม่ได้ แล้วต้องทำงานให้ทันกับสายพาน เพราะฉะนั้น คนงานต้องทำงานอย่างเร่งรัดขึ้นซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่าในระบบของเทเลอร์

2. คนงานจะถูกผนวกเข้ากับทุนโดยการใช้นาตรการทางสถาบันเพื่อยกระดับการครองชีพของคนงานให้สูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่ามีกรรมกรจำนวนมากที่เริ่มผละจากงานสืบเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่หนักและจำเจบนสายพาน นายเฮนรี ฟอร์ด เจ้าของโรงงานรถยนต์จึงออกมา

สนับสนุนข้อเรียกร้องของแรงงานเพื่อขึ้นค่าแรงเท่าตัว รัฐบาลก็ได้จัดให้มีการต่อรองทางแรงงาน โดยการประกาศกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อเปิดโอกาสให้มีการผูกค่าจ้างในรูปตัวเงินเข้ากับดัชนีของราคา ซึ่งจะเป็นการประกันอำนาจซื้อของแรงงานไม่ให้ตกลงเมื่อเกิดภาวะเงินเฟ้อ นอกจากนั้น รัฐบาลยังได้พัฒนาค่าจ้างทางอ้อม เช่น การจัดให้มีการประกันสังคม เงินช่วยเหลือบุตร หรือคนตกงาน มาตรการเหล่านี้ ถูกมองว่าเป็นตัวผนวกแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสะสมทุน คือ ทำให้อุปสงค์มีผลเพราะคนงานมีรายได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันคนงานก็จะเกิดแรงจูงใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาระบบ fordism ได้ถูกต่อต้านจากคนงานอย่างมากเพราะเป็นระบบที่มีการขอยงานออกมาเป็นชิ้นแล้วให้คนงานทำเฉพาะอย่าง ทำให้คนงานส่วนใหญ่ถูกลดฐานะกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนั้นแล้ว เมื่อโรงงานนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในบางช่วงของสายพาน ทำให้เกิดการเร่งการผลิตบนสายพานคนงานถูกลดความเป็นคนกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักร มีหน้าที่เพียงหยิบชิ้นส่วนขึ้นมาประกอบให้ทันกับสายพานที่เคลื่อนไปข้างหน้า ซึ่งการทำงานเช่นนี้มีลักษณะจำเจและน่าเบื่อหน่าย คนงานจึงขาดความเอาใจใส่ต่องาน เกิดความท้อถอยเพราะทำงานที่มองไม่เห็นอนาคตและ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จึงขาดความริเริ่มในงาน เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนงานเหนื่อยล้าและขาดงานบ่อย ดังนั้นในประเทศตะวันตกจึงมีความพยายามที่จะปรับระบบการทำงานเพื่อลดความจำเจลง และส่งเสริมให้คนงานมีส่วนร่วมในการผลิตมากขึ้น ระบบการผลิตแบบใหม่นี้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. การผลิตต่อเนื่องยังคงถูกยึดเป็นหลักการในการทำงาน แต่คราวนี้ สายพานการผลิตจะถูกแบ่งขอยออกไปเป็นงานเฉพาะๆ ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องจัดสต็อกของชิ้นส่วนประกอบและอุปกรณ์การผลิตของตนเองให้พร้อม
2. แทนที่คนงานจะทำงานเดี่ยวๆ คือ คนงาน/ทำงานเฉพาะอย่าง/ประจำหน้าที่เดียว เช่น ในระบบของ เทเลอร์ แต่ตามหลักการใหม่ คนงานสามารถทำงานแบบเกาะกลุ่มกันเป็นกลุ่มเล็ก (โดยทั่วไป แต่ละกลุ่มจะมีคนงาน 3-6 คน) ทำงานในส่วนหนึ่งของสายพานทั้งหมด
3. การทำงานของคนงานแต่ละกลุ่มจะเชื่อมโยงกัน โดยมีสายพานกลางเป็นตัวดึงวัตถุที่จะทำงานเคลื่อนไป ขณะเดียวกัน ก็จะมีสายพานขนานที่คอยป้อนชิ้นส่วน และอุปกรณ์ให้กับคนงานในกลุ่มต่าง ๆ (วรวิทย์ เจริญเลิศ, 2535, หน้า 63-77)

จากนั้นการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานบุคคลก็ได้เกิดขึ้นในราวทศวรรษที่ 1970 เมื่อสังคมขณะนั้นมีการคำนึงถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงอย่างมาก การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (natural resource conservation) เป็นสิ่งที่นักบริหารนำมาเป็นหัวข้อในการพิจารณากำหนดนโยบายหน่วยงาน โดยมองว่าสังคมอยู่ไม่ได้ถ้ามีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

เช่น อากาศ ป่าไม้ และน้ำ แนวความคิดเดียวกันได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับพนักงาน โดยเริ่มมองว่า  
 คนงานก็คือทรัพยากรชนิดหนึ่ง แต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ (human resource) ที่นายจ้างจะต้อง  
 บำรุงรักษาเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติ ถ้าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย มนุษย์ก็อยู่ไม่ได้ และ  
 ในทำนองเดียวกันถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถูกทำลาย มนุษย์ก็อยู่ไม่ได้ และในทำนองเดียวกัน  
 ถ้าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถูกทำลายนายจ้างก็อยู่ไม่ได้เช่นกันมูลเหตุที่ทำให้นายจ้างเกิด  
 ความคิดดังกล่าวเพราะในระหว่างทศวรรษที่ 1960 – 1970 เกิดการประท้วงในกิจการอุตสาหกรรม  
 จำนวนมากทั้งในอเมริกาและในยุโรป เช่น การประท้วงของคนงานเหมืองแร่ Kiruna ในประเทศ  
 สวีเดนในปี 1969 และในปี 1971 พนักงานของบริษัท general motor ที่มลรัฐ Ohio ประเทศ  
 สหรัฐอเมริกาได้มีการนัดหยุดงาน ส่วนประเทศฝรั่งเศสมีการนัดหยุดงานและก่อการประท้วงโดย  
 คนงานร่วมกับนักศึกษา เหตุการณ์ทำนองนี้เกิดกับหลายประเทศจนทำให้ กิจการต่าง ๆ ประสบ  
 ปัญหาในการดำเนินงาน ผลเสียหายเกิดขึ้นทั้งกับนายจ้างและคนงาน นายจ้างจึงเกิดแนวคิดใหม่ว่า  
 คนงานมิใช่วัตถุติดต่อกันไปอีกแล้ว แต่คือทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องดูแลทะนุถนอมเช่นเดียวกับ  
 ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งคนงานก็คือทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

เมื่อแนวคิดเกี่ยวกับคนงานเปลี่ยนไป การบริหารเกี่ยวกับคนงานก็เปลี่ยนไปด้วยการ  
 บริหารงานบุคคลเริ่มเสื่อมความนิยม เพราะมีการมองคนงานแคบเกินไป การมุ่งใช้  
 ประโยชน์จากคนงานฝ่ายเดียวไม่ช่วยให้การบริหารงานดีขึ้น แต่กลับสร้างปัญหาตามมาเพราะ  
 คนงานไม่พอใจที่ถูกเอาเปรียบ การบริหารงานบุคคลจึงอยู่ไม่ได้แต่เปลี่ยนเป็นการจัดการ  
 ทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) แทนเหมือนกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่างกับการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่ผ่านมาในหลายด้าน  
 นอกจากจะมีมุมมองเกี่ยวกับคนงานใหม่แล้ว ยังมีกรอบการบริหารที่กว้างกว่า กล่าวคือไม่ได้มอง  
 แต่เพียงสถานการณ์แรงงานปัจจุบันแต่มองไกลไปในอนาคต และไม่ได้มองแต่เพียงผลประโยชน์  
 ของนายจ้างฝ่ายเดียวแต่ยังคำนึงผลประโยชน์ของคนงานอีกด้วย

ในส่วนของผลประโยชน์ของคนงาน ในอดีตมองแค่เพียงเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนเท่านั้น  
 แต่ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นผลประโยชน์ของคนงานหรือลูกจ้างมีขอบเขตกว้าง  
 กว่าเก่า ไม่แต่เพียงเรื่องของค่าจ้างเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมสิทธิในความเป็นมนุษย์ด้วย

สิทธิในความเป็นมนุษย์ หรือสิทธิมนุษยชน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองพร้อมกับมนุษย์ทุกคน  
 และสิทธิดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นชนชั้นวรรณะใด มนุษย์ทุกคนย่อมได้รับสิทธิดังกล่าวด้วยความเสมอ  
 ภาคด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้น แรงงานก็ควรได้รับสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป หรือ  
 เรียกว่า “สิทธิแรงงาน” (worker rights) จึงมีคำถามตามมาว่า “สิทธิแรงงาน” (worker rights) มีมา  
 ตั้งแต่เมื่อใดเกิดขึ้นได้อย่างไร

“สิทธิแรงงาน” เกิดขึ้นในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ในยุโรปที่นำเทคโนโลยีเครื่องจักรกลมาใช้ควบคู่ไปกับแรงงานคน เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าเครื่องอุปโภค บริโภคได้เพียงพอกับความ ต้องการในครัวเรือนและนำไปจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้มีแรงงานจาก ภาคเกษตรกรรมที่อยู่ตามชนบทหลั่งไหลเข้ามาขายแรงงานจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรมตาม เมืองใหญ่ ๆ ทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการและตายของแรงงานเป็นจำนวนมาก ที่มีสาเหตุเกิดจาก อุบัติเหตุในการทำงานหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องจากการได้รับสารเคมี ต่าง ๆ เข้าสู่ร่างกายขณะ ทำงาน แม้ผู้ใช้แรงงานจะประสบอุบัติเหตุจากการทำงานก็มิได้รับการดูแลเอาใจใส่ดูแลจากเจ้าของ สถานประกอบการ ยังผลให้ผู้ใช้แรงงานรวมตัวกันเรียกร้องสิทธิของตนเองเพื่อให้ได้รับการ ปกป้องและคุ้มครองตามกฎหมาย ด้วยเหตุนี้เองจึงเกิด “สิทธิแรงงาน” ในยุคการปฏิวัติ อุตสาหกรรม

ในช่วงเวลาดังกล่าวแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมาก พร้อมกับการยอมรับในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตย อิทธิพลของความคิดทางการเมืองเข้าไป มีส่วนครอบคลุมแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย คนงานเรียกร้องสิทธิของตนใน หน่วยงาน องค์การหรือบริษัทอาจจะเป็นของนายจ้างในแง่ของทรัพย์สิน แต่ในทางการบริหาร แล้วคนงานเรียกร้องสิทธิในการจัดการด้วย เพราะถ้ากิจการขาดทุนลูกจ้างก็จะอยู่ในฐานะลำบาก ไม่พื่อนายจ้าง ณ จุดนี้เองแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเกิดขึ้น

แม้ว่าแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจะเริ่มเกิดขึ้น แต่ความนิยมยังไม่ แพร่หลายเท่าที่ควร มีเพียงบริษัทใหญ่ ๆ ไม่กี่แห่งในสหรัฐอเมริกาที่ยอมรับแนวคิดดังกล่าวในปี ทศวรรษที่ 1970 ที่แนวความคิดเรื่องของคุณภาพชีวิตเริ่มแพร่หลายในยุโรปแล้ว เช่น ประเทศ สวีเดนได้มีการพูดถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในบริษัทใหญ่ ๆ เช่น Volvo และ Saab ต่อมาในปี 1972 สมาพันธ์นายจ้างสวีดิช (Swedish Employers' Confederation) หรือ SAF และสมาพันธ์สวีดิชแห่ง สหภาพการค้า (Swedish Confederation of Trade Unions) หรือ LO ร่วมกับบริษัทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศสวีเดน ได้ทำข้อตกลงในเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานขึ้นในเอกสารที่เรียกว่าข้อ ตกลงหลักการแห่งเหตุผลของปี 1972 (Rationalization Agreement of 1972) เอกสารดังกล่าวระบุว่า ในการใช้แรงงานทำงานในบริษัทหนึ่ง ๆ นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 4 ประการคือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (increased productivity)
2. ความพึงพอใจในงานมากขึ้น (greater job satisfaction)
3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น (a better working environment)
4. ความมั่นคงในการจ้างงาน (security of employment)

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแม้จะมีการพูดถึงบ้างซึ่งเกิดจากการที่คนงานไม่พอใจนายจ้าง แต่เป็นการแก้ปัญหาของนายจ้างเป็นแห่ง ๆ และเป็นคราว ๆ ไป โดยเอาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานมาพิจารณาเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการเผชิญหน้ากับคนงาน แต่ในระหว่างทศวรรษที่ 1980 เหตุการณ์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป เพราะในช่วงเวลาดังกล่าว เศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาเริ่มสั่นคลอนจากการแข่งขันกับประเทศยุโรปและญี่ปุ่น นักธุรกิจของสหรัฐอเมริกาเริ่มหันมาทบทวนว่าทำไมอุตสาหกรรมของตนจึงตกต่ำ สินค้าของตนที่ครั้งหนึ่งเคยครอบครองตลาดเกือบทั่วโลกกลับถูกสินค้าจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาครอบครองแทน ขณะเดียวกันก็หันมามองประเทศญี่ปุ่นที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นประเทศที่แพ้สงคราม และอดอยากจนแทบจะไม่มีอะไรกิน กลับมายิ่งใหญ่ได้ในโลกของธุรกิจที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง

นักธุรกิจของสหรัฐอเมริกามองว่าการที่ญี่ปุ่นสามารถยึดครองตลาดอุตสาหกรรมได้นั้น ไม่ใช่เกิดจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพราะญี่ปุ่นยังต้องพึ่งพาความรู้จากยุโรปและสหรัฐอเมริกาอยู่ แต่สินค้าญี่ปุ่นมีจุดเด่นที่สินค้านั้นถูกและคุณภาพพอใช้ได้ไม่แพ้ของต่างประเทศ ดังนั้นจุดเด่นของญี่ปุ่นอยู่ที่ระบบการจัดการ (management) มากกว่า การบริหารของญี่ปุ่นที่น่าสนใจขณะนั้นก็คือระบบวงจรการควบคุมคุณภาพที่เรียกกันว่า QCC หรือ Quality Control Circle ที่เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควบคุมคุณภาพการทำงานกันเอง ซึ่งช่วยให้ต้นทุนการผลิตลดลง กระบวนการของ QCC นี้เองที่มีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะประการหนึ่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องความพอใจของแรงงานในการผลิตสินค้า โดยมิได้มองว่าแรงงานคือวัตถุดิบที่เราจะใช้อย่างไรก็ได้ที่ราบที่เรามีเงินจ้าง

บริษัทธุรกิจในสหรัฐอเมริกาในขณะนั้นหลายแห่ง จึงนำเอาวิธีการของ QCC มาทดลองใช้ในหน่วยงานตน เช่น บริษัท General Motor โดยหวังว่าวิธีการบริหารแบบญี่ปุ่นจะช่วยให้การแข่งขันทางธุรกิจของตนดีขึ้น ผลพวงจากการนำเอา QCC มาใช้จึงทำให้คนงานได้รับประโยชน์ตามไปด้วยโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีการจัดระบบการทำงานใหม่ (job redesign) หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน (job rotation) จัดการขยายหน้าที่การทำงาน (job enlargement) และจัดให้มีกลุ่ม QCC ขึ้นภายในบริษัท อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเช่นนี้ในสหรัฐอเมริกามีได้มีเจตนาที่จะเห็นคนงานมีชีวิตที่ดีขึ้น แต่หวังว่าวิธีการบริหารเช่นนี้จะช่วยให้บริษัทสามารถลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บริษัทสามารถแข่งขันในตลาดโลกกับญี่ปุ่นและยุโรปได้

ส่วนในญี่ปุ่นก็เช่นกัน แม้จะมีการนำเอาระบบ QCC ที่แฝงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้นานแล้วก็ตาม แต่ลักษณะการนำมาใช้ก็เกิดจากวัฒนธรรมการบริหารของญี่ปุ่นมากกว่าที่ต้องการเห็นคนงานมีชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวคือคนงานก็ยังถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต

(means of production) อยู่ดี อาจกล่าวได้ว่าในโลกแห่งธุรกิจขณะนั้นคนงานมิได้รับการยอมรับทั้งจากโลกตะวันออกและตะวันตกว่าเขาเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

ในขณะที่วงการธุรกิจกำลังแข่งขันกันอยู่นั้น เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานก็ได้รับความสนใจจากหน่วยงานระหว่างประเทศเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labor organization) หรือ ILO ได้จัดประชุมในปี 1975 โดยเรียกร้องสังคมให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น เนื่องจากเกรงว่าการเอารัดเอาเปรียบแรงงานมีผลร้ายต่อสังคมมากกว่าผลกำไรที่บริษัทจะได้รับการที่แรงงานมีความเป็นอยู่ที่คับแคบ จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงาน สังคมโดยรวมจะเกิดขึ้น และเกิดการแตกแยกภายในชาติ การจะลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้นั้น ก็โดยการหาวิธีให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตจึงเกิดเป็นประเด็นใหม่ที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นพ้องต้องกันว่า จะเป็นเครื่องมือช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย แต่กระนั้นบริษัทจำนวนมากก็ยังมิได้ให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากนักเพราะกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลทั้งต่อรูปแบบการบริหารที่หน่วยงานจะต้องนำมาใช้ และยังเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของบริษัทให้สูงขึ้นด้วย

นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังไปสัมพันธ์กับเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคือเรื่องของความแปลกแยก (alienation) ซึ่งเกิดจากนักคิดในกลุ่มมาร์กซิสต์ (marxist) ซึ่งมองว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดแย้งกันนั้น สืบเนื่องมาจากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบและสร้างความแปลกแยกให้เกิดแก่คนงาน ความแปลกแยกนี้เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะความแปลกแยกทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงานต้องอยู่ในฐานะเสียเปรียบในด้านต่าง ๆ คือ

1. มีสภาพไร้อำนาจ (powerlessness) คนงานจะรู้สึกว่าคุณเองไม่มีอำนาจอะไรเลยเพราะตนเองจะถูกควบคุมและถูกใช้งานจากบุคคลอื่นที่มองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุดิบหนึ่งการมีสภาพไร้อำนาจนี้เกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ หลายประการคือ

ประการแรก คนงานมิได้มีกรรมสิทธิในปัจจัยในการผลิตและมิได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองผลิตขึ้น

ประการที่สอง คนงานมิได้มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ประการที่สาม คนงานไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานได้

ประการสุดท้าย คนงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้

กล่าวโดยรวมได้ว่าสภาพไร้อำนาจของแรงงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่คนงานมิได้มีกรรมสิทธิในกิจการที่ตนทำงานอยู่ แต่เป็นเพียงลูกจ้างของเจ้าของกิจการเท่านั้น

2. มีสภาพชีวิตที่ไร้ความหมาย (meaninglessness) ซึ่งเป็นผลจากการที่โรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้น การผลิตสินค้าจึงเป็นการแบ่งงานกันทำตามความถนัดที่นายจ้างกำหนดขึ้น พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ผลิตส่วนประกอบย่อย ๆ ของสินค้า โดยไม่รู้ว่าตนเองกำลังผลิตสินค้าอะไร การทำงานจึงเป็นการทำงานอย่างไร้ความหมาย และไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่

3. การแปลกแยกจากสังคม (social alienation) อันหมายถึงว่าคนงานจะถูกแยกตัวออกจากสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ในสังคมแบบเดิมก่อนหน้าจะเกิดสังคมอุตสาหกรรมนั้นคนงานยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพราะยังมีกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้าอกเข้าใจและช่วยเหลือกันและกัน คนงานต่างก็มีความรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่และมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือกัน แต่ในระบบอุตสาหกรรมแบบใหม่ที่เน้นเรื่องของกฎระเบียบ เน้นเรื่องความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและเน้นเรื่องสายการบังคับบัญชานั้น เป็นการทำลายซึ่งความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันให้หมดสิ้นไป สังคมแบบไม่เป็นทางการถูกแทนที่โดยกฎระเบียบและโครงสร้างองค์การแทน ลักษณะนี้จะทำให้คนงานรู้สึกว้าเหว่มากกว่าเดิม

4. กลายเป็นคนแปลกหน้าสำหรับตนเอง (self-estrangement) สภาพเช่นนี้เกิดเมื่อคนงานนั้นมีความรู้สึกไม่เข้าใจว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ในเมื่องานที่ตนทำอยู่นั้นก็ไม่ทราบว่าจะใช้ประโยชน์อะไรและทำไมต้องทำงานเช่นที่ว้าเหว่ ทุกสิ่งทุกอย่างมาจากการสั่งการของหัวหน้าที่ควบคุมตนอยู่ คนงานรู้สึกเหมือนว่าตนเป็นเพียงเครื่องจักรย่อย ๆ ตัวหนึ่งในโรงงานเท่านั้น

สำหรับพวกมาร์กซิสต์แล้วถือว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น หมายถึงการทำให้คนงานหลุดพ้นจากสภาพการแปลกแยก (non-alienated state) เท่านั้น

นอกจากนี้ในปัจจุบันเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มความมั่นคงของมนุษย์ โดยเน้นในเรื่อง การบริการสังคม (social service) และสวัสดิการสังคม (social welfare) ซึ่งมีความหมายและแนวคิดดังนี้

1. การบริการสังคม (social service) การบริการสังคม หมายถึง บริการทางด้านการศึกษาบริการด้านสุขภาพและอนามัย บริการด้านที่อยู่อาศัย บริการด้านให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บริการเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับการบริการฟรี ไปถึงระดับการคิดค่าบริการสูง ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของบริการ กลุ่มคนเป้าหมาย และระบบเศรษฐกิจการเมืองและสังคม ของแต่ละประเทศ บริการสังคมเป็นส่วนหนึ่งในสามส่วนของระบบสวัสดิการสังคม อันประกอบด้วย การประกันสังคม การสังคมสงเคราะห์หรือการช่วยเหลือสังคม (ฟรี) และการบริการสังคม

มีแนวคิดอยู่สองแนวคิดใหญ่ ๆ ในการจัดบริการสังคม คือ

(<http://www.Welfaveforall.org>)

**1.1 แนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนควรมีสวัสดิการและโอกาสเท่าเทียมกัน** แนวคิดนี้เป็นที่มาของ ทฤษฎี social basic right ซึ่งเห็นว่า พลเมืองทุกคนเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในสังคม ดังนั้น พลเมืองทุกคนควรมีสวัสดิการและโอกาสเท่าเทียมกัน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่าง เท่าเทียมกันหรือใกล้เคียงกัน นั่นคือ ทุกคนควรได้รับบริการสังคมอย่างเสมอภาคกัน ความเชื่อใน ระบบเช่นนี้จึงถูกเรียกกันทั่วไปอีกอย่างหนึ่งว่า “egalitarianism หรือ ระบบเสมอภาคนิยม”

ในสังคมที่จัดบริการสังคมให้แก่พลเมืองอย่างเสมอหน้า ได้แก่ อดีตประเทศสังคมนิยม ประเทศที่ใช้ระบบรัฐสวัสดิการ เช่น กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ แต่ในปัจจุบันนี้กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบรัฐสวัสดิการได้ลดระดับ สวัสดิการโดยรัฐลงไปมากแล้วส่วนในอดีตประเทศสังคม ก็ได้หันมาใช้ระบบเศรษฐกิจตลาด และ ได้ลดระดับสวัสดิการ โดยรัฐลงมาเช่นเดียวกัน

**1.2 แนวคิดว่ามนุษย์มีความสามารถไม่เท่ากัน** ผู้ใดจะได้รับบริการมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน

ในระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ความสามารถในการอันที่จะได้รับบริการมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับกำลังซื้อหรือรายได้ของคน ๆ นั้น เพราะการเคลื่อนย้ายปัจจัยและทรัพยากรของสังคมเป็นไปตามกลไกตลาดหรืออุปสงค์อุปทาน แนวคิดนี้คือแนวคิดของพวกเสรีนิยมสุดขั้ว ซึ่งทำให้เกิดปัญหา ภายใต้การใช้กลไกตลาดเต็มที่ คนจนคนด้อยโอกาสที่ขาดกำลังซื้อก็ย่อมไม่มีโอกาสได้รับบริการ แนวคิดเสรีนิยมจึงมีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง โดยเห็นว่าคนกลุ่มนี้ควรได้รับความช่วยเหลือตาม ความจำเป็นโดยการแทรกแซงและการให้บริการโดยรัฐ แนวคิดเช่นนี้จึงเรียกกันว่า เสรีนิยมใหม่ (neo-liberalism) แต่ยังคงยึดหลักปรัชญาเดิมของเสรีนิยม คือ ให้รัฐมีบทบาทน้อยที่สุด (deregulation) ให้เอกชนมีบทบาทมากที่สุด (privatization) และเปิดเสรีด้านต่างๆให้มากที่สุด (liberalization)

**2. สวัสดิการสังคม (social welfare)** คำว่า “สวัสดิการสังคม” มีผู้ให้ความหมายและ ขอบเขตแตกต่างกันไปตามแนวคิดและปรัชญาของแต่ละบุคคล ซึ่งการทำความเข้าใจความหมาย แนวคิด และปรัชญา ของคำนี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 ประเด็น คือ

(<http://www.Welfaveforall.org>)

**2.1 ต้องพิจารณาอ้างอิงจากศัพท์ภาษาอังกฤษ** เนื่องจากรากฐานความเป็นมาของการ บัญญัติศัพท์มาจากคำและความหมายที่รับมาจากต่างประเทศ

2.2 การพิจารณาต้องคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่มีความแตกต่างกันด้วย เนื่องจากความถี่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมในแต่ละช่วงเวลามีผลทำให้ความหมายขอบเขตของคำมีความแตกต่างกัน

2.3 การพิจารณาต้องพิจารณาร่วมกับศัพท์หรือชุดคำที่เกี่ยวข้องที่มีความหมายใกล้เคียงหรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายได้ชัดเจนขึ้น

Encyclopedia Britanica ได้ให้ความหมายคำว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง “การปฏิบัติจัดทำทั้งหลาย ไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชน ให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและฐานะทางสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป”

Encyclopedia Americana ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า “ส่วนมากหมายถึงสถาบันและบริการต่างๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะสร้างไว้และส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา หรืออารมณ์”

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสังคม จึงมีความหมายกว้างในฐานะบริการหรือโครงการที่ทั้งภาคราชการและภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้น บริการสวัสดิการสังคมอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะกว้าง ๆ คือ

1. สวัสดิการสังคมที่มุ่งแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษา ทดแทนฟื้นฟู (remedial, supplemental, substitute or rehabilitative social welfare) เช่น แก้ไขฟื้นฟูเด็กที่กระทำความผิดในสถานพินิจ รับผิดชอบสถานสงเคราะห์ จัดหาครอบครัวอุปการะ ปรับปรุงสภาพด้านกายภาพในชุมชนแออัด เป็นต้น
2. สวัสดิการสังคมที่มุ่งป้องกันปัญหา (preventive social welfare) เช่น การฝึกอาชีพเยาวชน บริการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น
3. สวัสดิการสังคมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ ทักษะประชาชน (developmental social welfare) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาความเป็นผู้นำ การพิทักษ์สิทธิพื้นฐานของประชาชน การพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” คล้ายๆกับความหมายของคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (social security) ต่างกันตรงที่ว่า ถ้าเป็นนโยบายจะเรียกว่า “นโยบายสวัสดิการสังคม” (social welfare policy) แต่ถ้าเป็นระบบและการจัดการกลับไปใช้คำว่า “ระบบความมั่นคงทางสังคม” (social security system) ซึ่ง Neuhaus ให้ความหมายระบบความมั่นคงทางสังคมว่า เป็นระบบที่ช่วยเหลือให้สมาชิกของประชาสังคมที่ไม่มีศักยภาพพอที่จะเลี้ยงชีพตนเองได้ ไม่ว่าจะชั่วคราวหรือตลอดชีวิต ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ด้วยการพยุฐานะ

รายได้ พัฒนาศักยภาพ และสร้างโอกาสให้มีความทำ อย่างไรก็ตาม ในเยอรมันนั้นได้ใช้คำว่า social welfare ก่อนคำว่า social security ซึ่งเพิ่งจะนำมาใช้ทีหลัง หลังจากที่สหรัฐอเมริกาได้มีรัฐธรรมนูญตีความมั่นคงทางสังคม 1935

แต่การที่จะทำให้ระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นจริงขึ้นมา รัฐบาลจะต้องมีวิธีการจัดการรายได้และงบประมาณขึ้นมา เพื่อใช้ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ งบประมาณของรัฐที่ใช้เพื่อความมั่นคงทางสังคมกลับไปเรียกว่า “งบประมาณเพื่อสวัสดิการสังคม” (social welfare budget)

แนวคิดสวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐาน 2 แนวคิด คือ (<http://www.Welfareforall.org>)

1. มนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรของสังคม ในทางเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยการผลิตหลักมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ ที่ดิน หุ่น และแรงงาน จินตภาพในสามปัจจัยนี้คือ สิ่งที่เป็นเสมือนองค์ประกอบของการผลิต เป็นเสมือนวัตถุดิบและสินค้า ที่ดินและหุ่นนั้นองค์ประกอบของมันก็คือ “วัตถุดิบ” แต่เป็นวัตถุดิบที่เป็นสินค้าซื้อขายกันได้ในระบบเศรษฐกิจตลาด

แต่ที่น่าสนใจกว่านั้นก็คือ กระบวนการเรียนการรับรู้ในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมได้ก่อให้เกิดจินตภาพว่า “แรงงาน” คือวัตถุดิบปัจจัยทางการผลิตที่ซื้อขายกันได้เช่นเดียวกับวัตถุดิบปัจจัยอื่นๆ ที่จริงๆ แล้ว “แรงงาน” มีลักษณะที่แตกต่างจากปัจจัยการผลิตทั้งสองอย่างที่กล่าวมา เพราะแรงงานไม่ใช่วัตถุดิบ แต่เป็นพลังงานที่ถูกผลิตออกมาจากร่างกายของมนุษย์ นั่นคือสิ่งที่แฝงฝังอยู่ในกระบวนการชีวิตเคมีในร่างกายของมนุษย์ไม่อาจแยกออกจากร่างกายของมนุษย์ได้ อุปมาดังแสงอาทิตย์ที่ไม่อาจแยกออกจากดวงอาทิตย์

แม้ว่าในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมจะพิจารณา “แรงงาน” เป็นสินค้าชนิดหนึ่งที่สามารถซื้อขายกันได้ แต่ทุกครั้งที่มีการซื้อขายมันได้ดูดดึงเอาองค์ภาพแห่งจิตใจและร่างกายของมนุษย์เข้าไปอยู่ในกระบวนการซื้อขายด้วย

ในขณะที่การซื้อขายสินค้าอย่างอื่น ผู้ขายสินค้าสามารถแบ่งสินค้าขายออกไปอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดให้แก่ผู้ซื้อ โดยที่กรรมสิทธิในสินค้านั้นตกเป็นของผู้ซื้ออย่างสมบูรณ์ และจะจัดการอย่างไรกับสินค้าที่ซื้อไปนั้นก็ขึ้นกับผู้ซื้อ “แรงงาน” ที่ถูกพิจารณาเป็นสินค้าชนิดหนึ่ง ก็ถูกทำให้มีสภาพคล้ายๆ กับการซื้อขายสินค้าชนิดอื่น ๆ เมื่อผู้ขายแรงงานหรือลูกจ้างได้ขายแรงงานให้แก่ผู้ซื้อหรือนายจ้างไปแล้ว ก็ดูเหมือนว่ากรรมสิทธิของแรงงานในช่วงเวลาการทำงานได้ตกไปเป็นของนายจ้างทั้งหมด อัดัม สมิท ยังได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Wealth of Nation (vol. 1) อันอมตะของเขาว่า ความมั่งคั่งหรือความยากจนของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณแรงงานที่เขาสามารถควบคุมได้หรือซื้อหาเอาได้ และอัดัม สมิท นี้แหละที่กล่าวว่า มูลค่าของสินค้าก็คือมูลค่าของปริมาณแรงงานที่ถูกใช้ไปเพื่อผลิตสินค้านั้นๆ (ที่เดียวกัน) นายจ้างจึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานนั้นตามอำเภอใจเหมือน

วัตถุดิบปัจจัยอื่น ๆ เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้แก่กิจการของตน นี่เป็นความจริงที่นักเศรษฐศาสตร์  
การเมืองผู้ยิ่งใหญ่กล่าว

เนื่องจาก “แรงงาน” เป็นปัจจัยการผลิตที่แตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่ไม่อาจ  
แยกออกอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดจากชีวิตและร่างกายของมนุษย์ได้ เพราะมันคือพลังชีวิต มันคือปัจจัย  
ที่ดำรงความมีชีวิตของมนุษย์ หากพลังแรงงานหมดไปจากร่างกายมนุษย์ มนุษย์ก็อาจมีชีวิตอยู่  
ได้ ดังนั้น “การใช้แรงงาน” จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตและร่างกายมนุษย์ “แรงงาน” จึงไม่ใช่  
ปัจจัยการผลิตที่จะนำมาใช้ตามอำเภอใจของผู้ทำการผลิต เพราะการกระทำเช่นนั้นมันคือการทำลาย  
สภาพความเป็นมนุษย์ และมนุษย์นี้แหละคือองค์ประกอบของสังคม ไม่มีมนุษย์ก็ย่อมไม่มีสังคม  
ทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ พลังแรงงานจากสมอง พลังแรงงานจากร่างกาย ที่ถูกหล่อหลอมด้วย  
องค์ความรู้ ทักษะ และฝีมือ คือสิ่งที่สูงค่าที่สุดของสังคมมนุษย์ จึงเป็นหน้าที่ของสังคมหนึ่ง ๆ ที่  
ต้องดูแลรักษาให้ทรัพยากรมนุษย์ทรงคุณค่าอันยิ่งใหญ่อุตสาหกรรมตลอดไป การดูแลนี้เราเรียกว่า การ  
ให้สวัสดิการสังคม (social welfare) และขณะนี้กำลังมีศัพท์ใหม่คือ Social Safety Nets ซึ่งเป็นการ  
จัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ผู้ที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ

2. **โครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Nets)** Social Safety Nets เป็น  
คำใหม่ที่เพิ่งนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในสังคมไทยช่วงประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ใน  
ภาษาไทยยังใช้คำนี้แตกต่างกันไปตามความพอใจของผู้ใช้ เช่น ระบุว่า โครงข่ายความปลอดภัยทาง  
สังคม ตาข่ายนิรภัย และการคุ้มครองทางสังคม เป็นต้น ซึ่งมีความหมายรวมๆว่าหมายถึงระบบการ  
คุ้มครองป้องกันมิให้คนในสังคมประสบภาวะความทุกข์ยากลำบากมากเกินไป

Social Safety Nets พัฒนามาจากแนวคิด social security และ social welfare แต่โดย  
ประเพณีของนโยบายและโครงการดังกล่าวมักจะครอบคลุมเฉพาะผู้มีรายได้น้อยได้ประจำ และเน้นไปที่  
โครงการที่รัฐเป็นผู้จัดการ แม้จะมีนักวิชาการบางคนเห็นว่า นโยบายสวัสดิการสังคมควรจะ  
แตกต่างจากความมั่นคงทางสังคม กล่าวคือ นโยบายสวัสดิการสังคมควรจะเป็นนโยบายสูงสุดและ  
มีขอบเขตกว้างกว่าความมั่นคงทางสังคม ครอบคลุมทั้งด้านบริการสังคม (social service) สังคม  
สงเคราะห์ (social assistance) และประกันสังคม (social insurance) แต่ในกลุ่มประเทศ  
อุตสาหกรรมซึ่งประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อยประจำหรือเป็นผู้ดำรงชีพด้วยค่าจ้างเงินเดือน  
(wage earners) ก็มักจะเห็นว่าสวัสดิการสังคมก็คือความมั่นคงทางสังคม และในโครงการความ  
มั่นคงทางสังคมนั้น ในรูปธรรมก็คือการประกันสังคมด้านต่างๆตามที่กล่าวมาแล้ว ส่วน Social  
Safety Nets ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการสังคม

สรุป ในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิดผสมผสานระหว่าง แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ของลัทธิฟอर्ड และแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

171030

๓๓.๖๔  
๘๖๕๑  
๕.๐

### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้  
 ดิน ปรัชญพฤษ (2530, หน้า 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า  
 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของ  
 ความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนอง  
 ความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง  
 ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง  
 ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจ  
 สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่  
 แตกต่างกันไปมากมาย

เดวิส (Davis 1977, p. 53) ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของ  
 ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับ  
 ความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการ  
 ออกแบบการทำงาน

ดีเล โมส และ ทากีซาว่า (Delamotte & Takezawa 1984, p. 3) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการ  
 ทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะ  
 งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการ  
 ทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วน  
 ร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ  
 ทำงานซึ่งสามารถสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจใน  
 การทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ  
 นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการ  
 กำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยว  
 กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานพอสรุปได้ดังนี้ (Walton, 1975, pp. 91-97)

1. เงินตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) เงินค่า  
 ตอบแทนหมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานแต่ละคนจะตอบว่าค่าตอบแทนเท่าไรจึงจะเรียกว่าพอเพียง

นั่นเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะความเป็นอยู่ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ในส่วนของคุณค่าตอบแทนที่เป็นธรรมนั้นอาจจะบ่งชี้ได้ว่าจำนวนเท่าไรจึงจะเป็นธรรมโดยใช้มาตรฐานหลายอย่างประกอบกัน อย่างแรกคือดูจากการประเมินค่างาน (job evaluation) เช่น งานที่ต้องใช้แรงงานร่างกาย ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ ความรู้มากน้อยเพียงไร วิธีอื่นก็คือดูจากอุปสงค์ และอุปทานของงานนั้น ๆ ว่าในตลาดแรงงานมีความต้องการมากน้อยเพียงไร นอกจากนั้นอาจจะพิจารณาจากกำไรที่บริษัทได้รับและสัดส่วนการแบ่งกำไรให้พนักงาน แต่หลักการทั่วไปมีอยู่ว่าถ้าพนักงานสร้างผลประโยชน์ให้กับบริษัทมากเท่าไร เขาก็ควรจะได้อัตราผลตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น จากความสับสนที่เกิดขึ้นได้มีข้อคิดง่าย ๆ ดังนี้

1.1 รายได้ที่พอเพียง หมายถึง รายได้จากการทำงานเต็มเวลานั้นสามารถใช้จ่ายเพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพที่ชาวบ้านทั่วไปใช้กันหรือไม่

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง เงินที่ได้จากงานที่ทำนั้นมีจำนวนพอ ๆ กันกับที่อื่นเขาจ่ายกันในลักษณะงานคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (safe and healthy working condition)

2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม (reasonable working hours) หมายถึงการให้พนักงานทำงานตามมาตรฐานชั่วโมงการทำงานที่สากลกำหนด ถ้าพนักงานคนใดทำงานนอกเหนือจากเวลาที่สากลกำหนด ก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามกรณี

2.2 สภาพที่ทำงานที่เหมาะสม (physical working conditions) หมายถึงสถานที่ทำงานจะต้องปราศจากหรือมีความเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บหรืออันตรายให้น้อยที่สุด

2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ (office space) หมายถึงสภาพแวดล้อมของทำงานจะต้องมีความสะดวกสบาย มีการแบ่งเป็นสัดส่วนและมีห้องรวมสำหรับใช้ร่วมกัน

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน (immediate opportunity to use and develop human capacities) สืบเนื่องจากการปฏิบัติอุตสาหกรรมและการแบ่งงานให้ทำกันอย่างง่าย ๆ ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด ผลก็คือพนักงานแต่ละคนไม่จำเป็นต้องพัฒนาอะไรมากนัก และไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือความชำนาญใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 มีอิสระในตนเอง (autonomy) หมายถึง งานที่มอบหมายให้พนักงานแต่ละคนทำนั้นจะต้องให้อิสระแก่คนงานในการทำงานนั้นพอสมควรและให้ควบคุมตนเองด้วย

3.2 ให้มีโอกาใช้ความชำนาญหลายด้าน (multiple skills) หมายถึง งานที่มอบหมายให้ทำต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในด้านต่าง ๆ ไปพร้อมกัน มิใช่บังคับให้คนงานทำงานเฉพาะอย่างซ้ำ ๆ กันตลอดเวลา

3.3 ข่าวสารและประกัยในผลงาน (information and perspective) หมายถึง พนักงานแต่ละคน ควรจะได้รับรู้่างานที่ตนทำนั้นมีความหมายอย่างไรต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ตระหนักถึงควมมีคุณค่าของงานที่เขาทำอยู่

3.4 ภาระกิจโดยรวม (whole tasks) หมายถึง งานที่มอบหมายให้ทำนั้นควรจะเป็นงานที่ครอบคลุมภาระกิจโดยรวมของหน่วยงาน มิใช่ปล่อยให้เขาทำงานย่อยเฉพาะอย่างอยู่ตลอดเวลา

3.5 การวางแผน (planning) หมายถึง งานที่มอบหมายควรครอบคลุมตั้งแต่เริ่มวางแผนงานและขั้นตอนปฏิบัติตามแผน กล่าวคือให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (opportunity for continued growth and security) หลังจากทีพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง ควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้เรียนต่อหรือฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้น อันจะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนนี้จะประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การพัฒนา (development) คือ งานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้นต้องเป็นงานที่ทำให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ไม่ใช่ยังทำงานนานเท่าไรความรู้ยิ่งแคบลงและล้าสมัยมากขึ้น

4.2 สามารถใช้ประโยชน์ในกาลข้างหน้า (prospective application) คือ งานที่ให้ทำจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียนรู้มาประยุกต์เข้ากับงานได้อย่างเต็มที่

4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement opportunity) หมายถึง คนที่ทำงานในหน่วยงานต้องมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง อันก่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคมโดยรวม

4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน (security) หมายถึง คนงานแต่ละคนต้องได้รับการประกัน่างานที่ทำและเงินเดือนที่จ่ายจะมีความมั่นคงตลอดไป

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน (social integration in the work organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้น สถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์การทางการบริหารเท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์การทางสังคมประเภทหนึ่ง ในมิติทางสังคมนั้นพนักงานต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน การยอมรับทางสังคมในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

5.1 การปราศจากอคติ (freedom from prejudice) การให้การยอมรับในความสามารถของพนักงานโดยไม่มียึดติดต่อตัวเขา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเชื้อชาติ เพศ ลัทธิ หรือสัญชาติ ตลอดจนเรื่องบุคลิกของเขาหรือข้อบกพร่องทางร่างกายของเขา

5.2 การเคารพในความเสมอภาค (egalitarianism) ในหน่วยงานต้องไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ยาวเหยียด จนก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมากยระหว่างตำแหน่งที่อยู่บนและล่าง

5.3 การเลื่อนชั้น (mobility) หน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงได้

5.4 กลุ่มสนิทช่วยเหลือกัน (supportive primary group) ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานสนิทสนมกัน ได้มีโอกาสที่จะแสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรกัน

5.5 ชุมชน (community) การเปิดโอกาสให้สร้างความเป็นชุมชนในหน่วยงานที่ทำงานได้

5.6 การแสดงออกต่อกัน (interpersonal openness) การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและอารมณ์ความรู้สึกต่อกันได้

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน (constitutionalism in the work organization) การกระทำใด ๆ ของหน่วยงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สิทธิของพนักงานอาจจะถูกคุกคามโดยฝ่ายบริหาร ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงต้องออกมากำหนดระเบียบบางประการที่จะคุ้มครองพนักงานในหน่วยงานมิให้ถูกฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ การคุ้มครองดังกล่าวประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

6.1 ความเป็นส่วนตัว (privacy) พนักงานย่อมมีสิทธิในเรื่องส่วนตัวของตนที่นายจ้างไม่มีสิทธิจะมาสอดคุ้ยสอดเห็น เช่น ลูกจ้างไปทำอะไรหลังเลิกงานหรือคนในครอบครัวของลูกจ้างจะไปทำอะไรก็ไม่ใช่เรื่องที่นายจ้างจะมาซักถาม

6.2 สิทธิในการพูด (free speech) การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานย่อมเป็นสิทธิของลูกจ้างที่ต้องได้รับการเคารพ

6.3 ความเสมอภาค (equity) การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องค่าจ้าง รางวัล หรือความมั่นคงในงาน

6.4 กระบวนการความยุติธรรม (due process) การบังคับบัญชาต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ มิใช่เป็นเรื่องทำตามใจของคนใดคนหนึ่ง การตัดสินใจใด ๆ ต้องกระทำอย่างยุติธรรมและมีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ได้

7. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ คนงาน (work and total life sapce) การให้พนักงานทำงานโดยไม่มีเวลาให้เขาอยู่กับครอบครัวยอม ทำให้ครอบครัวเขาเดือดร้อน เมื่อครอบครัวมีปัญหา ก็กลายเป็นภาระทางสังคมทางออกจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนบุคคลของพนักงาน เวลาการทำงานในที่นี้รวมถึง เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานด้วย ซึ่งเวลาเกี่ยวกับการทำงานนี้จะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่เขา ควรให้แก่ครอบครัว การพักผ่อน หรืองานอดิเรก

8. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน (social relavance of work life) กล่าวคือหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่นั้นจะต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียทางด้านสังคม อันจะทำให้พนักงานในสังกัดเกิดความละอายต่อสังคม เช่น การก่อปัญหาสิ่งแวดล้อมการเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค การไม่รับผิดชอบต่อสังคม หรือการ ไปพัวพันทางการเมือง สิ่งเหล่านี้มีผลให้ พนักงานต้องเสื่อมเสียตามไปด้วย

เนื่องจากการให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ ใน สังคมบางแห่งที่มีค่านิยมแบบประชาธิปไตยจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยยึดหลักว่าคุณภาพชีวิต การทำงานหมายถึงการใช้ระบบประชาธิปไตยในที่ทำงาน โดยเรียกใหม่ว่าประชาธิปไตย อุตสาหกรรม (industrial democracy) อันหมายถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมใน การจัดการ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานว่าต้องการอะไรก็หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นเอง ซึ่งในลักษณะนี้จึงไม่จำเป็นต้องมาสร้างคำจำกัดความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง อะไรเพราะการเปิดโอกาสให้คนเหล่านั้นได้ตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ย่อมหมายถึงเขามีโอกาส บอกแก่ฝ่ายบริหารว่าเขาต้องการอะไรอยู่แล้ว

#### ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับหน่วยงานระหว่างประเทศนั้นสหประชาชาติโดยหน่วยงานที่เรียกกันว่า ESCAP หรือคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) ได้ระบุปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. เป็นผลกระทบจากเรื่องการจัดงาน (employment) ในส่วนของการจ้างงานนั้น หมายถึงลักษณะของงานที่ทำอยู่นั้นมีผลไม่มากนักน้อยต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ ESCAP ระบุว่าปัจจัยย่อย ๆ อีกหลายปัจจัย ได้แก่ปัจจัยโครงสร้างการจัดงาน (structure of employment) กล่าวคือคุณภาพชีวิตของคนงานในภาคเกษตรย่อมต่างจากคุณภาพชีวิตของคนงาน ในภาคอุตสาหกรรม โอกาสในการทำงานภาคเกษตรก็จะลดลงเนื่องจากจำนวนที่ดินคงที่ในขณะที่ จำนวนประชากรมีแต่จะเพิ่มขึ้น ในประเทศที่พัฒนาแล้วลักษณะการจ้างงานจะมีมากขึ้นและมีมาก ประเภท ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาและประเทศเกษตรกรรมโครงสร้างการจัดงานจะไม่

เปลี่ยนแปลงมากนัก ปัจจัยต่อมาก็คือปัจจัยการหางานทำ (access to employment) กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับว่ามีงานให้ทำหรือไม่ ในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่จะมีอัตราการว่างงานสูงหรือไม่ก็มีปัญหาการจ้างงานไม่เต็มที่หรือการว่างงานที่แฝงตัวอยู่ ในหลายประเทศ แม้ว่าประชากรจะมีอัตราการว่างงานน้อยมาก แต่กลับพบว่าคนงานแต่ละคนทำงานกันไม่เต็มที่ เช่น มีการว่างงานตามฤดูกาลหรือทำงานกันวันละไม่กี่ชั่วโมง การว่างงานหรือทำงานไม่เต็มที่ก็ย่อมมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนการดำเนินชีวิตของคนงานในสังคมนั้น ๆ

2. เป็นเรื่องของสภาพการทำงาน (working condition) สภาพการทำงานซึ่งเป็นสาระสำคัญของการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานแต่ละคนนั้น ทาง ESCAP ได้กำหนดตัววัดออกเป็นหลายปัจจัยย่อยดังนี้

2.1 ปริมาณของความอุตสาหะที่ใช้ในการทำงาน (intensity of work effort) ความอุตสาหะที่ใช้ในการทำงานนี้ทาง ESCAP ได้ให้ความสำคัญในหลายเรื่องคือ

2.1.1 จำนวนชั่วโมงในการทำงานหรือเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวคิดทางตะวันตกที่เป็นสังคมอุตสาหกรรม การทำงานในโรงงานนั้น จะเป็นการทำงานที่ต่อเนื่องจึงต้องมีการกำหนดเวลาว่าคนหนึ่ง ๆ ควรจะทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานเท่าไรในหนึ่งวัน ในเรื่องนี้มาตรฐานสากลระหว่างประเทศกำหนดว่าในหนึ่งวันคนงานหนึ่ง ๆ ควรทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง ในกรณีของคนงานบางประเภท เช่น คนงานเด็กและหญิงมีครรภ์ มาตรฐานดังกล่าวก็จะลดลง เช่น ประเทศไทย ระบุไว้เลยว่าสำหรับแรงงานเด็กและหญิงมีครรภ์แล้วจะต้องทำงานวันละไม่เกิน 7 ชั่วโมง

2.1.2 การลางานโดยยังได้รับค่าจ้างและการมีวันหยุดพักผ่อน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของการจ้างงาน เช่น ถ้ายังเป็นลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างชั่วคราว สิทธิข้อนี้ก็อาจจะยังไม่มีให้ แต่ถ้าเป็นคนงานประจำแล้วจึงได้รับสิทธิดังกล่าว ซึ่งหมายถึงการมีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละวัน ไม่นับวันหยุดราชการที่มีอยู่แล้วและให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 10 ถึง 30 วัน นอกจากนั้นยังต้องอนุญาตให้ลาคลอดได้ตามที่กฎหมายในแต่ละประเทศบัญญัติไว้ เช่น ในฟิลิปปินส์ให้ลาคลอดได้ 6 สัปดาห์ ขณะที่อินเดียให้ลาคลอดถึง 12 สัปดาห์ และในกรณีที่มีการเจ็บป่วยก็มีสิทธิลางานโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดด้วย

2.1.3 การพิจารณาความยากง่ายของงาน คืองานแต่ละประเภทมีความแตกต่างในเรื่องความเหนื่อยยากไม่เท่ากัน คนงานในห้อยปฏิบัติงานย่อมไม่เหนื่อยเท่ากับคนงานที่ทำงานกลางแจ้ง คนรับใช้ในบ้านงานย่อมเสี่ยงอันตรายน้อยกว่าคนงานก่อสร้างในตึกสูง ๆ ปัจจัยข้อนี้เป็นเรื่องที่น่ายจ้างจะต้องพิจารณาให้ค่าตอบแทนมากกว่าคนงานธรรมดา

2.2 อันตรายอันเกิดจากงาน (industrial hazards) อันตรายที่ว่านี้มีสองประเภท คือ อันตรายที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและเห็นผลได้ชัด เช่น อุบัติเหตุทำให้บาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะ ซึ่งแต่ละประเทศมีกฎระเบียบกำหนดถึงความรับผิดชอบที่นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างชัดเจน อันตรายอีกประเภทคืออันตรายที่เกิดจากการทำงานแต่ไม่เห็นผลเสียหายทันที ซึ่งนายจ้างสามารถ ปฏิเสธความรับผิดชอบได้และทางราชการของประเทศต่าง ๆ ก็เพิกเฉยต่อความเสียหายดังกล่าว เช่น สารพิษที่สะสมในร่างกายของพนักงานที่ละน้อย ความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานหรือการรบกวนของแสงและเสียงในการทำงาน อันตรายนี้อาจจะค่อยๆปรากฏผลจนทำให้เข้าใจว่าเป็นความผิดปกติของพนักงานเองมิใช่เกิดจากการทำงาน ผลก็คือการปฏิเสธความรับผิดชอบจากนายจ้าง ESCAP จึงเห็นว่าเรื่องดังกล่าวต้องอยู่ในข่ายของความรับผิดชอบด้วย

2.3 การก่อความไม่สงบในงาน (industrial unrest) หมายถึงการประท้วงโดยสงบต่อนายจ้างกรณีที่คนงานได้รับความไม่เป็นธรรม ปัจจัยเรื่องการก่อความไม่สงบในงานนี้เป็นการให้สิทธิคุ้มครองคนงานมิให้ต้องทำงาน โดยถูกบีบบังคับ (forced labour) ซึ่งสิทธิประการนี้รัฐบาลในหลายประเทศได้ให้สัตยาบันไว้แก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international labour organization) ของสหประชาชาติในเดือนตุลาคม 1991ว่า จะอนุญาตให้คนงานในประเทศตนสามารถประท้วงนายจ้างอย่างสงบได้โดยไม่ถือว่าผิดกฎหมาย ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานข้อนี้ มีลักษณะเป็นนามธรรม แต่หลายประเทศที่กลัวความวุ่นวายและไม่อยากเห็นการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจก็ไม่ยอมให้สิทธินี้แก่คนงาน ซึ่งทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเพราะขาดอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง กรณีนี้นายจ้างอาจบีบบังคับให้ค่าเพื่อจะได้ผลกำไรมากขึ้น นอกจากนั้นอาจจะไม่มีสวัสดิการให้แก่คนงานของตนรวมถึงอาจขับไล่ลูกจ้างออกจากงานเมื่อไรก็ได้การให้สิทธิก่อความไม่สงบในงานจึงเป็นหลักประกันว่านายจ้างจะไม่กล้าทำอะไรตามอำเภอใจกับพนักงานของตนและบีบบังคับให้นายจ้างต้องสนใจดูแลคนงานของตนมากขึ้น

2.4 ผลประโยชน์ของพนักงาน (worker benefits) ในที่นี้หมายถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่พึงได้รับในการปฏิบัติให้แก่งานหนึ่ง ๆ หรือหมายถึงผลประโยชน์ที่ช่วยเหลือให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในขณะที่รับจ้างอยู่ เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน หรือค่าเล่าเรียนบุตร หรือหลังจากออกจากงานแล้ว เช่น เงินบำเหน็จบำนาญและเงินค่ารักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย สิทธิประโยชน์เหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในประเทศต่าง ๆ ยิ่งในประเทศที่อัตราการเจริญทางเศรษฐกิจยังไม่ดีนัก สวัสดิการที่จะให้แก่พนักงานก็ยังมีน้อย แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วผลประโยชน์ที่จะให้แก่พนักงานย่อมมีมากขึ้น ถึงขนาดมีการประกันการว่างงานโดยคนงานใดก็ตามที่ไม่มียานทำก็จะได้รับเงินช่วยค่าครองชีพจนกว่าจะหางานใหม่ได้ แต่สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้นนายจ้างมีแนวโน้มจะให้ผลประโยชน์แก่พนักงานน้อยลง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายอันอีก

ทั้งยังช่วยให้สินค้าราคาถูกลง จะได้แข่งขันกับต่างประเทศได้เต็มที่ โดยไม่สนใจว่าคนงานจะมีสภาพลำบากอย่างไร

การกำหนดหลักเกณฑ์เหล่านี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่า งานใดให้ความสำคัญแก่เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากน้อยเพียงไร แต่ในทางปฏิบัติก็ยากที่หน่วยงานหนึ่ง ๆ จะสามารถตอบสนองได้หมดทุกข้อ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้ค่อนข้างกว้างขวางและครอบคลุมไปหมด ดังนั้นในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานหนึ่ง ๆ สามารถนำหลักเกณฑ์ที่ว่าไปปฏิบัติได้มากน้อยเพียงไร โดยไม่มีข้อบังคับว่าจะต้องปฏิบัติตามทุกข้อ โดยไม่มีการยกเว้น นอกจากนั้นยังมีประเด็นหลาย ๆ ประเด็นที่ยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ เช่น ในเรื่องของความเครียดเพราะทุกประเภทย่อมแฝงซึ่งความเครียดไม่มากก็น้อย เช่นเดียวกับเรื่องของเวลาการทำงานที่ควรจะมีลักษณะยืดหยุ่นได้ ซึ่งในทางปฏิบัติย่อมทำได้ยากเพราะงานแต่ละแผนกย่อมต้องมีการประสานงานกันในแต่ละขั้นตอน ความล่าช้าของหน่วยหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ดังนั้นการยืดหยุ่นเวลาการทำงานจึงไม่อาจจะทำได้กับงานทุกประเภทและกับพนักงานทุกคนได้

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ

การอพยพแรงงานระหว่างประเทศ (international labor migration) เป็นเรื่องที่มีมาแต่สมัยโบราณ เนื่องจากประชาชนในประเทศหนึ่ง ๆ จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมือง การอพยพของแรงงานที่เกิดขึ้นมักเกิดจากสภาพความจำเป็นและการที่ต้องไปทำงานทำ ณ ประเทศอื่นจึงถูกมองว่าเป็นการเสี่ยงโชค แต่ก็มีความไม่น้อยที่การอพยพแรงงานข้ามประเทศ เกิดจากการถูกบีบบังคับของประเทศหนึ่งกระทำต่อสังคมหรือประเทศอื่น ๆ เช่น สงครามที่เกิดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อประเทศหนึ่งสามารถทำลายอีกประเทศหนึ่ง แล้วอพยพประชาชนในประเทศที่แพ้สงครามมาเป็นทาสและเป็นการตัดทอนกำลังของฝ่ายตรงกันข้ามไม่ให้ฟื้นตัวได้ ลักษณะนี้เป็นเหตุผลทางการเมืองเป็นสำคัญ หรืออย่างกรณีที่ประเทศมหาอำนาจในยุโรปและสหรัฐอเมริกาทำการกวาดต้อนคนผิวดำในทวีปแอฟริกาเป็นทาสในประเทศตน ซึ่งในขณะนั้นสังคมในทวีปแอฟริกายังไม่มีสภาพเป็นประเทศ เพิ่งมีลักษณะเป็นรัฐ (state) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และพัฒนาเป็นรัฐชาติ (nation-state) เมื่อไม่กี่ปีนี่เอง การกวาดต้อนคนผิวดำเพื่อใช้แรงงานนี้เกิดจากเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ และในระยะหลัง ๆ ที่ผ่านมา เหตุผลทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่อพยพมาจากประเทศที่มีระดับการพัฒนาต่ำไปยังประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่า

การอพยพแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มกลายเป็นประเด็นสำคัญอีกครั้งในช่วงหลังสงคราม ประเทศที่เคยถูกรอบครองโดยประเทศในยุโรปจำนวนหนึ่งได้รับอิสรภาพ ชาวยุโรปที่เคยอาศัยอยู่ในประเทศเมืองขึ้นเหล่านั้นจำเป็นต้องอพยพกลับประเทศของตน เช่น คนฝรั่งเศส ต้องอพยพจากประเทศในอินโดจีนและประเทศ อัฟริกา และยังมีการอพยพทางการเมืองด้วย เหตุผลทางอุดมการณ์ทางการเมืองที่ตรงกันข้าม ทำให้ประชาชนในประเทศหนึ่งต้องหลบหนีไปอยู่ประเทศอื่น เช่น กรณีของประเทศเยอรมันตะวันออก เป็นต้น ในการอธิบายการอพยพของแรงงานข้ามประเทศนั้นพบว่ามียุทธวิธีที่สำคัญหลายกลุ่ม คือ

1. **ทฤษฎีหน้าที่นิยม (functionalist theory)** การอธิบายของกลุ่มนี้ (อ้างถึงใน เสกสิน ศิริวัฒนานุกุลกิจ, 2541, หน้า 12-14) มักจะใช้แนวคิดของทฤษฎีการทำให้เป็นสมัยใหม่ (modernization theory) กับแนวคิดเศรษฐกิจการพัฒนาระบบนีโอคลาสสิก (neoclassical development economics) มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายกลุ่มนี้มองว่าการอพยพแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่แรงงานส่วนเกิน (surplus labor) ที่มีอยู่ในสังคมเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อพยพเข้าไปในสังคมเมืองที่เป็นภาคอุตสาหกรรม แรงงานส่วนนี้มีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจในสังคมเมืองและยังผลให้จิตวิทยาสังคม (psychosocial) ของแรงงานที่อพยพเปลี่ยนแปลงไป ในการตัดสินใจของแรงงานที่อพยพนั้น นักคิดกลุ่มนี้มองว่าแรงงานแต่ละคนจะตัดสินใจโดยใช้เหตุผลว่า ทำอย่างไรตนจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากความรู้ ข้อมูล และสภาพสังคมที่เป็นอยู่ ในเมื่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ขณะนั้นไม่สามารถจ่ายค่าแรงที่สูงให้แก่ตนได้ ขณะเดียวกันก็ยังมีอีกสังคมหนึ่งที่พร้อมจะรับแรงงานนั้นไปอยู่ด้วยและจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นแรงงานอพยพจึงเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสังคมที่มีแรงงานมากแต่มีทุนน้อย ไปยังสังคมที่มีแรงงานน้อยแต่มีทุนมาก หรือจากชนบทไปสู่เมือง และจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว พวกนี้ยังมีความเชื่ออีกว่าถ้าปล่อยให้มีการอพยพแรงงานมาก ๆ แล้ว แรงงานจะแข่งขันกันทำให้ค่าจ้างที่เคยสูงจะต่ำลง ขณะเดียวกันเงินค่าจ้างที่ส่งกลับบ้านหรือส่งกลับประเทศของตน พร้อมกับความรู้ ความชำนาญที่ได้รับจากงานที่ทำจะช่วยให้พัฒนาประเทศของตนให้เจริญยิ่งขึ้น เมื่อประเทศตนเจริญขึ้นแล้วอัตราค่าจ้างแรงงานไปอยู่ที่อื่นก็จะลดน้อยลง เพราะค่าแรงงานที่ปรับใหม่ในประเทศตนจะไม่ต่างจากค่าแรงในประเทศที่เจริญแล้ว

Bohning (1984 อ้างถึงใน เสกสิน ศิริวัฒนานุกุลกิจ, 2541) เป็นนักวิชาการคนหนึ่งที่น่าสนใจในเรื่องการอพยพแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ไปยังประเทศยุโรปตะวันตก โดยเขามองว่าการที่แรงงานอพยพมายังประเทศยุโรปตะวันตกได้นั้น เพราะประเทศเหล่านั้นมีความต้องการแรงงานไปทำงานประเภทสังคมรังเกียจ (socially undesirable jobs) งานเหล่านี้เป็นงานที่คนท้องถิ่นเขาไม่ทำกัน

เพราะเป็นงานหนักและสกปรก คนท้องถิ่นจะมุ่งทำงานที่มีค่าจ้างสูงแต่ทำงานน้อยเพราะมีโอกาสเลือกงานได้ งานที่ลำบากก็จะไม่ทำ bohning เสนอว่าในประเทศใดที่มีปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ 3 วิธี คือ ทางแรกให้เพิ่มค่าจ้างในงานที่สังคมรังเกียจเพื่อจูงใจให้คนท้องถิ่นมาทำงาน กรณีนี้ต้นทุนการผลิตจะสูงขึ้นนายจ้างจะมีปัญหาเรื่องราคาสินค้า ทางที่สองคือการย้ายฐานการผลิตไปต่างประเทศที่มีค่าแรงถูก แต่ปัญหตามมาก็คือประเทศเหล่านั้นมักไม่พร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบการสื่อสาร ระบบสาธารณสุข โภค นอกจากนั้นกิจการหลายอย่างก็ไม่สามารถจะย้ายฐานการผลิตได้ เช่น ภาคเกษตรกรรม เหมืองแร่ และการท่องเที่ยว เป็นต้น ทางที่สามที่ทำได้ก็คือ การจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงานในกิจการของตน

แม้ว่าแนวความคิดข้างต้นจะได้รับการยอมรับอย่างมาก โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า แรงงานจะอพยพจากประเทศที่มีค่าจ้างต่ำ (lower wage) แต่มีแรงงานมาก (labor abundance) ไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า (higher wage) แต่มีแรงงานน้อย (labor scarcity) แต่แนวความคิดนี้ก็ได้รับการโต้แย้งเช่นกันว่าในบางประเทศอาจจะมีความค่าจ้างสูง แต่ก็ยังมีการว่างงานปรากฏอยู่เพราะแม้แต่คนในประเทศก็หางานทำไม่ได้ แต่คนต่างประเทศที่เห็นว่าตนเองอาจจะมีโอกาสมาหางานทำได้ โดยได้ค่าจ้างมากกว่าที่ตนจะได้รับในประเทศของตน จึงตัดสินใจมาเสี่ยงหางานทำในประเทศที่มีรายได้มากกว่า แม้ว่าโอกาสจะได้งานทำน้อยเต็มทีในกรณีของคนไทยและแรงงานต่างชาติในญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกัน แม้จะพบว่าคนญี่ปุ่นเองประสบปัญหาการว่างงานที่สูงมาในระหว่างปี 1992-1995 แต่จำนวนคนต่างชาติก็ยังแอบเข้ามาหางานทำอีกมาก ทั้งนี้เพราะถ้าคนต่างชาติเหล่านั้นมีโอกาสได้งานทำ ก็หมายถึงว่าตนเองจะมีรายได้มากกว่าที่ตนทำงานในประเทศตน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างระดับของค่าจ้างจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการอพยพข้ามประเทศของแรงงาน

จากแนวความคิดของกลุ่มพวกบทบาทหน้าที่ที่เสนอว่าการอพยพแรงงานข้ามประเทศเป็นการแสวงหาโอกาสของแรงงาน ที่จะมียาได้มากขึ้นในประเทศที่ตนไปรับจ้างนี้เอง ทำให้รัฐบาลของหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียใช้แนวคิดนี้เป็นหลักในเรื่องของนโยบายแรงงาน ประเทศเหล่านี้พยายามสนับสนุนให้ประชาชนในชาติตนไปรับจ้างในต่างประเทศ โดยหวังว่าประเทศที่รับแรงงานเหล่านั้นไปก็คงพอใจกับแรงงานต่างชาติที่มีราคาถูกกว่าการจ้างคนท้องถิ่น ประเทศที่ส่งแรงงานก็ได้ประโยชน์จากเงินต่างประเทศที่แรงงานของตนส่งกลับมามีบ้านเกิด ช่วยให้ดุลชำระเงินดีขึ้นและยังช่วยลดปัญหาการว่างงานประเทศอีกด้วยซึ่งประเทศเหล่านี้ยังมีความกลัวอยู่ว่า ถ้าหากประเทศของตนมีปัญหาการว่างงานอยู่แล้ว อาจทำให้เกิดปัญหาการเมืองตามมา ภายหลัง การส่งคนงานไปต่างประเทศจะช่วยลดความตึงเครียดทางการเมืองให้น้อยลง นอกจากนั้นยังหวังต่อไปว่าในระยะยาวนั้นด้วยเงินออมที่ทำงานมาบวกกับความรู้ความชำนาญที่ได้รับจากการ

ทำงาน จะทำให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้นและมีผลต่อการสร้างงานในอนาคตอีกด้วย ในกรณีนี้จะเห็นได้ชัดของประเทศฟิลิปปินส์สมัยของประธานาธิบดีมาร์คอส ระหว่างทศวรรษที่ 1970 ในช่วงเวลาดังกล่าว ฟิลิปปินส์มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การลงทุนชะลอตัว ขาดดุลชำระเงินระหว่างประเทศ และมีประชาชนที่ว่างงานจำนวนมาก ส่วนรัฐบาลเองก็มีปัญหาทางการเมือง ผลที่ตามมาคือไม่มีนักธุรกิจต่างชาติมาลงทุนในระหว่างนั้น แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามเชื้อเชิญให้ต่างชาติมาลงทุนโดยการสร้างสาธารณูปโภคให้มากขึ้น แต่เหตุการณ์ทางการเมืองขณะนั้นไม่สามารถจูงใจให้ใครกล้ามาลงทุน ภาวะเศรษฐกิจซบเซาคงดำเนินมาหลายปีติดต่อกัน ขณะเดียวกันภาวะเศรษฐกิจของประเทศตะวันออกกลางเวลานั้นกำลังเจริญอย่างมาก มีการก่อสร้างและต้องการแรงงานจำนวนมากมาทำงานก่อสร้าง รัฐบาลมาร์คอสจึงหาทางออก โดยการสนับสนุนให้แรงงานในประเทศตนออกไปทำงานยังประเทศตะวันออกกลาง เพื่อช่วยแก้ปัญหาคนว่างงานในประเทศให้ลดลง

การศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์ยังมีอีกมาก และงานศึกษาเหล่านั้นต่างสรุปตรงกันคล้ายตามความคิดของพวกบทบาทหน้าที่ไม่ว่าจะเป็น Arcinas, Arcinas, ILMS & Avvera-Mangahas (Arcinas, 1984; Arcinas, 1986; LIMS, 1984; Avvera-Mangahas, 1989 อ้างถึงใน เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ, 2541) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้คนงานเหล่านั้นสามารถมีเงินออมเพื่อใช้สร้างบ้านหรือเริ่มต้นธุรกิจใหม่ของตนได้ในเวลาที่กลับมาสู่บ้านเกิดเมืองนอน กลุ่มพวกบทบาทหน้าที่ที่ศึกษาในกรณีของคนงานฟิลิปปินส์ยังระบุต่อไปอีกว่ามีคนงานจำนวนไม่น้อยที่ถูกหลอกลอกจากบริษัทจัดหางาน โดยคิดค่าบริการทางานในต่างประเทศให้แต่กลับไม่ได้งานหรือได้งานจริงแต่รายได้ไม่ได้มากเท่าที่โฆษณา อย่างไรก็ตามการที่ยังมีคนงานจำนวนมากเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ก็แสดงว่าคนงานที่ไปต่างประเทศเท่าที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าล้มเหลว เพราะมีฉะนั้นจำนวนคนที่เดินทางย้อนน้อยลง ดังนั้นจึงมีนักวิชาการกลุ่มบทบาทหน้าที่บางคนให้ความสนใจว่าจริง ๆ แล้วคนงานเหล่านี้ได้ข้อมูลเรื่องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอย่างไร คนที่ไปมาแล้วมีส่วนทำให้เกิดขบวนการไปทำงานต่างประเทศได้อย่างไรและความแตกต่างระหว่างรายได้ของคนงานที่ไปทำงานต่างประเทศต่างจากพวกที่ไม่ไปมากนักแค่ไหน จากการศึกษานี้ของพวกกลุ่มบทบาทหน้าที่ยังพบต่อไปอีกหลายประการ คือ

ประการแรกพบว่าเงินรายได้ที่ได้รับจากการไปทำงานต่างประเทศ จะถูกนำมาใช้ในลักษณะที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตต่อเนื่อง (less productive) กล่าวคือเงินที่หามาได้ส่วนใหญ่ก็เอามาใช้หนี้สินที่สร้างไว้แต่เดิม หรือไม่ก็เอามาซื้อที่ดิน สร้างบ้าน ใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือไม่ก็ซื้อสินค้าบริโภคในครัวเรือน ลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่จะพบแต่ในประเทศฟิลิปปินส์เท่านั้น แต่พบในเกือบทุกชาติที่มีแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ เช่น แรงงานจากประเทศบังคลาเทศที่ไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง กว่าร้อยละ 55-60 ของเงินที่ส่งกลับบ้าน (remittance) จะถูกนำมาสร้าง

บ้านซื้อที่ดิน และจัดหาของใช้ภายในบ้าน หรือแรงงานจากประเทศอินเดีย กว่าร้อยละ 90 ของเงินที่หามาได้จากการขายแรงงานในต่างประเทศ ถูกนำมาใช้เป็นค่าอาหารของสมาชิกในครัวเรือน ถ้ามีเหลือจึงค่อยนำมาสร้างบ้าน และมีเพียงไม่ถึงร้อยละหนึ่งของเงินที่ส่งกลับจะถูกนำมาใช้เพื่อการประกอบอาชีพของครัวเรือน อย่างไรก็ตามกรณีของประเทศไทยกลับมีสภาพน่าเป็นห่วง คือเงินที่หามาได้ส่วนใหญ่จะถูกทางบ้านนำไปใช้ซื้อสินค้าฟุ่มเฟือย เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งไม่มีส่วนช่วยในการเพิ่มพูนรายได้ในการเพิ่มพูนรายได้ในระยะยาวเลย

รูปแบบการใช้จ่ายเงินจากต่างประเทศในลักษณะนี้ นอกจากไม่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจแล้วยังส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอีกด้วย กล่าวคือทำให้ชุมชนที่มีเงินต่างประเทศหมุนเวียนและใช้จ่ายกันอย่างฟุ่มเฟือย มีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาภาวะเงินเฟ้อในชุมชนนั้น

ประการที่สอง พบว่าการส่งแรงงานไปต่างประเทศมีส่วนช่วยแก้ปัญหาการว่างงานในประเทศได้น้อยมาก ทั้งนี้เพราะกว่าร้อยละ 90 ของคนงานฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานต่างประเทศล้วนเคยมีงานทำในประเทศมาก่อนเดินทางไปต่างประเทศทั้งสิ้น แม้จะมีข้ออ้างว่าเมื่อแรงงานส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้วตำแหน่งงานในประเทศก็จะว่างลง คนว่างงานในประเทศสามารถเข้ามาทดแทนในส่วนนี้ได้ แต่ข้ออ้างนี้ก็กลับไม่เป็นจริง เพราะลักษณะและคุณสมบัติของคนว่างงานเหล่านั้นไม่สามารถเข้ามาทดแทนแรงงานที่มีฝีมือที่ออกไปได้ ดังนั้นคนว่างงานก็ยังคงว่างงานต่อไป

ประการที่สาม ในกรณีของประเทศฟิลิปปินส์พบว่าเมื่อคนงานของตนไปต่างประเทศแล้วจะทำให้ขาดแคลนแรงงานในประเทศ คนงานในประเทศย่อมมีโอกาสได้รับค่าจ้างสูงขึ้น เพราะที่เป็นมาไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างค่าแรงในประเทศกับการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศแต่อย่างใด นอกจากนั้นยังพบอีกด้วยว่าแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ได้ช่วยพัฒนาความสามารถแรงงานนั้นได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะแรงงานที่ไปอยู่ต่างประเทศล้วนแต่ทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้หรือความชำนาญมากนัก แต่มักเป็นงานง่าย ๆ ที่ค่าแรงต่ำและคนในประเทศนั้น ๆ รังเกียจที่จะทำจึงเปิดโอกาสให้คนงานต่างชาติเข้ามาทำงานนั้นได้ ที่เลวร้ายกว่านั้นก็คือแรงงานของฟิลิปปินส์ต้องกลายสภาพเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labors) หลังจากกลับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ทั้ง ๆ ที่ก่อนไปทำงานนั้นเคยเป็นแรงงานมีฝีมือ (skilled labors) มาก่อน สาเหตุเป็นเพราะว่าก่อนไปทำงาน นายหน้าจัดหางานก็จะคัดเอาแต่คนมีความสามารถและชำนาญงานไปอยู่ด้วยแต่เมื่อไปอยู่แล้ว กลับใช้งานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือเลยจนทำให้แรงงานนั้นกลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือในที่สุด

2. ทฤษฎีพึ่งพาแบบนีโอมาร์กซิสต์ (neo-marxist dependency theory) ทฤษฎีพึ่งพาอ้างว่า การอพยพแรงงานมีสาเหตุเกิดจากการพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง กล่าวคือในประเทศนั้นมีการพัฒนา

เฉพาะบางส่วนของพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศไม่ได้รับการพัฒนา การพัฒนาที่ไม่ทั่วถึงเป็นผลมาจากลัทธิอาณานิคมแบบโบราณและลัทธิอาณานิคมสมัยใหม่ ที่ประเทศแม่พยายามเอาเปรียบประเทศที่เป็นเมืองขึ้นของตน โดยจะไปตั้งศูนย์กลางในเมืองใหญ่ ๆ ของประเทศเมืองขึ้น และละเลยพื้นที่อื่น ๆ ที่ไม่เป็นประโยชน์แก่ตน ช่องว่างระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศเดียวกันจึงเกิดขึ้นประชาชนในพื้นที่ที่ยากจนจึงอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อหางานทำ ในส่วนการอพยพแรงงานระหว่างประเทศนั้น ประเทศแม่ก็มีวิธีการขูดรีดแรงงานจากประเทศเมืองขึ้น โดยการคัดเลือกแต่แรงงานที่มีความรู้ความสามารถทำงานในประเทศตน ผลผลิตของแรงงานที่อพยพมานั้นให้ประโยชน์แก่ประเทศแม่มากกว่าจำนวนเงินที่แรงงานเหล่านั้นส่งกลับประเทศตนเสียอีก ดังนั้นประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายจึงมีหน้าที่อีกนัยหนึ่งคือคอยผลิตแรงงานที่มีความสามารถเอาไปป้อนประเทศพัฒนา ฝ่ายประเทศพัฒนาแล้วก็ชอบแรงงานจากประเทศเหล่านั้นเพราะจะช่วยลดต้นทุนการผลิตของตนให้น้อยลง ทำให้ได้กำไรมากขึ้น และยังใช้เป็นปัจจัยต่อรองกับแรงงานในประเทศอีกด้วย เนื่องจากแรงงานในประเทศของตนมีแนวโน้มจะขอขึ้นค่าจ้างมากขึ้น การนำแรงงานจากต่างประเทศที่มีค่าจ้างถูก ย่อมทำให้แรงงานในประเทศไม่กล้าเรียกร้องอะไรมากนัก กลุ่มทฤษฎีพึ่งพาแบบนี้โอมาร์กซิสต์มักจะใช้อ้างทางประวัติศาสตร์ที่ระบุว่า ประเทศพัฒนาทั้งหลายเคยเอาเปรียบประเทศเมืองขึ้นจากอดีตอย่างไร และปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นการเอาเปรียบแบบใหม่ ในลักษณะเอาแรงงานที่มีคุณภาพจากประเทศอดีตเมืองขึ้นมาใช้ประโยชน์ในประเทศตน

Pessar (1986 อ้างถึงใน เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ, 2541) ให้ความเห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ ที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างประเทศเล็กที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากประเทศนายทุนที่ร่ำรวยกว่า ในฐานะของนักคิดกลุ่มโครงสร้างนิยม Pessar เห็นว่าครัวเรือนน่าจะเป็นหน่วยย่อยของการศึกษา เพราะครัวเรือนคือหน่วยของการตัดสินใจในการทำงานยังต่างประเทศ คนที่ไปทำงานยังต่างประเทศก็เพื่อนำรายได้มาจุนเจือครัวเรือนของตน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน และแรงงานส่วนเกินที่มีอยู่ในครัวเรือน ล้วนส่งผลต่อการตัดสินใจไปขายแรงงานยังต่างประเทศด้วยกันทั้งสิ้น

**3. ทฤษฎีระบบโลก (world system theory)** ทฤษฎีระบบโลกมีความเห็นบางส่วนเหมือนกับนักคิดกลุ่มทฤษฎีพึ่งพาแบบนี้โอมาร์กซิสต์แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าเนื่องจากการเกิดระบบเศรษฐกิจแบบตลาดโลก (global market economy) ทำให้กระบวนการของเงินทุนและสินค้ากระจายไปตามสถานที่ต่าง ๆ การผลิตที่เกิดขึ้นจะเป็นการผลิตจำนวนมากเพื่อสามารถกระจายสินค้าไปทั่วโลก ประเทศที่พัฒนาแล้วจะเป็นผู้ผลิตและส่งสินค้ามาจำหน่ายยังประเทศด้อยพัฒนา ขณะเดียวกันแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาก็จะเคลื่อนย้ายไปรับใช้นายทุนยังประเทศผู้ผลิต กลุ่ม

พวกทฤษฎีระบบโลก สรุปว่าเป็นเพราะระบบตลาดโลกและความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ทำให้เกิดการอพยพแรงงานข้ามประเทศ (Portes & Walton, 1981, n.p.)

ปอร์ติส และ บัส (Portes & Bach, 1985) ได้ศึกษาเรื่องของแรงงานอพยพเข้าประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทั้งคู่มองว่า ปรากฏการณ์เช่นนี้เป็นผลมาจากระบบทุนนิยมโลก (global capitalist system) กล่าวคือเมื่อมีการค้าระหว่างประเทศเกิดขึ้น ประเทศทุนนิยมที่มีความก้าวหน้าทางการผลิตมากกว่าจะได้เปรียบ เพราะจะมีการส่งออกไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนากว่า ซึ่งกลายเป็นตลาดผู้บริโภคของประเทศนายทุน ประชากรของประเทศด้อยพัฒนามุ่งจะใช้ขายของต่างประเทศ โครงสร้างสังคมแบบดั้งเดิมเปลี่ยนไป เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายได้และรายจ่าย ประชากรจึงต้องหางานทำในต่างประเทศเพื่อหารายได้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศลาตินอเมริกาที่ประชาชนพากันอพยพเข้ามาในประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อหางานทำ

ทั้ง ปอร์ติส และ บัส (Portes & Bach, 1985) เชื่อว่าการอพยพแรงงานระหว่างประเทศนั้นมีลักษณะขึ้นลง ตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่เกี่ยวข้อง ยิ่งในระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ ด้วยความเจริญทางเศรษฐกิจไม่จำกัดอยู่เฉพาะที่หนึ่งใด ในเวลาหนึ่งประเทศหนึ่งอาจจะร่ำรวย แรงงานต่างประเทศก็จะทะลักเข้าไป แต่ในเวลาต่อมาประเทศอื่นอาจจะร่ำรวยมากกว่าแรงงานจากที่เดิมก็เคลื่อนย้ายไปประเทศใหม่ ในกลุ่มพวกแรงงานต่างชาตินี้ก็จะมีการติดต่อระหว่างพวกเดียวกันเพื่อส่งข่าวว่าค่าจ้างที่ไหนดีกว่ากัน

เช่นเดียวกับ Sassen Koob ที่มองว่าการอพยพแรงงานข้ามชาติเป็นผลมาจากระบบเศรษฐกิจโลกที่ประเทศทุนนิยมมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศรอบนอกแรงงานประเทศรอบนอกจึงเคลื่อนย้ายมาหางานทำในประเทศทุนนิยม ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงกันในลักษณะที่ประเทศพัฒนาได้ประโยชน์จากแรงงานของประเทศด้อยพัฒนา ส่วนในประเทศที่ส่งออกแรงงานนั้นก็มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่เมือง โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่มียอดินทำกินก็ต้องเข้ามาหางานทำในเมือง

**4. ทฤษฎีวิถีการผลิต (modes of production theory)** ทฤษฎีวิถีการผลิตก็มีความเห็นไม่ต่างจากกลุ่มอื่น โดยมองหาด้านประวัติศาสตร์ของการบูดริคที่ประเทศมหาอำนาจทำกับประเทศอาณานิคม แต่กลุ่มนี้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเนื่องจากทั่วโลกได้นำเอาระบบทุนนิยมมาใช้ ประเทศอาณานิคมเดิมก็ได้รับอิทธิพลดังกล่าวเช่นกัน ผลของการพัฒนาแบบทุนนิยมคือทำให้ประเทศหนึ่ง ๆ มีระดับการพัฒนาต่างกัน เมืองใหญ่ก็ได้รับการส่งเสริมมากกว่าเมืองเล็ก ในขณะที่เมืองเล็กก็มีรูปแบบวิถีการผลิตเป็นแบบเดิมอยู่ ซึ่งไม่อาจจะตอบสนองต่อระบบทุนนิยมได้แรงงานจากเมืองเล็กหรือประเทศด้อยพัฒนาจึงต้องไปปรับใช้วิถีการผลิตของประเทศทุนนิยมขนาดใหญ่ นอกจากนี้แรงงานส่วนนี้ก็ยังไปช่วยลดต้นทุนการผลิตของประเทศทุนนิยมขนาดใหญ่อีกต่อหนึ่ง นักทฤษฎี

วิธีการผลิตได้ใช้แนวคิดดังกล่าวมาอธิบายว่า แรงงานจากชนบทอพยพเข้าเมืองในประเทศเนปาลเกิดขึ้นได้อย่างไร กล่าวคือในอดีตชาวนาของเนปาลอาศัยพึ่งพาในการดำรงชีวิต ไม่ต้องซื้อหาสินค้าใด ๆ อยากกินอะไรก็หาหรือปลูกกันตามท้องไร่ท้องนาต่อมาเมื่อเกิดระบบตลาด การผลิตของเกษตรกรก็เริ่มเปลี่ยนเพื่อรับใช้ระบบตลาด ปลูกเพื่อขายตอบสนองความต้องการของตลาดในเมือง ระบบการผลิตจะไปผูกกับระบบตลาดในเมือง ราคาสินค้าการเกษตรที่ขายได้เริ่มไม่แน่นอน ต้นทุนการผลิตกลับสูงขึ้นเพราะต้องใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลงจำนวนมาก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องซื้อหามาจากในเมือง เกษตรกรเริ่มยากจนและเป็นหนี้สิน เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดชาวบ้านเหล่านั้นต้องละทิ้งที่ดินของตน และมุ่งมาขายแรงงานในเมืองเพื่อหาเลี้ยงชีพไปวัน ๆ เพราะในชนบทเองก็ไม่มีงานให้ทำ (Shrestha, 1988, pp. 179-207)

ในโลกแห่งทุนนิยมสมัยใหม่นั้น วิธีการผลิตจะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อรับกับการแข่งขัน ผู้ผลิตต้องหาทางลดต้นทุนการผลิตให้ถูกที่สุด วิธีที่ค่อนข้างง่ายก็คือการย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำและมีตลาดขนาดใหญ่ไว้รองรับ เช่น ประเทศจีนและเวียดนาม แต่ก็มียุติการผลิตบางประเภทที่ไม่สามารถย้ายฐานการผลิตได้ เช่น การก่อสร้าง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการขายสินค้าบริการ เมื่อย้ายฐานการผลิตไม่ได้แต่ยังต้องการลดต้นทุนการผลิตให้ถูกลง ทางออกก็คือการนำเข้าแรงงานต่างประเทศมาใช้ในการผลิตแทน ลักษณะนี้เห็นได้จากการนำเข้าแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์ไปประเทศตะวันออกกลางเพื่อใช้ในการก่อสร้าง นอกจากนั้นคนฟิลิปปินส์ยังถูกนำเข้าไปประเทศยุโรปเพื่อเป็นพนักงานบริการ นำเข้าประเทศญี่ปุ่นเป็นนักแสดงในสถานเริงรมย์ และไปเป็นคนรับใช้ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ เช่น สหประชาชาติ (Gibson & Graham, 1986, p. 134)

**5. ทฤษฎีระบบ (system theory)** ทฤษฎีกลุ่มนี้มองปัญหาการอพยพแรงงานทั้งทางด้านจุลภาคและมหภาค กล่าวคือมองว่าถ้าเราจะเข้าใจในเรื่องการอพยพแรงงานแล้วจะต้อง พิจารณาทั้งเรื่องทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวมซึ่งเป็นระดับมหภาค และยังคงต้องมองเรื่องทางส่วนตัวบุคคลของแรงงานมาประกอบกัน ในเรื่องของบุคคลนั้นจะต้องมองถึงสายสัมพันธ์ของบุคคลต่อครอบครัวและสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเขาด้วย ซึ่งเรื่องนี้เป็นมุมมองทางด้านจุลภาค กลุ่มแนวคิดระบบสรุปว่าการอพยพแรงงานเป็นเรื่องการตัดสินใจ การโยกย้าย และการปรับตัวของแรงงานหนึ่ง ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเขา (Fawcett & Arnold, 1987, pp. 467-470)

แคสทิลส์ และ โคแซก (Castles & Kosack, 1973) ได้เขียนหนังสือเรื่อง Immigrant Workers and Class Structure in Europe ซึ่งพยายามอธิบายกรณีการอพยพแรงงานจากยุโรปตอนใต้ จากแอฟริกา จากเอเชีย และจากอเมริกามายังยุโรปตะวันตกในปี 1945 ว่าจะต้องพิจารณา

ในสองด้าน คือ ด้านแรก จะต้องดูระดับการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประชากรของประเทศในยุโรปตะวันตก และด้านที่สองคือการพิจารณาสภาพการว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่แรงงานอพยพมา บ้างจ้อย่อย ๆ ของทั้งสองด้านจะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ (interaction) ซึ่งกันและกันในขอบเขต (boundary) ของการอพยพแรงงานระหว่างประเทศ บ้างจ้อยทางด้านประเทศผู้รับแรงงานจะมีอิทธิพลมากกว่าบ้างจ้อยทางด้านประเทศผู้ส่งแรงงาน เพราะความเจริญของประเทศผู้รับแรงงานจะเป็นแรงดึงดูดให้แรงงานต่างประเทศทะลักเข้าไปหางานทำ

แคสทิลส์ และ โคแอสก (Castles & Kosack, 1973) อธิบายว่า มูลเหตุสำคัญที่คนงานจากส่วนต่าง ๆ ของโลกหาทางเข้าไปหางานทำในประเทศยุโรปตะวันตก เพราะในขณะนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในยุโรปตะวันตกกำลังเจริญอย่างสุดขีดและไม่มีทีท่าว่าจะหยุดเลย ผลตามมาก็คือในประเทศดังกล่าวจะมีการจ้างงานอย่างเต็มที่ จำนวนคนว่างงานหาแทบไม่ได้ คนที่มีงานทำก็พยายามจะเลื่อนฐานะของตนโดยไปรับจ้างงานที่ดีกว่า สบายกว่า และได้ค่าจ้างสูงกว่า ปลดปล่อยให้งานชั้นต่ำไม่มีคนทำ เพราะคนในประเทศนั้น ๆ พวกนี้รังเกียจงานดังกล่าว ประกอบกับบ้างจ้อยทางด้านโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปในประเทศเหล่านั้น กล่าวคือ อัตราการเกิดลดลงในขณะที่ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น ความคาดหวังในชีวิตของคนในประเทศกลับสูงขึ้น อยากมีชีวิตที่สะดวกสบายโดยไม่ต้องทำงานหนัก ในส่วนของระบบการศึกษาก็เข้ามามีส่วนสัมพันธ์ด้วย ทั้งนี้เพราะเมื่อประเทศใดมีอัตราการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง ระบบการศึกษาภาคบังคับก็จะขยายตามไป ประชากรจะต้องใช้เวลาเพื่อการศึกษายาวนานขึ้น ผลตามมาก็คือความต้องการแรงงานในประเทศมีมากแต่จำนวนแรงงานในประเทศกลับลดลง ในสถานการณ์เช่นนี้แรงงานจากนอกประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ต่ำกว่า ก็จะอพยพเข้ามาในประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน

การที่แรงงานจากประเทศด้อยพัฒนา เข้ามาทำงานในประเทศที่มีระดับการพัฒนาเหนือกว่านี้ แคสทิลส์ และ โคแอสก (Castle, 1984, p. 8) มองว่าเป็นการช่วยให้ประเทศที่พัฒนาแล้วยังพัฒนาสูงยิ่งขึ้นเพราะช่วยการผลิตในประเทศเหล่านั้นดำเนินต่อไปโดยไม่ชะงัก ส่วนประเทศที่ส่งแรงงานออกนั้นกลับได้ประโยชน์น้อยมาก เพราะแรงงานของตนแทนที่จะช่วยพัฒนาประเทศกลับไปช่วยประเทศอื่นให้พัฒนามากขึ้น

6. ทฤษฎีแบบเครือข่าย (networks theory) กลุ่มนี้มีแนวคิดคล้ายกลุ่มทฤษฎีระบบแต่พยายามจะเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างบ้างจ้อยต่าง ๆ ที่ละบ้างจ้อยกล่าวคือเริ่มจากตัวบุคคลที่ตัดสินใจจะไปขายแรงงานยังต่างแดน การตัดสินใจดังกล่าวได้รับผลจากบุคคลรอบข้างที่เป็นสมาชิกในครัวเรือนของตนก่อน ดังนั้นครัวเรือนจะเป็นบ้างจ้อยแรกต่อแรงงาน ในส่วนของครัวเรือนก็เป็นผลมาจากสภาพสังคมท้องถิ่นที่อยู่รอบๆ ครัวเรือนดังกล่าว กล่าวคือชุมชนที่ครัวเรือนนั้นตั้งอยู่มีปัญหาความอดอยากและเพื่อนบ้านต่างก็ไปทำงานต่างแดนกันทั้งนั้น ลักษณะของชุมชน

ท้องถิ่นที่เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว ก็เป็นผลมาจากระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติ ทุกปัจจัยจะเป็นเส้นสายโยงกันไปหมดเป็นลักษณะเครือข่าย (Massey, 1990, p. 5)

7. ทฤษฎีตลาดแรงงาน 2 ระดับ (dual labor market theory) ทฤษฎีนี้ได้พิจารณาว่าโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้นเป็นปัจจัยที่ดึงให้มีการอพยพระหว่างประเทศ Piore (1979) วิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีงานตำแหน่งดี ๆ มั่นคง ค่าจ้างสูง และสภาพการทำงานดี และตลาดล่าง ที่ให้งานที่ไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้นการอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพเอง แต่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานในระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป ในอีกความหมายหนึ่ง การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยดึงให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ก็ยังมีตัวแปรอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวผู้อพยพเอง คือ ภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงาน และเชื้อชาติ ผลจากแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกันที่ทำอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันอยู่กันเป็นกลุ่ม (ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์, 2539, หน้า 12-13)

8. ทฤษฎีเหตุสะสม (cumulative causation) ทฤษฎีนี้แย้งว่า การอพยพระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นไม่มีสิ้นสุด เนื่องจากประสบการณ์ที่เคยอพยพมาในครั้งก่อน ๆ ทำให้คนมักจะอพยพไปอีก ในระดับตัวผู้อพยพแต่ละคนนั้นจะเกิดความผูกพันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมกับประเทศที่เคยอพยพไปอยู่ และวางแผนเพื่อที่จะกลับไปอีก เป็นไปได้ว่าพวกเขามีแนวโน้มที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ที่นั่นเลย ในระดับที่เป็นโครงสร้างทางสังคมนั้นคือมีการเกิด “วัฒนธรรมแห่งการอพยพ” ขึ้น การหมุนเวียนของประชากร ผลผลิต และความคิดได้สร้างวัฒนธรรมข้ามชาติขึ้น ซึ่งหลอมรวมเอาค่านิยม พฤติกรรม และทัศนคติของสังคมผู้รับและส่งแรงงาน เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่อยู่เหนือขอบเขตของประเทศ ลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นถึงบุคคลดังกล่าว คือ (ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์, 2539)

- 8.1 พอใจกับชีวิตที่ประสบความสำเร็จทางวัตถุ
- 8.2 ค่านิยมที่จะอพยพไปต่างประเทศ
- 8.3 การอพยพคือวิถีทางที่คนหนุ่มจะต้องทำ
- 8.4 บทบาทของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดในการมีส่วนร่วมหารายได้อุดหนุนครอบครัวทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างทั้ง 2 เพศมากขึ้น

9. ทฤษฎีการย้ายถิ่นตามความสมัครใจโดยความต้องการของผู้ย้ายถิ่นเอง ซึ่ง ลี (Lee, อ้างถึงใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2538, หน้า 122-123) ได้อธิบายไว้ว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ

9.1 ปัจจัย “ผลักดัน” ที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นออก อาจจะเป็นความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเนื่องจากขาดแคลนน้ำ อุปกรณ์เกษตร สภาพธรรมชาติเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นการว่างงานในพื้นที่ตนอยู่ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในท้องถิ่นนั้นๆ ทำให้ต้องย้ายถิ่น

9.2 ปัจจัย “ดึงดูด” พบว่า แรงดึงดูดใจให้มีการย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่นในหรือระหว่างประเทศ คือ อัตราค่าจ้างในเขตปลายทาง การย้ายถิ่นสูงกว่าเขตต้นทาง ในประวัติศาสตร์นั้นการย้ายถิ่นบางครั้งอาจสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มประชากร แต่ปัจจุบันนี้ความแตกต่างในด้านค่าจ้างถือเป็นแรงผลักดันหลัก

9.3 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่น อาจทำให้ช่วงเวลากการย้ายถิ่นล่าช้าออกไปหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย เช่น ขาดปัจจัยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ตลอดจนข่าวสารของสถานที่ปลายทางที่ผู้ย้ายถิ่นจะย้ายไปว่ามีสภาพอย่างไร หากเป็นแนวชายแดนอาจจะมีอุปสรรคเรื่องการกวาดขันของเจ้าหน้าที่ของรัฐของเขตต้นทางและเขตปลายทาง

9.4 การย้ายถิ่นบางครั้งก็มาจากสาเหตุ คือ เหตุผลส่วนตัว เช่น การย้ายตามครอบครัว เป็นต้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติโดยตรง จะมีเกี่ยวพันอยู่บ้างก็เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลในวงการอื่นและศึกษาในสถานประกอบการอื่นๆเช่นกัน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำผลการวิจัยมาประกอบการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน ได้ดังนี้

#### งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิไรสรร แดงสอาด (2532) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ โดยทำการศึกษากับคนประจำเรือ 2 ระดับ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ประจำเรือและลูกเรือ ที่ทำงานในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่มีอายุโดยเฉลี่ยสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องอายุคนประจำเรือของมาตรฐานแรงงานสากล สำหรับสภาพการจ้างงานคนประจำเรือเกือบทั้งหมดได้รับการจ้างโดยการทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนกับนายจ้าง เวลาการทำงานพบว่า คนประจำเรือเกือบครึ่งหนึ่งต้องทำงานทุกวันสัปดาห์ละ 7 วัน มีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แล้วยังต้องทำงานล่วงเวลาอีกวันละ 3-4 ชั่วโมง สำหรับวันหยุดไม่ได้รับสิทธิการหยุดในวันหยุดตามประเพณี

เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานแรงงานสากลและมิติคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วปรากฏว่า คนประจำเรือทั้งสองระดับแม้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ปรากฏก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่มีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลรวมทั้งการส่งเสริมให้มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี

สุทิน สายสงวน (2533) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้ โดยให้คุณภาพชีวิตการทำงานวัดจากมิติด้านความพึงพอใจในการทำงานกับมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพัทธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ แต่ความก้าวหน้าทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ

มานะ สันธูรชานนท์ (2534) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าประมงศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประมงศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญของงานและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิต โดยส่วนรวมตามลำดับ และพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ชัยญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2537) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตแรงงานย้ายถิ่น : กรณีแรงงานในย่านนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยศึกษาใช้ตัวแปร 7 ตัว คือ รายได้ การมีเงินเก็บ สิ่งของเครื่องใช้ ปัจจัยสี่ ความสะดวกในที่พัก ชีวิตความเป็นอยู่ ความใกล้ชิดและความเข้าใจในครอบครัว โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับที่อยู่ปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพอใจความเป็นอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันมากกว่าภูมิลำเนาเดิมในเรื่องของรายได้ การมีเงินเก็บ การมีสิ่งของเครื่องใช้ และปัจจัยสี่ ส่วนในเรื่องความสะดวกในที่พัก ชีวิตความเป็นอยู่ ความใกล้ชิดและเข้าใจครอบครัว พบว่า มีความพอใจในชีวิตในภูมิลำเนาเดิมมากกว่าในปัจจุบัน

มนต์ทิพย์ บุญเรือง (2537) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในเขตกรุงเทพ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเสิร์ฟ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจน วัน เวลา และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับ

รายได้ทั้งหมดแล้วอยู่ในระดับที่น่าพอใจพอสมควร แต่ถ้ามีโอกาสนอื่นที่ดีกว่าก็จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพนี้ไม่สามารถเรียกทรัพย์สินได้ เพราะขาดการรวมกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดก็คืออาชีพนี้ยังพบว่าพนักงานทั้งหมดยังขาดความเข้าใจในสิทธิต่างๆ ที่ตนควรจะได้รับจากรัฐ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ และการประกันสังคม

สุรน โพรธีเอียม (2538) ได้ทำการศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม: ศึกษากรณีอุตสาหกรรมขนาดย่อมหลักในเขตกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะคุณภาพชีวิตของแรงงาน จำแนกได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านงาน มิติด้านเงิน และมิติด้านหน้าตา ซึ่งมิติด้านเงินเป็นปัญหาต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ 3 มิติดังกล่าว และคุณภาพชีวิตของแรงงานในประเด็นเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นปัญหาต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบทั้งหมดของมิติด้านเงิน

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2539) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพารา : จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตงานของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพารา มีเพียง 9 ปัจจัย นั่นคือ แรงงานย้ายถิ่นเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศชาย และแรงงานย้ายถิ่นที่มีอายุน้อย มีการศึกษาสูง มีรายได้มากขึ้น มีลักษณะการจ้างงานแบบลูกจ้างประจำ ทำงานโดยไม่ต้องสัมผัสกับสารเคมี ไม่ต้องเข้าทำงานเป็นกะ มีสวัสดิการดี และทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตดีกว่าแรงงานย้ายถิ่นที่มีอายุมาก มีการศึกษาน้อย มีรายได้ต่ำ มีลักษณะการจ้างแบบลูกจ้างรายวัน ทำงานสัมผัสสารเคมี เข้าทำงานเป็นกะ ไม่พอใจในสวัสดิการ และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

สิทธิชัย อุตระภูต (2539) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า พนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความรู้สึกรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.6 ระดับสูงร้อยละ 27.8 และระดับต่ำร้อยละ 17.6 และเมื่อเฉลี่ยทุกเกณฑ์วัดแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกออกเป็นแต่ละเกณฑ์ชี้วัดทั้ง 8 ประการ แล้วพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วจะมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ดังกล่าวในระดับปานกลางเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาในเกณฑ์ชี้วัดด้าน โอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยเฉพาะในข้อคำถามซึ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยของเกณฑ์ชี้วัดด้านนี้ ในเรื่องการมีโอกาสนที่จะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา หรือไปดูงาน หรือไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานของตัวพนักงานเอง พบว่า มีระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในข้อนี้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ และนอกจากนี้ยังพบว่าในเกณฑ์ชี้วัดการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ในตัวชี้วัดย่อยในเรื่องของการ

ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในขั้นนี้อยู่ในระดับสูง

วิจิตร ระวังศ์ และ ภาวนา พัฒนศรี (2540) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น พบว่า สตรีไทยที่ทำงานในฐานะนักวิจัย นักวิชาการ และนักวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมของทุกมิติค่อนข้างดีกว่าผู้ฝึกงาน แต่ดีกว่าแรงงานไร้ฝีมือมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติที่เกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการมีโอกาสดำเนินงานที่ทำทนายความสามารถ ส่วนมิติที่เหลือ คือ การได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรม การมีส่วนร่วมตัดสินใจในสถานประกอบการและความสอดคล้องระหว่างงานกับวงจรชีวิต พบว่า อยู่ในระดับที่ไม่ดีนักเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานสากล เพราะยังคงมีการถูกเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้าง การขึ้นค่าจ้าง ลักษณะหรือตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากความเป็นหญิงและการเป็นแรงงานต่างชาติชาวเอเชีย

พิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

มานิตย์ ดีเอื้อ (2542) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและดี เพศ อายุ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้ใช้แรงงานที่ย้ายถิ่น

เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ (2542) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย พบว่า ด้านผลตอบแทนแรงงานจะมีความพอใจมากที่สุด เพราะรายได้ที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากและมีเงินออมกันมากจนสามารถเลี้ยงดูครอบครัวที่อยู่ในประเทศไทยได้ แต่ในด้านเกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะนั้นยังอยู่ในขั้นที่ยังไม่ดีนักเนื่องจากงานที่ทำเป็นงานที่คนญี่ปุ่นเองนั้นปฏิเสธที่จะทำ ยิ่งกว่านั้นเมื่อเจ็บป่วยก็จะมีปัญหาในเรื่องการดูแลรักษามากเพราะค่าใช้จ่ายสูงมาก นายจ้างญี่ปุ่นเองก็ไม่ค่อยเหลียวแล ส่วนด้านการยอมรับทางสังคมในขณะที่ทำงานอยู่ในญี่ปุ่นการศึกษาพบว่าในความเป็นจริงแล้วคนญี่ปุ่นค่อนข้าง

จะดูถูกคนเอเชียด้วยกัน ว่ามีศักดิ์ศรีต่ำกว่าตนเพราะระดับการพัฒนาของญี่ปุ่นมีสูงมาก แต่โชคดีที่คนญี่ปุ่นจะไม่แสดงการดูถูกอย่างเปิดเผยและให้เกียรติคนงานไทยพอสมควร และในด้านการทำงานในญี่ปุ่นมีส่วนพัฒนาความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์แก่คนงานในอนาคต ด้านนี้อาจจะกล่าวได้ว่าคนงานไทยล้มเหลวโดยสิ้นเชิงเพราะงานที่ทำอยู่ในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่ก็คืองานร้านอาหาร กรรมกรก่อสร้าง คนงานในโรงงานขนาดเล็กที่ไม่ต้องใช้ความรู้ใดๆ และที่สำคัญเมื่อคนเหล่านี้กลับประเทศไทยก็ต้องเปลี่ยนงานหลังจากตกงานอยู่ระยะหนึ่ง ซึ่งเรื่องนี้ไม่มีหลักประกันใดๆ เนื่องจากคนงานไทยไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ กับนายจ้าง ผิดกับคนญี่ปุ่นเองที่มีสหภาพแรงงานที่คอยดูแลสิทธิของคนงานของตน แต่สิทธิของคนงานไทยขึ้นกับความเมตตาของนายจ้างญี่ปุ่นเป็นสำคัญ

อาจศึก จอพา (2542) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรปรากฏว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

นันทกานต์ ชื่นอรุณ (2543) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และคุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สว่าง จันทร์มี (2544) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม และด้านการส่งเสริมความ เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต ส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

#### งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

เชิดชาย ม่วงมงคล (2537) ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลักลอบเข้าเมืองของคน สัญชาติพม่า ในเขตอำเภอชุมชุม จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายใน เขตอำเภอดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยผู้ลักลอบเหล่านี้ต้องการหางานทำโดยไม่เกี่ยงอัตราค่าจ้าง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักคั่นที่สำคัญ ได้แก่ การเกณฑ์ทหาร การเกณฑ์แรงงานด้วยอำนาจเผด็จการทหาร เพื่อทำสงครามปราบปรามกำลัง ชนกลุ่มน้อยในพม่า ปัญหาความยากจน และการไร้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของรัฐบาลพม่า ปัจจัย ดังกล่าวได้แก่ การต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในการดำรงชีวิต จึงเกิดความคิดลักลอบเข้ามาในประเทศไทย

เอก มงคล (2538) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนอง ต่อผลกระทบ ของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจ และสังคม พบว่า แรงงานพม่ามีความจำเป็นเฉพาะกลุ่มชนชั้น กลางที่มีรายได้สูง ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดระนอง ไม่เกิน 10 ปีเท่านั้น ส่วนใหญ่ประชาชนในจังหวัดระนองเห็นว่า ความจำเป็นในการใช้แรงงานนั้นยัง มีไม่มาก ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หากไม่มีแรงงานพม่าในจังหวัดระนองจะทำให้ภาวะเศรษฐกิจใน จังหวัดแย่ลง ตามความคิดเห็นของประชาชนมากที่สุด

ขงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (2539) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดการ กับคนต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา 4 จังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่แรงงาน ต่างชาติเข้ามาทำงานด้วยเหตุผลสำคัญที่สุด คือ การได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูง และได้รับการดูแลด้าน สวัสดิการจากนายจ้างค่อนข้างดี โดยเฉพาะในด้านที่อยู่อาศัย

ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์ (2539) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายของรัฐด้านแรงงาน ต่างชาติศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด ได้สรุปข้อค้นพบว่า สาเหตุที่มีแรงงานต่างชาติลักลอบทำงาน ในจังหวัดตราดจำนวนมากนั้น เนื่องจากผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงาน และหากไม่มีแรงงาน ต่างชาติผู้ประกอบการไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ในการลักลอบเข้ามาทำงานไม่พบ กระบวนการนายหน้า ในด้านอัตราค่าจ้างพบว่าอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับแรงงานไทย

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540) ได้ทำการศึกษา กระบวนการจ้าง แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงงานต่างชาติผู้เข้ามาในประเทศไทยที่ตกเป็นเหยื่อ เกือบ 3 ใน 4 เข้ามาในประเทศไทยเนื่องจาก เหตุผลทางเศรษฐกิจ คือ ต้องการมาทำงานหาเงิน เพราะที่บ้านไม่มีงาน และที่บ้านก็มีรายได้ต่ำกว่า ประเทศไทยมาก โดยมาทำงานในประเภทงานที่คนไทยไม่นิยมทำ คือ งานประเภทที่เรียกว่า 3D คือ dirty (สกปรก) dangerous (เสี่ยงอันตราย) และ difficult (แสนลำบาก) ถึงแม้ว่าจะเข้ามาทดแทนใน อาชีพที่คนไทยไม่นิยมทำ แต่แรงงานต่างชาติก็ยังคงได้รับสวัสดิการด้านที่พักและอาหารมากกว่า แรงงานไทย

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2540) ได้ทำการศึกษา การยอมรับคนต่างด้าวผสม กลมกลืนในสังคมไทย ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย พบว่า ในสภาวะการณ์ ปัจจุบัน สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดต้อนรับคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่เข้ามาอาจจะเลือกที่จะผสม กลมกลืนเข้ามาในสังคมไทย และประพฤติดังเช่นคนไทยก็ได้ หรือเลือกที่จะปฏิบัติตนตามความ พอใจก็ได้

สุภาวศ์ จันทวานิช (2542) ได้ศึกษากิจการที่ขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย ปี 2542 พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานต่างชาติมากกว่าแรงงานไทยและผู้ประกอบการใน พื้นที่ 37 จังหวัดอยู่ในข่ายที่ควรได้รับการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างชาติ ประกอบด้วย พื้นที่ชายแดน 10 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระนอง ตาก เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี กาญจนบุรี ตราด จันทบุรี และนครพนม พื้นที่ประมาณ 18 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช ประจวบคีรีขันธ์ ปัตตานี พังงา เพชรบุรี ภูเก็ต ระยอง สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สุราษฎร์ธานี สงขลา และสตูล และพื้นที่ที่อยู่ระหว่างปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อให้สามารถจ้างคนไทยเข้าทำงานได้อีก 9 จังหวัด ได้แก่ สระบุรี กำแพงเพชร นครปฐม สุพรรณบุรี ลำพูน ชัยนาท นครสวรรค์ กรุงเทพมหานคร และปทุมธานี

พิชิต ธารธนคุณ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มา และผลกระทบ จากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชลบุรี พบว่า พื้นที่จังหวัดชลบุรี มีภาวะ ขาดแคลนแรงงานในระดับที่ไม่รุนแรง ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันผู้ประกอบการต้องการแรงงาน

ต่างชาติ สำหรับรูปแบบและวิธีการของแรงงานต่างชาติที่ผู้ประกอบการได้มา จะมีนายหน้าจัดหา มีการชักชวนและพามาทำงานของแรงงานต่างชาติที่เคยทำงาน และการสมัครทำงานด้วยตนเอง ผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ข้อดี ประการแรก สามารถลดต้นทุนการผลิต ประการที่สอง ผู้ประกอบการมั่นใจสามารถควบคุมแรงงานต่างชาติได้ ข้อเสีย ประการแรก มีความกังวลเรื่องเงินไหลออกนอกประเทศ ประการที่สอง มีความกังวลต่อแรงงานไทยที่อยู่ในภาวะว่างงานมากขึ้น ประการสุดท้าย มีความกังวลเกี่ยวกับโรคติดต่อ เหตุที่แรงงานต่างชาติได้เข้ามาทำงาน คือ จังหวัดชลบุรีเป็นแหล่งงานที่สำคัญและมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่แล้ว สำหรับรูปแบบวิธีการเข้ามาของแรงงานต่างชาติเอง พบว่า จะหลบซ่อนตัวมาในห้อยเก็บสัมภาระใต้ท้องรถโดยสาร รถบรรทุกผัก บวชเป็นพระ และมากับขบวนทอดกฐิน ผ้าป่า แรงงานต่างชาติมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะนายจ้างไทยที่มีความเมตตา มีเงินเหลือเก็บส่งกลับบ้านได้ แรงงานต่างชาติต้องการทำงานในประเทศไทยและให้รัฐบาลไทยผ่อนปรนมากขึ้น