



การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ
วอลตัน อาร์ กับ เดลามอทท์ วาย และเทคซาวา ไอ
A Comparative Study of Quality of Work Life Concepts of
Walton, R. and Delamotte, Y. & Takezawa, I.

จำรัส อังศรีวงศ์
Jamrat Ungsriwong

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร ของวอลตัน อาร์ ที่ตอบสนองความต้องการและความสำเร็จ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว กับแนวคิดของ เดลามอทท์ วาย และเทคซาวา ไอ ที่เน้นให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและหลักสิทธิขั้นพื้นฐานการทำงาน ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้มาซึ่งคำตอบและคำอธิบาย ความเหมือน ความแตกต่าง ขององค์ประกอบที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อลดความผิดพลาดจากการค้นพบข้อเท็จจริงอันจะเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ทั้งนี้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานใดก็ตามที่ตามถ้อยคำ ความหมาย โครงสร้าง องค์ประกอบ มีลักษณะเทียบเคียงในทางเดียวกัน และมีเกณฑ์ชีวิตครอบคลุมบริบทของงานที่ต้องการศึกษา สามารถนำแนวคิดใดมาใช้ก็ได้ การประยุกต์นำเอาส่วนดีของแต่ละแนวคิดเสริมร่วมกันโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา ก็จะเป็นการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ที่เพิ่มคุณค่าอีกด้วย

คำสำคัญ : การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด / คุณภาพชีวิตการทำงาน / วอลตัน อาร์ / เดลามอทท์ วาย และเทคซาวา ไอ

ABSTRACT

This comparative study on the concepts of quality of work life of Burmese migrant workers in Samut Sakhon province as provided by Walton, R. and Delamotte, Y. & Takezawa, I. gives answers and explanations of similarity / distinction of the components which will be used to fit the context of research in accordance with the scientific method being employed for discovering the facts by reducing errors and saving time including cost. Quality of work life of migrant workers according to Walton, R. describes the basic elements that respond to the needs and success, which include organizational commitment. As for the concept of Delamotte, Y & Takezawa, I., it focuses on the protection of human rights and the principle of fundamental right to work including the impact on society and the environment. Any concept of both of them concerning quality of work life can be employed if their definitions, structures and components are comparatively similar or relative to each other and if the criteria on which those concepts are based indicate the coverage of the context of what to study. Bringing some good parts of both concepts to use together by not merely adhering to the only one concept as it used to be in the traditional way would be proved as a valuable innovative creation.

Keywords : Comparative Study of the Concepts / Quality of Work Life / Walton, R. / Delamotte, Y. & Takezawa, I.

¹ อาจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข, Lecturer, Faculty of Political Science, Thongsook College



บทนำ

การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ก้าวกระโดดอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมียุทธศาสตร์ครัวไทยสู่ครัวโลก เพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นแหล่งอาหารของโลกนั้นเป็นการเร่งให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมทางทะเลอันเกิดจากการจับสัตว์น้ำที่ขาดความยั่งยืนและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อทรัพยากรส่วนรวม เพียงเพื่อจับปลาให้ได้มากที่สุดโดยไม่คำนึงถึงการใช้แรงงานบนพื้นฐานในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สหรัฐอเมริกาได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons TIP Report) ประจำปี พ.ศ. 2558 โดยจัดให้ไทยอยู่ในระดับที่ 3 (Tier 3) หรือระดับต่ำสุดเป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน ด้วยเหตุที่รัฐบาลไทยไม่สามารถทำตามมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการการค้ามนุษย์ และได้แสดงให้เห็นความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2557 ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีผู้เสียหายคดีค้ามนุษย์รวมทั้งสิ้น 522 คน เป็นชาย 137 คน เป็นหญิง 385 คน ในจำนวนนี้ เป็นชาวเมียนมาร์ 89 คน เป็นชาวกัมพูชา 27 คน ซึ่งถูกเอาเปรียบการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานจำนวน 47 คดี เป็นคดีค้ามนุษย์โดยการให้แรงงานทาสในเรือประมงจำนวน 11 คดี เนื่องจากการทำประมงโดยมากจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่มี การดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการแจ้งเรือเข้าออกท่า การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรือ ผู้โดยสารและลูกเรือในการออกเรือ เมื่อมีการฉ้อโกงบังคับใช้แรงงานบนเรือประมง จึงยากต่อการเข้าไปดำเนินคดี (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2558)

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและภาพลักษณ์เชิงลบของประเทศ โดยมีสาเหตุจากความล้มเหลวในการบังคับใช้กฎหมายจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ขาดความมุ่งมั่นเด็ดขาด และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายถูกละเลยจากสถานประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาต่อแรงงานต่างด้าวที่ต้องทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต อาชีวอนามัยขัดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การที่ได้ทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) บนสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน การมีโอกาสและรายได้ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว

การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และความเสมอภาคทางเพศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. 2552)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร” ที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน และผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (จำรัส อึ้งศรีวงศ์. 2556) โดยได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. (1974) และจากงานวิจัยเรื่อง “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร” ที่ได้ศึกษาถึงการจัดการแรงงานเพื่อหาความสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร (จำรัส อึ้งศรีวงศ์. 2557) โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. (1984) เพื่อเปรียบเทียบผลของการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่าง Walton, R. กับ Delamotte, Y. & Takezawa, I.

แนวคิดการศึกษาเปรียบเทียบ

การศึกษาเปรียบเทียบ คือ การศึกษาวิเคราะห์ บนฐานของข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกันทางสภาพบริบท สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวคิด (ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ. 2553) โดยต้นแบบในการนำมาเปรียบเทียบด้วยวิธีการวัด และการนำไปปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ด้วยการนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในการแก้ปัญหา และเกิดองค์ความรู้และการสร้างสรรค์ใหม่ๆ (บุญดี บุญญาภิกิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. 2545)

การเปรียบเทียบผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร ระหว่างแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. กับ Delamotte, Y. & Takezawa, I. มีความเหมาะสมเพราะได้มีการศึกษาทบทวนวรรณกรรม การลงพื้นที่ และการสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่งตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบริบทของแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติที่ทำการศึกษามีอาณาเขตเดียวกัน คือ จังหวัดสมุทรสาคร และมีสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกัน คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะการมีสัญชาติเมียนมาร์ที่เหมือนกัน และระยะเวลาที่ทำการศึกษายู่ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตลอดจนกระบวนการวิจัย ก็เป็นไปตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ความต้องการของมนุษย์เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดการแสวงหางานที่สามารถตอบสนองความต้องการด้วยวิธีอพยพเคลื่อนย้ายจากชนบทสู่เมืองหรือมุ่งสู่ปลายทางอีกประเทศหนึ่ง ด้วยปัจจัยผลักดันจากการว่างงาน ผลตอบแทนที่ต่ำ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายรัฐด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง ขณะที่อีกประเทศหนึ่งมีปัจจัยดึงดูดในด้านความเจริญทางเทคโนโลยี ผลตอบแทนที่สูงกว่า มีความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หลังจากที่ได้อพยพเข้ามาอยู่ประเทศปลายทางแล้ว การขาดความรู้ความเข้าใจ ด้านภาษา วัฒนธรรม เมื่อพบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาในครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคม โอกาสทางการศึกษา สถานภาพทางกฎหมาย ทักษะและทักษะเฉพาะที่ใฝ่ฝันมีการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ (อุทัย สุขศิริ. 2550)

การค้าทาสหรือการค้าแรงงานที่ถูกบังคับเพื่อผลผลิตมีมาก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม การผลิตรูปแบบเดิมของกลุ่มประเทศยุโรปเป็นแบบครอบครัวไม่เพียงพอต่อการเพิ่มขึ้นของประชากร เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงผลักดันให้มีการผลิตจำนวนมากๆ เพื่อให้ต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง แรงงานทาสหรือการค้าแรงงานเด็ก สตรี ถูกกดขี่เอาเปรียบด้วยการทำงานเพื่อมุ่งผลผลิตโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิต ไม่มีการควบคุมคุณภาพและให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงงาน ต่อมา Taylor (สมัยศตวรรษที่ 236) นำเทคนิคการตรวจสอบ เพื่อควบคุมคุณภาพผลผลิตด้วยการวิเคราะห์และจับเวลา การเคลื่อนไหวของคนในการทำงานเพื่อออกแบบวิธีการ ปฏิบัติงานที่ดีและรวดเร็ว มีการคัดคนงานที่ดี การอบรมและแบ่งงานรับผิดชอบให้ตรงกัน ความต้องการหรือความสามารถ พร้อมกับพัฒนาระบบอัตราผลตอบแทนแบบจูงใจในมาตรฐานหรือคุณภาพของผลการปฏิบัติ เป็นการตอบแทน นับเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มคุณภาพชีวิตและทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 1 สิ้นสุดลง อุตสาหกรรมมีการปฏิวัติอีกครั้งกับการใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำให้การสื่อสารสามารถติดต่อกันได้ทั่วโลก ระบบการค้าแบบเสรีนิยมหรือลัทธิทุนนิยมได้ขยายไปยังประเทศที่อุดมด้วย ทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุดิบ และเป็นแหล่งต้นทุนต่ำในด้านแรงงาน มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่เครือข่ายประเทศทั่วโลกที่ยังไม่สามารถบรรลุข้อตกลงได้ทั้งหมด ภายใต้กฎกติกาขององค์การการค้าโลก องค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสิทธิมนุษยชน ระยะนี้มีการกระตุ้นจากภาครัฐ นักวิชาการ องค์การอิสระที่มุ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

การทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้ที่ได้รับกล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญเป็นที่รู้จักและยอมรับ คือ Walton, R. (1974) ที่มุ่งลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณา คุณลักษณะและแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือ สังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นยังมีแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานในทศวรรษเดียวกันกับนักวิชาการที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ Walton, R. โดยมีแนวคิดเสริมที่สำคัญได้แก่ Bluestone (1977), Huse & Cummings (1980) ที่มุ่งจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าและแผ่แผ่หรือยังใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่ ด้วยการนำมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กร ก่อให้เกิดผลต่อรายได้และความมั่นคงในชีวิตหน้าที่ยังงานอันเป็นการนำมาให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันและให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตมั่นคงยิ่งขึ้น

ปลาย ค.ศ. 1960 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก เพราะเป็นระยะเร่งผลิตให้เพียงพอต่อการฟื้นตัวจากสงครามและชดเชยในส่วนขาดหายระหว่างสงคราม สหรัฐอเมริกาต้องประสบปัญหาผลผลิตตกต่ำ มีการผลักดันให้เกิดการว่าจ้างแรงงานมากขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกันกลับส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหาด้านแรงงาน จึงมีแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อลดปัญหาด้านแรงงานลง แนวคิดนี้จึงได้แพร่กระจายไปสู่กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมทั่วไปในชื่อต่างกันเช่น ความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Improvement of Work Environment) การปกป้องคุ้มครองแรงงาน (Protection of Labour) และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (Work Place Democracy) (Delemotte, Y. & Takezawa, I. 1984) และยังมีแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับ Delamotte, Y. & Takezawa, I. (1984) โดยมีแนวคิดสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นงานที่มีคุณค่า คือ International Labour Organization (2002) มุ่งการส่งเสริมการทำงาน การสร้างเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคม และเสริมสร้างการมีผู้แทนและมีส่วนร่วมและการรักษาสังแวดล้อม

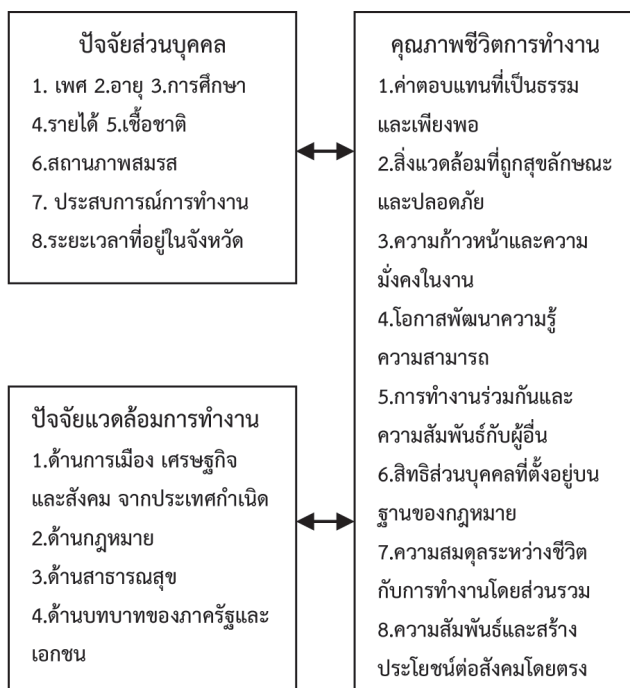
ผลการศึกษา

จากการศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งใช้แนวคิดของ Walton, R. (1974) กับ “การจัดการแรงงานเพื่อ



คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งใช้แนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. (1984) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีตัวแปรต้น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมจากประเทศกำเนิด ด้านกฎหมาย ด้านสาธารณสุข และด้านบทบาทของภาครัฐและองค์กรอิสระ

ส่วนตัวแปรตามคือการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเมืองประกอบ 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ด้านความสัมพันธ์การสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง ซึ่งเป็นแนวคิดของ Walton, R. (1974) แสดงกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ทั้งนี้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าคะแนน ($\bar{X}$)	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

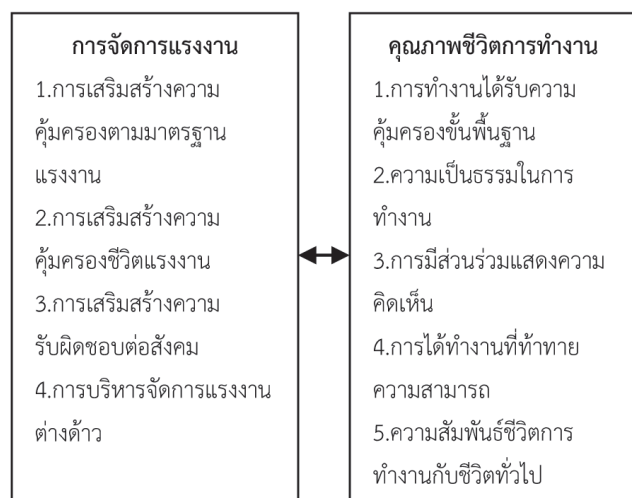
ที่มา : พิมพ์พา หิรัญกิตติ (2552)

ผลการวิจัยในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ด้านความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ 4) ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย อยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร (Walton, R.)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.84	0.92	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.99	1.04	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.67	0.93	ปานกลาง
4. โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.55	0.98	น้อย
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.84	0.94	ปานกลาง
6. สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย	2.59	0.92	น้อย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.85	1.02	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง	2.67	0.92	ปานกลาง
รวม	2.77	0.96	ปานกลาง

และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษากระบวนการดำเนินการจัดการแรงงานภาคีรัฐของเจ้าหน้าที่พื้นที่และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ในจังหวัดสมุทรสาคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร และ 4) สร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน โดยตัวแปรต้น คือ 1)การเสริมสร้างความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน 2)การเสริมสร้างความคุ้มครองชีวิตแรงงาน 3) การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม 4) การบริการจัดการแรงงานต่างด้าว สำหรับตัวแปรตามมี 5 ด้าน คือ 1) การทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน 2) ความเป็นธรรมในการทำงาน 3) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 4) การได้ทำงานที่ ทำหายความสามารถ 5) ความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป ตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. (1984) แสดงกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ทั้งนี้ เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าคะแนน ($\bar{X}$)	ความหมาย
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ที่มา : พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. 2556

ผลการวิจัยในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านความเป็นธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย 4) ด้านการได้ทำงานที่ ทำหายความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง และ 5) ด้านความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร (Delamotte, Y. & Takezawa, I.)

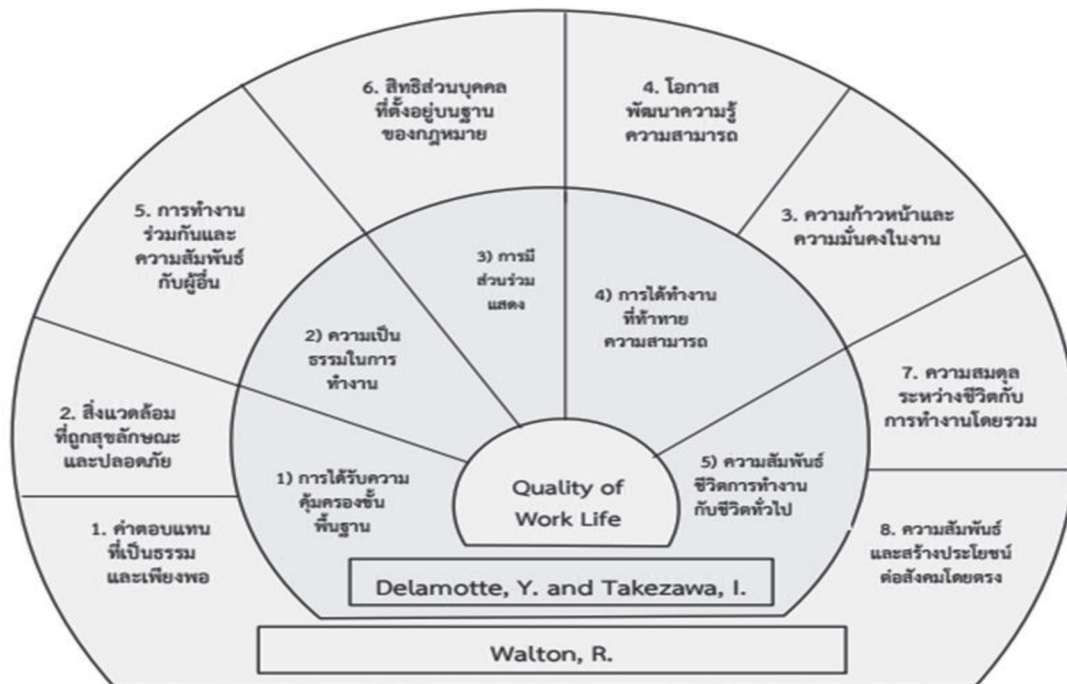
รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน	2.52	0.41	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน	2.62	0.50	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2.10	0.77	น้อย
4. ด้านการได้ทำงานที่ ทำหายความสามารถ	2.52	0.46	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป	2.64	0.46	ปานกลาง
รวม	2.48	0.38	น้อย

จากการเปรียบเทียบการศึกษานี้กับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. ซึ่งเป็นนักวิชาการที่ยอมรับทั่วไปในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Condition) 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 4) โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Integration in The Work Organization) 6) สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย (Constitutionalism in The Work Organization) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (Work and Total Life Space) และ 8) ความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง (The Social Relevance of Work Life) ในขณะที่นักวิชาการองค์การแรงงานระหว่างประเทศ Delamotte, Y. and Takezawa, I. ซึ่งเป็นที่ยอมรับของกลุ่มแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิต



การทำงานใน 5 ด้าน คือ 1) การได้รับความคุ้มครองพื้นฐานในการทำงาน (Traditional Goals) 2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) 4) การได้ทำงานที่ท้าทาย

ความสามารถ (Challenge of Work Content) และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป (Work and Life Cycle) สามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่าง Walton, R. และ Delamotte, Y. & Takezawa, I.

ในภาพรวมตัวแปรการศึกษาของ Walton, R. ยังคงครอบคลุมและเป็นเครื่องมือสำหรับนักวิจัยเพื่อพิสูจน์หาคำตอบ คุณภาพชีวิตการทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยงานศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร” ที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วยตัวชี้วัดในงานวิจัยรวม 51 ตัวชี้วัด หรือ 51 ข้อ คำถามในแบบสอบถาม รายละเอียดดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มี 5 ตัวชี้วัด
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มี 8 ตัวชี้วัด
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 5 ตัวชี้วัด
- 4) โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มี 6 ตัวชี้วัด
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มี 9 ตัวชี้วัด
- 6) สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย มี 5 ตัวชี้วัด
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มี 6 ตัวชี้วัด
- 8) ความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง มี 7 ตัวชี้วัด

สำหรับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ในจังหวัดสมุทรสาคร” ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วยตัวชี้วัดในงานวิจัยรวม 36 ตัวชี้วัด หรือ 36 ข้อคำถาม ในแบบสอบถาม ดังนี้ 1) การได้รับความคุ้มครองพื้นฐานการทำงาน มี 12 ตัวชี้วัด 2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มี 8 ตัวชี้วัด 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มี 2 ตัวชี้วัด 4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มี 6 ตัวชี้วัด และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป มี 8 ตัวชี้วัด เพื่อให้เห็นในภาพรวมของการเปรียบเทียบและแสดงถึงการแปลผลของคุณภาพชีวิตการทำงานชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบตัวแปร จำนวนตัวชี้วัด และการแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่าง Walton, R. กับ Delamotte, Y. & Takezawa, I.

Delamotte, Y. & Takezawa, I.			Walton, R.		
ตัวแปร	ตัวชี้วัด	ความหมาย	การแปลผล	ตัวชี้วัด	ตัวแปร
1. การได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานการทำงาน	12	ปานกลาง	ปานกลาง ปานกลาง	5 8	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน	8	ปานกลาง	ปานกลาง	9	5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2	น้อย	น้อย	5	6. สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	6	ปานกลาง	น้อย ปานกลาง	5 6	3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป	8	ปานกลาง	ปานกลาง ปานกลาง	6 7	7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง
รวม	5	36	ปานกลาง	51	รวม

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการศึกษา มีความใกล้เคียงกัน หรือไม่แตกต่างกันมากนักระหว่าง ตัวแปรที่ 1 การได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานการทำงาน ของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. กับตัวแปรที่ 1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และตัวแปรที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะและปลอดภัย ของ Walton, R. อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองการทำงานจากการเกิดอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือหลังจากการทำงานที่ผู้ประกอบการควรมีส่วนรับผิดชอบ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่หรือรายได้ที่เป็นแนวคิดของ Walton, R. สำหรับตัวแปรที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. กับตัวแปรที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ของ Walton, R. ก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยแนวคิด Delamotte, Y. & Takezawa, I. เน้นความสำคัญอย่างเป็นกระบวนการทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่การไม่เลือกปฏิบัติเมื่อทำสัญญาจ้างงาน การรับฟังคำร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย การพิจารณาประเมินตำแหน่งและผลงาน และการให้ออกจากงาน ต่างจาก Walton, R. ที่มุ่งถึงการประสานงาน การทำงานร่วมกัน การยอมรับฟังหรือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนตัวแปรที่ 3 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. กับตัวแปรที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย ของ Walton, R. อยู่ในระดับต่ำ โดยที่แนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. แตกต่างจาก Walton, R. ที่ต้องการให้ผู้ใช้แรงงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ด้วยการส่งเสริมแรงงานให้มีการรวมตัวกันได้อย่างมีอิสระเสรี เพื่อเพิ่มอำนาจในการเจรจาต่อรอง คุ้มครองสิทธิแรงงานที่พึงมีพึงได้ ด้วยการตั้งสมาคมแรงงาน การรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน การเป็นภาคี เพื่อเป็นตัวแทนปากเสียงในการ

แก้ไขปัญหาและความต้องการของแรงงานกับภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ และภาครัฐ ในส่วนตัวแปรที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป ของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. กับตัวแปรที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8 ความสัมพันธ์และสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง ของ Walton, R. อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. เน้นความรับผิดชอบที่ผู้ประกอบการสนับสนุนชีวิตแรงงานลูกจ้างให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยดี สร้างสัมพันธ์ให้สังคมทั้งภายนอกภายในยอมรับทั้งองค์กรและลูกจ้างต่างดาว ในภาพรวมต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งต้องการลดความแตกต่างด้วยสื่อสัญลักษณ์ที่แรงงานต่างดาวสามารถกระทำได้ เพื่อแสดงให้ยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชนที่พึงปฏิบัติต่อแรงงานต่างดาวเสมือนเป็นคนไทยด้วยกัน และในส่วนของตัวแปรที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับตัวแปรของ Walton, R. จากการเฉลี่ยค่าตัวแปรที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และตัวแปรที่ 4 โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ก็จะมีค่าอยู่ในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. การพัฒนาหรือการทำงานที่ท้าทายความสามารถไม่ได้กระทำเฉพาะปัจเจกบุคคล แต่ควรมีการพัฒนาความสามารถหรือความท้าทายเพื่อร่วมรับผิดชอบเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ และตอบสนองความสุข ความพึงพอใจ ความภูมิใจในการใช้ทักษะและความชำนาญงาน ซึ่งจะเป็นส่วนผลักดันให้รายได้เพิ่มอันจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิจารณาในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน เทียบเคียงตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. อยู่ใน



ระดับน้อย คือ $\bar{X}=2.48$, $S.D.=0.38$ แต่ค่าเข้าใกล้ระดับปานกลาง (เกณฑ์ในการแปลผล $\bar{X}=2.50$ -3.49 คือ ระดับปานกลาง) ซึ่งแตกต่างเพียง 0.02 เท่านั้น ขณะภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton, R. อยู่ในระดับปานกลาง คือ $\bar{X}=2.77$, $S.D.=0.9$ (เกณฑ์ในการแปลผล $\bar{X}=2.61$ -3.40 ระดับปานกลาง) ทั้งนี้เพราะตัวแปรที่ 3 การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. (ตารางที่ 4) มีค่า $\bar{X}=2.10$, $S.D.=0.77$ อยู่ในระดับน้อย แต่เป็นระดับที่ค่อนข้างน้อยมากเพราะมีช่วงความต่างถึง 0.40 ตัวแปรที่ 3 นี้ จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ค่าเฉลี่ยภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย ตามแนวคิดของ Walton, R. (ตารางที่ 2) มีค่า $\bar{X}=2.59$, $S.D.=0.92$ อยู่ในระดับน้อย แต่มีช่วงความต่างเพียง 0.02 ($\bar{X}=2.61$ -2.59=0.02) โดยเกณฑ์ในการแปลผลที่ $\bar{X}=2.61$ -3.40 คือ ระดับปานกลาง) อีกทั้งตัวชี้วัดหรือคำถามตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. มีเพียง 2 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดหรือคำถามตามแนวคิดของ Walton, R. มี 5 ตัวชี้วัด ซึ่งการหาค่าเฉลี่ยในตัวแปรเปรียบเทียบนี้จึงมีส่วนทำให้ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยเกิดความแตกต่างกันด้วย เพราะฉะนั้นการพิจารณาในภาพรวมต้องดูเกณฑ์ในการแปลผลของแต่ละงานวิจัยที่ตั้งไว้ รวมทั้งพิจารณาถึงตัวชี้วัดและปัจจัยอื่นประกอบเข้าด้วยกันในการเทียบเคียงหรือเปรียบเทียบ

อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. มีความโดดเด่นมากกว่า แนวคิดของ Walton, R. เพราะสอดคล้องที่จะนำมาใช้กับแรงงาน ต่างด้าว ในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากลที่ปฏิบัติโดยทั่วไป ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของภาครัฐอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม และยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานอย่างเท่าเทียมกันบนหลักการของสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง

จำรัส อังศรีวงษ์. (2557). การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(3), 33-42.

จำรัส อึ้งศรีวังษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการมนุษยสังคมปริทัศน์, 16(1), 85-99.

บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2545). Benchmarking : ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.

พลศักดิ์ จิรโกรศิริ. (2556). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สรุปผล

ผลที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นแม้ว่าแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีความแตกต่างในบริบทของรูปแบบและลักษณะงาน แต่ถ้านิยามความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกัน อีกทั้งตัวแปร ตัวชี้วัด มีความสัมพันธ์ที่เทียบเคียงกันได้และมีลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แม้จะมีความต่างของบริบท พื้นที่หรือกลุ่มประชากร ก็จะทำให้ผลที่ได้ใกล้เคียงกันหรือไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้แนวคิดของ Walton, R. มุ่งตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลและความสำเร็จของปัจเจกบุคคลหรือองค์กรที่เป็นหน่วยธุรกิจ ที่ได้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความรักผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่แนวคิดของ Delamotte, Y. & Takezawa, I. มุ่งคุ้มครองสิทธิมนุษย และหลักสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมรักษาสິงแวดล้อมตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ทำให้บริษัทหรือผู้ผลิตรายใหญ่ของโลกนำมากำหนดเป็นข้อบัญญัติจริยธรรมด้านแรงงาน และจริยธรรมในสถานประกอบการเพื่อกำหนดมาตรฐานสิทธิแรงงานหรือสิทธิมนุษยหรือความรับผิดชอบทางสังคม การนำแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของทั้งสองแนวทางมาประยุกต์เข้าด้วยกัน จะทำให้แนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพราะจะมีความครอบคลุมและส่งผลดีต่อแรงงานหรือแรงงานต่างด้าว หน่วยธุรกิจหรือองค์กรชุมชนสังคม และการมีส่วนร่วมรักษาสິงแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลที่ทุกประเทศทั่วโลกยอมรับและปฏิบัติกัน



- พิมพ์พา หิรัญกิตติ. (2552). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศรีสว่าง เลี้ยววาริน. (2553). *การศึกษาอัยยาคัยเปรียบเทียบ*. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2558, จาก <http://www.siced.ac.th/ppt/nbs2/1-10-3-53.ppt>.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : วาระแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- อุทัย สุขศิริ. (2550). *ปัจจัยเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิศุภนิมิตประเทศไทย.
- Bluestones, I. (1977). Implementing quality of work-life program. *Management Review*, 4(6),44-46.
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva IL : International Labor Office.
- Huse, E., & Cummings, T. (1980). *Organization development and change*. New York : West Publishing.
- International Labor Organization. (2002). *Decent work and the informal economy*. Geneva IL : International Labor Office.
- Walton, R. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7(3),14-46.

Translated Thai References

- Bunyakit, B. & Siriphanich, K. (2002). *Benchmarking: A shortcut to excellence in business*. Bangkok : Inno Graphics Company Limited. [in Thai]
- Hirunkitti, P. (2009). *Marketing research*. Bangkok : Thammasarn Company Limited. [in Thai]
- Jirakraisiri, P. (2013). *Social sciences research methodology: Technique of research roadmap*. (7th Ed.). Bangkok : Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Leiwwarin, S. (2010). *A Comparative Study of In-Formal Education*. Retrieved on August 2015, from <http://www.siced.ac.th/ppt/nbs2/1-10-3-53.ppt>. [in Thai]
- Navykarn, S. (1993). *Management*. Bangkok : Dokyawichakan Publishing Co., Ltd. [in Thai]
- Office of International Labor. (2009). *The multi-lateral frame of the International Labor Organization (ILO) concerning migration of transnational workers*. Bangkok : Office of the International Labor Organization. [in Thai]
- Suksiri, U. (2007). *The risk factors of becoming human trafficking victims*. Bangkok : World Vision Foundation of Thailand. [in Thai]
- The Secretariat of the House of Representatives. (2015). *Prevention and suppression of human trafficking: agenda of the Nation*. Bangkok : The Secretariat of the House of Representatives. [in Thai]
- Ungsriwong J. (2014). Management of labor for the quality of work life among the Burmese migrant workers in Samut Sakhon Province. *Nakhon Phanom University Journal*, 4(3),33-42. [in Thai]
- _____. (2013). Transnational Burmese migrant labors' quality of work life, Samut Sakhon province. *Journal of Humanities and Social Review*, 16(1),85-99. [in Thai]