

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดสมุทรสาคร

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR FOREIGN LABORERS WELFARES MANAGEMENT
IN SAMUTSAKORN PROVINCE

นรา บรรลิตกุล, บุญทัน ดอกไธสง, สุรพล สุยะพรหม

Nara Bunlikitkul, Boonton Dockthaisogn, Surapon Suyaprom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: NARA.35239@gmail.com

Received 21 July 2022; Revised 11 October 2022; Accepted 11 October 2022.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว 3. นำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 26 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจงตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่มีค่าดัชนีวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งหมด (S-CVI) เท่ากับ 1.00 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์เนื้อหาและเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จุดแข็ง คือเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย จุดอ่อน คือนายจ้างต้องคอยบริหารจัดการเรื่องแรงงานที่ครบอายุตามสัญญา 2 ปี โอกาส คือแรงงานต่างด้าวมีความมั่นคงในการเป็นอยู่ และอุปสรรค คือขั้นตอนการนำแรงงานเข้ามาทำงานมีความซับซ้อน กลายเป็นช่องทางของระบบนายหน้า 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ จัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่แรงงานถูกกฎหมาย ตั้งหน่วยควบคุมดูแล เน้นหลักสิทธิมนุษยชน สร้างความเข้าใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว 3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ประยุกต์หลักหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน (โอบอ้อมอารี) ได้แก่ ให้สวัสดิการที่ถูกต้องตามกฎหมาย ปิยวาจา (วจีไพเราะ) ได้แก่ สื่อสารด้วยความจริงใจ อตถจริยา (สงเคราะห์ผู้คน) ได้แก่ ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสมานัตตตา (วางตนสม่ำเสมอ) ได้แก่ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, การบริหารสวัสดิการ, แรงงานต่างด้าว

Abstract

This Research article the objectives are: 1. To study the general condition of foreign workers welfare administration. 2. Study the factors affecting the welfare management of

foreign workers. 3. Propose a model for applying Buddhist principles for migrant workers' welfare administration in Samut Sakhon Province. Use a qualitative research methodology. field data collection by in-depth interviews with 26 key informants or people. From a group of scholars on Buddhism Group of academics in public administration Labor academic group group of entrepreneurs or executives Group of government officials on labor A group of labor organizations or trade unions or NGOs representing workers or supervisors. with a specific selection based on the representational nature of the appropriate group. Use a structured interview form. with a content validity index (S-CVI) of 1.00 as a tool for data collection and a group discussion with only 9 experts or people. Data were analyzed using descriptive content analysis techniques.

The results of the research were found: 1. The general condition of the migrant workers' welfare administration in Samut Sakhon Province. The strength is that they are legal workers. The weak point is that employers have to manage workers who have reached the age of 2 years under the contract. Opportunity is that migrant workers have the Stable living and obstacles is that the process of bringing in workers to work is complicated. become a channel of the brokerage system. 2. Factors affecting the welfare administration of migrant workers in Samut Sakhon Province, such as organizing migrant workers into legal labor set up supervisory unit Emphasis on human rights Create mutual understanding between workers and migrant workers. 3. Model of application of Buddhist principles for migrant workers' welfare administration in Samut Sakhon Province Has applied the four principles of Sangahavattha, which consist of charity (kindness), i.e. providing legal welfare; Piyawacha (Vajee Pharaoh) which means communication with sincerity; Atthachariya (helping people) which means treating migrant workers equally with Thai people. Build good relationship with each other and reconciliation (consistent self-esteem), including taking into account human dignity and human rights.

Keywords: Buddhist Principles, Welfare Administration, Foreign Workers

บทนำ

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเปรียบเสมือนหน่วยผลิตที่สำคัญส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของไทย เพราะแรงงานคนไทยมีไม่เพียงพอทดแทนแรงงานที่จะเกษียณอายุงาน รวมถึงประเทศไทยมีนโยบายปรับเปลี่ยนโครงสร้างภาคแรงงานระดับล่างให้เป็นแรงงานที่มีทักษะยิ่งขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันแรงงานคนไทยไม่นิยมจะทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนักหรือแรงงานระดับล่าง รวมถึงงานที่มีสภาพสกปรกหรืองานที่เสี่ยงต่ออันตรายโดยเฉพาะภาคธุรกิจบางอย่าง เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับการประมง กิจการก่อสร้าง งานที่ใช้แรงงานหนัก ภาคการเกษตร และงานบ้านเป็นต้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีค่าแรงถูก และนายจ้างไม่ต้องดูแลรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก จึงทำให้เป็นที่ต้องการอย่างมาก และเกิดการไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น (อาภรณ์ ชีวะเกรียงไกร, 2560)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเจริญเติบโตและการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ประกอบกับเป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยการที่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงภาคการประมง จึงทำให้มีนักลงทุนจำนวนมากมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายตั้งอยู่ประมาณ 6,110 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรม, 2562) แรงงานต่างด้าวมาที่เข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครก็ไม่ได้มีคุณภาพชีวิตดีมากนักหากเปรียบเทียบกับผู้ใช้แรงงานคนไทยในระดับเดียวกัน เพราะแรงงานต่างด้าวมาที่เข้ามาทำงานล้วนแต่เป็นกลุ่มคนที่หนีร้อนมาพึ่งเย็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพเศรษฐกิจ ความยากจน สงครามทางการเมือง เป็นต้น การเข้ามาทำงานในประเทศไทยเปรียบเหมือนการมาแสวงหาโชคชะตาชีวิตที่ดีกว่าที่อยู่ในประเทศของตน ต้องการค่าตอบแทนที่ดีกว่า เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและส่งกลับไปที่ครอบครัวที่อยู่ทางมาตภูมิ แรงงานต่างด้าวจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเข้ากับสังคมใหม่ให้ได้ โดยต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิตของชุมชนใหม่ได้นั้น บางครั้งการปรับตัวต่อสังคมใหญ่เป็นเรื่องยากสำหรับแรงงานต่างด้าวเนื่องจากความไม่พร้อมหลายประการเช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมเดิมกับสภาพแวดล้อมใหม่ ทำให้ส่วนหนึ่งของแรงงานต่างด้าวปรับตัวด้วยการสร้างชุมชนแบบเดิม ๆ ขึ้นในชุมชนใหม่ ซึ่งอาศัยความเข้าใจกันในฐานะที่ต้องย้ายถิ่นฐานข้ามชาติ (เปวิกา ชูบรรจง, 2554) ดังนั้นการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสอนของพระพุทธเจ้าในด้านการบริหารจัดการสวัสดิการทั้งด้านวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อกัน โดยมุ่งเน้นที่หลักการบริหารเป็นสำคัญดังนั้นการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในองค์กร จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาหลักหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์การบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษากลไกและเครื่องมือหรือแนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักพุทธธรรมโดยมุ่งไปหมวดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวได้อีกหมวดหนึ่งคือ หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมที่เป็นเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1. ทาน คือ การให้ 2. ปิยวาจา คือ การใช้วาจาที่สุภาพ 3. สมานัตตตา คือ การประพฤติตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว 4. อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์โดยส่วนรวม (ที.ปา. (ไทย) 11/140/167) ซึ่งสอดคล้องกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่ต่อมาจากโลกทุนนิยมนี้มากเพราะเป็นหลักที่มีเป้าหมายปรองดองนำพาไปสู่สันติสุข หลักธรรมนี้เหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์การบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556)

ดังนั้น การศึกษา “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร” จึงเป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะของการเปรียบเทียบในระดับการบริหารที่แยกต่างปัจจัยต่าง ๆ เท่านั้นแต่การศึกษาครั้งนี้จะมีการประยุกต์นำหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นคำสอนในพระพุทธศาสนามาปรับเข้ากับการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และในหน่วยงานต่าง ๆ ยังสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดหลักการพัฒนาการบริหารสวัสดิการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ระบบสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวตั้งอยู่บนแหล่งที่มาของสวัสดิการ ๓ ฐาน คือ ๑. ฐานทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งต้องพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจากดิน น้ำ ป่า ในการยังชีพและเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าที่ถาวร แต่จะมีความสำคัญน้อยต่อแรงงานที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งมีวิถีชีวิตถูกตัดขาดจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติแล้ว ๒. สวัสดิการจากการต่อรองหรือจัดทำกันขึ้นเองของแรงงานต่างด้าว ทั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ เป็นการต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในระบบทวิภาคีระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ๓. สิทธิในสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ กลุ่มแรงงานที่เข้าถึงสิทธิดังกล่าวมากที่สุด คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเนื่องจากได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2550) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) แนวความคิดของมาสโลว์ ซึ่งมองว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดี ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อนและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานองค์กรต่างๆ พฤติกรรมขององค์กรที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคลากร การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่า ความต้องการเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยระดับของการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนไม่เท่ากัน (Maslow, A. H., 2000)

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการแทนการลักลอบเข้าเมืองและทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวกปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม MOU คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย ๒. การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงานการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด ๓. การป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมืองและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นการสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ๔. การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามมาตรฐานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560) กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ ราเวนสไตน์ (Ravenstein) สามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดย ราเวนสไตน์ (Ravenstein) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่นไว้ดังนี้ ๑. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ๆ ๒. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of Migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรมมีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว ๓. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่ เสียภาษีสูง อาศัยเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549)

3. หลักสังคหวัตถุ 4 นักบริหารสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ถ้ามีสังคหวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. ทาน (โอบอ้อมอารี) เป็นการให้นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้จะช่วยให้ผู้อื่นอื่นได้ ๒. ปิยวาจา (วจีไพเราะ) เป็นการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานนักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน ๓. อตถจริยา (สงเคราะห์) เป็นการทำให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บั้นวัวปั่นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งโคลงโลกนิติที่ว่า “อาศัยเรือนท่านให้ วิจารณ์เห็นท่านทำงาน ช่วยพร้อมแม้มีกิจโดยสาร นาเวศพายุค่อยช่วยคำจ้วง จรดให้จนถึง” ๔. สมานัตตา (วางตนพอดี) เป็นการวางตัวสม่ำเสมอ เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ คือ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านแรงงาน กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหาร กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงาน กลุ่มองค์กรแรงงานหรือสหภาพแรงงานหรือ NGO กลุ่มตัวแทนคนงานหรือหัวหน้างาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 26 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูป/คน โดยเน้นผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 นำข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

จุดแข็ง (Strength)	เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ทราบจำนวนของแรงงานชัดเจน เป็นแรงงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้ทุกประเภท
จุดอ่อน (Weakness)	นายจ้างต้องคอยบริหารจัดการเรื่องแรงงานที่ครบอายุตามสัญญา 2 ปี ใช้เวลาดำเนินการนานและมีขั้นตอนมาก มีทั้งแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องประปนกันอยู่เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถควบคุมหรือติดตามได้
โอกาส (Opportunity)	แรงงานต่างด้าวมีความมั่นคงในการเป็นอยู่ แรงงานได้มีโอกาสเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติได้ทุกคน มีโอกาสเข้าสู่ระบบแรงงานที่ถูกกฎหมายได้ แรงงานกลุ่มนี้จะพยายามเรียนรู้ภาษา
อุปสรรค (Threat)	ขั้นตอนการนำแรงงานเข้ามาทำงานยากยุ่งยาก การพิสูจน์ทำล่าช้า กลายเป็นช่องทางของระบบนายหน้า เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย สุ่มเสี่ยงต่อการถูกจับตลอดเวลา ไม่สามารถเปิดเผยตัวตนในสังคมได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

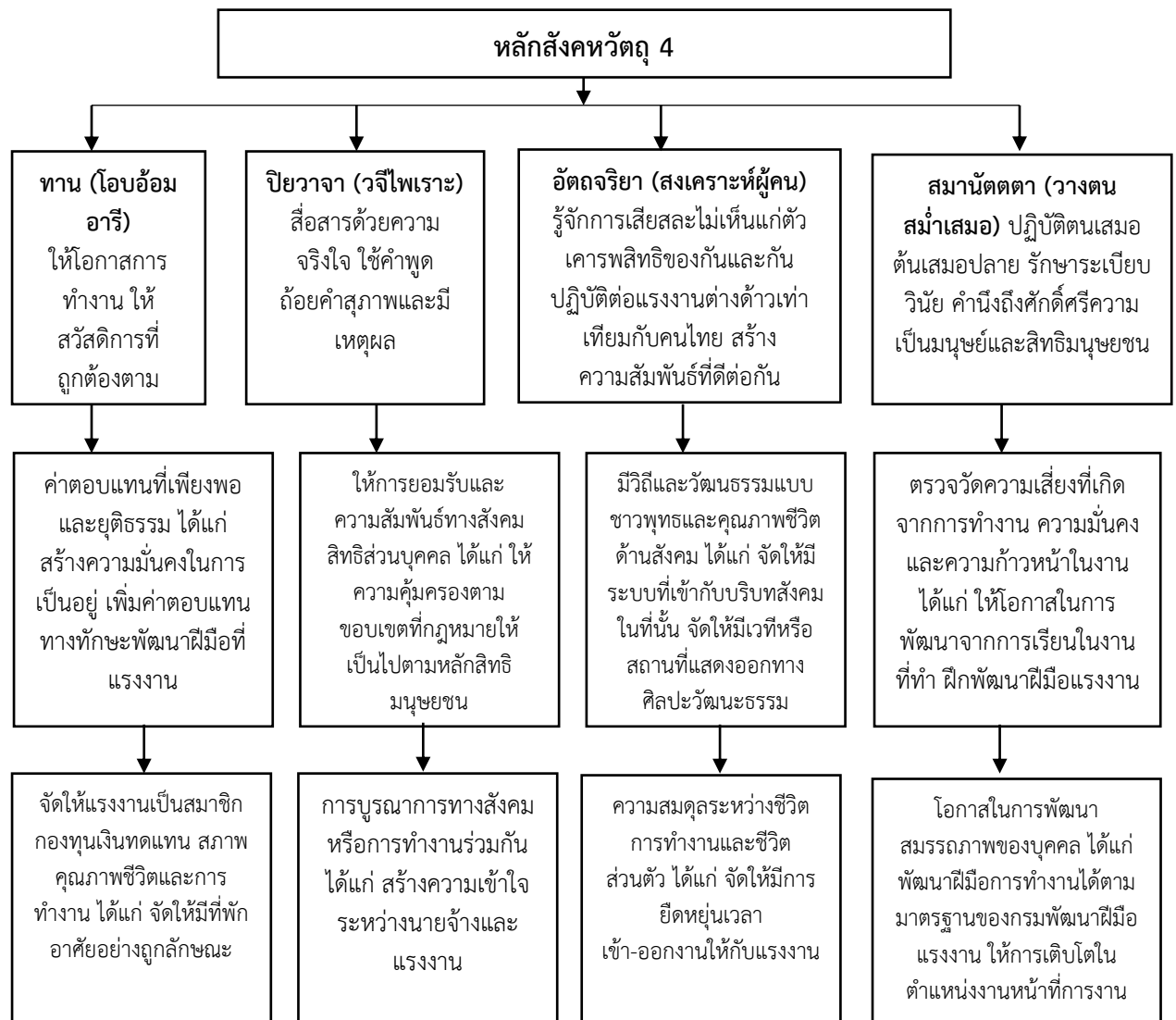
1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม MOU ได้แก่ จัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่แรงงานถูกกฎหมาย มีปัจจัย 4 ในการดำรงชีพพื้นฐานอย่างเหมาะสม ตั้งกองทุนทดแทน กองทุนรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

2) การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมการหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ ตั้งหน่วยควบคุมดูแล เป็นโซนนิ่ง ปฏิบัติอย่างยุติธรรม เน้นความถูกต้องตามกฎหมาย

3) การป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมืองและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ตั้งคณะกรรมการที่ทำงาน มีการตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระ เน้นหลักสิทธิมนุษยชน

4) การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ได้แก่ พัฒนาการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม สร้างความเข้าใจเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว

3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า สภาพทั่วไปของการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านจุดแข็ง (Strength) ในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ทราบจำนวนของแรงงานชัดเจน เป็นแรงงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้ทุกประเภท ด้านจุดอ่อน (Weakness) ในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ นายจ้างต้องคอยบริหารจัดการเรื่องแรงงานที่ครบอายุตามสัญญา 2 ปี ใช้เวลาดำเนินการนานและมีขั้นตอนมาก มีทั้งแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกต้องประปนกันอยู่เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถควบคุมหรือติดตามได้ ด้านโอกาส (Opportunity) ในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมีความมั่นคงในการเป็นอยู่ แรงงานได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาได้ทุกคน มีโอกาสเข้าสู่ระบบแรงงานที่ถูกกฎหมายได้ แรงงานกลุ่มนี้จะพยายามเรียนรู้ภาษา ด้านอุปสรรค (Threat) ในการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ขั้นตอนการนำแรงงานเข้ามาทำงานยากยุ่งยาก การพิสูจน์ทำล่าช้า กลายเป็นช่องทางของระบบนายหน้า เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย สุ่มเสี่ยงต่อการถูกจับตลอดเวลา ไม่สามารถเปิดเผยตัวตนในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว 2) กฎหมายและระเบียบที่กำกับดูแลแรงงานต่างด้าว 3) การจัดองค์กรบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 4) การสร้างเครือข่ายฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าว ส่วนแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทยประกอบด้วย ประเด็นต่อไปนี้ 1) การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านแรงงานต่างด้าว 2) แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) การติดตามประเมินผลด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ 5) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว แนวทางนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อความมั่นคงแห่งชาติของประเทศไทยอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม MOU 2. การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3. การป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมืองและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน 4. การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว พบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่ากันไม่ว่าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานถูกกฎหมายเถื่อนหรือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแบบผิดกฎหมายต้องบังคับให้เหมือนกัน และการจัดระบบสวัสดิการสำหรับแรงงานต่างด้าวก็ต้องปฏิบัติแบบไม่เลือกสัญชาติ ไม่เลือกชาติพันธุ์ ต้องให้เท่ากันเป็นมนุษย์เหมือนกัน รัฐบาลควรจะต้องเข้ามากำหนดการจ้างงานของแรงงานต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและยังสามารถยกระดับมาตรฐานแรงงานต่างด้าวให้สามารถเป็นแรงงานทักษะได้ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญการ เพื่อเป็นทุนทางเศรษฐกิจในการขับเคลื่อนสมุทรสาคร และรัฐต้องออกใบรับรองมาตรฐานต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวพวกนั้น เพื่อเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมบ้านเราด้วย อย่าไปกลัวว่าเขาทำเป็นแล้ว เขาจะกลับไปบ้านเขา ยิ่งประเทศเราสามารถพัฒนาเจริญมากเท่าไรพวกแรงงานต่างด้าวยิ่งอยากเข้ามาทำงานด้วยทั้งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา นิลอรุณ และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผล

การดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง” ผลการศึกษาพบว่า 1) ศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการดำเนินงานของกิจการผู้ประกอบการจังหวัดระนองภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดระนองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการจังหวัดระนอง 2) ประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์กับแรงงานต่างด้าวเพื่อที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินการของกิจการ

รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ได้ผ่านการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเพื่อให้เห็นจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ได้อย่างชัดเจน เพื่อต้องการนำจุดแข็งไปผลักดันโอกาส (S-O) หรือใช้โอกาสลดจุดอ่อน (W-O) หรือใช้จุดแข็งลดอุปสรรค (S-T) หรือกำจัดจุดอ่อนพร้อมหลีกเลี่ยงอุปสรรค (W-T) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นการสร้างความมั่นคงในการเป็นอยู่ เพิ่มค่าตอบแทนทางทักษะพัฒนาฝีมือที่แรงงานต่างด้าวมีความสามารถ มีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือแรงงาน มีนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจน จัดให้แรงงานเป็นสมาชิกกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งเป็นผลจากการใช้จุดแข็งผลักดันโอกาส (S-O) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสกุล เบาเนต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) การจัดการแรงงานต่างด้าวเริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาด กำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ กระตุ้นให้ทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่คือการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า ปัญหาด้านการกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เองเหมือนเมื่อก่อน การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจเกิดขึ้น ปัญหาการลาออก แรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาด้านกฎหมาย แรงงาน มีความเข้าใจผิดเรื่องการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพราะพบเด็กภายในสถานประกอบการ สุดท้ายปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับเวลางาน ส่งผลกระทบต่อการผลิตประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้สถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบยั่งยืน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับสถานประกอบการ

2) สภาพคุณภาพชีวิตและการทำงาน เป็นการออกกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัย จัดให้มีที่พักอาศัยอย่างถูกลักษณะ จัดให้มีการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตรวจวัดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นผลจากการใช้จุดแข็งผลักดันโอกาส (S-O) และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ

ของบุคคล ได้แก่ พัฒนาฝีมือการทำงานได้ตามมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความรู้ด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร แก่ไขกฎหมายที่ล้าหลัง ให้การเติบโตในตำแหน่งงานหน้าที่การงาน ลดความเหลื่อมล้ำ เป็นต้น รวมถึงสิทธิส่วนบุคคล เป็นการให้ความคุ้มครองตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์สิริ แอนิหน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าว : การบริหารและการจัดการในประเทศไทย” พบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุหลักจากสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดขบวนการนำพาและขบวนการค้ามนุษย์ขึ้น ประกอบกับการดำเนินงานของภาครัฐที่มีจุดอ่อนในเรื่องการดำเนินคดี และการปราบปรามปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ทำให้การแก้ปัญหาในภาพรวมขาดเอกภาพและประสิทธิภาพกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม แต่ในอีกด้านหนึ่งปัญหานี้ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานข้ามชาติที่มีต่อเศรษฐกิจไทยอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ โดยประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วก็เติบโตขึ้นด้วยแรงงานข้ามชาติจากประเทศอื่นที่เป็นกลไกมาช่วยเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เราไม่ควรจะมองการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานทางด้านลบ เพราะการย้ายถิ่นเป็นประโยชน์ทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและมีผลต่อเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและปลายทาง ซึ่งในตอนท้ายของบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยชี้ให้เห็นว่า วิธีการจัดการแรงงานทั้งระบบนั้น รัฐบาลต้องวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีความสอดคล้องกันเพื่อการจัดการและการดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการแรงงานภายในประเทศ ตลอดจนต้องเร่งปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทยให้มีความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานมากขึ้น อันจะช่วยให้เห็นปมปัญหาที่ซ่อนอยู่ในนโยบายและช่วยสร้างสรรค์ทางออกในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสม

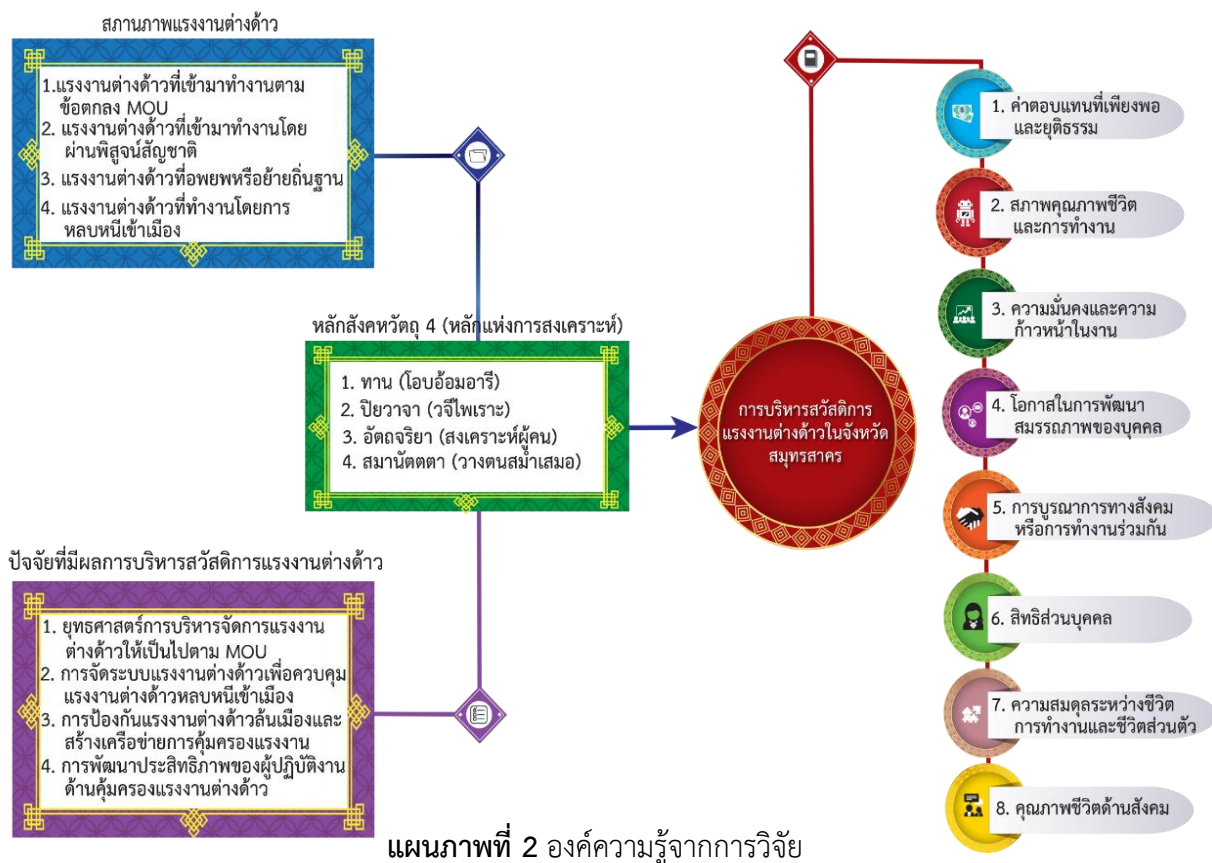
3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติและลงภาคสนาม ให้โอกาสในการพัฒนาจากการเรียนในงานที่ทำ ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีระบบความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการสังคม จัดให้มีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งเป็นผลจากการใช้จุดแข็งผลักดันโอกาส (S-O) และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างและแรงงาน ให้การยอมรับและความสัมพันธ์ทางสังคม การดูแลและคุ้มครองอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มนตรี พรหมวัน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล คือ นายจ้างในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ต้องฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้ตามมาตรฐานสากล บูรณาการร่วมกันทุกส่วนงานในพื้นที่ ใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดลดช่องโหว่ทางกฎหมาย ปฏิบัติการตามกฎหมายกับแรงงานให้เท่าเทียมกัน ปรับกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมไปถึงให้โอกาสในการพัฒนาจากการเรียนในงานที่ทำ ฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดให้มีระบบความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการสังคม จัดให้มีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นการออกกฎระเบียบที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพแรงงาน จัดพักอาศัยให้กับแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย จัดให้มีการยืดหยุ่นเวลาเข้าออกงานให้กับแรงงาน มีวิถีและวัฒนธรรมแบบชาวพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสกุล เบาเนต และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) การจัดการแรงงาน

ต่างด้าว เริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาด กำหนดค่าแรงตามมาตรฐาน และมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ กระตุ้นให้ทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่คือการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า ปัญหาด้านการกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เองเหมือนเมื่อก่อน การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจเกิดขึ้น ปัญหาการลาออก แรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาตามกฎหมายแรงงาน มีความเข้าใจผิดเรื่องการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพราะพบเด็กภายในสถานประกอบการ สุดท้ายปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับเวลางานส่งผลกระทบต่อการผลิตประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้สถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบยั่งยืน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับสถานประกอบการ

5) คุณภาพชีวิตด้านสังคม คือ การจัดให้มีระบบที่เข้ากับบริบทสังคมในถิ่นนั้น จัดให้มีเวทีหรือสถานที่แสดงออกทางศิลปะวัฒนธรรม ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ สาสิงห์ และอนันต์ โพธิกุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายตามนโยบายของภาครัฐในจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาครโดยการเปลี่ยนสถานะแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวจะความเป็นอยู่ที่ดี และการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานในประเทศไทยการกำหนดค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในการกำหนดรูปแบบของบัตรใบอนุญาตและการพิสูจน์สัญชาติการจัดระบบให้คนต่างด้าวเข้าทำงานตามฤดูกาลภายใต้การปฏิบัติตามข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างประเทศ และการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับผู้ติดตามแรงงานต่างด้าว เพื่อเปลี่ยนสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรการการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใหม่เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของนายจ้าง 2) การนำนโยบายการบริหารปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไปปฏิบัติในจังหวัด โดยกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อทำการควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง แต่การดำเนินนโยบายในส่วนที่เป็นการยกเลิกบทลงโทษตามกฎหมายที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เพื่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้อย่างเบ็ดเสร็จทั้งระบบให้มีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดในการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติและออกใบอนุญาตยังอยู่ในวงจำกัดที่จำเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจที่ต้องการใช้แรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานไทยในจังหวัดสมุทรสาครต่อไป

สรุปองค์ความรู้



จากแผนภาพที่ 1 ผู้วิจัยสามารถสรุป “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ จัดการบริหาร + ประสานหลักการสงเคราะห์ = นำสู่เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

จัดการบริหาร ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม MOU ด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ด้านการป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมืองและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

ประสานหลักการสงเคราะห์ หลักสังเกตวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (โอบอ้อมอารี) ปิยวาจา (วจีไพเราะ) อตถจริยา (สงเคราะห์ผู้คน) สมานัตตตา (วางตนสม่ำเสมอ)

นำสู่เป้าหมาย การบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพคุณภาพชีวิตและการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านคุณภาพชีวิตด้านสังคม

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่สำคัญ คือ การศึกษาและออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน การกำหนดยุทธศาสตร์ในด้านการยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้

ได้มาตรฐานสากล และการส่งเสริมให้มีการระบุนิยามการทำงานตามหลักสังคหัตถธรรมเข้าไปในการบริหาร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและปัญหาแรงงานต่างด้าว ยังมีอยู่ในหลาย ๆ พื้นที่ดังนั้นการศึกษารังต่อไปจึงควรศึกษาในภาพรวมของประเทศไทยโดยเลือกกลุ่มจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากมาศึกษาด้วย 2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสวัสดิการแรงงานต่างด้าว ซึ่งยังคงขาดการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งยังขาดการศึกษาในมิติอื่น ๆ ทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความมั่นคงของชาติด้วย 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการแย่งอาชีพคนไทยของแรงงานต่างด้าวด้วย เพื่อให้เห็นว่าปัจจุบันอาชีพใดที่ถูกแรงงานต่างด้าวครอบครอง และอาชีพใดควรสงวนหรือควรยกเลิกให้ต่างชาติเป็นเจ้าของได้

References

- Anin, P. (2018). "Foreign Workers: Administration and Management in Thailand", *Journal of Management Arts*, Vol. 2, No. 2 (May-August 2018): 117.
- Atiwanichayapong, N. "Basic Welfare for Home Workers". (Journal of Social and Community Development), Vol. 1, No. 2, (January - April 2007): 142.
- Bauner, B. and Jesadaluck, W. "Management of migrant workers of seafood processing enterprises in Mueang District, Samut Sakhon Province". (Department of Humanities, Social Sciences and Arts). Year 10 (No. 1), January - April 2017.
- Bauner, S. (2017). "Management of foreign workers of seafood processing enterprises in Muang district Samut Sakhon Province". Master of Business Administration Program Silpakorn University. *Journal of Humanities, Social Sciences and Arts*. Year 10. Issue 1 (January-April 2017): 1376-1377.
- Chiwakriengkrai, A. (2017). *Economic endoscopy*. Bangkok: Bangkok Business.
- Chubanjong, P. (2011). "Study of the quality of life of migrant workers in Muang District Samut Sakhon Province". *Doctor of Arts degree program Major in Business Management*. Graduate School: Silpakorn University.
- Industrial office. (2019). *Industry in Samut Sakhon Province*. Samut Sakhon: Policy and Planning Group.
- Kanchanadit, B. (2015). *Looking back on the situation of migrant workers in 2015*. Bangkok: Rathasaphasar.
- Kanchanadit, B. (2017). *Determination of Criteria for Bringing Foreigners to Work with Employers in Thailand*. Bangkok: Prachatai Editorial Office, 2017.
- Maslow, A. H. *The Maslow Nusiness Rreader*, (New York: John Wiley & Sons, 2000). p. 23.
- Nilarun, P. and Jesadalak, W. (2014). "A study of the influence of foreign labor management potential on the effectiveness of human resource management and the performance of entrepreneurs in Ranong Province". *Thammasat Journal*, Vol. 33, No. 3 (September-December 2014): 19.

- Phakamas, P. and team. (2019). “Guidelines for the management of migrant workers in the eastern region of Thailand”. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao*. Year 7, Issue 2 (July-December 2019).
- Phra Brahmakunaphorn (P.A. Payutto). (2013). *Buddhist dictionary The 34th Dharma Code*. Bangkok : Foundation for Education for Peace.
- Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). “*Buddhist Dictionary Dharma Edition*”. (12th edition). Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House, 2008.
- Phromwan, M. (2019). “Effective Model for Management of Migrant Workers in Chiang Mai Province”. *Doctor of Philosophy Department of Public Administration*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Prasartkul, P. *The Thai Population in the Future*. (Research Report). Institute for Population and Social Research: Mahidol University, 2006.
- Sasing, N and Phothikul, A. (2016). “Management of Illegal Foreign Workers Problems According to Government Policies in Samut Sakhon Province”. *Doctor of Philosophy Department of Public Administration*. Faculty of Political Science: Bangkokthonburi University.

