



รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามหลักพุทธธรรม A Model for Promotion of Informal Employment Based on the Buddhist Principle

อรพิน พิยะสกุลเกียรติ*

ศ.ดร.จำนงค์ อุดิวัฒนสิทธิ**

น.อ.ดร.นภัทร แก้วนาค***

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม (๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ (๓) เพื่อเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามหลักพุทธธรรม วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) คือ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งหมด ๓๔ คน ได้แก่ ตัวแทนแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๐ คน จากตัวแทนนายจ้าง ๙ คน ตัวแทนภาครัฐ ๔ คน ตัวแทนทางด้านพระพุทธศาสนา ๒ รูปได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง การวิจัยเชิงปริมาณจากแรงงานนอกระบบในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เกณฑ์ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง คือ พื้นที่เขตอาศัยกึ่งเมือง และพื้นที่เมืองที่มีผู้ใช้แรงงานนอกระบบจำนวนมากที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน คือ เขตคลองเตย และ เขตคลองสามวา แรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน ๑.๒๙ ล้านคน วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คนเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ๐.๙๖ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรัฐประศาสนศาสตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, e-mail: orapin5082@yahoo.com

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



ผลการวิจัย พบว่า

๑. ลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบมีลักษณะการจ้างงานแบบอิสระ ไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการ ใช้การเจรจาต่อรองกันด้วยว่าจ้าง ไม่มีสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการ วิธีการจ้างงานเป็นแบบรายวัน จึงทำให้ลูกจ้างมีรายได้ที่ไม่แน่นอน หลักพุทธธรรมสำหรับการจ้างงานนอกระบบประกอบไปด้วย หลักพรหมวิหาร ๔ หลักธรรมในทิศ ๖ หลักสังคಹัตถ ๔ ส่วนหลักธรรมสำหรับลูกจ้างประจำก็ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ และหลักธรรมในทิศ ๖ เช่นเดียวกัน

๒. สภาปัญหาและอุปสรรคประกอบไปด้วย (๑) ปัญหาทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้นำเงินที่วัดมาตறรฐานฝิมือแรงงานมาใช้ในการจ้างงาน (๒) นายจ้างกำหนดค่าจ้างไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงแรงงาน(๓) การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานแรงงานยังทำงานเสี่ยงอันตราย และงานที่ทำไม่มั่นคง อีกทั้งรายได้ที่ไม่มั่นคงต่อการยังชีพ (๔) ขาดความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (๕) การมีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาແย่งซิงตลาดแรงงานนอกระบบด้วยค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าแรงงานในระบบที่เป็นคนไทย

๓. รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามหลักพุทธธรรมควรเป็นรูปแบบการส่งเสริมแบบพหุภาคี กล่าวคือ เป็นความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ประกอบไปด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคนายจ้าง ภาคแรงงาน รวมทั้งองค์กรภาคประชาธิรัฐฯ ร่วมมือกันดำเนินการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ ให้มีทักษะ มีจิตสำนึกรับผิดชอบ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรมในการจ้างงาน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งค่าจ้างสวัสดิการ แหล่งที่อยู่อาศัย แก่ลูกจ้างนอกระบบอย่างมีมาตรฐาน

คำสำคัญ: การจ้างงาน แรงงานนอกระบบ หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

The objective of this study were 1) to study the characteristics of the promotion model of informal employment by Theories of Employment and Buddhadhamma 2) to study the problems and obstacles of the promotion model of informal employment by Buddhadhamma 3) to propose a model for promotion of informal employment based on the Buddhist principle.

The research method was the mixed method research. Qualitative method was the main method supported by the quantitative method. For the qualitative research method, the data were collected by non-participatory observation, In-Depth- Interview and Focus Group Discussion with 34 key Informants and



participants; 20 of them selected from informal employment sector in Bangkok, 8 from the employers, 4 from government offices, and 2 monks, purposefully selected. As for the quantitative research method, the data were collected by questionnaires with the reliable level at 0.96 and IOC value at 0.6 Statistics used for the data analysis were percentage, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The characteristics of the promotion of informal employment were that the nature of employment consisted of free styles, no official record, using verbal negotiation, daily employment, unfair payment and unstable incomes. The Buddhist Principle for promotion of the informal employment consisted of Four Brahmavihara, Six Direction, Four Sangahavatttu, for the employer consisted of Four Iddhipada 2. The problems and obstacles of informal employment were (1) informal workers and employee not using the standardized measure for skill. (2) wages in hiring not use to the minimum standard depending on negotiation (3) ineffective law resulting in the risks and lacking of workers, right protection, working stability, insufficient incomes for living (4) lack of cooperation among the involved agencies and (5) the competition from unlawful foreign workers.

3. A model for Promotion of Informal Employment Based on the Buddhist Principle. Should be a plural sector promotion; namely the participation among various sectors; state, employers, and informal sector and Buddhist Organization. These sectors had to work together to resolve the problem and develop quality of informal employment to have skill, social responsibility, morality, including the promotion of quality of work life, wages and welfare, and habitats to kindliness for informal sector.

Keywords: Employment, Informal sector, Buddhist Principle.

๑. บทนำ

แรงงานมุ่งยึดเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง แม้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ทำการผลิตแทนแรงงานมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการจ้างงานทั้งใน



ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ส่งผลให้การผลิตและสภาพการจ้างงานมีความยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ แต่แรงงานก็ยังมีความสำคัญทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม เพราะแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านวัตถุดิบ เงินที่ดิน อุปกรณ์ เครื่องจักร ทรัพยากรทางธรรมชาติ และเทคโนโลยี ฯลฯ

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) เป็นแรงงานที่มีการจ้างงานแบบที่ไม่ได้รับบันทึกอยู่ในฐานข้อมูลแรงงานภาครัฐ สภาพการจ้างงานที่ไม่แนนอนยากแก่การระบุว่าใครคือนายจ้าง ใครคือลูกจ้าง และยากแก่การควบคุมดูแลด้วยกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆ ของสังคม ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย^๑ เป็นแรงงานขนาดใหญ่ในตลาดแรงงานที่ครอบคลุมผู้ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รับจ้างทำของ ผู้ประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ^๒ มีจำนวนมากถึง ๒ ใน ๓ ของกำลังแรงงานในประเทศ ในส่วนกรุงเทพมหานครมีประมาณ ๑.๒๙ ล้านคน มากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ^๓ การพยายามของภาครัฐที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบที่เกิดขึ้นในเชิงนโยบาย แต่ทางปฏิบัติการจ้างงานในแรงงานนอกระบบยังมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างค่าจ้างและการทำงาน ปัญหานี้อยู่ต่อกันข้อแลกเปลี่ยนที่ไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไม่มั่นคงในอาชีพและรายได้เป็นสำคัญ หลักธรรมที่สอดคล้องกับการจ้างงาน คือ หลักคุณธรรม^๔ หลักพรหมวิหาร^๕ หลักทิศ^๖ หลักสังคಹวัต^๗ และ หลักอิทธิบาท^๘ ที่ผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษาถึงการนำมาใช้ส่งเสริมในการจ้างงานที่จะเป็นแนวทางให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม และก่อให้เกิดดุลยภาพในสังคม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเน้นและให้ความสำคัญกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมดังกล่าว โดยนำมาใช้ศึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจ้างงานแรงงานนอกระบบที่ต่างมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทางสังคม คือ ภาครัฐ ผู้จ้างงาน และแรงงานนอกระบบ และภาคส่วนอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการนำหลักพุทธธรรมผ่านกับทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบที่ดี เกิดความเป็นธรรมด้วยกันทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เชื่อมโยงอย่างมีดุลยภาพนำไปสู่ความสงบสุขของสังคมในที่สุด

^๑ ชีระ ศินเดชาภักดี และคณะ, “ความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย”, รายงานวิจัย, (คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์., ๒๕๕๔), หน้า ๔๓.

^๒ นิรมล นิราทร และคณะ, “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ”, รายงานวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^๓ พานิช จิตร์แจ้ง, ข่าวกระทรวงแรงงาน, โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๖ของกรุงเทพมหานคร (กทม.), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news-ministry/> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕].



๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๒.๑ เพื่อศึกษาลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบทามทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรม
- ๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ
- ๒.๓ เพื่อเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๓. ขอบเขตการวิจัย

- ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่
- ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหากำหนดประเด็นหลัก คือ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการจ้างงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบดุลยภาพการจ้างงาน แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ หลักธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัย
 - ๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แบ่งเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๕ คน ตัวแทนนายจ้างจำนวน ๗ คน ตัวแทนหน่วยบริหารงานภาครัฐจำนวน ๒ คน ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนาจำนวน ๒ รูป และการวิจัยเชิงปริมาณจากประชากร ๑.๒๕ ล้านคน วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐๐ คน
 - ๓) ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาการจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเจาะจงเลือกพื้นที่มีการจ้างงานนอกระบบจำนวนมาก และสังเกตเห็นได้ชัดเจนในเขตคลองสามวา และเขตคลองเตย
 - ๔) ขอบเขตระยะเวลา ศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ รวมระยะเวลา ๑๔ เดือน

๔. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) ด้วยการนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาเป็นวิธีการหลัก และมีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มาสนับสนุน ดังนี้ คือ

- ๑) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม



๒) รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้เทคนิคการวิจัยแบบสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างและลูกจ้างจำนวน ๒๕ คน และการสนทนากลุ่มจำนวน ๑๗รูป/คน โดยกำหนดแนวคำถามการวิจัย จากข้อมูลเชิงเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดการสนทนากลุ่ม และหาข้อสรุปร่วมของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลจาก การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ ใน การสัมภาษณ์นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดย ๖' C. Technic Analysis ของ นภท. แก้วนาค (๒๕๕๕)^๔ โดยกำหนดมโนทัศน์ (Context) สาระสำคัญ (Content) การจำแนกประเด็นของข้อมูลที่ สำคัญ (Classify) การจัดหมวดหมู่ (Category) การจัดกรอบความคิด (Conceptualize) การแปล ความ หรือตีความข้อมูล (Communication)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ และหาค่าทางสถิติต่างๆ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

๕. ผลการวิจัย

๑. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ การศึกษา ระดับประถมศึกษาจำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๕ ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นห้องเช่าจำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๐ ลักษณะการจ้างงานเป็นรายวันจำนวน ๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๕ การดำรงชีพจากรายได้ไม่พอเพียงกับการครองชีพ ๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒

๒. ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร มีวิธีการจ้างงานมือสร้างไม่มี การบันทึกอย่างเป็นทางการ ใช้การเจรจาต่อรองด้วยวาจา การจ้างงานเป็นแบบรายวัน โดยยังมี

^๔ นอ.นภท. แก้วนาค, หลักการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ๖' C. Technic Analysis, เอกสาร ประกอบการสอน, วิทยาลัยการทัพอาภาศ, ๒๕๕๕), เอกสารอัดสำเนา.





ความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างกัน และความไม่สมดุลกันระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการและเนื้อหาของงาน ระยะเวลาที่ทำงาน การจ้างงานเป็นเพียงการยืดถือแห่งสังจะว่าจากที่ให้ไว้ในข้อตกลงซึ่งกันและกัน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง หากต่างฝ่ายต่างปฏิบัติตามข้อตกลงส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลต่องานที่มีคุณค่า(Decent Work) เป็นการสร้างโอกาสในการจ้างงานในคราวต่อไป ทั้งนี้หันนั้นลูกจ้างยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานในการจ้างงานของตนเอง และยังไม่มีภูมิปัญญาที่ครอบคลุมคุ้มครองแรงงานนอกรอบ ลักษณะงานนอกรอบบังคับไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เสียงต่ออันตรายต่อการทำงาน การกำหนดเงื่อนไขที่ยังไม่มีมาตรฐานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการ และงานที่ทำ ส่งผลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจได้ และยังถูกเลือกปฏิบัติเกิดความไม่ยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมอีกด้วย

๓. การจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม ด้วยการละเอียดอ่อน ที่ควรหลีกเลี่ยงด้วยความลำเอียง เพราะรัก เพราะเกลียด เพราะโกรธ เพราะกลัว เพื่อสร้างความดึงดูดให้กับทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองค่าจ้างแรงงานที่ใช้ความมีเหตุมีผลต่อกันและกัน การรักษาสัญญาจ้างงานที่มีต่อกันโดยตั้งมั่นต่อสักจะที่มีให้แก่กัน ทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เกิดความยุติธรรม สามารถนำไปเลี้ยงชีพได้อย่างพอเพียง ให้เกิดความสมดุลสอดคล้องกับความเป็นจริงที่จะอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบของสังคมโดยรวม อีกทั้งใช้หลักพรหมวิหาร ๔ คือ มากับภุติกรรมให้เกิดการร่วมมือกันส่งเสริมการดำเนินการจ้างงานที่บริสุทธิ์และปฏิบัติตามต่อกันโดยชอบน้ำหลักทิศ ๖ มาสานความสัมพันธ์ที่ดี นำหลักสังคಹัตถ ๔ มาเอื้อเพื่อเพื่อแผ่แพร่กัน

(๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกรอบด้วยหลักพุทธธรรมพบว่า แรงงานนอกรอบเป็นแรงงานไม่ได้มีการวัดมาตรฐานเมื่อแรงงานจึงมีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือปะบันกันไป และการกำหนดค่าจ้างที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรองการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่หลักประกันได้ฯ เสียงต่ออันตรายที่เกิดจากการทำงานความไม่มั่นคงในการจ้างงาน รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ด้วยเพราะภารชาดความร่วมมือกันขององค์กรภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และยังมีคู่แข่งขันจากแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอีกด้วย

๓. รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกรอบด้วยหลักพุทธธรรม

๓.๑ รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณการการสร้างความยุติธรรมในกำหนดค่าจ้างแรงงาน ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนของแรงงานเป็นเรื่องสำคัญที่แรงงานนอกรอบบังคับไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง



และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างใช้เป็นเหตุผลในการเจรจาตกลงกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานไปในแนวเดียวกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความจริงใจกำหนดค่าจ้างและงานโดยไม่มีอคติต่อ กันจะสามารถถ่ายทอดความจริงของมาปราชญ์ได้ ในการประกอบการเจรจาตกลงค่าจ้างที่กำหนดหั้งสองฝ่ายจะสามารถถือวิบัยเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กันและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรม ในหลักอคติธรรม ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก มาใช้อย่างเหมาะสมกับการจ้างงานในการยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่平等ประسنศ์ต่อ กัน การละซึ่งอคติที่มีต่อ กันนำไปสู่การแสวงหาช่องทางความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อ กัน เกิดค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ ส. และ ส. สวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกรอบ โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อ กัน และเกิดความสมดุลกันทั้งระบบ อีกทั้งการจ่ายค่าจ้างที่ตรงเวลา และเป็นไปตามข้อตกลง เป็นการรักษาสัจจะที่ให้ไว้ต่อ กันอีกด้วย อีกทั้งแรงงานต้องทำงานด้วยความความชยันหม่นเพียร ตั้งใจจริง รับผิดชอบต่องานที่ทำ อีกทั้งใช้ปัญญาในการทบทวนการทำงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานทั้งฝ่ายที่ตกลงกันไว้

๓.๒ รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ ด้วยการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมด้วยความเมตตาต่อ กันประนานให้ลูกจ้างมีการพัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐานและເອີ້ນຕ່າງต່າງ ต่อ กันด้วยการร่วมกันสร้างโอกาสในการจ้างงาน โดยจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกรอบให้เกิดความšeดวกกับกระทรวงแรงงาน การส่งเสริมให้แรงงานนอกรอบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกรอบ มีการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ เป็นการดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง และสร้างความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของหัวหน้าจ้างและลูกจ้าง เป็นการแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกรอบ ข้อมูลของผู้ว่าจ้างและข้อมูลของผู้รับจ้างเพื่อร่วมกันสร้างเกราะกันภัยซึ่งกันและกัน มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง การร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้จ้างงานหรือนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกรอบในการให้แรงงานนอกรอบมาขึ้นทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และจัดให้มีหน่วยงานเชื่อม



ประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจบริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่ม และตนเอง และความมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด กำหนด ยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐ ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งควรสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ โดยทุกภาคส่วนเพื่อเข้ามีบทบาทในการบริหารจัดการ ร่วมมือกัน สร้างสรรค์พัฒนางานให้มีคุณค่า เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน

๓.๓ รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณะ การ ด้วยการนำเอกลักษณ์ ของสังคมไทยที่เป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนา มีความเอื้ออาทรกัน ใน การปฏิบัติงานหากนายจ้าง มีความเมตตาต่อผู้เป็นลูกจ้าง ส่งเสริมการจ้างงานที่มีความสุขใจและสุขกาย และพ้นจากภัยอันตราย ที่จะเกิดขึ้นกับหัวหน้ายังจ้างและลูกจ้าง มีการสร้างการมีส่วนร่วมทางแนวทางป้องกันอันตรายมีจะเกิดขึ้นจากการทำงาน การคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรกของการทำงาน การร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปักป้องแรงงานนอกระบบใน อันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกัน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ลดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม สามารถนำมา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณะ การ เป็นแนวทางหนึ่ง ในการแก้ปัญหาการจ้างงานที่สอดคล้องกับสังคมไทยด้วยคนไทยมีจิตใจที่ดี มีความเอื้อเพื่อเพื่อແປ แบ่งปันซึ่งกันและกันนำไปสู่สังคมไทยอยู่ร่มเย็นเป็นสุข การสร้างความยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้าง แรงงาน การประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนเป็นเรื่องสำคัญ การสร้าง ความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ความไม่มีคติต่อ กันจะสามารถฉาย ภาพของความจริงของมาปราชญาได้ การเจรจาตกลงค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบาย เหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กันและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ ความเป็นจริง การยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อ กัน การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การ แสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างพิจารณาด้วยเหตุ และผล เกิดค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็น ธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ และ ส. สวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงใน การจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน และ



เกิดความสมดุลกันทั้งระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ออมรสริพงศ์^๕ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบร่วมกับ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแบบ “พหลักษณ์” ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่อยู่ภายใต้ภายนอกพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชื่อมประสานเข้ากับทุนทางสังคม ทรัพยากร ภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๒) รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณะการ เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านงานที่มีคุณค่า ด้วยการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบทั้งการกิจหน้าที่ของตนเองและต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมด้วยความเมตตากรุณาต่อกันตามหลักพรหมวิหาร ๔ การส่งเสริมจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความสอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ มีการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ เป็นการดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน แรงงานไทยจะถูกยอมรับว่าเป็นผู้มีฝีมือ แต่มีคติกับงานที่มีลักษณะ 3D ไม่ทำ ซึ่งแรงงานไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่องานที่ทำ ความมีการส่งเสริมการจ้างงาน ในการสร้างค่าจ้างแรงงานที่พอเพียงในการดำรงชีพและเป็นที่ต้องการของนายจ้างในการทำงาน หลักธรรมาธิษฐานนี้เป็นหลักธรรมาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผู้จ้างงานและผู้รับจ้าง มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง การร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่ม แรงงานของตนให้กับผู้จ้างงานหรือนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และจัดให้มี หน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจบริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่ม และตนเอง และความมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด กำหนด

^๕ สมศักดิ์ ออมรสริพงศ์, “รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานวิจัย, (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕), หน้า ๒๕.



ยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งการสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ ทุกภาคส่วนเพื่อเข้ามีบทบาทในการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของโชคชัย สุทธาเวศและคณะ^๗ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทย” พบว่า ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย เป็นตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ ๑) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานทางราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ๒) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ๓) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลางและระดับชาติ ๔) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี

๓. รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาส่งเสริมในการทำงานแรงงานอุตสาหกรรมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน น้ำใจความเป็นสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนา มีความเอื้ออาทรกันในการปฏิบัติงาน มีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน ผลที่ได้รับคือการจ้างงานที่มีความสุขใจและสุขภาพ และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานและลูกจ้าง ในการสร้างการมีส่วนร่วมมีกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานอุตสาหกรรมที่ซึ่งให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานอุตสาหกรรมในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ลดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของชวพรพรรณ จันทร์ประستีท์และคณะ^๘ ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานประจำด้วย ๑) การจัดอบรมความปลอดภัยเชิงปฏิสัมพันธ์ มุ่งสร้างศักยภาพหัวหน้าคนงานในการสื่อสารความเสี่ยงและความสำคัญของการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และ ๒) การพัฒนาข้อปฏิบัติและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การประเมินผลการดำเนินการในระยะ ๒ เดือนและ ๓ เดือน ภายหลังการดำเนินการแก้ไขปัญหา พบว่า

^๗ โชคชัย สุทธาเวศ และคณะ, ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย, รายงานการวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒), หน้า ๕๗.

^๘ ชวพรพรรณ จันทร์ประสีท์, รศ.ดร.และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเพอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, รายงานวิจัย, (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สนับสนุนทุนโดยสำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๕.



คนทำงานมีการรวมไว้เพล็กอุตสาหกรรมทำงานอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น ขณะที่คนทำงานรวมไว้ผ้าปิดปากปิดจมูกอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น

๗. ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ การจ้างงานแรงงานนอกระบบครรภำหนดเป้าหมายสูงสุดของแบบอย่างที่ดีของสังคมไทยและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งช่วยจัดทุกๆ และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ การจ้างงานในแรงงานนอกระบบครรภำนี้เป้าหมายระดับกลุ่มที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑.๓ การจ้างงานแรงงานนอกระบบครรภำนี้เป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ ๒ ประการ คือ การจ้างงานที่นำไปสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการ และการจ้างงานนอกระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง

๑.๔ การมีกลไกหรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการในระดับนโยบาย ระหว่างผู้แทนนายจ้าง และกับผู้แทนแรงงานนอกระบบ มีการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนแรงงานนอกระบบ

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๒.๑ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนตระหนักรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญของแรงงานนอกระบบ

๒.๒ การส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างตระหนักรู้ถึงความร่วมมือกันเพื่อسانประโยชน์ให้เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ มีการลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ และจัดเวทีเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๒.๓ การส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ รับผิดชอบในหน้าที่ที่ควรปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายควบคู่กับหลักศีลธรรม

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๓.๑ รูปแบบการบริหารจัดการการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมของภาครัฐ

๓.๒ รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมระดับไตรภาคี



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

ชวพรพรรณ จันทร์ประสีทธิ์, รศ.ดร. และคณะ. “การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเพื่อรักษาสุขภาพ”. รายงานวิจัย. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สนับสนุนทุนโดยสำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๖.

โฉคชัย สุทธาเวศ และคณะ. ตัวแบบทางส่ายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย. รายงานการวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒.

ธีระ สินเดชาธารักษณ์ และคณะ. “ความพร้อมของแรงงานอุตสาหกรรมกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย”. รายงานวิจัย. คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔.

นิรนล นิราตร และคณะ. “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานอุตสาหกรรม”. รายงานวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐.

สมศักดิ์ ออมสิริพงศ์ “รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. รายงานวิจัย. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕.

(๒) เอกสารที่ไม่ได้เป็นพิมพ์เผยแพร่:

นอ.นภัทร แก้วนาค. หลักการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6' C Technic Analysis. เอกสารประกอบการสอน วิทยาลัยการทัพอากาศ, ๒๕๕๕.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์:

พานิช จิตร์แจ้ง, ข่าวกระทรวงแรงงาน. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการแรงงานอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ของกรุงเทพมหานคร (กทม.). [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/news-ministry/> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕].

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Book:

Walter F. Buckley. Sociology and Modern Systems Theory. New Jersey: Englewood Cliffs, 1967.

Peter Checkland. Systems Thinking, Systems Practice. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 1997.