

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

วิสุจน์ รางทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

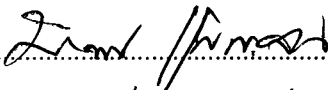
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

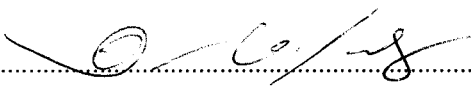
มกราคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

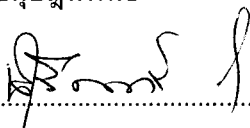
คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณิพนธ์ของ วิสุจน์ รางทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

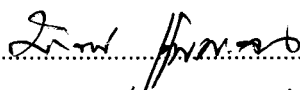
คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

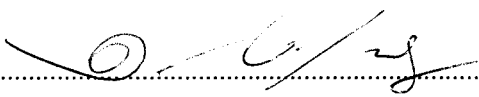
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง)

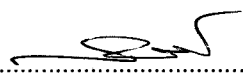
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คุณิต ขาวเหลือง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร. สมหมาย แจ่มกระจ่าง ที่กรุณาให้คำปรึกษา กำกับ รวมทั้งให้กำลังใจ และให้การช่วยเหลือด้วยความเมตตาอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตแรงงาน ตามรายชื่อแนบท้ายทุกท่าน ที่อนุเคราะห์เวลา ให้ความเมตตา และส่งเสริมสนับสนุน ข้อมูลการทำวิจัยฉบับนี้อย่างดีสม่ำเสมอ

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกุศลที่จะนำพา ซึ่งความหวัง กำลังใจ แนวทางและความเจริญรุ่งเรือง นำสู่ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง หัวหน้างาน และแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ชุมชน ภาครัฐ ที่ได้ร่วมเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคลของแรงงานก่อสร้างและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น เพื่อมีส่วนช่วย ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของมนุษย์ของประเทศไทย และประชากรประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์

ขอขอบพระคุณ พ่อป่วน แม่บุญส่ง รางทอง ที่ส่งเสริม ให้เพียรพยายาม อดทนรอคอย และให้กำลังใจอย่างเปี่ยมล้น เพื่อให้ลูกได้ประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงพี่สาว น้องสาว และบุคคลในครอบครัวทุกคน ที่ให้กำลังใจอย่างดีสม่ำเสมอ

วิสุจน์ รางทอง

52810110: สาขาวิชา: การศึกษาและการพัฒนาสังคม; ปร.ด. (การศึกษาและการพัฒนาสังคม)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ แรงงานต่างด้าว/ แรงงานก่อสร้าง

วิทยุจน์ รางทอง: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภท
กิจการก่อสร้าง (PROMOTING QUALITY OF LIFE FOR THE FOREIGN CONSTRUCTION
WORKERS) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: มานพ แจ่มกระจ่าง, Ph.D., คุณิต ขาวเหลือง, Ph.D.
302 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว และวิธีการ
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้าง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative research) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว
ด้วยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว จำนวน 17 ราย และ 2) ศึกษาวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
แรงงานต่างด้าวด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตแรงงาน จำนวน 12 ราย

ผลการวิจัยมีดังนี้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาและมีการศึกษาต่ำกว่า
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อาชีพเดิมทำเกษตรกรรม และสาเหตุที่ย้ายถิ่นมาทำงานเพราะค่าจ้างแรงงาน
ของไทยสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย ไม่มีการตรวจสุขภาพ
ก่อนทำงาน 2) ด้านจิตใจ ไม่พอใจหรือไม่มีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะแรงงาน
ต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายทุกคนและมีสภาพจิตใจอาการคิดถึงบ้านหรือบุคคลในครอบครัว
3) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทุกรายไม่มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึก
เพื่อความจงรักภักดีในองค์กร 4) ด้านปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ ที่พักอาศัยเป็นห้องสังกะสี
ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงาน

วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวมี่ 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย ต้องตรวจ
สุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนรับทำงานและปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปี 2) ด้านจิตใจ
นายจ้างต้องชักนำและส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย ยึดหลัก
สิทธิมนุษยชน 3) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม นายจ้างควรอบรมให้ความรู้ ขอความร่วมมือ
และให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง และรับรู้
เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต 4) ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ นายจ้างต้องจ่าย
อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด ที่พักอาศัยควรต้องปลูกสร้างได้มาตรฐาน
ด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง น้ำดื่มต้องสะอาด
และอาหารควรถูกหลักสุขอนามัย ต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เพียงพอ
กับจำนวนแรงงาน จัดเตรียม ตู้ยาสามัญประจำบ้านทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย

52810110: MAJOR: EDUCATION AND SOCIAL DEVELOPMENT; Ph.D. (EDUCATION AND SOCIAL DEVELOPMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ FOREIGN LABORS/ CONSTRUCTION WORKERS

WISOOJN RANGTHONG: PROMOTING QUALITY OF LIFE FOR THE FOREIGN CONSTRUCTION WORKERS. DESSERTATION THESIS ADVISORY COMMITTEE: MANOP JAMKRAJANG, Ph.D., DUSIT KHAWLOUENG, Ph.D. 302 P. 2016.

The objectives of this research were 1) to study the conditions of life of foreign construction workers. 2) to study methods for improving their quality of life. The qualitative research method was utilized. The research process was divided in to 2 steps: step one; to study the conditions of life of foreign workers through interviews 17 foreign workers step two; to study methods for improving their quality of life through interviews and focus group with 12 experts in quality of life improvement of labours.

The research findings were found that most of foreign workers had no education and some of them had education at lower than secondary school level. They used to be agriculturists. They migrated to work in Thailand because of the higher wage. There were 4 factors affecting their quality of life, they were; physical factor, psychological factor, social and environmental factor, and factors necessary for their survival. Firstly, physical factor, they have no health check-up. Secondly, psychological factor they were unsatisfied and unhappy with their ways of life, especially for the illegal immigrant worker, they got the mental symptoms of homesickness. Thirdly, social and environment factor most of them did not get any activities for building self awareness and loyalty to the organization. Finally factors necessary for their survival, they had poor living condition, lacking of when work personnel protective equipment (PPE).

The methods for improving their quality of life consisted of 4 aspects as follows: 1) physical aspect employers had to have health check-up at the recruiting process and during work health check-up annually. 2) psychological aspect, employers had to encourage foreign worker to work legally and treat them with fairness under the principle of human rights. 3) social and environment aspect, employers should conduct on-the-jobs-training and training sessions for awareness with rules and regulations on environmental issues that affected their lives. 4) factors necessary for their survival were as follows; wages employers should pay wages at the minimum rate by law, the habitation should be provided as a standard practice, drinking water had to be clean, food should be served and cooked hygienically, personal protective equipment should be provided as required, medical cabinet should be provided both at the construction site area and the residential area.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย....	46
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	53
อนุสัญญาการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ	56
แนวคิดเกี่ยวกับงานก่อสร้าง	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	
ประเภทกิจการก่อสร้าง.....	71
ตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	
ประเภทกิจการก่อสร้าง.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว.....	86
ตอนที่ 2 วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประเภทกิจการก่อสร้าง.....	104
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	134
สรุปการวิจัย.....	134
อภิปรายผล.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	157
บรรณานุกรม.....	164
ภาคผนวก.....	173
ภาคผนวก ก.....	174
ภาคผนวก ข.....	181
ภาคผนวก ค.....	193
ภาคผนวก ง.....	206
ภาคผนวก จ.....	208
ภาคผนวก ฉ.....	210
ภาคผนวก ช.....	220
ภาคผนวก ซ.....	230
ภาคผนวก ฌ.....	234
ภาคผนวก ฎ.....	289
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	302

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	การเปรียบเทียบของค์ประกอบ/ ปัจจัยคุณภาพชีวิต..... 18
2	การเปรียบเทียบมิติคุณภาพชีวิต..... 42
3	สรุปปัจจัยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต..... 45
4	ข้อมูลประเทศและเศรษฐกิจคนต่างด้าวเข้าเมือง 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) กับประเทศไทย..... 50
5	สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ ณ เดือนธันวาคม จำแนกตาม ลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544-2557.. 54
6	สถิติพื้นที่และความยาวของสิ่งก่อสร้างใหม่ ต่อเติมหรือตัดแปลง จำแนกตามชนิด ของสิ่งก่อสร้าง ปี พ.ศ. 2555-2557..... 60
7	สภาพทั่วไปของแรงงานต่างด้าว..... 86
8	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย..... 88
9	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านจิตใจ..... 89
10	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม..... 90
11	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย..... 91
12	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: อาหารและน้ำดื่ม..... 94
13	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: เครื่องนุ่งห่ม..... 95
14	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: การดูแลตนเอง เมื่อเจ็บป่วย..... 96
15	คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย..... 97
16	ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย..... 235
17	ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านจิตใจ..... 239
18	ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม..... 249

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้ รายจ่าย.....	255
20 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย.....	261
21 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: อาหารและน้ำดื่ม.....	278
22 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: เครื่องนุ่งห่ม.....	280
23 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย.....	282
24 เปรียบเทียบหน้าที่การมีส่วนร่วมและวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง.....	290

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล.....	16
3 แบบจำลองแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Hughes.....	16
4 วงจรการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	20
5 วิธีการเพื่อมุ่งสู่สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน.....	22
6 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย.....	84
7 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน.....	161

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิต คือ ความเป็นอยู่ทั่วไปของปัจเจกบุคคลและครอบครัวที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตน เป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนด สร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ และเพื่อทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา บุคคลแต่ละคน และแต่ละครอบครัว จึงมีการพัฒนาตนเอง สามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงาม พัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดี อยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551, หน้า 1)

การแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน (พ.ศ. 2558) ส่งผลให้ทุกประเทศในโลกต่างเร่งแสวงหาวิธีการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้อยู่เหนือคู่แข่ง หรืออย่างน้อยที่สุด คือ ต้องสามารถแข่งขันได้ในโลกที่ไร้พรมแดน ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในกระแสดังกล่าวด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2558, หน้า 9) การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อผูกพันที่เป็นประชาคมอาเซียน ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งเพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) และการขับเคลื่อนการพัฒนาคนของประเทศไทยต้องสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการผลักดันให้ประชาคมอาเซียนพัฒนาไปในวิธีการที่จะเกื้อหนุนการพัฒนาคนด้วย (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2557) เพื่อเป็นการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง

โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ตระหนักว่าแรงงานต่างด้าวได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญของเศรษฐกิจไทย และมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 5)

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2558, หน้า 8) โดยเฉพาะในภาคธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ จนเข้าขั้นวิกฤติ ถ้าหากยังไม่มี การแก้ไขอย่างจริงจัง อาจทำให้เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมเกิดอัมพาต และทำให้ความสามารถ ในการแข่งขันของไทยลดลงจนไม่สามารถต่อสู้กับต่างชาติได้ในอนาคต (ภัทรพล เวทยสุภรณ์, 2558)

กว่าสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเพื่อหางานทำมาโดยตลอด การเคลื่อนย้ายแรงงาน เหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในประเทศต้นทางที่มีปัญหาในด้านเศรษฐกิจและการเมือง ในขณะที่ ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานราคาถูกจำนวนมาก เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว เช่น ธุรกิจก่อสร้างและประมง เป็นต้น จึงเกิดแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 3 ประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก อาศัยอยู่กันอย่างแออัดเป็นชุมชนเสื่อมโทรม ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และด้านสาธารณสุข ที่มีักเป็นแหล่งของโรคภัยร้ายแรงในอดีต เช่น วัณโรค กาฬโรค และโรคเท้าช้าง เป็นต้น เกิดเป็นแหล่งอาศัยและที่หลบซ่อนของผู้กระทำผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การมั่วสุมในการกระทำผิดกฎหมายทั้งในเรื่องของยาเสพติด การค้าประเวณี ค้ามนุษย์ แหล่ง อบายมุขในพื้นที่ กลุ่มอิทธิพลในด้านต่าง ๆ หรือถูกล่อลวงให้มาขอทาน รวมทั้งการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ ทั้งค่าแรงที่ถูก เป็นงานประเภท 3D (สกปรก: Dirty, อันตราย: Dangerous และ ยากลำบาก: Difficult) แรงงานส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ การจ่ายค่าตอบแทนที่น้อยกว่าความเป็นจริงหรือการโกงค่าแรง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ปลัดกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554, หน้า 3-4)

ผลการศึกษาของคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) ในด้านผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อสาธารณสุข และสังคม พบว่า ด้านสาธารณสุข แรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่อย่างแออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ

ไม่มีการดูแลด้านสุขอนามัยบริเวณที่พักคนงาน แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะในการนำโรคระบาดต่าง ๆ มาแพร่ เช่น โรคมาลาเรีย วัณโรค เป็นต้น (ชมณฑา รัตนมณี, 2547, หน้า 1-3)

จากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข การตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวเมื่อปี พ.ศ. 2555 มีแรงงานต่างด้าวป่วยเป็นวัณโรค 2,034 คน ในจำนวนนี้อยู่ในระยะแพร่เชื้อสู่ผู้อื่น จำนวน 195 คน เป็นโรคซิฟิลิสจำนวน 1,359 คน โรคเท้าช้าง 38 คน และมีสารเสพติดอีก 321 คน และโรคอื่น ๆ เช่น โรคพยาธิไส้เดือน ไข่เลือดออก และมาลาเรีย เป็นต้น ซึ่งถือว่าอันตรายมากหากมีการนำมาแพร่เชื้อโดยไม่มีการควบคุมที่ดีพอ และมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายประมาณ

2.1 ล้านคน เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพจริง ๆ เพียงประมาณ 4 แสนราย ส่วนแรงงานที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมายอีกประมาณ 2 ล้านคน มีการซื้อบัตรประกันสุขภาพเพียงประมาณ 4 แสนคน รวมแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองประมาณ 4 ล้านคน มีแรงงานประมาณ 3 ล้านคนที่ยังไม่ได้เข้าสู่ระบบสาธารณสุขของประเทศไทย ทำให้ไม่สามารถติดตามสถานการณ์ด้านสุขภาพของคนกลุ่มนี้ได้ ซึ่งถือว่าเป็นห่วงอย่างมาก แม้การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพและให้แรงงานต่างด้าวซื้อบัตรประกันสุขภาพ ฉะนั้น ไม่ว่าจะผู้ใดหรือประชาชนคนไทยที่ต้องใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและไม่ผ่านการตรวจสุขภาพอาจต้องเสี่ยงต่อ 3 โรคนี้ คือ 1) โรควัณโรค 2) โรคซิฟิลิส (Syphilis) 3) โรคเท้าช้าง (Elephantiasis) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ม.ป.ป.)

ด้านผลกระทบของแรงงานข้ามชาติระดับต่างราว 3 ล้านคนเศษ ต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย คือ จำนวนแรงงานข้ามชาติมาใช้บริการมากกว่าคนในพื้นที่ ทำให้งบประมาณใช้จ่ายจำนวนมากหมดไปกับการรักษาแรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาที่โรงพยาบาลเผชิญอยู่ ณ ปัจจุบัน คือ 1) บุคลากรไม่เพียงพอให้บริการทั้งคนไทยและต่างด้าว 2) มีปัญหาการสื่อสารกับคนต่างด้าว 3) อัตราการครองเตียงของผู้ป่วยในของคนต่างด้าวสูง โรงพยาบาลไม่สามารถเก็บเงินจากผู้ป่วยที่เป็นแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย เพราะไม่มีหลักประกันสุขภาพ 4) แรงงานข้ามชาติที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม ส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจเรื่องการเลือกสถานพยาบาล และการใช้สิทธิ 5) พบทั้งโรคติดเชื้อและโรคเรื้อรังในแรงงานข้ามชาติ เช่น วัณโรคที่คุดิยา โรคเท้าช้าง มาลาเรีย เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคเอดส์ เป็นต้น 6) อนามัยแม่และเด็กของคนต่างด้าวมีปัญหา (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556, หน้า 138-142) และเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2558 ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมด้วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา รายงานยืนยันพบโรคกาฬหลังแอ่นที่เกิดขึ้นจริง กับหญิงสาวชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา วัย 26 ปี ซึ่งเสียชีวิตที่โรงพยาบาลพุทธโสธร (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2558) รวมถึงกลุ่มแรงงานต่างด้าว

ที่ไม่มาจดทะเบียนจะไม่ค่อยกล้าเข้ามารักษาพยาบาลเพราะเกรงว่าจะถูกจับ ปัญหาบัตรสุขภาพที่ถูกบังคับซื้อ เมื่อเวลาแรงงานเจ็บป่วยไม่ได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งรักษาพยาบาลได้ทุกคน ในบางครั้งนายจ้างพาไปรักษาที่คลินิกแล้วนำค่าใช้จ่ายมาหักจากลูกจ้าง เป็นภาระซ้ำซ้อนต่อคนงาน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2550, หน้า 7-18) ด้านสังคม ส่งผลให้เกิดอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การกินเหล้าเมาอาละวาด ชิงทรัพย์และปล้น ทำร้ายคนต่างด้าวด้วยกันเอง (ชมณฑา รัตนมณี, 2547, หน้า 1-3) และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ คือ ความเครียดจากการย้ายถิ่น โดยเฉพาะปัญหาด้านเศรษฐกิจและสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้าง (Kesomsri, Sitthimongko & Hegadoren, 2014) ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น และผลกระทบรวมถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนคนไทยอย่างลึกซึ้งไม่ได้

ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะฝีมือต่ำภายในประเทศไทย เป็นจำนวนมาก ยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One stop service: OSS) ทั่วประเทศยอดรวมจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,626,235 คน เป็นแรงงานต่างด้าว 1,533,675 คน และผู้ติดตาม 92,560 คน ซึ่งประเภทกิจการที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ กิจการก่อสร้าง 491,663 คน เกษตรและปศุสัตว์ 219,362 คน การให้บริการต่าง ๆ 141,0718 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557)

การศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง เพื่อการยกระดับ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว และเมื่อกล่าวถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน/ สิทธิแรงงาน องค์การระหว่างประเทศเพื่อผู้ย้ายถิ่น (International Organization for Migration: IOM) ซึ่งเป็นองค์กรความร่วมมือของภาครัฐจากนานาประเทศ IOM เสนอวาระที่สำคัญถึงสิทธิของผู้ย้ายถิ่นที่จะต้องได้รับการคุ้มครอง ซึ่งการย้ายถิ่น เป็นการสร้างผลประโยชน์ให้ทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง การย้ายถิ่นจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาของโลก พวกเขาจึงควรได้รับการมองอย่างมีคุณค่ามีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (International organization for migration, 2016) โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มาอาศัยอยู่ร่วมกันหลายชนชาติต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่บริบทของสังคมที่เข้าไปตั้งที่พักอาศัยอยู่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ตามพื้นที่การประกอบกิจการก่อสร้างของเจ้าของกิจการนั้น ๆ ย่อมต้องมีการปรับตัว และการปรับตัวเป็นไปอย่างยากลำบาก โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อสร้างซึ่งเป็นเขตอันตราย ไม่ถูกสุขลักษณะ สุขอนามัย ประกอบกับมีพฤติกรรมสุขภาพที่เสี่ยง ต่อการเจ็บป่วย (ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2541)

การศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างจึงมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนัก เห็นควรหาวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดูแล ป้องกันไม่ให้กระทบต่อความมั่นคงด้านสาธารณสุขของคนไทย ป้องกันการไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิแรงงานและส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ ถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนคนไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างในเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างในเขตภาคตะวันออก

คำถามในการวิจัย

1. สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างในเขตภาคตะวันออก เป็นอย่างไร
2. วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างในเขตภาคตะวันออก เป็นอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อผูกพันที่เป็นประชาคมอาเซียน และการแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ทุกประเทศในโลกต่างเร่งแสวงหาวิธีการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้อยู่เหนือคู่แข่งหรืออย่างน้อยที่สุด คือ ต้องสามารถแข่งขันได้ในโลกที่ไร้พรมแดน เพื่อการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง ผู้วิจัยเห็นความสำคัญอย่างมากในการศึกษาการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างดังนี้

1. เพื่อทราบ และนำความรู้ ความเข้าใจสภาพการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว เป็นวิธีการกำหนดแผนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวต่อไป
2. สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่นในเขตอื่นของประเทศไทยที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

3. เพื่อยกระดับสภาพการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. เพื่อช่วยส่งเสริมการบริหารงานภาครัฐ เสริมสร้างแรงงานต่างด้าวให้มีสภาพการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลถึงศักยภาพและคุณภาพการทำงานที่ดีของแรงงานต่างด้าว อีกทั้งช่วยลดภาระการดูแลจากภาครัฐเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองซึ่งไม่ควรถูกละเมิดและการเคารพสิทธิของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสันติสุขภายในสังคมตามหลักสากล แสดงถึงความเจริญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการงานวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแนวคิดคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ (Kondo, 1985, p. 66; นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 85-86; สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, 2540, หน้า 18-19) และพัฒนาวิธีการส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตระดับบุคคลตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ (Zhan, 1992; นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 167-170; ฌลินพัฒน์ ฌรงค์กุล, 2541, หน้า 40; สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 23)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง เป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการประเภทกิจการก่อสร้างงานอาคารเท่านั้น ทั้งที่ได้รับอนุญาตทำงานและที่แอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย และผู้วิจัยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการบอกล่อ (Snowball) จนกระทั่งมีโน้ตส์และข้อสรุปเชิงทฤษฎีเริ่มชัดเจน มีแบบแผน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือจนข้อมูลอิ่มตัว (Theoretical saturation) ซึ่งแรงงานต่างด้าวผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนรวม 17 คน จากโครงการก่อสร้างงานอาคารสูง 5 ชั้น อาคารบ้านพักอาศัยเชิงพาณิชย์ 2 ชั้นครึ่ง และอาคารพาณิชย์ 4 ชั้น/ บ้านพักอาศัย รวม 3 แห่ง ในเขตภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านทั้ง 2 ประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา โดยจำนวนแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างในประเทศไทย

ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 491,663 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557) ซึ่งจังหวัดที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวมากที่สุด 2 อันดับ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ชลบุรี ตามลำดับ

2. ผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้เชี่ยวชาญและหรือนักวิชาการระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์

หรือนักวิชาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2 ผู้ว่าจ้างนายจ้างของแรงงานต่างด้าว หรือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2.3 ผู้คุมงานหรือหัวหน้างาน ที่มีประสบการณ์ตรงในการบริหารจัดการร่วม การควบคุม สัมผัสและสังเกต เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้าง ระยะเวลามากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.4 ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนพื้นที่ สถานที่ตั้งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างระยะเวลามากกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน

การสื่อสาร

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ร่วมกับผู้ร่วมสัมภาษณ์ โดยผู้ร่วมสัมภาษณ์เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ในภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวตามสัญชาติผู้ให้ข้อมูลนั้น ๆ เช่น หัวหน้างานก่อสร้าง สัญชาติสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาทำหน้าที่ร่วมสัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานต่างด้าวสัญชาติ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เป็นต้น

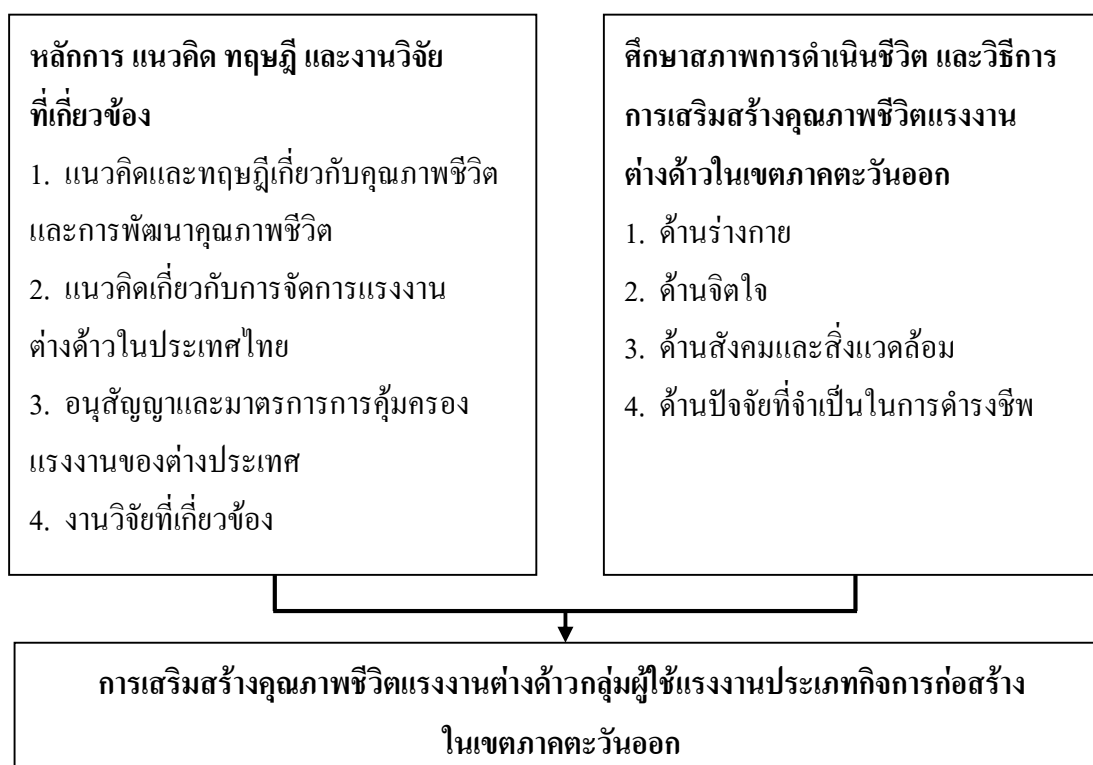
ขอบเขตด้านพื้นที่

การสำรวจโดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากกลุ่มแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ในเขตภาคกลาง ตามการแบ่งเขตพื้นที่ของฝ่ายสารสนเทศแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน

โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษากลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้างในเขต ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี เนื่องจากจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว จำนวน 141,913 คน มากเป็นอันดับสองรองจากกรุงเทพมหานคร (ศูนย์การจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าว: One stop service ทั่วประเทศ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวจากข้อมูลแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ซึ่งได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากแนวคิดของ Kondo (1985, p. 66; นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540, หน้า 85-86; สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, 2540, หน้า 18-19) และตามวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแนวคิดของ Zhan (1992; นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540, หน้า 167-170; ฌลีนพัฒน์ ณรงค์กุล, 2541, หน้า 40; สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 23) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ความรู้ ความเข้าใจถึงสภาพการดำเนินชีวิต วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง เผยแพร่ให้นายจ้างเพื่อมีส่วนร่วมกับองค์กรภาครัฐ เอกชน ชุมชนและสังคม ร่วมกันส่งเสริม กำหนดแผนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น
2. ได้วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น ในเขตอื่นของไทยที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือ และกึ่งทักษะฝีมือ ทั้งกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมายและเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง อยู่ในประเทศไทย

แรงงานไร้ทักษะฝีมือ หมายถึง ผู้ขายแรงงานเป็นอาชีพ ใช้กำลังกายปฏิบัติงานเป็นหลัก ไร้ทักษะฝีมือในการทำงาน ประกอบ ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่น ๆ เป็นค่าตอบแทน และเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด ถูกเรียกว่า “กรรมกร” ได้แก่ พนักงานประจำ พนักงานจ้างชั่วคราว พนักงานรายวัน เป็นต้น

ค่าเฉลี่ย หมายถึง เงินที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องนำจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นรายเดือน เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการจ้างแรงงานต่างด้าว

สภาพการดำเนินชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ตามวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่แสดงถึงลักษณะทางบวกและทางลบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตประจำวัน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง ความเป็นอยู่ทั่วไปของปัจเจกบุคคล และครอบครัวที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตน

ด้านร่างกาย หมายถึง ความปกติของร่างกาย การมีอวัยวะครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจกรรมหรือประกอบอาชีพได้ และมีสติปัญญาสามารถคิดไตร่ตรองแก้ปัญหาได้

ด้านจิตใจ หมายถึง การเป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง มีความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ในครอบครัว ความอบอุ่น ความสบาย การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในพื้นที่ของที่อยู่อาศัย มีความสามารถปรับตัวเข้ากันได้ดีกับบุคคลอื่น ๆ เป็นชุมชนในสังคมตามวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของตน

ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตน ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย และอีกทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นของตน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หมายถึง การยกระดับคุณภาพชีวิตระดับบุคคล และครอบครัว 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีมีความสุข มีความพอใจในชีวิต สุขภาพกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีความดีงามทั้งร่างกายและจิตใจ มีรายได้พอมีพอใช้สำหรับความจำเป็นพื้นฐาน และการให้ความร่วมมือกับสังคม รักษาสภาพแวดล้อมซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสมบูรณ์ในปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

ผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ รับรู้ เข้าใจ และสามารถชี้แนะ ให้คำแนะนำแนวทางการเสริมสร้าง การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวระดับบุคคล สังคมและสิ่งแวดล้อมได้

ผู้มีประสบการณ์ หมายถึง กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและหรือนักวิชาการระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ประกอบการและหรือนายจ้าง ผู้คุมงาน หรือหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ตรงในการบริหารจัดการ ร่วมการ ควบคุม สัมผัสและสังเกตเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้าง และผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนพื้นที่สถานที่ตั้งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

สถานประกอบการหรือผู้ประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง หมายถึง เจ้าของกิจการ ที่ดำเนินกิจการธุรกิจก่อสร้าง โดยบุคคลที่เป็นเจ้าของควบคุมกิจการหรือโดยนิติบุคคล ซึ่งมีสถานที่หรือบางส่วนของสถานที่ที่มีที่ตั้งแน่นอนและมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ งานวิศวกรรมโยธาครอบคลุมงานก่อสร้าง ตั้งแต่งานก่อสร้างขนาดเล็ก ไปจนถึงงานก่อสร้างขนาดใหญ่ ประเภทงานอาคาร เท่านั้น ไม่รวมงานก่อสร้างประเภทอื่น ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประเภทกิจการก่อสร้าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบและแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยได้เรียบเรียงสาระสำคัญเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
4. อนุสัญญาการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ
5. แนวคิดเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีคุณภาพชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นคำที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ในช่วงเวลาประมาณ สี่ทศวรรษที่ผ่านมา โดยนำมาใช้กับงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อบ่งชี้ถึงเป้าหมายของการพัฒนาบุคคลหรือสังคม ให้บรรลุถึงคุณลักษณะที่ดีตามอุดมการณ์ที่กำหนดไว้

คุณภาพชีวิต มิใช่สิ่งตายตัวหรือกฎเกณฑ์มาตรฐานที่นำไปชี้วัดว่า ชาวเมืองมีคุณภาพชีวิตสูง ชาวนามีคุณภาพชีวิตต่ำ เพราะในความเป็นจริงแล้ว คนมีเงินมาก มีฐานะทางสังคมสูง มีบ้านใหญ่โตหรูหรา ไม่จำเป็นจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนที่เงินน้อยกว่า มีบ้านหลังเล็กกว่า หรืออยู่ในฐานะทางสังคมต่ำกว่าเสมอไป (นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 61-62)

ความหมายของ “คุณภาพชีวิต”

คุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง และมีขอบเขตไม่ค่อยแน่นอน ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทุกด้านจึงมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตของประชากร คำนิยามหรือความหมายของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายและตีความกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ไว้มีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ดังนี้

Wallace (1974, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคล ทั้งร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Sharma (1975, pp. 109-131) อธิบายคุณภาพชีวิตว่า เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมากทั้งนี้ เพราะคุณภาพชีวิต หมายถึง เรื่องของความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางจิตใจและสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง ความสามารถของสังคม ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกในสังคม

กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และคณะ (2535, หน้า 6) ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง

ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญ, โอบธู วาริรัถย์, วิณา อินทริยงค์ และดวงมาลย์ เริกสำราญ (2537, หน้า 1) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่พัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองได้ อย่างมีทิศทาง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

เต็มศักดิ์ เศรษฐวัชรวานิช และคณะ (2542, หน้า 25) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคล ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และด้านอื่น ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้และจำนวนบุตร เป็นต้น ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2547, หน้า 3) ให้นิยามคุณภาพชีวิต หมายถึง วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่มีความสะดวกสบายของคนในจังหวัด ซึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดหนึ่ง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละจังหวัด การบริการของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน การได้รับหรือการมีโอกาสเข้าถึงบริการต่าง ๆ รวมไปถึงศักยภาพอันเป็นลักษณะที่สำคัญของครัวเรือน

นิสารัตน์ ศิลปเดช (2540, หน้า 65) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิต ที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม กล่าวคือ ความสุขทางกายที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้นั้น คือ ลักษณะที่บุคคลมีสิ่งต่าง ๆ สสนองความต้องการด้านร่างกายอย่างเหมาะสมกับสภาพ ฐานะของตน ได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และความสุขทางจิตใจ ที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขในชีวิตรุนั้น คือ ลักษณะที่บุคคล มีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงในจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจและการนับถือตนเอง คิดและทำในสิ่งที่ประ โยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, หน้า 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่เกิดปัญหาให้แก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจและสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง ภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งมีจุดเน้น 3 ประการ คือ (1) ด้านร่างกาย คือ บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบ ทางด้านปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม (2) ด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจ ที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว สังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (3) ด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิก ของสังคมได้อย่างปกติสุข

ภคพันธ์ ศาลาทอง (2553, หน้า 57) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต คือ วิธีการดำรงชีวิต ของบุคคลที่รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค อย่างเพียงพอและเหมาะสมที่มีจุดเน้น 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

ประกาย หวายลอย (2555, หน้า 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพอใจต่อชีวิต ของตนเอง โดยมีชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ มีความพร้อม และสามารถที่จะดำรงสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยม ทางสังคม สามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้มา ในสิ่งที่ตนพึงประสงค์ ภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่

สรุปความหมายของ “คุณภาพชีวิต” คือ ความเป็นอยู่ทั่วไปของปัจเจกบุคคล และครอบครัวที่แสดงถึงความพึงพอใจในชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็น ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ช่วยเหลือชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนด สร้างขึ้น และชวนขยายให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เองและเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐาน ที่จะทำให้มนุษย์ ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมาย ในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา ในลักษณะ เช่น นี้เขาย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด เพื่อช่วยให้ บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์ และมีความมั่นคงปลอดภัยไป พร้อม ๆ กัน

นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2540, หน้า 66-67) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคล และสังคมอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มีคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมมีลักษณะ ดังนี้

1. ดำรงชีวิตในวิถีการที่ดี ใช้วิธีอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลจะมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น อยู่เสมอ
3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่า และความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงไม่มีปัญหาและความขัดแย้ง
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัว และสังคมที่สงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพปลอดภัย เป็นปึกแผ่นมั่นคง และเป็นระเบียบเรียบร้อย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

Campbell (1972, p. 51) เสนอว่า คุณภาพชีวิตต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านกายภาพ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย 2) ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยและความมั่นคงของครอบครัว และ 3) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจในชีวิต

Liu (1975, p. 12) กล่าวถึงปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านจิตวิสัย (Subjective factor) เป็นองค์ประกอบ เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล บางครั้งเรียกว่า องค์ประกอบด้านจิตวิทยา (Psychological factor) ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือ องค์ประกอบด้านวัตถุวิสัย (Objective factor) เป็นองค์ประกอบ เกี่ยวกับปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม

Kondo (1985, p. 66) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) มาตรฐานความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย (Physical standard of living) ได้แก่ อาหารหรือโภชนาการ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก 2) จิตใจหรืออารมณ์ (Mental/ Emotion) ได้แก่ ความรักหรือความเป็นเพื่อน การแต่งงานหรือการมีบุตร ครอบครัว นันทนาการหรือการใช้เวลาว่าง การศึกษา ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงและสถานภาพ ฯลฯ 3) ความรู้สึกนึกคิด (Spiritual) ได้แก่ การมีอิสระต่อความเชื่อ การมีอิสระต่อการปฏิบัติ ตามความเชื่อของตน

UNESCO (1981, p. 1) ซึ่งให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายด้านที่สัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ ด้านอาหาร ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากร ด้านที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน ด้านการมีงานทำ ด้านค่านิยม ศาสนา จริยธรรม กฎหมายและปัจจัยด้านจิตวิทยา

นิสาร์ตัน ศิลปะเดช (2540, หน้า 85-86) สรุปคุณภาพชีวิตระดับบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐาน 4 ปัจจัย คือ

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จะต้องมีความเป็นปกติร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย สมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีผลกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี มีระดับ สติปัญญาเป็นปกติ สามารถคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง จิตใจมีคุณธรรม เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบ ในการดำรงชีวิต

3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับ จากคนทั่วไป การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถ และความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคล และสิ่งแวดล้อมเข้ากันได้ดีกับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

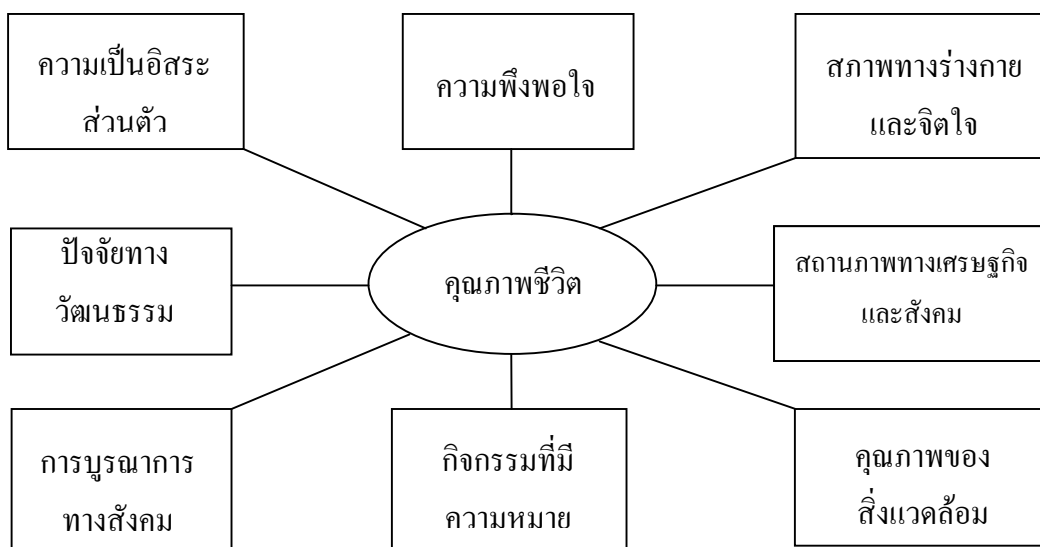
4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหา สิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัยสี่ ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การศึกษา การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีขึ้น ตามความจำเป็น ในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อเนื่องถึงกัน นำไปสู่คุณภาพชีวิตของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 86)

Hughes (1990, pp. 197-200) นำเสนอแบบจำลองแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Hughes (1990, pp. 197-200)

Hughes (1990, pp. 197-200) ได้ให้ตัวอย่างของการให้นิยามปฏิบัติของแต่ละปัจจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระส่วนตัว คือ ทางเลือก การตัดสินใจ การควบคุม และความเป็นส่วนตัว
2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม คือ อายุ เพศ ชนชั้น เชื้อชาติ และศาสนา

3. การบูรณาการทางสังคม คือ เครือข่ายทางสังคม (ซึ่งประกอบไปด้วย การติดต่อกับครอบครัว การติดต่อทางสังคม การติดต่อในแง่สนับสนุน) บทบาททางสังคม (ซึ่งประกอบไปด้วย การรักษาทบทางเดิม การรับเอาบทบาทใหม่) สิทธิและความรับผิดชอบทางสังคม (ซึ่งได้แก่ การใช้สิทธิและความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง การมีส่วนร่วมในชุมชน)

4. กิจกรรมที่มีความหมาย คือ กิจกรรมประจำวัน การสันตนาการ งาน ความสนใจ

5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม คือ ความอบอุ่น ความสบาย ความมั่นคงพื้นที่ในแง่ส่วนบุคคล การตกแต่ง เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นปกติ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คือ รายได้ อาชีพในอดีต การเป็นเจ้าของสิ่งของ บ้านที่อยู่อาศัย มาตรฐานการครองชีพ โภชนาการ

7. สภาพทางร่างกายและจิตใจ คือ สุขภาพทางกาย ความทุพพลภาพ ความสามารถตามหน้าที่ การต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

8. ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสมดุลในความรู้สึก สุขภาพทางจิตวิทยา การมองภาพตนเองในทางบวก ความคิดเกี่ยวกับการบริโภค

รณรุทธ์ บุตรแสนคน (2540) ได้จำแนกปัจจัยคุณภาพชีวิต ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ ลักษณะที่อยู่อาศัยที่ประกอบไปด้วยการก่อสร้างด้วยวัสดุที่แข็งแรง มีพื้นเรียบ หลังคาป้องกันแดดและฝนได้ มีความปลอดภัย มีน้ำบริโภคอย่างเพียงพอ มีห้องเป็นสัดส่วน และเพียงพอต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. ด้านสังคม ได้แก่ ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยการช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การแสดงความรู้สึกร่วมด้วย เมื่อสมาชิกในครอบครัวได้รับความทุกข์หรือความสุข

3. ด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ด้านนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวและชุมชน ได้แก่ การดูโทรทัศน์ การฟังเพลง การออกกำลังกาย หรือออกไปเที่ยวนอกบ้าน เป็นต้น

5. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ความรู้สึกยอมรับคุณค่าหรือภาพลักษณ์ของตนเอง ความเชื่อและมั่นใจว่าตนมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อลูกหลานและสังคม

จากปัจจัยคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งสามารถครอบคลุมทุกประเด็นของคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ดังตารางสรุปการเปรียบเทียบของปัจจัยประกอบ/ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังตารางที่ 1 ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ความปกติของร่างกาย ได้แก่ การมีอวัยวะครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจกรรมหรือประกอบอาชีพได้ และมีสติปัญญาสามารถคิดไตร่ตรองแก้ปัญหาได้
2. ด้านจิตใจ หมายถึง การเป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง มีความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ในครอบครัว ความอบอุ่น ความสบาย เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในพื้นที่ของที่อยู่อาศัย มีความสามารถปรับตัวเข้ากันได้ดีกับบุคคลอื่น ๆ เป็นชุมชนในสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของตน
4. ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตน ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ รายได้ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย และอีกทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นของตน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบ/ ปัจจัยคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบ/ ปัจจัย คุณภาพชีวิต	หลักการ/ ทฤษฎี/ งานวิจัย					สรุปปัจจัย คุณภาพชีวิต
	Kondo (1985)	นิฮารัตน์ ศิลปะเดช (2540)	รณรุทธิ์ บุตรแสนคน (2540)	Hughes Campbell (1990)	Liu (1972) (1975)	
ด้านร่างกาย	✓	✓	✓	✓		✓
ด้านจิตใจ (ด้านความรู้สึกลึก นึกคิด/ ความเป็นอิสระ ส่วนตัว)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม (ปัจจัย ทางวัฒนธรรม)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อ การดำรงชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นเรื่องของระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม (อมรา พงศาพิชญ์, 2546, หน้า 42)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การทำให้ความเป็นอยู่ของคนมีสภาพที่พอมีพอใช้ สำหรับสิ่งซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐาน เช่น อาหาร ยา เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันมีความสุข ความสงบจากความพอดี และความเพียงพอในสิ่งที่มีอยู่รอบตัว ความสุขที่สมบูรณ์ของมนุษย์ต้องควบคู่กันทั้งสุขภาพและจิตใจ (ประณีต ถาวร, 2544, หน้า 65)

1. การเสริมสร้างสุขภาพกาย

ปัจจัยความสุขทางกาย จะมุ่งไปสู่วัตถุ ได้แก่ ปัจจัยสี่ เพื่อให้สุขภาพกายเป็นไปอย่างแข็งแรงและสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างเสริมสุขภาพกายได้โดยใช้หลัก 3 ป คือ ป้องกัน ปัดเป่า และปรับปรุง ดังนี้ (รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ, 2542, หน้า 40-41)

1.1 การป้องกันโรค กระทำได้โดยการเสริมสร้างความรัก 3 ประการ ได้แก่ ความรักในการกิน โดยกินอาหารที่มีประโยชน์ ความรักในการพักผ่อน นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ และความรักในการดูแลสุขภาพกาย โดยหมั่นตรวจสอบดูแลและรักษาสุขภาพกายอยู่เสมอ

1.2 ปัดเป่า โรคบางโรคไม่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคที่มาจากพันธุกรรม จำเป็นจะต้องพยายามรักษาโรคนั้นให้ทุเลาบรรเทา การบำบัด โรคมีหลายวิธี เช่น การรู้จักใช้ยาให้ถูกต้อง และปลอดภัย การรู้จักรักษาและวิธีปฏิบัติตนที่ถูกต้องเมื่อเป็นโรคนั้น เป็นต้น

1.3 การปรับปรุง เป็นการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การทำกายภาพบำบัด การออกกำลังกายที่พอเหมาะ เป็นต้น

2. การสร้างเสริมสุขภาพใจ

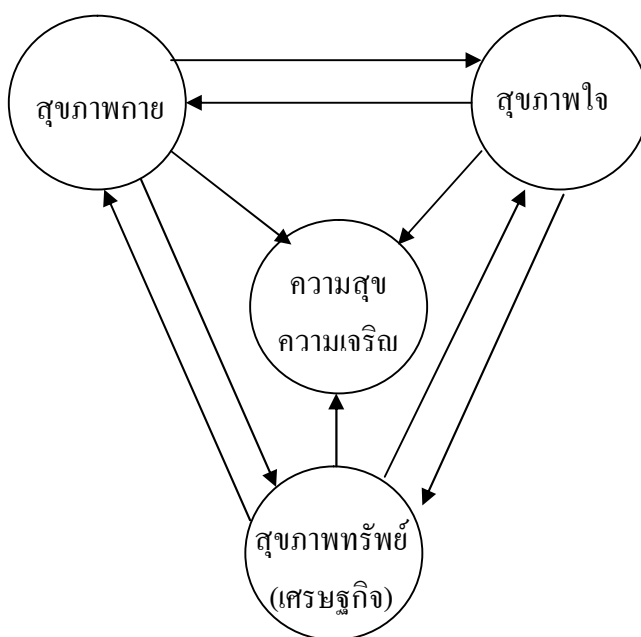
การสร้างเสริมสุขภาพใจสามารถทำได้ง่าย 3 ประการ ได้แก่ (ประณีต ถาวร, 2544, หน้า 66)

2.1 สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้อบอุ่น ด้วยการให้ทุกคนในครอบครัวช่วยกันทำงานตามสภาพและวัย มีการปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกันตามวิถีประชาธิปไตย

2.2 มีสำนึกต่อส่วนรวม ร่วมสร้างสรรค์สังคม เริ่มตั้งแต่การรักษาความสะอาดภายในบ้านของตนเอง สนใจการจัดการขยะมูลฝอย หลังจากนั้นก็ขยายการช่วยสังคมในวงกว้างออกไป เช่น การรักษาป่าไม้ ดันน้ำลำธาร เป็นต้น

2.3 รู้จักมองโลกในแง่ดี มีคุณธรรมศานานำพาวิถีชีวิต เป็นคนรู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
เอาใจเขามาใส่ใจเรา ความขัดแย้งจะลดลงได้ ก่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง

นอกจากสุขภาพกายและสุขภาพใจดังที่กล่าวไปแล้ว ฌลินพัฒน์ ฌรงค์กุล (2541)
ยังได้กล่าวถึงสุขภาพทรัพย์สิน (เศรษฐกิจ) โดยแสดงเป็นแผนภาพวงจรพัฒนาคุณภาพชีวิต
ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 วงจรการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ฌลินพัฒน์ ฌรงค์กุล, 2541, หน้า 40)

จากภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่าการดำเนินชีวิตให้มีความสุขและความเจริญนั้น
จะต้องมี 3 ประการ (ฌลินพัฒน์ ฌรงค์กุล, 2541, หน้า 41) ดังนี้

1. จะต้องพร้อมทั้งสามอย่าง คือ สุขภาพกาย สุขภาพใจ (จิต) และสุขภาพทรัพย์สิน (เศรษฐกิจ) ตลอดทุกช่วงเวลา
2. แต่ละตัวอยู่ในระดับที่ดี มีความเหมาะสม และมีความสมดุลภายในตัวของมันเอง ซึ่งอาจแตกต่างกันตามวัยตามสภาพการณ์ หรือตามช่วงเวลาของชีวิต
3. การรู้จักการปรับส่วนผสมของทั้งสามอย่าง ให้มีความเหมาะสม และอยู่ในสภาพที่สมดุลอยู่เสมอ ถือเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นศิลปะในการดำเนินชีวิต เนื่องจากมีความสำคัญมาก และมีผลกระทบกับการดำเนินชีวิตโดยตรง

Zhan (1992) ได้อธิบายถึงการพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคคล ควรพิจารณาในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) บุคคลจะมีความพึงพอใจในชีวิต คู่ได้ จากความแตกต่างระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้กับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งบุคคลจะมีความพึงพอใจในชีวิตมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย สิ่งแวดล้อม และภาวะสุขภาพ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) เป็นความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นเกี่ยวกับตนเอง ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นเรื่องของความผาสุกด้านจิตใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รวมทั้งภาพลักษณ์ของตนเอง ณ ช่วงเวลานั้น

3. ด้านภาวะสุขภาพและการทำหน้าที่ (Health and functioning) เป็นการรับรู้ส่วนบุคคล ถึงการคงไว้การมีสุขภาพที่ดี ปราศจากโรคภัย และความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันให้ประสบความสำเร็จ

4. ด้านปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-economic factors) เป็นการรับรู้ถึงความผาสุกด้านจิตใจที่บุคคลรู้สึกได้จากความปลอดภัยในชีวิต ความมีคุณค่าในตนเองทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตที่มาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ อาชีพ การศึกษา และรายได้

นอกจากการพิจารณาการพัฒนาคูณภาพชีวิตของระดับบุคคลแล้ว ยังสามารถพิจารณาการพัฒนาคูณภาพชีวิตในระดับมหภาค ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลายฝ่ายร่วมมือกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ซึ่งแนวคิดวิธีการเพื่อบ่มงู่การมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สามารถแสดงให้เห็นได้ดังแสดงในภาพที่ 5

และการเมือง การปกครอง ที่จะเอื้อต่อประชาชนในการดำรงชีวิต จะเป็นการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางให้เป็นจุดหลักหรือเป้าหมายหลักของทุกคนร่วมกัน เพื่อทุกคนจะได้มีวิธีการ พัฒนาร่วมกันและทราบวิธีการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังจะช่วยเอื้ออำนวยความสะดวก ให้กับกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินไปได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

3. มาตรการทางสังคม ระบบของสังคมจะมีมาตรการในการควบคุมความเปลี่ยนแปลง ได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต เนื่องจาก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเป็นสำคัญ จะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นการควบคุมพฤติกรรม ค่านิยม แบบแผนการดำเนินชีวิตของคนในสังคมให้เข้าไปในวิถีทางที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยคนในสังคมนั้นจะควบคุมกันเองด้วยระบบและกลไกของสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ฯลฯ ของสังคมนั้น ๆ

4. มาตรการทางกฎหมาย เพื่อการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิต ซึ่งมาตรการทางกฎหมายจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น สังคม สิ่งแวดล้อม และการแพร่กระจายของเชื้อโรคเป็นสำคัญ จะนำมาใช้บังคับในกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามอื่น ๆ ก็ไม่สามารถนำมาประนีประนอมได้ หรือเป็นการกำหนดกฎหมายไว้เป็นเบื้องต้น เพื่อให้เกิด การปฏิบัติอย่างทั่วถึงและเป็นไปในวิธีการเดียวกัน

วิธีการการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

ทุกคนและทุกประเทศ จำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของบุคคลและสังคม ให้เหมาะสมกับการได้เกิดมาเป็นมนุษย์และอยู่ในสังคมของมนุษย์และหากประสงค์จะทำให้ การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ผลสมบูรณ์ที่สุด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและครอบครัว (จุลภาค) และระดับสังคมหรือประเทศ (มหภาค) (นิศารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 167-170)

เป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตจะบรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนแต่ละคน โดยเฉพาะในระดับบุคคลและครอบครัว ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การเสริมสร้าง พัฒนา และการยกระดับคุณภาพ ของประชากรและสังคมบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลและครอบครัวจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการสร้างคุณภาพแต่ละด้านให้เกิดขึ้นกับตนเองและครอบครัว ต่อจากนั้นจะต้องสามารถ บูรณาการคุณภาพทุกด้านให้เข้ากันได้อย่างเหมาะสม กลมกลืนกับตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนมีคุณภาพ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. รักษาสุขภาพอนามัย ให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ บุคคลมีความจำเป็นจะต้อง บำรุงรักษาให้อวัยวะทุกอย่างสมบูรณ์แข็งแรงและมีประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา การรักษาสุขภาพ

อนามัยของบุคคลกระทำได้โดยการพักผ่อน การออกกำลังกาย และการรับประทานอาหารที่มีคุณค่า ซึ่งทุกกิจกรรมจะต้องมีอัตราส่วนที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของแต่ละบุคคล การมีสุขภาพพลานามัยที่ดีย่อมเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความสามารถทางด้านร่างกาย สติปัญญา และการทำงานประกอบอาชีพของบุคคล

2. ศึกษาหาความรู้ การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วทุกคนย่อมปรารถนาสิ่งที่ดีกว่าเดิมสำหรับตนเองและคนที่ตนเองรักเสมอ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายทาง เช่น ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ศึกษาจากผู้รู้ ครูอาจารย์ หรือศึกษาจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ใฝ่หาความก้าวหน้า ซึ่งเป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ บุคคลใดก็ตาม แม้จะมีความรู้ความสามารถมากมาย ก็ต้องคิดปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ไม่ว่าชีวิตของตนเองหรือสิ่งที่อยู่รอบตัว คนที่มีคุณภาพจึงต้องพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นด้วย

4. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม บุคคลที่จะนับได้ว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี จะต้องถึงพร้อมทั้งคุณลักษณะภายนอกและคุณลักษณะภายใน สิ่งที่เป็นความดีภายใน คือ การมีคุณธรรมประจำใจ เป็นตัวกำหนดหรือควบคุมความประพฤติที่แสดงออกมาภายนอก ซึ่งเรียกว่า จริยธรรม เพื่อควบคุมการดำเนินชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม จะช่วยให้บุคคลรู้จัก ผิด-ชอบ-ชั่ว-ดี และปฏิบัติตนไปในทางที่จะให้เกิดความสุขและความเจริญทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

5. ร่วมมือในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม เนื่องจากในโลกนี้มนุษย์มิได้อยู่ตามลำพัง แต่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม จึงต้องรู้จักร่วมมือกันในการดำเนินชีวิตเริ่มตั้งแต่สังคมที่เล็กที่สุด คือ ครอบครัว แล้วขยายไปสู่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็คือ การร่วมมือกับผู้อื่น เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต เป็นต้นว่า คนที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนบ้าน หรือคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน ตลอดจนพลเมืองอื่น ๆ ของสังคมหรือประเทศ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ครอบครัวและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่น นำมาซึ่งความสุขกินคืออยู่ดี ของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสังคมด้วย

ดัชนีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ข้อมูลดัชนีคุณภาพชีวิตในประเทศไทย

1.1 กรมการพัฒนาชุมชน: ดัชนีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)

ข้อมูลดัชนีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) คือ ข้อมูลในระดับครัวเรือนที่แสดงถึงสภาพความจำเป็นของคนในครัวเรือนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ คนควรจะมีคุณภาพชีวิตในเรื่องนั้น ๆ และในช่วงเวลานั้น ๆ อย่างใดซึ่งได้
แบ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตออกเป็น 6 หมวด 42 ตัวชี้วัด คือ หมวดที่ 1 สุขภาพดี หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย
หมวดที่ 3 ฝึกฝนการศึกษา หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า หมวดที่ 5 ปลูกฝังค่านิยมไทย และ หมวดที่ 6
ร่วมใจพัฒนา ในแต่ละหมวดมีรายละเอียด ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551, หน้า 7-11)

1.2.1 หมวดที่ 1 สุขภาพดี (ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี) ประกอบด้วย 13 ตัวชี้วัด
ดังนี้

1.2.1.1 หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอด และฉีดวัคซีนครบตามเกณฑ์
บริการ

1.2.1.2 แม่ที่คลอดลูกได้รับการทำคลอดและดูแลหลังคลอด

1.2.1.3 เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักตัวไม่ต่ำกว่า 2,500 กรัม

1.2.1.4 เด็กแรกเกิดถึง 1 ปีเต็ม ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตาราง
สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

1.2.1.5 เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวน้อยกว่า 4 เดือนแรกติดต่อกัน

1.2.1.6 เด็กแรกเกิดถึง 5 ปี เจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.2.1.7 เด็กอายุ 6-15 ปี เจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.2.1.8 เด็กอายุ 6-12 ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้าง
ภูมิคุ้มกันโรค

1.2.1.9 ทุกคนในครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

1.2.1.10 คนในครัวเรือนมีความรู้ในการใช้ยาที่ถูกต้องเหมาะสม

1.2.1.11 คนอายุ 35 ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

1.2.1.12 คนอายุ 6 ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน
วันละ 30 นาที

1.2.1.13 คนที่มีสิทธิในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีหลักประกัน
สุขภาพ (ได้รับบัตรทอง)

1.2.2 หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย (ประชาชนมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
ที่เหมาะสม) ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.2.1 ครัวเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัยและบ้านมีสภาพคงทนถาวร

1.2.2.2 ครัวเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี

1.2.2.3 ครัวเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี

1.2.2.4 ครั้วเรือนมีการจัดบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและ
ถูกสุขลักษณะ

1.2.2.5 ครั้วเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ

1.2.2.6 ครั้วเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี

1.2.2.7 ครั้วเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.2.2.8 ครั้วเรือนมีความอบอุ่น

1.2.3 หมวดที่ 3 ฝึกฝนการศึกษา (ประชาชนเข้าถึงบริการด้านการศึกษา)
ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.3.1 เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปีเต็ม ได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำกิจกรรม
ร่วมกับผู้ใหญ่ในบ้าน

1.2.3.2 เด็กอายุ 3-5 ปีเต็ม ได้รับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน

1.2.3.3 เด็กอายุ 6-15 ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

1.2.3.4 เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ได้เรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลาย
หรือเทียบเท่า

1.2.3.5 เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี แต่ไม่ได้เรียนต่อมัธยมศึกษาตอน
ปลายหรือเทียบเท่าและยังไม่มียานพาหนะ ได้รับการฝึกอบรมอาชีพ

1.2.3.6 คนอายุ 15-60 ปีเต็ม อ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้ทุกคน

1.2.3.7 คนในครั้วเรือนได้รับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ
5 ครั้ง

1.2.4 หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า (ประชาชนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้
เพียงพอต่อการดำรงชีพ) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.4.5 คนอายุ 15-60 ปีเต็ม มีการประกอบอาชีพและมีรายได้

1.2.4.6 คนในครั้วเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคนละ 23,000 บาทต่อปี

1.2.4.7 ครั้วเรือนมีการเก็บออมเงิน

1.2.5 หมวดที่ 5 ปลูกฝังค่านิยมไทย (ประชาชนมีค่านิยมที่แสดงความเป็นคน
ไทย) ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.5.1 คนในครั้วเรือนไม่ติดสุรา

1.2.5.2 คนในครั้วเรือนไม่สูบบุหรี่

1.2.5.3 คนในครั้วเรือน ได้ปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมและมารยาทไทย

1.2.5.4 คนอายุ 6 ปีขึ้นไป ทุกคนปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

1.2.5.5 คนสูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคนในครัวเรือน

1.2.5.6 คนพิการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคนในครัวเรือน

1.2.6 หมวดที่ 6 ร่วมใจพัฒนา (ประชาชนมีส่วนร่วมต่อชุมชนและสังคม) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.6.1 คนในครัวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มที่ตั้งขึ้นในหมู่บ้าน/ ชุมชน ตำบล

1.2.6.2 คนในครัวเรือนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น

1.2.6.3 ครัวเรือน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น

1.2.6.4 คนในครัวเรือน มีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน/ ชุมชน

1.2.6.5 คนอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีสิทธิ์เลือกตั้งไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งในชุมชนของตน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

ในปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดแนวคิดในการประเมินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศขึ้นมา โดยเรียกแนวคิดนั้นว่า “ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” ความหมายของแนวคิดนี้ สศช. ระบุว่า หมายถึง การมีสุขภาพ ที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ (2545) สศช. กำหนดองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 7 องค์ประกอบ คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการที่ดี อย่างไรก็ตามในการจัดทำตัวชี้วัดขององค์ประกอบที่กล่าวมา สศช. จัดทำเพียง 5 องค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ ชีวิตครอบครัว และการบริหารจัดการที่ดี ไม่ได้จัดทำตัวชี้วัด ในการสะท้อนความอยู่ดีมีสุขดังที่ระบุไว้ในแนวความคิด สำหรับตัวชี้วัดทั้ง 5 องค์ประกอบมี 17 ตัวชี้วัด (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 9-22) ดังนี้

1.2.1 ด้านสุขภาพอนามัย มีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.1.1 อายุขัยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด

1.2.1.2 สัดส่วนประชากรที่ไม่เจ็บป่วยในแต่ละปี

- 1.2.1.3 สัดส่วนประชากรที่มีหลักประกันสุขภาพ
- 1.2.2 ด้านความรู้ มีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.2.2.1 จำนวนปีเฉลี่ยที่ได้รับการศึกษาของประชาชน
 - 1.2.2.2 อัตราการเข้าเรียนหนังสือของเด็กชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลาย
 - 1.2.2.3 ผลคะแนนการทดสอบวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
- 1.2.3 ด้านชีวิตการทำงาน มีตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.2.3.1 สัดส่วนผู้ว่างงาน
 - 1.2.3.2 สัดส่วนแรงงานที่มีบริการสวัสดิการและอยู่ในข่ายครอบคลุมของกองทุนประกันสังคม
- 1.2.4 ด้านรายได้และการกระจายรายได้ มีตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.2.4.1 สัดส่วนคนยากจนด้านรายได้
 - 1.2.4.2 สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้
- 1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อม มีตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.2.5.1 สัดส่วนครัวเรือนที่มีบ้านและที่อยู่เป็นของตนเอง
 - 1.2.5.2 สัดส่วนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
 - 1.2.5.3 สัดส่วนคดีอาชญากรรมต่อประชากร
 - 1.2.5.4 สัดส่วนคดียาเสพติดต่อประชากร
 - 1.2.5.5 ดัชนีคุณภาพแหล่งน้ำ
 - 1.2.5.6 สัดส่วนขยะต่อประชากรแต่ละปี
 - 1.2.5.7 สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ทั้งหมด

1.3 รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทย พ.ศ. 2546 (UNDP)

ในปี พ.ศ. 2546 สำนักโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประจำประเทศไทยได้จัดพิมพ์รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทยขึ้นมา โดยในรายงานฉบับนี้ UNDP ได้จัดสร้าง “ดัชนีความก้าวหน้าของคน” (Human Achievement Index: HAI) ขึ้น โดยพัฒนามาจาก “ดัชนีความขาดสน” (Human Deprivation Index: HDI) วัตถุประสงค์ของ UNDP ในการพัฒนาดัชนี HAI เพื่อใช้แสดงความก้าวหน้าของการพัฒนาคอนมากกว่าที่จะพิจารณาในเรื่องความขาดสน นั่นคือในการมองภาพของผลการพัฒนาในเชิงบวกมากกว่าจะมุ่งเน้นที่ความขาดแคลนขาดสน โดย HAI มีลักษณะเป็นพหุมิติและมีนัยเชิงนโยบายมิติของ HAI มีจำนวน 8 มิติ คือ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านการทำงาน ด้านรายได้ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านชีวิตครอบครัว

และชุมชน ด้านคมนาคมและการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วม โดยมีดัชนีรวมทั้งหมด 40 ตัว
ดังนี้

- 1.3.1 ด้านสุขภาพ มีตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.1.1 อายุขัยเฉลี่ยแรกเกิด (ปี)
 - 1.3.1.2 อัตราการขาดสารอาหารขั้นแรกเริ่มในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี (%)
 - 1.3.1.3 จำนวนผู้เป็นโรคเอดส์ที่เพิ่มขึ้น (ต่อประชากร 100,000)
 - 1.3.1.4 จำนวนผู้ป่วยโรคเครียด โรคจิต ประสาท (ต่อประชากร 1,000)
 - 1.3.1.5 ประชากรมีพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่

ดื่มสุรา (%)

- 1.3.1.6 จำนวนประชากรต่อแพทย์ (คน)
- 1.3.2 ด้านการศึกษา มีตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.2.1 จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยในประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป (ปี)
 - 1.3.2.2 อัตราการเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (%)
 - 1.3.2.3 อัตราการเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (%)
 - 1.3.2.4 คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (%)
 - 1.3.2.5 คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (%)
 - 1.3.2.6 จำนวนนักเรียนต่อครูชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (คน)
 - 1.3.2.7 จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (คน)
- 1.3.3 ด้านการทำงาน มีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.3.1 อัตราการว่างงาน (%)
 - 1.3.3.2 อัตราการทำงานต่ำระดับ (%)
 - 1.3.3.3 แรงงานที่มีประกันสังคม (%)
- 1.3.4 ด้านรายได้ มีตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.4.1 รายได้เฉลี่ยครัวเรือนต่อเดือน (บาท)
 - 1.3.4.2 การเปลี่ยนแปลงรายได้เฉลี่ยครัวเรือนต่อเดือน (%)
 - 1.3.4.3 สัดส่วนคนจน (%)
 - 1.3.4.4 ครัวเรือนที่มีหนี้ (%)
- 1.3.5 ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม มีตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.5.1 ครัวเรือนที่สร้างด้วยวัสดุทนถาวร (%)
 - 1.3.5.2 ครัวเรือนในชุมชนแออัดในเขตเมือง (%)

- 1.3.5.3 คริวเรือนที่มีผู้ยื่น (%)
- 1.3.5.4 คริวเรือนที่หุงต้มด้วยเตาแก๊สหรือเตาไฟฟ้า (%)
- 1.3.6 ด้านชีวิตครอบครัวและชุมชน มีตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.6.1 คริวเรือนที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครอบครัว (%)
 - 1.3.6.2 คริวเรือนที่ผู้สูงอายุเป็นหัวหน้าครอบครัว (%)
 - 1.3.6.3 เด็กอายุ 15-17 ปีทำงาน (%)
 - 1.3.6.4 การหย่าร้าง (ต่อคู่สมรส 1,000 คู่)
 - 1.3.6.5 คนพิการ (%)
 - 1.3.6.6 การแจ้งความคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ (ต่อประชากร 100,000)
- 31. การจับกุมคดีเกี่ยวกับยาเสพติด (ต่อประชากร 100,000)
- 1.3.7 ด้านคมนาคมและการสื่อสาร มีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.7.1 คริวเรือนที่เดินทางไปอำเภอไกลที่สุดได้สะดวกตลอดปี (%)
 - 1.3.7.2 จำนวนยานพาหนะส่วนบุคคล (ต่อประชาชน 1,000)
 - 1.3.7.3 คริวเรือนที่มีโทรศัพท์ (%)
 - 1.3.7.4 จำนวนประชากรต่อโทรศัพท์ (คน)
 - 1.3.7.5 ประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต (%)
- 1.3.8 ด้านการมีส่วนร่วม มีตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - 1.3.8.1 การใช้สิทธิเลือกตั้ง (%)
 - 1.3.8.2 จำนวนองค์กรชุมชน (ต่อประชากร 100,000)
 - 1.3.8.3 คริวเรือนที่เป็นสมาชิกกลุ่ม/ องค์กรท้องถิ่น (%)
 - 1.3.8.4 คริวเรือนที่ร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชน (%)

1.4 กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 ด้าน 45 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.4.1 มิติสุขภาพ มีตัวชี้วัด 28 ตัวชี้วัด
 - 1.4.1.1 คริวเรือนในชุมชนมีข้าวบริโภคพอเพียงตลอดปี
 - 1.4.1.2 น้ำหนักและส่วนสูงผู้สูงอายุ
 - 1.4.1.3 ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือดูแลตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน
 - 1.4.1.4 ผู้สูงอายุมีการออกกำลังกายเป็นประจำ
 - 1.4.1.5 ผู้สูงอายุมีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพชุมชน

- 1.4.1.6 โรคความดันโลหิตสูง
- 1.4.1.7 โรคเบาหวาน
- 1.4.1.8 โรคข้อต่าง ๆ
- 1.4.1.9 โรคหอบหืด
- 1.4.1.10 โรคอัมพฤกษ์
- 1.4.1.11 โรคอื่น ๆ
- 1.4.1.12 ปัญหาการถ่ายอุจจาระ
- 1.4.1.13 ปัญหาการถ่ายปัสสาวะ
- 1.4.1.14 การนอนหลับ
- 1.4.1.15 การเดินและการทรงตัว
- 1.4.1.16 สายตา
- 1.4.1.17 การใช้ฟันบดเคี้ยว
- 1.4.1.18 การฟังและการได้ยิน
- 1.4.1.19 การรับประทานอาหารที่ถูกต้อง
- 1.4.1.20 มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอ
- 1.4.1.21 สุขภาพจิต
- 1.4.1.22 เมื่อมีปัญหาที่มีผู้ที่ปรับทุกข์หรือพูดคุยได้
- 1.4.1.23 คริวเรือนในชุมชนมีน้ำบริโภคอย่างพอเพียง
- 1.4.1.24 ผู้สูงอายุได้รับการรักษาเมื่อเจ็บป่วยในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา
- 1.4.1.25 ผู้สูงอายุไม่ติดสุรา
- 1.4.1.26 ผู้สูงอายุไม่ติดบุหรี่
- 1.4.1.27 มีบัตร สปร.
- 1.4.1.28 มีการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุประจำปี
- 1.4.2 มิติด้านการศึกษา มีตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด
เด็กอายุครบตามเกณฑ์ได้รับการศึกษา
- 1.4.3 มิติด้านรายได้ มีตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด
ประชากรในชุมชนมีรายได้เฉลี่ย 10,000 บาทต่อปี
- 1.4.4 มิติด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม มีตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด
ถูกรบกวนจากเสียง ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง กลิ่นเหม็น หรือ มลพิษทาง
อากาศ น้ำ ขยะ และสารพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.4.5 มิติด้านครอบครัวและชุมชน มีตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

1.4.5.1 เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ

1.4.5.2 ประชากรในชุมชนเข้าถึงการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

1.4.5.3 ได้รับบริการด้านสังคม

1.4.5.4 ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนได้รับการสวัสดิการสังคม

1.4.5.5 ทุกครัวเรือนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและปลอดภัยจากยาเสพติด

1.4.5.6 ประชากรในชุมชนได้รับสัญชาติไทย

1.4.5.7 ครัวเรือนในชุมชนมีการตั้งถิ่นฐานถาวรไม่อพยพเคลื่อนย้าย

1.4.5.8 ครัวเรือนในชุมชนมีข้าวบริโภคพอเพียงตลอดปี

1.4.5.9 ได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

1.4.6 มิตีการมีส่วนร่วม มีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด

1.4.6.1 ครัวเรือนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

1.4.6.2 ครัวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม

1.4.6.3 สมาชิกในครัวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรม

1.4.6.4 เป็นสมาชิกและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล หรือกลุ่มอื่น ๆ

1.4.6.5 ได้ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาสม่ำเสมอ

2. ข้อมูลดัชนีคุณภาพชีวิตของต่างประเทศ

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกใช้ในฐนนะทั้งที่เป็นเป้าหมาย และตัวชี้วัดในการพัฒนา ในฐนนะที่เป็นเป้าหมายการพัฒนานั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตเชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรปและออสเตรเลีย ได้ผสมผสานระหว่างแนวคิดคุณภาพชีวิตกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าด้วยกัน และในการสร้างกรอบตัวชี้วัดของประเทศเหล่านั้นบางส่วนก็มีการผสมผสานกัน ส่วนในประเทศแถบเอเชียแนวคิดคุณภาพชีวิตมีแนวโน้มที่มีการวัดแยกออกมาจากการพัฒนาแบบยั่งยืน ในบางประเทศอาทิประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พยายามที่จะผสมผสานแนวคิดและเครื่องชี้วัดทั้งสองไว้ด้วยกันดังปรากฏในรายงาน “ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย: 5 ปีหลังวิกฤตเศรษฐกิจ” แต่ในประเทศมาเลเซียได้มีการแยกการวัดคุณภาพชีวิตออกมาอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นรายงานสำหรับเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ สำหรับในที่นี้จะหยิบยกตัวอย่างของกรอบแนวคิดและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศมาเลเซีย จากทวีปเอเชีย ประเทศแคนาดาจากทวีปอเมริกา ประเทศสหราชอาณาจักร จากทวีปยุโรป และประเทศนิวซีแลนด์ จากทวีปออสเตรเลีย มานำเสนอ

2.1 คุณภาพชีวิตของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าเป็นผลรวมของส่วนประกอบ 10 มิติ คือ รายได้และการกระจายรายได้ การขนส่งและการสื่อสาร สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ชีวิตครอบครัว การมีส่วนร่วมทางสังคม ความปลอดภัย สาธารณะ และวัฒนธรรม และการใช้เวลาว่าง

มาเลเซียมีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในมิติต่าง ๆ รวมกัน 37 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดในแต่ละมิติถูกคัดเลือกจากเกณฑ์ 3 เกณฑ์ คือ ความสำคัญของตัวชี้วัด ความสามารถที่สะท้อนมิติเหล่านั้น และการมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ตัวชี้วัดมีทิศทางทั้งในด้านบวกและด้านลบ ตัวชี้วัดที่มีทิศทางในด้านบวก เช่น อายุขัยเฉลี่ย (Life expectancy) อัตราการอ่านออกเขียนได้ (Literacy rate) ตัวชี้วัดเหล่านี้มีนัยว่า หากค่าของมันเพิ่มขึ้นจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นขณะที่ตัวชี้วัดในเชิงลบมีความหมายว่า หากค่าของมันเพิ่มขึ้นจะทำให้คุณภาพชีวิตถดถอยลง ไป เช่น อัตราการตายคลอด เป็นต้น

สำหรับรายละเอียดของดัชนีในแต่ละมิติ มีดังนี้

2.1.1 มิติรายได้และการกระจายรายได้

2.1.1.1 รายได้ต่อหัว

2.1.1.2 สัมประสิทธิ์จินี

2.1.1.3 อุบัติการณ์ของความยากจน

2.1.2 มิติการขนส่งและการสื่อสาร

2.1.2.1 รถยนต์และรถจักรยานยนต์ส่วนตัว

2.1.2.2 ยานพาหนะด้านพาณิชย์

2.1.2.3 ดัชนีการพัฒนาดถนน

2.1.2.4 โทรศัพท์

2.1.2.5 จำนวนเฉลี่ยของหนังสือพิมพ์แต่ละวัน

2.1.3 มิติสุขภาพ

2.1.3.1 อายุเฉลี่ยผู้ชายแรกเกิด

2.1.3.2 อายุเฉลี่ยผู้หญิงแรกเกิด

2.1.3.3 อัตราการตายคลอด

2.1.3.4 อัตราแพทย์ต่อประชากร

2.1.4 มิติการศึกษา

2.1.4.1 อัตราการรู้หนังสือ

- 2.1.4.2 อัตราการเข้าชั้นอนุบาล
- 2.1.4.3 อัตราการเข้าชั้นมัธยมศึกษา
- 2.1.4.4 อัตราการเข้าชั้นอุดมศึกษา
- 2.1.4.5 สัดส่วนครูต่อเด็กในโรงเรียนประถม
- 2.1.4.6 สัดส่วนครูต่อเด็กในโรงเรียนมัธยม
- 2.1.5 มิติที่อยู่อาศัย
 - 2.1.5.1 ราคาเฉลี่ยของบ้านระดับกลาง ต่อรายได้เฉลี่ยครัวเรือน
 - 2.1.5.2 ร้อยละของบ้านราคาต่ำต่อครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำทั้งหมด
 - 2.1.5.3 ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปา
 - 2.1.5.4 ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้า
- 2.1.6 มิติสิ่งแวดล้อม
 - 2.1.6.1 ดัชนีคุณภาพอากาศ
 - 2.1.6.2 ดัชนีคุณภาพน้ำ
 - 2.1.6.3 ร้อยละของพื้นที่ป่า
- 2.1.7 มิติชีวิตครอบครัว
 - 2.1.7.1 ร้อยละของการหย่าร้าง
 - 2.1.7.2 อัตราเกิดอย่างหยาบ
 - 2.1.7.3 ขนาดของครัวเรือน
 - 2.1.7.4 ร้อยละของอาชญากรรมวัยรุ่น
- 2.1.8 มติด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม
 - 2.1.8.1 ร้อยละของผู้เลือกตั้งที่ขึ้นทะเบียน
 - 2.1.8.2 สมาชิกในองค์กรไม่แสวงหากำไร
 - 2.1.8.3 จำนวนของสหพันธ์ที่อยู่อาศัยที่ขึ้นทะเบียน
- 2.1.9 มิติด้านความปลอดภัยในสาธารณะ
 - 2.1.9.1 อาชญากรรม
 - 2.1.9.2 อุบัติเหตุบนถนน
- 2.1.10 มิติด้านวัฒนธรรมและการใช้เวลาว่าง
 - 2.1.10.1 การเป็นสมาชิกห้องสมุด
 - 2.1.10.2 จำนวนผู้ชมโทรทัศน์
 - 2.1.10.3 จำนวนบ้านที่จัดเป็นห้องค้างคืนให้ผู้มาเยือน (Domestic hotel guests)

2.2 ดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศนิวซีแลนด์

ในปี ค.ศ. 2003 ประเทศนิวซีแลนด์มองว่าคุณภาพชีวิตเป็นภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมใน 11 มิติ คือ ด้านประชาชน ด้านความรู้และทักษะ ด้านมาตรฐานทางเศรษฐกิจของการดำรงชีวิต ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ด้านความปลอดภัย ด้านความเชื่อมโยงทางสังคม และด้านพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ประเทศนิวซีแลนด์ ใช้เกณฑ์ในการเลือกดัชนีดังต่อไปนี้ 1) ความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางสังคมที่เป็นประโยชน์ ซึ่ง หมายถึง ดัชนีต้องมีความถูกต้องทางสถิติที่ใช้ในการวัดทั้งในระดับและเนื้อหาของ การเปลี่ยนแปลงทางผลลัพธ์ของสังคม และสะท้อนในสิ่งที่ต้องการวัด 2) ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในวงกว้าง 3) มีรากฐานจากการวิจัย โดยมีหลักฐานว่าดัชนีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ 4) สามารถนำไปสู่การจำแนก แยกแยะ โดยใช้อายุ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติ และภาค เพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบได้ 5) มีความคงเส้นคงวา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้ม 6) มีการใช้ระเบียบวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ที่ชัดเจน 7) ทันสมัย โดยจะต้องรวบรวมข้อมูลและรายงานได้เป็นระยะและทันเวลา และ 8) มีความสามารถในการเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

รายละเอียดของดัชนีคุณภาพชีวิตประเทศนิวซีแลนด์ มีดังนี้

2.2.1 มิติประชากร

2.2.1.1 การเติบโตของประชากร

2.2.1.2 เชื้อชาติ

2.2.1.3 อายุ

2.2.1.4 ครอบครัวและครัวเรือน

2.2.2 มิติความรู้และทักษะ

2.2.2.1 การเข้าเรียนชั้นอนุบาลของเด็กวัย 5 ปี และต่ำกว่า

2.2.2.2 อัตราเดโชต์ของโรงเรียน

2.2.2.3 จำนวนนักเรียนที่พักการเรียนและออกกลางคัน

2.2.2.4 ระดับคุณภาพของการศึกษา

2.2.2.5 การศึกษาของประชากรในชุมชน

2.2.3 มิติมาตรฐานเศรษฐกิจของการดำรงชีวิต

2.2.3.1 รายได้ครัวเรือน

2.2.3.2 ดัชนีราคาผู้บริโภค

- 2.2.3.3 ดัชนีราคาอาหาร
- 2.2.3.4 รายจ่ายของครัวเรือน
- 2.2.3.5 ดัชนีภาวะค้อยโอกาสทางสังคม
- 2.2.4 มิติการพัฒนาเศรษฐกิจ
 - 2.2.4.1 การเติบโตทางเศรษฐกิจ
 - 2.2.4.2 การมีงานทำ
 - 2.2.4.3 จำนวนการเติบโตของธุรกิจ
 - 2.2.4.4 การเปลี่ยนแปลงของการค้าปลีก
 - 2.2.4.5 จำนวนการก่อสร้างบ้านใหม่
 - 2.2.4.6 จำนวนวันที่นักท่องเที่ยวเข้าพักในห้องพัก
- 2.2.5 มิติที่อยู่อาศัย
 - 2.2.5.1 ร้อยละของการมีบ้านอาศัยเป็นของตนเอง
 - 2.2.5.2 ราคาบ้านและความสามารถในการซื้อ
 - 2.2.5.3 ความหนาแน่นในครัวเรือน
 - 2.2.5.4 จำนวนบ้านที่รัฐบาลสร้าง
 - 2.2.5.5 ความหนาแน่นของที่อยู่อาศัยในเขตเมือง
- 2.2.6 มิติสุขภาพ
 - 2.2.6.1 อายุขัยเฉลี่ยแรกเกิด
 - 2.2.6.2 น้ำหนักทารกแรกเกิด
 - 2.2.6.3 อัตราการตายคลอด
 - 2.2.6.4 อัตราหญิงวัยรุ่นอายุ 13-17 ปี ที่มีบุตร
 - 2.2.6.5 อัตราการเป็นโรคไข้มองอีกเสบ
 - 2.2.6.6 อัตราการเป็นวัณโรค
 - 2.2.6.7 อัตราการเป็นเบาหวาน
 - 2.2.6.8 อัตราแพทย์ต่อประชากร
 - 2.2.6.9 สุขภาพจิต
 - 2.2.6.10 การประเมินสถานะทางสุขภาพตนเองของประชาชน
 - 2.2.6.11 ความถี่ในการออกกำลังกาย
 - 2.2.6.12 การสูบบุหรี่

- 2.2.7 มิติสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
 - 2.2.7.1 การจัดการของเสียและการนำมาใช้ใหม่
 - 2.2.7.2 ความหลากหลายทางชีวภาพ
 - 2.2.7.3 คุณภาพอากาศ
 - 2.2.7.4 คุณภาพน้ำในแม่น้ำ ทะเลสาบ และทะเล
 - 2.2.7.5 คุณภาพน้ำดื่ม
- 2.2.8 มิติสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้าง
 - 2.2.8.1 ความรู้สึกต่อเมืองที่ตนเองอาศัยอยู่
 - 2.2.8.2 พื้นที่สีเขียวในเมือง
 - 2.2.8.3 ระดับปัญหาของการเขียนหรือพื้นที่ที่ไม่พึงปรารถนาในเขตเมือง
 - 2.2.8.4 มลภาวะทางเสียง
 - 2.2.8.5 การจราจรและการขนส่ง
 - 2.2.8.6 การขนส่งสาธารณะ
- 2.2.9 มิติความปลอดภัย
 - 2.2.9.1 การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย
 - 2.2.9.2 ความปลอดภัยของเด็ก
 - 2.2.9.3 ความปลอดภัยในท้องถนน
 - 2.2.9.4 ระดับอาชญากรรม
- 2.2.10 มิติความเชื่อมโยงทางสังคม
 - 2.2.10.1 ความรับรู้คุณภาพชีวิตของประชาชน
 - 2.2.10.2 ความหลากหลายทางเชื้อชาติ
 - 2.2.10.3 ชุมชนเข้มแข็ง
 - 2.2.10.4 การสื่อสารโดยใช้อิเล็กทรอนิกส์
- 2.2.11 มิติสิทธิทางการเมืองและพลเมือง
 - 2.2.11.1 การยอมรับสนธิสัญญา Waitangi
 - 2.2.11.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 2.2.11.3 อัตราการใช้สิทธิเลือกตั้ง
 - 2.2.11.4 ร้อยละของผู้หญิงที่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น

2.3 ดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษจำแนกมิติในการวัดคุณภาพชีวิตออกเป็น 3 มิติใหญ่ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบหลักรวม 15 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.3.1 มิติเศรษฐกิจ

1. ร้อยละของกลุ่มวัยทำงานที่ผ่านการทดสอบ NVQ3 ในระดับ 2A หรือมากกว่า

2. ร้อยละของเด็กอายุ 15 ปี ที่ได้รับผล GCSE ระดับ A-G

3. จำนวนผู้ใหญ่ที่มีงานทำ

4. จำนวนสถานเลี้ยงเด็กวัย 0-4 ปีที่จดทะเบียน

5. รายได้เฉลี่ยต่อหัวของผู้มีงานทำเต็มเวลา

2.3.2 มิติสังคม

6. ความกลัวต่ออาชญากรรม

7. ระดับของอาชญากรรมที่รุนแรง

8. ระดับการถูกลักทรัพย์

9. ราคาบ้านต่อรายได้

10. จำนวนบ้านที่สร้างใหม่

11. จำนวนบ้านที่เหมาะสมกับการอยู่อาศัย

12. อายุขัยเฉลี่ยแรกเกิด

13. จำนวนผู้โดยสารที่เดินทางโดยรถยนต์สาธารณะที่ไม่ใช้มอเตอร์เวย์

14. จำนวนแผนการเดินทางที่ใช้โดยโรงเรียนและสถานที่ทำงาน

15. ความพึงพอใจในประเทศของตนเอง

16. ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีภูมิหลังแตกต่างจากตนเอง

2.3.3 มิติสิ่งแวดล้อม

17. การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

18. การรับรู้ของประชาชนต่อความสะอาดของสถานที่สาธารณะและถนน

19. การใช้พลังงานภายในครัวเรือน

20. การผลิตของเสียในครัวเรือน

21. การนำของเสียมาใช้ใหม่ของครัวเรือน

22. การใช้น้ำของครัวเรือน

23. ประชากรนกในภาคเกษตร
24. ความหลากหลายทางชีวภาพ
25. ร้อยละของบ้านที่สร้างใหม่ในที่จัดสรรมาก่อนแล้ว

2.4 ดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดาจำแนกคุณภาพชีวิตออกเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง 2) สุขภาพ 3) การศึกษา 4) สิ่งแวดล้อม 5) แผนงานและเงื่อนไขทางสังคม 6) ชุมชน 7) ความอยู่ดีของบุคคล 8) เศรษฐกิจและการจ้างงาน และ 9) รัฐบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.1 มิติการมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง

- 2.4.1.1 อัตราการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
- 2.4.1.2 ความอดกลั้นต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2.4.2 มิติสุขภาพ

- 2.4.2.1 ความพึงพอใจต่อระบบสุขภาพ
- 2.4.2.2 อายุขัยเฉลี่ย
- 2.4.2.3 อัตราความเครียดและการฆ่าตัวตาย
- 2.4.2.4 อัตราการสูบบุหรี่

2.4.3 มิติการศึกษา

- 2.4.3.1 ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการศึกษา
- 2.4.3.2 การเข้าเรียนในการศึกษาผู้ใหญ่และโครงการอบรม
- 2.4.3.3 อัตราการรู้หนังสือ
- 2.4.3.4 สัดส่วนนักเรียนต่อครู

2.4.4 มิติสิ่งแวดล้อม

- 2.4.4.1 คุณภาพอากาศ
- 2.4.4.2 คุณภาพน้ำ
- 2.4.4.3 อัตราการแปรใช้ใหม่ (Recycle) ของครัวเรือน

2.4.5 มิติแผนงานและเงื่อนไขทางสังคม

- 2.4.5.1 อัตราความยากจน
- 2.4.5.2 อัตราการช่วยเหลือครอบครัวยากจน
- 2.4.5.3 อัตราการเข้าถึงสถานบริการดูแลเด็ก
- 2.4.5.4 อัตราบุคคลที่ใช้ธนาคารอาหาร (Food bank)

2.4.5.5 อัตราการเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

2.4.6 มิติชุมชน

2.4.6.1 อัตราผู้ทำงานอาสาสมัคร

2.4.6.2 อัตราการใช้เวลาทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ

2.4.6.3 ค่าเฉลี่ยการบริจาคเพื่อสาธารณะของบุคคล

2.4.6.4 อัตราความรู้สึกลดอคภัยในชุมชน

2.4.6.5 อัตราความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจ ศาล ราชทัณฑ์

และการคุมประพฤติ

2.4.6.6 อัตราการเกิดอาชญากรรม

2.4.7 มิติความอยู่ดีของบุคคล

2.4.7.1 อัตราความรู้สึกรังริบของเวลา

2.4.7.2 อัตราความรู้สึกลึกเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับครอบครัว

และเพื่อน

2.4.7.3 ความเพียงพอของเวลาว่าง

2.4.7.4 ความรู้สึกมั่นคงทางการเงิน

2.4.7.5 ความรู้สึกเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง

2.4.7.6 ความรู้สึกนับถือตนเอง

2.4.8 มิติการทำงานและเศรษฐกิจ

2.4.8.1 อัตราการว่างงานและการมีงานทำ

2.4.8.2 อัตราผู้ทำงานบางเวลาโดยไม่เต็มใจ

2.4.8.3 อัตราการล้มละลายของธุรกิจ

2.4.8.4 ความรู้สึกต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.4.8.5 ความพึงพอใจในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน

2.4.8.6 การกระจายรายได้

2.4.8.7 ระดับหนี้สินครัวเรือน

2.4.9 มิติรัฐบาล

2.4.9.1 อัตราความศรัทธาในรัฐบาล

2.4.9.2 อัตราความเชื่อมั่นในกระบวนการเลือกตั้ง

การเปรียบเทียบมิติ คุณภาพชีวิต

จากดัชนีคุณภาพชีวิตของหน่วยงานต่าง ๆ ที่กล่าวมา สามารถจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบมิติ ตามมิติของคุณภาพชีวิตของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและแต่ละประเทศ ที่มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน แตกต่างกัน และเชื่อมล้ากัน ถึงแม้ว่ามีมิติบางมิติจะใช้วลีหรือคำแตกต่างกัน แต่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบมิติคุณภาพชีวิต

มิติ (Dimension)	UNDP	สศช.	กรมพัฒนา ชุมชน	กระทรวง สาธารณสุข	มาเลเซีย	นิวซีแลนด์	อังกฤษ	แคนาดา	ความถี่	สรุปมิติ คุณภาพชีวิต (พัฒนาบุคคล)
สุขภาพ							-		7	
การศึกษา (ความรู้และทักษะ)							-		7	
การทำงาน			-		-	-	-		4	
รายได้/ เศรษฐกิจ									8	
ที่อยู่อาศัย							-	-	6	
สิ่งแวดล้อม			-	-					5	
ชีวิตครอบครัวและชุมชน		-				-	-	-	4	
การคมนาคมและการสื่อสาร		-	-	-		-	-	-	2	
การมีส่วนร่วม/ รัฐบาล/ สิทธิทางการเมือง		-					-		6	
บริการทางสังคม	-	-	-	-	-	-	-		1	
ความปลอดภัย	-	-	-	-			-	-	2	
ค่านิยม	-	-		-	-	-	-	-	1	
สังคม/ ความเชื่อมโยงทางสังคม	-	-	-	-	-			-	2	

จากตารางการเปรียบเทียบมิติคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศใช้โดยมีความแตกต่างกันและเลื่อมล้ำกันในการใช้วลีหรือคำแตกต่างกัน และมิติคุณภาพชีวิตเหมือนกันมากที่สุด คือ มิตรรายได้หรือมิติเศรษฐกิจ

ด้วยมิตรรายได้หรือมิติเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ และเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งมิติอื่น ๆ รองลงมา คือ มิติสุขภาพ และการศึกษา ด้วยการมีสุขภาพที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของมนุษย์ทุกผู้ทุกนามและเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตมนุษย์และสำหรับการศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้นมนุษย์ต้องอาศัยความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ

ส่วนมิติคุณภาพชีวิตที่เรียงลงตามลำดับ คือ ที่อยู่อาศัยและการมีส่วนร่วม/ รัฐบาล/ สิทธิทางการเมือง สิ่งแวดล้อม การทำงานและชีวิตครอบครัว/ ชุมชน ส่วนมิติคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศใช้เหมือนกันค่อนข้างน้อยประกอบด้วย การคมนาคม ความปลอดภัย ความเชื่อมโยงทางสังคม การบริการทางสังคม และค่านิยม

จากข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิต รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย พ.ศ. 2546 สำนัก โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ดัชนีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลดัชนีคุณภาพชีวิตในประเทศไทยของกรมการพัฒนาชุมชน แนวคิดในการประเมินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เรียกแนวคิดนั้นว่า “ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งผู้วิจัยได้สภาพความจำเป็นของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต และได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ด้านร่างกาย (สุขภาพร่างกายของแรงงานต่างด้าว) มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 เกณฑ์

1. เคยฉีดวัคซีนป้องกันโรคหรือสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
2. ไม่เจ็บป่วยในแต่ละปี
3. มีประกันสุขภาพหรือเข้าระบบประกันสังคมและพบแพทย์ตรวจสุขภาพ
4. คนอายุ 35 ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
5. มีพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่ ดื่มสุรา เป็นต้น

ด้านจิตใจ (ความรู้สึกรู้ใจ รู้ได้ว่าตนเองมีความสุข) มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 4 เกณฑ์

1. เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมาย

2. รู้ว่าตนเองสามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการและอยู่ในข่ายครอบคลุมของกองทุนประกันสังคมหรือหลักประกันสุขภาพ

3. รู้ว่าตนเองมีงานทำและหรือมีการทำงานล่วงเวลา

4. ครอบครัวมีความอบอุ่น

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (มีส่วนร่วมต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม) มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 4 เกณฑ์

1. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมสาธารณะของชุมชนที่พักอาศัย และชุมชนพื้นที่ตั้งที่พักอาศัยหรือโครงการก่อสร้าง

2. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือท้องถิ่น

3. ครัวเรือนไม่สร้างมลพิษและไม่ถูกมลพิษรบกวน

4. รับผิดชอบขยะของตนและครอบครัว และมีส่วนควบคุมขยะ

ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ (รายได้ ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย) มีเกณฑ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 20 เกณฑ์

1. คนอายุ 15-60 ปีในครัวเรือนมีการประกอบอาชีพและมีรายได้

2. คนในครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคนละ 23,000 บาทต่อปี

3. การเปลี่ยนแปลงของรายได้ คนในครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

4. ได้รับข้อมูลข่าวสาร การอบรม และพัฒนาความรู้

5. สมาชิกในครัวเรือนมีการเก็บออมเงิน

6. มีที่พักอาศัยเป็นส่วนตัว

7. มีการจัดที่พักอาศัยเป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ

8. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

9. มีอาชญากรรมในพื้นที่พักอาศัยจำนวนครั้งต่อปี

10. มีคดียาเสพติดกับแรงงานต่างด้าวในชุมชนที่พักอาศัย

11. คนในครัวเรือนรับประทานอาหารสะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและได้มาตรฐาน

12. มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคทั้งปี

13. มีน้ำใช้ในการอุปโภคทั้งปี

14. ได้รับสวัสดิการด้านเครื่องนุ่งห่มและมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลสวมใส่

ทำงาน

15. ครัวเรือนมีเตาแก๊สหรือเตาไฟฟ้า

16. มีโทรศัพท์ใช้ในการสื่อสาร

17. มีโทรทัศน์
18. มีความรู้ในการใช้ยาที่ถูกต้องเหมาะสม
19. มีความรู้และเข้าใจสิทธิการรักษาพยาบาล ประกันสุขภาพหรือประกันสังคมเมื่อเจ็บป่วย
20. เคยใช้บริการรักษาพยาบาลด้วยสิทธิประกันสุขภาพหรือประกันสังคม
- สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่จะนำมาใช้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างครั้งนี้ ในระดับบุคคลและครอบครัว (ระดับจุลภาค) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ซึ่งเป็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีและสอดคล้องกับมิติคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศใช้เหมือนกันมีความถี่มากที่สุดและลำดับรอง และสอดคล้องกัน (Zhan, 1992; นิสาร์ตัน ศิลปเดช, 2540, หน้า 167-170; ฉลินพัฒน์ ณรงค์กุล, 2541, หน้า 40; สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, หน้า 23) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

	หลักการ/ ทฤษฎี/ งานวิจัย				สรุปปัจจัย
	นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2540)	สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548)	Zhan (1992)	ฉลินพัฒน์ ณรงค์กุล (2541)	
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	✓	✓	✓	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ด้านร่างกาย	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	✓		✓		✓
ด้านปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพหรือเศรษฐกิจ			✓	✓	✓

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย

สุรศักดิ์ คนมัน (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเอกสาร (Document research) เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศ จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย ได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศ

ปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย มีดังนี้

1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมฝรั่งเศสและอังกฤษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ทำให้เกิดการประท้วง การสู้รบ การปราบปรามอยู่เนื่อง ๆ เป็นผลทำให้เกิดความไม่สงบภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ประเทศปกครองในระบอบเผด็จการทำให้ประชาชนในประเทศรู้สึกไม่มั่นคง จึงต้องการแสวงหาเสรีภาพและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากมีการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉานและรัฐกระเหรี่ยงของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชากรของประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากต้องขาดแคลนที่ดินทำกินทำให้รายได้ไม่เพียงพอสำหรับการยังชีพ รวมทั้งปราบปรามชนกลุ่มน้อยมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ได้รับการต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกา โดยการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ซึ่งกำลังมีนโยบายเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้การลงทุนทั้งจากภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศมีค่อนข้างน้อย ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ได้มีการพัฒนาเท่าที่ควร การสร้างงานภายในประเทศมีจำกัด นอกจากนี้ยังมีความผันผวนทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะเงินเฟ้อในระบบสูง ทำให้ค่าเงินตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชนทำให้รายได้ที่หาได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้หลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทยซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจที่ดีกว่า

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านยังขาดมาตรการที่ชัดเจนและเข้มงวดในการควบคุมการออกนอกประเทศของประชาชน

ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย รัฐบาลสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาถือว่าเป็นพวกที่ทรยศและถ่วงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

2. กลุ่มปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ผลจากการพัฒนาประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และรายได้ประชาชาติเพิ่มสูงขึ้น การพัฒนาประเทศจากการเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า (Import-substitution) ได้พัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export-led growth) เป็นผลทำให้การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายกระจายความเจริญและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น ทำให้ความต้องการแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและพัฒนาประเทศมีมากขึ้น ในขณะที่การแข่งขันในตลาดโลกมีอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ยั่งยืนที่สุด ของผู้ประกอบการ

2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน ในช่วงประมาณสองศตวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านประชากรของไทย จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า อัตราการเพิ่มประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยสัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวของประเทศยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น (Labour intensive)

2.2.2 การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ (Infrastructures) และเพิ่มมาตรการในการกระจายการลงทุนสู่ภูมิภาค ทำให้เกิดการจ้างงานในภูมิภาคเพิ่มมากขึ้นซึ่งแต่เดิมแรงงานกรรมกรที่ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในกิจการเกษตร ก่อสร้าง ประมง และในโรงงาน อุตสาหกรรม เป็นแรงงานที่ได้มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น เนื่องจากรัฐบาลได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น ประกอบกับมีแรงงานบางส่วนมุ่งไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าในงานประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะก่อสร้าง ซึ่งรับทั้งคนที่ฝีมือและไร้ฝีมือ นอกจากนี้ในปัจจุบันคนไทยยังมีการศึกษาสูงขึ้นและมีค่านิยม

ในการไม่ทำงานบางประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูง แต่ได้ค่าจ้างต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปใช้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนของแรงงานสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมามีจำนวนมาก ประกอบกับมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า มีความขยัน อดทนสูงกว่า และเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายจึงไม่ค่อยกลัวหนีไปไหน ทำให้มีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

2.2.3 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงาน โดยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 เป็นต้น มา นโยบายดังกล่าวมีส่วนส่งผลให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ

2.3 มาตรการสกัดกั้นและควบคุมการเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และตำรวจภูธรที่ทำหน้าที่จับกุมดำเนินคดีกับผู้ลักลอบเข้าเมือง หน่วยงานเหล่านี้ยังไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจับกุม ผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้นยังทำได้ยาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความเข้มงวดและเที่ยงตรง มีการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ไม่สามารถสกัดกั้นและควบคุมแรงงานต่างด้าวไม่ให้ไหลทะลักเข้าสู่ประเทศไทยได้ กอปรกับภาระการดูแลผู้ลักลอบเข้าเมืองที่รอการส่งกลับทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอให้มีการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อรอการส่งกลับ เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานไปก่อน

2.4 นโยบายผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างด้าว รัฐบาลไทยได้มีนโยบาย ในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยมีการผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวได้ในบางประเภทกิจการ เพื่อผ่อนผันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เข้ามาทำงานได้ชั่วคราว ซึ่งนโยบายดังกล่าวของรัฐบาล ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสาเหตุ ในการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย


จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทย สามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทยได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สาเหตุจากปัจจัยผลักดันภายในประเทศ ประกอบด้วย 1) ระเบียบปกครองแบบสังคมนิยมโดยรัฐบาลทหารของประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีการผูกขาดอำนาจจำกัดสิทธิเสรีภาพ

และทำให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ 2) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านที่ตกต่ำ ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน 3) มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศของประเทศเพื่อนบ้านยังขาดความชัดเจนและเข้มงวด และปัจจัยดังต่อไปนี้ภายในประเทศไทยประกอบด้วย 1) การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย 2) ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย 3) มาตรการสกัดกั้นและควบคุมการเข้าเมืองของไทยยังขาดประสิทธิภาพ และ 4) รัฐบาลไทยมีนโยบายผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างด้าว



ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554, หน้า 2-1 ถึง 2-9) รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและวิธีการแก้ไข สรุปได้ว่า การย้ายถิ่น โดยเฉพาะการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม โดยเฉพาะเครือข่ายทางสังคมที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น ซึ่งมักจะประกอบไปด้วย ธุรกิจจัดหางานนายความ นายหน้า หาคณงาน ผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามาและคนกลาง โดยจะมีทั้งในส่วนที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ยกยูดริคเอด์เอาเปรียบ และในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย เช่น ในกรณีของการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานสัญชาติสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาชนสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชาในประเทศ ปัญหาการขูดรีดหรือเอารัดเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นค่อนข้างมาก เป็นต้น

ข้อมูลประเทศและเศรษฐกิจของคนต่างด้าวเข้าเมือง 3 สัญชาติ (สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาชนสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา) กับประเทศไทย ดังแสดงในตารางที่ 4


ตารางที่ 4 ข้อมูลประเทศและเศรษฐกิจคนต่างด้าวเข้าเมือง 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) กับประเทศไทย (กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงการต่างประเทศ, 2558)

ประเทศ	ธง สัญลักษณ์	พื้นที่ (ตร. กิโลเมตร)	ประชากร (ล้านคน)	ภาษา ราชการ	ระบอบการปกครอง	การขยายตัว ทาง เศรษฐกิจ	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ (พินล้านดอลลาร์ สหรัฐ)	รายได้ ประชาชาติต่อ หัว (ดอลลาร์ สหรัฐ)	หน่วย เงินตรา	ค่าจ้างแรงงาน
ราชอาณาจักรไทย Thailand		513,115	67.22	ไทย	ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขมีลักษณะเป็น ระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยผ่านระบบ รัฐสภาหรือประชาธิปไตย แบบมีผู้แทน โดยมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข แห่งรัฐผู้ทรงบริหาร พระราชอำนาจขอบเขต ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ การบริหารประเทศ ประชาชนจะใช้อำนาจ บริหารผ่านคณะรัฐมนตรี	ร้อยละ 1.8	387.3	5,390	บาท	10 USD/ Day

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเทศ	ธง สัญลักษณ์	พื้นที่ (ตร. กิโลเมตร)	ประชากร (ล้านคน)	ภาษา ราชการ	ระบอบการปกครอง	การขยายตัว ทาง เศรษฐกิจ	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ (พันล้านดอลลาร์ สหรัฐ)	รายได้ ประชาชาติต่อ หัว (ดอลลาร์ สหรัฐ)	หน่วย เงินตรา	ค่าจ้างแรงงาน
สาธารณรัฐแห่ง สหภาพเมียนมาร์ The Republic of the Union of Myanmar		657,740	51	เมียนมาร์	ที่ผ่านการคัดเลือกจาก สมาชิกผู้แทนราษฎรมีผู้นำ รัฐบาล คือนายกรัฐมนตรี (ดำรงตำแหน่งวาระ 4 ปี) รัฐสภาที่สมาชิกมาจาก การเลือกตั้ง โดยมี ประธานาธิบดีเป็นประมุข ประเทศและหัวหน้ารัฐบาล	ร้อยละ 7.7	60,290	910.36	จัต	ค่อนข้างต่ำ (2.5 USD/ Day)
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว Lao People's Democratic Republic		236,880	6.77	ลาว	ระบอบสังคมนิยม โดยมี พรรค ประชาปฏิวัติลาว		11.7	1,697	กีบ (250 กีบ = 1 บาท; มี.ค. 2558)	ค่อนข้างต่ำ (2.06 USD/ Day)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเทศ	ธง สัญลักษณ์	พื้นที่ (ตร. กิโลเมตร)	ประชากร (ล้านคน)	ภาษา ราชการ	ระบอบการปกครอง	การขยายตัว ทาง เศรษฐกิจ	ผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ (พันล้านดอลลาร์ สหรัฐ)	รายได้ ประชาชาติต่อ หัว (ดอลลาร์ สหรัฐ)	หน่วย เงินตรา	ค่าจ้างแรงงาน
ราชอาณาจักร กัมพูชา Kingdom of Cambodia		181,035	14.67	เขมร	ระบอบประชาธิปไตยแบบ รัฐสภาโดยมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข ภายใต้รัฐธรรมนูญ		14.24	2,400	เรียล (1 บาท ประมาณ 130 เรียล)	ต่ำสุดใน อาเซียน (1.6 USD/ Day)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ ณ เดือนธันวาคม
จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทวีราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544-2557
ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ ณ เดือนธันวาคม จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย
ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544-2557 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557)

ลักษณะการเข้าเมือง	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556
รวมทั้งสิ้น	623,068	491,188	384,00	974,143	846,660	826,399	708,976	790,664	1,544,902	1,335,155	1,950,650	1,133,851	1,183,835
คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย	50,844	69,364	79,581	100,520	101,111	112,794	122,903	228,353	210,745	379,560	678,235	940,531	Waiting Data
คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย	572,224	421,824	304,422	873,623	745,549	713,605	596,613	562,311	1,334,157	955,595	1,272,415	219,345	Waiting Data

ปัญหาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านของ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และในด้านของการเมืองทั้งภายในประเทศและการเมือง ระหว่างประเทศ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551) ส่วนพระราชบัญญัติการทำงานของต่างด้าว พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งรายละเอียด ของแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยในวรรณกรรมที่ได้ทบทวนมามีรายละเอียด ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550) มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวใน 4 มาตรา แต่ละมาตรามีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ดังนี้

มาตรา 4 สักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันขัดต่อบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ และเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 38 การเกณฑ์แรงงาน จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะ สงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศ ใช้กฎอัยการศึก

มาตรา 84 (7) รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไปศรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งค้ำครองให้ผู้ทำงานมีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

2. พระราชบัญญัติค้ำครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(พระราชบัญญัติค้ำครองแรงงาน พ.ศ. 2541, และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติค้ำครองแรงงาน (ฉบับที่ 2, ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551)

มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และการค้ำครองแรงงานต่างด้าว ดังนี้

มาตรา 15-16 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยการปฏิบัติของนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานปฏิบัติต่อลูกจ้างชายลูกจ้างหญิงโดยเท่าเทียมกัน ห้ามกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา 23-37 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยสภาพการจ้างงาน เวลาทำงาน ชั่วโมงทำงาน วันหยุด สิทธิการลา

มาตรา 38-43 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยการใช้แรงงานหญิง

มาตรา 49-52 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก

มาตรา 53-77 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

มาตรา 96-99 เป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยสวัสดิการ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

อนุสัญญาการค้ำครองแรงงานของต่างประเทศ

อนุสัญญาการค้ำครองแรงงานของต่างประเทศ เป็นอนุสัญญาในการที่จะสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใช้แรงงานทั่วโลก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศที่มีความล้าหลังด้านเศรษฐกิจ ที่มีจะถูกเอาลัดเอาเปรียบเมื่อเดินทางเข้าไปในประเทศที่มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ดังนั้น หน่วยงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและประเทศที่พัฒนาแล้วทำให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ได้กำหนดมาตรการและมีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ มีการให้ความสำคัญกับการค้ำครองแรงงานต่างด้าว (ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554, หน้า 93-119) ดังนี้

1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)
 2. มาตรการคุ้มครองแรงงานขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO)
 3. มาตรการคุ้มครองแรงงานของสหภาพสหภาพยุโรป (EU)
 4. มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในด้านการค้าระหว่างประเทศ
- จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศสรุปได้ว่าหน่วยงานระหว่างประเทศและประเทศที่มีบทบาทสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงานทั่วโลก (ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554) ประกอบด้วย

1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานแรงงานสากลสำหรับการอ้างอิงให้กับแต่ละประเทศ ในการกำหนดนโยบายทางด้านแรงงานและสังคมและการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาบังคับใช้ โดยอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับ ประกอบด้วย

1. อนุสัญญา ILO 29, 105 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับการบังคับหรือเกณฑ์แรงงาน
2. อนุสัญญา ILO 87, 98 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับ เสรีภาพการรวมตัวและร่วมต่อรอง
3. อนุสัญญา ILO 100, 101 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงานและอาชีพ
4. อนุสัญญา ILO 138, 182 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับการคุ้มครองอายุขั้นต่ำ แรงงานเด็ก และรูปแบบที่เลวร้าย

2. องค์การการค้าโลก (WTO) องค์การการค้าโลกมีบทบัญญัติจากเวทีความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GATT) ในมาตรา 20 ที่ได้กล่าวถึงข้อยกเว้นทั่วไป (General exemption rule) ที่อนุญาตให้ประเทศผู้นำเข้าสามารถตั้งกำแพงภาษีหรือมาตรการกีดกันทางการค้าอื่น ๆ ได้ หากมาตรการกีดกันทางการค้านั้นเป็นไปเพื่อการปกป้องชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ สัตว์ และพืช ตลอดจนการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและปกป้องคุ้มครองอุตสาหกรรมภายในประเทศ มิให้เกิดการขาดแคลนวัตถุดิบ หรือขาดแคลนสินค้าภายในประเทศของประเทศตนได้ โดยถือว่าไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของ WTO ที่ส่งเสริมการค้าเสรี

3. สหภาพยุโรป (EU) สหภาพยุโรปได้รับรองอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานหลักของ ILO สหภาพยุโรปมีมาตรฐานแรงงานของตนที่ระบุไว้ใน (Charter fundamental rights of the European union) และสหภาพยุโรปยังได้นำเรื่องการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการให้สิทธิทางการค้าแก่ประเทศต่าง ๆ

4. ประเทศสหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวคิดการเชื่อมโยงการคุ้มครองแรงงานกับการดำเนินการทางการค้าระหว่างประเทศ โดยประเทศสหรัฐอเมริกามีการนำเอามาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ โดยผ่านกลไกหรือกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่

4.1 ระบบทั่วไปว่าด้วยการใช้สิทธิพิเศษ (GSP)

4.2 การให้อำนาจทางการค้าระหว่างประเทศแก่ประธานาธิบดีหรือ ผู้แทนการค้า ในการตอบโต้ทางการค้าแก่ประเทศที่มีการปฏิบัติการค้าที่ไม่เป็นธรรม

4.3 รัฐบาลยุติต่อต้านการค้ามนุษย์ และรัฐบาลยุติการให้อำนาจดำเนินการต่อต้านการค้ามนุษย์

4.4 รัฐบาลยุติศุลกากร ห้ามการนำเข้าสินค้าและผลิตภัณฑ์ทุกชนิดที่ผลิตขึ้นด้วยแรงงานบังคับ

4.5 คำสั่งทางการปกครองของประธานาธิบดีที่ให้อำนาจกระทรวงแรงงาน ในการติดตามสถานการณ์การบังคับใช้แรงงานเด็ก

แนวคิดเกี่ยวกับงานก่อสร้าง

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นภาคธุรกิจที่ก่อให้เกิดรายได้ประชาชาติจำนวนมาก หลายแสนล้านบาทต่อปี และมีธุรกิจต่อเนื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกเป็นจำนวนมาก (วิสูตร จิระคำเกิด, 2546, หน้า 2) งานก่อสร้างแต่ละโครงการมีความละเอียดซับซ้อน ซึ่งอธิบายรายละเอียดและแนวคิดเกี่ยวกับงานก่อสร้างในเบื้องต้น ได้ดังนี้

ประเภทของงานก่อสร้าง (Types of construction)

งานก่อสร้างโดยทั่วไป หมายถึง งานวิศวกรรมโยธาครอบคลุมงานก่อสร้าง ตั้งแต่งานก่อสร้างขนาดเล็กไปจนถึงงานก่อสร้างขนาดใหญ่ งานก่อสร้างสามารถแบ่งออกตามประเภทงาน ได้ดังนี้ (สันติ ชินานูวัตินวงศ์, 2549, หน้า 1-3)

1. งานอาคาร หมายถึง งานก่อสร้างที่ประกอบไปด้วยชิ้นส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ฐานราก เสา คาน พื้น กำแพง ประตู หน้าต่าง หลังคา รวมไปถึงงานระบบไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ ระบบประปา ระบบสุขาภิบาล ระบบการตกแต่งภายใน ลิฟต์ และอุปกรณ์อาคารอื่น ๆ ตัวอย่างงานอาคาร เช่น งานก่อสร้างบ้าน ที่ทำการศูนย์การค้า โรงแรม แฟลต โรงเรียน โรงงาน เป็นต้น

2. งานวิศวกรรมโยธา (Civil engineering works) ได้แก่ งานถนน ทางหลวง สะพาน งานวางท่อประปา งานฐานราก งานอาคารใต้ดิน งานเขื่อน งานระบบบำบัดน้ำเสีย งานก่อสร้างทำเทียบเรือ สนามบิน ฯ ลักษณะงานโยธาที่น่าสังเกต คือ เป็นงานที่ต้องใช้เครื่องจักรหนัก เป็นปัจจัย

หลักในการทำงาน มีปริมาณงานมาก และขอบเขตพื้นที่ปฏิบัติงานกว้าง หรือลึก หรือทั้งกว้าง และลึก ลักษณะของแรงหรือพลังงานในรูปแรงอัด แรงสั่นสะเทือน แรงเหวี่ยง แรงดัน แรงกระแทก แรงกระทบ ฯ

3. โรงงานอุตสาหกรรมและโรงงานไฟฟ้า (Process and power plant) งานประเภทนี้ มักเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต เช่น โรงกลั่นน้ำมัน โรงงานปิโตรเคมี โรงงานปูนซีเมนต์ โรงงาน แยกแร่และแต่งแร่ สถานีไฟฟ้าย่อย โรงงานโมหินฯ ค่าก่อสร้างส่วนใหญ่จะเป็นค่าสร้างระบบ เพื่อให้โรงงานสามารถทำการผลิตได้

4. งานก่อสร้างอื่น ๆ นอกเหนือไปจากงาน 3 ประเภทแรก เช่น

4.1 งานก่อสร้างแท่นเจาะสูบน้ำบาดาล และน้ำมันดิบในทะเล

4.2 งานรื้อถอน (Demolition) จัดเป็นงานก่อสร้างแขนงหนึ่ง ช่างและแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานประเภทนี้ต้องเป็นผู้ชำนาญงานหรือ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานรื้อถอนที่อยู่ในย่านเขตชุมชนที่เป็นอาคารสูง หรือเป็นโรงงานสารเคมี งานรื้อถอน มักจะมีลำดับในการทำงานตรงกันข้ามกับงานก่อสร้าง เช่น งานรื้อถอนมักจะทำจากสูงลงมาต่ำ แต่งานก่อสร้างจะต้องทำจากล่างขึ้นไปข้างบน

งานก่อสร้างจำแนกประเภทได้มากมายหลายทาง แต่วิธีหนึ่งซึ่งนิยมกันมากที่สุด คือ การจำแนกงานก่อสร้างออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งมีการแบ่งใกล้เคียงกับที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังนี้ (พนม ภัยหน่าย, 2539, หน้า 6-7)

1. ประเภทเกี่ยวกับอาคาร เช่น อาคารเรียน อาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรม ขนาดเล็ก อาคารสโมสร อาคารที่พักอาศัย โรงพยาบาล อาคารแสดงสินค้า เป็นต้น

2. ประเภทเกี่ยวกับทางหลวง เช่น ถนนประเภทต่าง ๆ สะพาน ป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ การขุดดิน การทำไหล่ถนน การทำบาทวิถี รั้ว เป็นต้น

3. ประเภทงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อนกั้นน้ำ สนามบิน โรงเครื่องจักร งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรม อุโมงค์ เป็นต้น

ส่วน Barrie and Paulson (1992, pp. 7-19) ได้แบ่งประเภทงานก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะ ใกล้เคียงกับที่กล่าวไว้ข้างต้น แต่ได้แบ่งย่อยงานอาคารออกเป็น 2 ประเภท คือ งานก่อสร้างอาคาร เพื่อธุรกิจ และงานก่อสร้างอาคารเพื่อที่อยู่อาศัย และได้แสดงสัดส่วนของงานประเภทต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. งานก่อสร้างอาคารเพื่อธุรกิจ (Building construction) หมายถึง งานก่อสร้างอาคาร เพื่อวัตถุประสงค์ในเชิงธุรกิจเป็นหลัก เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ศูนย์การค้า สำนักงาน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วจะมีสัดส่วนของตลาดงานก่อสร้าง (Construction market) อยู่ประมาณร้อยละ 35-40

2. งานก่อสร้างอาคารเพื่อที่อยู่อาศัย (Residential construction) โดยทั่วไปจะเป็น การก่อสร้างเพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นที่พักอาศัย ได้แก่ บ้านเดี่ยว บ้านแถว หรือทาวน์เฮาส์ อพาร์ทเมนต์ คอนโดมิเนียม เป็นต้น โดยมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 30-35 ของตลาดอุตสาหกรรม ก่อสร้างทั้งหมด ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะมีภาคเอกชนจะเป็นผู้ลงทุน

3. งานก่อสร้างขนาดใหญ่ (Heavy engineering construction) หรือเรียกว่างานก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure construction) เป็นโครงการก่อสร้างที่ส่วนใหญ่ดำเนินการ โดยภาครัฐ หรืออาจมีการร่วมทุนระหว่างเอกชนกับรัฐบาล ตัวอย่าง เช่น อุโมงค์ สะพานท่าเรือ โรงบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น โดยมีสัดส่วนของงานก่อสร้างประมาณร้อยละ 20-25

4. งานก่อสร้างเพื่ออุตสาหกรรม (Industrial construction) โดยทั่วไปเป็นการก่อสร้าง อาคารเพื่อใช้ในขบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงานไฟฟ้า พลังนิวเคลียร์ โรงงานผลิตเครื่องจักรกล เป็นต้น การออกแบบงานประเภทนี้ต้องมีความชำนาญ เฉพาะด้านเข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก โดยมีสัดส่วนในตลาดอุตสาหกรรมก่อสร้างร้อยละ 5-10 จะเห็นได้ว่าสัดส่วนงานก่อสร้างอาคารมีจำนวนสูงสุด ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัย จึงเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มงานอาคารซึ่งเป็นประเภทงานก่อสร้างที่มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 6 สถิติพื้นที่และความยาวของสิ่งก่อสร้างใหม่ ต่อเติมหรือดัดแปลง จำแนกตามชนิด ของสิ่งก่อสร้าง ปี พ.ศ. 2555-2557 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, 2555; 2556; 2557)

ชนิดของสิ่งก่อสร้าง	ไตรมาส 4/	ไตรมาส 3/	เดือนสิงหาคม
	2555	2556	2557
พื้นที่รวม (ตร.ม.)	19,019,064	22,143,713	4,844,483
เพื่ออยู่อาศัย	11,768,651	12,166,065	3,139,693
เพื่อการพาณิชย์และสำนักงาน	3,457,277	4,288,007	932,930
เพื่อการศึกษาและสาธารณสุข	172,704	285,001	31,221
โรงแรม	359,213	1,249,143	70,997
เพื่อการอุตสาหกรรมและ	2,348,226	3,294,745	452,788
โรงงาน			
อื่น ๆ ^{*1}	912,993	860,752	216,854

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ชนิดของสิ่งก่อสร้าง	ไตรมาส 4/ 2555	ไตรมาส 3/ 2556	เดือนสิงหาคม 2557
	มีเช่าอาคารโรงเรือน	ความยาวรวม (เมตร)	633,658	605,181
ท่อ/ ทางระบายน้ำ		355,547	401,796	93,078
ถนน		139,889	95,191	36,432
รั้ว/ กำแพง		100,292	90,378	35,427
อื่น ๆ *2		37,930	17,816	11,023
พื้นที่รวม (ตร.ม.)		472,739	764,386	165,953
ลานจอดรถ		258,501	449,735	67,864
สนามกีฬา		33,558	14,747	9,774
ปั้มน้ำมัน		30,892	36,786	7,169
ป้ายโฆษณา		24,816	22,774	5,677
อื่น ๆ *3		124,972	240,344	75,469

หมายเหตุ: ข้อมูลพื้นที่ของสิ่งก่อสร้างนี้ เป็นการรายงานผลข้อมูลจากการได้รับอนุญาตให้ก่อสร้าง ซึ่งบางแห่งอาจยังไม่ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้าง

*1 เช่น โรงกรองน้ำ เพื่อการบำบัดน้ำเสีย เพื่อการเกษตร เพื่อการบันเทิง เป็นต้น

*2 เช่น สะพาน เขื่อน/ คันดิน เป็นต้น

*3 เช่น ทางเดินเท้า ชุมประตู่ เป็นต้น

การวางผังงานก่อสร้าง (Job layout)

การวางผังงานก่อสร้างเป็นงานขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญและต้องการทำก่อนงานก่อสร้าง เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งของสิ่งปลูกสร้างชั่วคราว (Plant layout) และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ที่พักคนงาน โรงเก็บวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานสนามหื่อน้ำ ห้องส้วม เฝิงพักชั่วคราว ประปา ไฟฟ้า รั้วบริเวณ ทางเดิน ถนน ที่จอดรถยนต์ ทางเข้าโรงเก็บรถหรือลานจอดรถ ที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิง บริเวณที่ใช้กองวัสดุ เป็นต้น ซึ่งการวางแผนงานก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างมีดังนี้ (พนม ภัยหน่าย, 2539, หน้า 86-87)

1. ที่พักคนงาน (Workmen' shanties) บริษัทฯ รับเหมาก่อสร้างต้องจัดเตรียมที่พักคนงานไว้ให้เพียงพอ ถ้าบริเวณก่อสร้างมีพื้นที่อันจำกัดแล้ว ต้องเช่าที่ว่างข้างเคียงกับงานก่อสร้างปลูกบ้านพักขึ้น หรือเช่าอาคารที่อยู่ข้างเคียงกันเป็นที่พักคนงาน เพราะทุ่นเวลาและค่าใช้จ่าย

ในการเดินทาง ในกรณีที่บริเวณพื้นที่มีจำกัด ความจำเป็นในเรื่องที่พักจะมีปัญหามาก ต้องพยายามใช้บริเวณพื้นที่ที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เช่น ในงานก่อสร้างอาคารหลาย ๆ ชั้นเมื่องานก่อสร้างทำเสร็จลงในบางส่วนแล้ว เช่น ทำเสร็จชั้นที่ 1 คนงานบางพวกโดยเฉพาะพวกที่ทำงานก่ออิฐฉาบปูนผนัง หรือคนงานที่ทำงานอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของอาคาร น่าจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาดีกว่าคนงานพวกอื่น ๆ ให้เข้ามาพักอาศัยในอาคารดังกล่าวได้ การสร้างที่พักคนงานจะจัดสร้างขึ้นสำหรับคนงานทั่วไป (Labors) ช่างไม้ (Carpenters) ช่างปูน (Concrete workers) ช่างไฟ (Electricians) ช่างท่อ (Plumber) ช่างติดตั้งหม้อไอน้ำ (Steamfitters) เป็นต้น

2. ความสะดวกเกี่ยวกับสุขาภิบาล (Temporary sanitary facilities) การจัดห้องน้ำห้องส้วมเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งของโครงการ จึงต้องเลือกที่ตั้งให้เหมาะสม เพราะเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ที่อยู่ข้างเคียง หรือส่งผลให้บริเวณข้างเคียงโดยรอบเป็นเขตอันไม่พึงประสงค์ได้ จึงต้องจัดให้มีคิวดิจพร้อมกับให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้ หรือถ้าไม่สามารถจัดสร้างเข้ามาได้ภายในบริเวณก่อสร้างอาจใช้วิธีเช่าอาคารข้างเคียงเป็นที่พักคนงาน หรือติดต่อกับหน่วยงานของทางราชการเพื่อจัดสร้างถึงส้วมสำเร็จรูป และเมื่อไม่ต้องการใช้แล้วก็เป็นที่ของหน่วยราชการดังกล่าวจะนำไปกำจัดต่อไป จำนวนของห้องน้ำห้องส้วมนั้นต้องจัดให้มีปริมาณพอเพียงกับความต้องการ หรืออย่างน้อยต้องให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย “เรื่องกำหนดสวัสดิการเรื่องสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง”

3. การจัดบริการชั่วคราว (Provision of temporary) ผู้รับเหมาต้องจัดเตรียมไว้ให้พร้อมตั้งแต่เริ่มงานก่อสร้างตามความจำเป็น ในขั้นแรกก็ คือ เรื่องไฟฟ้าและแสงสว่าง ดังนั้น ทันทีที่โครงการเริ่มต้น จะต้องติดต่อกับการไฟฟ้าขอต่อไฟแสงสว่างไปยังที่พักคนงาน สำนักงานสนามโรงเก็บวัสดุ และในส่วนอื่นที่กำหนดตามปกติ น้ำประปา เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับคนงานและงานก่อสร้าง ต้องขอต่อใช้จากการประปา โดยกำหนดแนวการวางท่อ การขุด การติดตั้งประตุน้ำ มาตรวัด ก๊อกน้ำ และเครื่องสุขภัณฑ์ตามจำนวนต้องการ ซึ่งพนักงานของการประปามาดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อย

ข้อจำกัดในงานก่อสร้าง

ข้อจำกัดในงานก่อสร้างมีอยู่หลายประการ ผู้บริหารงานก่อสร้าง ผู้รับเหมาก่อสร้างควรต้องพิจารณาว่าการทำงานแต่ละอย่างมีปัญหาหรือข้อจำกัดอย่างไร ซึ่งเมื่อทราบล่วงหน้าว่างานที่ทำนั้นมีข้อจำกัดอย่างไรแล้ว จะช่วยให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างรอบครอบต่อไป

พนม ภัยหนาย (2539, หน้า 7-9) กล่าวถึงข้อจำกัดในงานก่อสร้าง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ข้อจำกัดในด้านการเงิน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานก่อสร้าง ดังนั้น จะต้องมีการประมาณการด้านการเงินอย่างรอบคอบ อาจต้องมีทุนสำรองในระดับหนึ่ง เพื่อใช้จ่ายในช่วงรอเงินงวดจากเจ้าของงาน เป็นต้น

2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการคมนาคม บางครั้งการขนส่งหรือการติดต่อ กระทำไม่ได้ล่าช้า มีผลทำให้งานชะงักเกิดความล่าช้า และอาจทำให้งานก่อสร้างไม่สามารถดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ได้
3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับคนงานและอัตราค่าจ้าง ในท้องที่บางแห่งไม่สามารถหาคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างได้ เช่น งานฝีมือ เมื่อเกิดกรณี เช่น นี้ขึ้นจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ทำให้งานล่าช้าจากแผนงานที่วางไว้ เป็นต้น
4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับลมฟ้าอากาศ ลมฟ้าอากาศนับว่าเป็นข้อจำกัดที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะบางครั้งไม่สามารถจะป้องกันได้ เช่น น้ำท่วม ลมพายุ ฝนตกหนัก เหล่านี้ เป็นต้น
5. ข้อจำกัดเกี่ยวกับแบบรูปและรายการก่อสร้าง มักมีปัญหาอยู่เป็นอันมาก เช่น แบบเขียนไม่ชัดเจน คลุมเครือ เขียนผิด หรือมีรายละเอียดต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ลักษณะดังกล่าวอาจทำให้งานที่ก่อสร้างต้องล่าช้าหรือหยุดชะงักลงได้
6. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ บางครั้งอาจขาดตลาดหรือมีการนำเข้าจากต่างประเทศ การป้องกันอาจมีการหาแหล่งวัสดุไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือก่อสร้าง
7. ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา ข้อจำกัดในเรื่องนี้มีปัญหาอยู่มากเกี่ยวกับการวางแผนงาน เช่น จะจัดวางรูปงานอย่างไร งานชนิดไหนจะทำก่อนหลัง จัดแบ่งคนงานและเวลาออกอย่างไร งานจึงประสานกันได้ดี ถ้าจัดให้มีการวางแผนและดำเนินไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพแล้วงานจะสำเร็จจุดล่วงตรงตามเวลาที่กำหนด ปัญหาข้อนี้จึงเกี่ยวข้องไปถึงการจัดการในด้านอื่น ๆ
8. ข้อจำกัดเกี่ยวกับวิธีการก่อสร้าง งานก่อสร้างบางอย่างหรือการก่อสร้างในสถานที่บางแห่ง ไม่สามารถดำเนินงานไปได้ตามวิธีปกติ เช่น การก่อสร้างติดกับโรงพยาบาล ต้องพยายามควบคุมเสียงหรือการสั่นสะเทือน ดังนั้น การเลือกวิธีการก่อสร้างที่เหมาะสมจะเป็นการลดข้อจำกัดในงานก่อสร้างได้ทางหนึ่ง
9. ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย เป็นผลกระทบกับงานก่อสร้างโดยตรง เช่น ข้อบังคับของเจ้าพนักงานจราจรที่กำหนดขนาดของรถบรรทุก ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน หรือปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งถ้าวางแผนไว้ไม่รัดกุม ก็อาจทำให้งานชะงักหรือไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควร
10. ข้อจำกัดด้านอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือประสานงานของคนงาน ปัญหาของฝ่ายว่าจ้าง เป็นต้น

ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) คือ ขนาดกิจการให้บริการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ซึ่งมีสถานที่หรือบางส่วนของสถานที่ที่มีที่ตั้งแน่นอนและมีการดำเนินกิจกรรม

ทางเศรษฐกิจ ไม่ว่ากิจกรรมนั้นจะดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของหรือควบคุมกิจการ โดยนิติบุคคล ซึ่งสถานประกอบการทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. สถานประกอบการขนาดย่อม ที่มีคนทำงาน 1-50 คน โดยขนาดของสถานประกอบการขนาดย่อมยังสามารถแบ่งได้อีก 4 ขนาด ประกอบด้วย

- 1.1 สถานประกอบการที่มีจำนวนคนงาน 1-15 คน
- 1.2 สถานประกอบการที่มีจำนวนคนงาน 16-25 คน
- 1.3 สถานประกอบการที่มีจำนวนคนงาน 26-30 คน
- 1.4 สถานประกอบการที่มีจำนวนคนงาน 31-50 คน

2. สถานประกอบการขนาดกลาง ที่มีคนทำงาน 51-200 คน

3. สถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีคนทำงาน มากกว่า 200 คน

(สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2549)

ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงาน ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง ตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง (กองสวัสดิการแรงงาน, 2559) ควรมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง

1.1 ขนาดห้องพักอาศัยควรมีความกว้างด้านที่แคบที่สุดไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ขนาดพื้นที่รวมไม่น้อยกว่า 9 ตารางเมตร ความสูงไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ทั้งนี้ให้มีพื้นที่อาศัยไม่น้อยกว่า 3 ตารางเมตรต่อ 1 คน และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

1.2 ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม

1.3 ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างในงานก่อสร้างที่สร้างติดต่อกัน หรือมีความยาวรวมกันถึง 45 เมตร ต้องมีที่ว่างระหว่างแถวด้านข้างที่พักอาศัยนั้นกว้างไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร เป็นช่องตลอดความลึกของที่พักอาศัย

1.4 การระบายอากาศโดยใช้วิธีธรรมชาติ บริเวณห้องพักในที่พักอาศัยต้องมีประตูหน้าต่าง หรือช่องระบายอากาศด้านติดกับอากาศภายนอกเป็นพื้นที่รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของพื้นที่ของห้องนั้น ทั้งนี้ไม่นับรวมพื้นที่ของประตู หน้าต่าง และช่องระบายอากาศที่ติดต่อกับห้องอื่นหรือช่องทางเดินภายในอาคาร

- 1.5 จัดให้มีห้องพักให้แก่ลูกจ้างในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวนลูกจ้างที่พักอาศัย
2. สำหรับห้องน้ำและห้องส้วมให้นายจ้างดำเนินการจัดมีลักษณะดังนี้
 - 2.1 จะแยกจากกันหรือรวมกันอยู่ในห้องเดียวกันก็ได้ แต่ต้องแยกชาย หญิง มีลักษณะที่จะรักษาความสะอาดได้ง่าย และมีช่องระบายอากาศไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของพื้นที่ห้องหรือมีพัดลมระบายอากาศได้เพียงพอ ระยะตั้งระหว่างพื้นห้องถึงเพดานยอดฝาหรือผนังตอนต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่า 2 เมตร

ในกรณีที่ห้องน้ำและห้องส้วมแยกกันต้องมีขนาดพื้นที่ของห้องแต่ละห้องไม่น้อยกว่า 1 ตารางเมตร และต้องมีความกว้างภายในไม่น้อยกว่า 1 เมตร แต่ถ้าห้องน้ำและห้องส้วมรวมอยู่ในห้องเดียวกัน ต้องมีพื้นที่ภายในไม่น้อยกว่า 1.5 ตารางเมตร
 - 2.2 ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม
3. ให้นายจ้างจัดให้มีการจัดการมูลฝอยตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และการระบายน้ำที่เหมาะสมและเพียงพอจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น เกิดน้ำไหลนองไปยังที่ดินอื่นที่มีเขตติดต่อกับที่ดินที่เป็นที่ตั้งของอาคารนั้น และถูกสุขลักษณะ
4. ในกรณีที่มีลูกจ้างผู้พักอาศัยตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีผู้ยาสามัญประจำบ้านประจำที่พักอาศัย เพื่อดูแลบรรเทาอาการป่วย การปฐมพยาบาลในเบื้องต้น

ให้นายจ้างจัดให้มีข้อมูลเบอร์โทรศัพท์สำหรับการติดต่อสถานพยาบาลที่ใกล้กับที่พักอาศัยเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉินเจ็บป่วยหรือในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุของลูกจ้างทั้งนี้ให้ติดตั้งไว้ในที่ลูกจ้างเห็นได้ชัดเจน
5. ให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกจ้างอย่างน้อย ดังนี้
 - 5.1 อุปกรณ์ไฟฟ้าต้องอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและไม่ชำรุด มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากกระแสไฟฟ้ารั่ว สายไฟฟ้าต้องเดินมาจากที่สูง กรณีเดินบนพื้นดินหรือฝังดินต้องใช้ท่อร้อยสายไฟฟ้าที่แข็งแรงและปลอดภัย การวางท่อผ่านให้ยึดผูกกับอุปกรณ์ลูกถ้วยฉนวนป้องกันไฟฟ้า
 - 5.2 จัดให้มีเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนย้ายได้ชนิดที่เหมาะสมกับประเภทของเชื้อเพลิงและมีจำนวนเพียงพอ
 - 5.3 ต้องมีอุปกรณ์หรือระบบเตือนภัยที่สามารถส่งสัญญาณแจ้งเหตุให้รับรู้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งหมด
 - 5.4 ติดป้ายแสดงเขตที่พักอาศัยให้เห็นชัดเจน

ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีที่พักอาศัยในเขตก่อสร้าง นายจ้างต้องจัดทำรั้วที่พังกอาศัยให้มั่นคงแข็งแรง กำหนดทางเข้าออกและจัดให้มีทางเดินเข้าออกที่พังกอาศัยโดยมิให้ผ่านเขตอันตรายหากจำเป็นต้องผ่านเขตอันตรายต้องมีมาตรการพิเศษเพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง รวมทั้งต้องมีมาตรการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากสิ่งของตกจากที่สูงด้วย

6. ให้นายจ้างดำเนินการดูแลที่พักอาศัยเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณที่พักอาศัยดังนี้

6.1 จัดทำป้ายหรือประกาศเตือนเกี่ยวกับพิษภัย หรืออันตรายโทษตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด

6.2 จัดให้มีข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลที่พักอาศัยให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ

ในกรณีที่มิลูกจ้างผู้อาศัยตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้ดูแลบริเวณที่พักอาศัย

7. ในกรณีที่นายจ้างหลายรายในสถานที่ก่อสร้างเดียวกัน ให้นายจ้างทุกรายในสถานที่นั้นมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการจัดให้มีที่พักอาศัยให้เป็นไปตามตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พังกอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมนาท รัตนมณี (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) พบว่าด้านสาธารณสุข 1) แรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่อย่างแออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มี การดูแลด้านสุขอนามัยบริเวณที่พักคนงาน 2) แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะในการนำโรคระบาดต่าง ๆ มาแพร่ เช่น โรคมาลาเรีย วัณโรค และในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาจดทะเบียนจะไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นจะเป็นโรคติดต่ออะไรบ้างหรือไม่ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาจดทะเบียนจะไม่ค่อยกล้าเข้ามารับรักษาพยาบาลเพราะเกรงว่าจะถูกจับ ส่วนที่เข้ามารับรักษาจะเป็นแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยจนอาการหนักแล้ว ด้านสังคม 1) เด็กที่เกิดจากครอบครัวแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติและยังไม่มีนโยบายในการจัดระบบครอบครัวของแรงงานต่างด้าว 2) นโยบายการให้การศึกษาแก่เด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวยังมีความขัดแย้งในแนวคิดสถานศึกษาบางแห่งยอมรับให้เข้าเรียนแต่บางแห่งยังไม่ยอมรับ และมีความกังวลว่าเด็กเหล่านี้จะมา ตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยในภายภาคหน้า 3) อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว

ได้แก่ การกินเหล้ามาอาละวาด ชิงทรัพย์และปล้น ทำร้ายคนต่างด้าวด้วยตนเอง 4) แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนจะสร้างภาระให้รัฐบาลในการจัดปัจจัยพื้นฐาน ค่ารักษาพยาบาล 5) แรงงานต่างด้าวถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและโดนโกงค่าแรง โดยใช้วิธีเรียกตำรวจมาจับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวด้านเศรษฐกิจและผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากงานบางอย่างเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ โดยเฉพาะงานสกปรก งานแสนหนัก และงานเสี่ยง และการรับคนไทยเข้าทำงานมีเงื่อนไขมากและไม่อดทนเท่ากับแรงงานต่างด้าว

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550) จัดทำโครงการวิจัย เรื่องความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่อง จากประมง และก่อสร้าง พบว่า ปัญหาการเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานประเภท 3D เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่มองว่ามีความยากลำบากในการทำงานอีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่จูงใจให้แรงงานไทยอยากที่จะเข้าทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรืองานรับจ้างอื่น ๆ ในภาคบริการประกอบกับการที่แรงงานต่างด้าวสามารถหาได้ง่ายและส่วนใหญ่มีอัตราค่าแรงที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทย ส่งผลให้นายจ้างจำนวนมากเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะในกิจการที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น กิจการเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง เป็นต้น

จากผลการสำรวจจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวในปี พ.ศ. 2549 ของกลุ่มนายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในกิจการเกษตร (เพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์) ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมงและก่อสร้าง แสดงให้เห็นว่ามีการลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวแบบผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก และได้เสนอวิธีการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและหลักการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ควรยึดแนวคิด 3 หลัก คือ ผสมผสานแนวคิดจากความมั่นคงของชาติ (ชาตินิยม) มาเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (ทุนนิยม) และท้ายที่สุด ความมั่นคงของตัวแรงงาน (มนุษยนิยม) ซึ่งการแก้ปัญหาจะต้องผสมผสาน 3 หลักอย่างเหมาะสมครบถ้วน

โดยเสนอวิธีการปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ 1) ไม่เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องดูแลแรงงานต่างด้าวในสถานภาพเดียวกับการจ้างแรงงานไทย อาทิ เช่น การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย 2) การบังคับใช้กฎหมาย ต้องมีความโปร่งใส ไร้อคติ อาทิ เช่น ปกป้องสิทธิมนุษยชน หรือสิทธิของแรงงาน การเพิ่มเติมเรื่องความรู้และทักษะ สามารถจัดตั้งกลุ่มหรือเป็นสมาชิกสหภาพ การกำหนดกติกาสำหรับแรงงานต่างด้าว ต้องสอดคล้องกับสภาพของกิจการและสภาพแรงงาน 3) สร้างความร่วมมือกับประเทศต้นทาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่งและการเดินทางกลับประเทศที่มีภาระค่าใช้จ่ายน้อย

ที่สุด 4) การจ้างแรงงานต่างด้าว ชีววิถีการของความเป็นพลเมือง (Citizen) หรือไม่ ถ้าคำนึงถึงเรื่องนี้ ก็จำเป็นต้องพิจารณาถึงผลที่จะเกิดในระยะยาว ถึงความกลมกลืน (Integration) และการผสมผสาน (Assimilation) จนในที่สุดอาจจะถึงการให้สัญชาติ การที่เราจ้างแรงงานมาใช้ในเชิงเศรษฐกิจ จะพิจารณาแยกจากความมั่นคงของชาติ และมองข้ามสิทธิมนุษยชนไปไม่ได้

5) การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องมีวิธีการในการพัฒนา “คนงานต่างด้าว” ที่ชัดเจนว่าเรามีสิทธิเพียงใดที่จะได้รับการศึกษา ได้การฝึกอบรม สำหรับตัวคนงานเอง ผู้ติดตามและ/ หรือ สมาชิกของครัวเรือน

พิมพ์ชนก บุญเลิศ (2551) ศึกษาแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของผู้ประกอบการ พบว่า แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาเป็นตามที่ถูกกฎหมายกำหนด สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ เงินล่วงเวลา ารับส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมได้ทั่วถึง และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครั้งละ 1 ปี ทราบกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ต้องได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้อง 2) มีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หากไปทำงานนอกพื้นที่ ต้องขออนุญาตก่อนทุกครั้ง และ 3) นายจ้างต้องนำแรงงานไปต่อใบอนุญาต และพบปัญหาแรงงานต่างด้าวมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า

ฉัตรสุดา ชงชัยสุวรรณ (2551) ศึกษาผลกระทบทางสุขภาพของประชาชนจากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณทั้งทางบวกและทางลบ พบว่า สุขภาพทางกายด้านบวก แรงงานข้ามชาติทำให้คนไทยไม่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยง นายจ้างสามารถจ้างงานได้ง่ายขึ้น ด้านลบ แรงงานที่ป่วยเป็นโรคติดต่อสามารถแพร่เชื้อแก่ประชาชนคนไทย โดยแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในพื้นที่นำโรคฉี่หนู โรคมาลาเรีย และทำให้สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะ

Low, Liu and Soh (2008) ศึกษาวิจัยเรื่อง Chinese foreign workers in Singapore's construction industry พบว่า ชาวจีนกลุ่มตัวอย่าง ต้องการหาเงินส่งไปให้ครอบครัวเป็นเหตุผลส่วนใหญ่ แต่ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจาก คิดถึงบ้าน ว่างเหงา ชั่วโมงการทำงานยาวนานเกินไป

มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวรี ศิวะแพทย์ (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ชีวิตความเป็นอยู่บริเวณบ้านพักสวัสดิการ นายจ้างได้มีการจัดสถานที่พักรองรับแรงงานต่างด้าว โดยมีรูปแบบบ้านพักที่แตกต่างกันทั้งบ้านพักแบบเพิงไม้ ห้องเก็บของ ประเภทบ้านเรือนไม้ ประเภทห้องแถว ประเภทบ้าน ประเภทตัดแปลงจากสำนักงานและประเภทตึกแถว หอพักหรือคูหา

หลายชั้น และไม่มีสวัสดิการให้ ด้านสุขภาพ พบว่า แรงงานต่างด้าวยังเป็นพาหะและแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางชนิดภายในสถานประกอบการ และปัญหาเรื่องความสะอาด เรียบร้อยและความมีระเบียบในบ้านพักสวัสดิการ

วิชา ศิริกาญจน์ (2552) ได้ทำการศึกษา ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตชุมชน แสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านสังคมพบปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ด้านสาธารณสุขมีผลกระทบต่อคนไทยในเรื่องของการให้บริการของแพทย์ที่อำเภอ ทำให้ประเทศต้องเสียงบประมาณในการรักษาแรงงานต่างด้าว และทำให้ระบบสุขภาพของประชากรในประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่เกิดจากการแพร่กระจายของโรคที่คนเหล่านี้ นำติดตัวมา

พัชรินทร์ ชันจำ (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานต่างด้าวของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานต่างด้าวแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เช่น งานที่สกปรก งานเสี่ยง ด้านแรงงาน คือ แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานหนัก งานสกปรก งานอันตราย หรือในงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ทำ และด้านลักษณะการจ้างแรงงาน ประเภทกิจการที่มีสัดส่วนการจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ได้แก่ งานรับใช้ในบ้านและกิจการก่อสร้าง โดยปัญหาการทำงานจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างพบมากที่สุด คือ ปัญหาหายเสพติด ลักขโมยและอาชญากรรม

ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) ได้ทำการศึกษา สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและวิธีการแก้ไข พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ มีประเด็นปัญหาสำคัญในสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพการจ้างงาน คือ 1) ชั่วโมงการทำงาน มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีชั่วโมงทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยมีชั่วโมงทำงาน 9 ชั่วโมงต่อวัน และ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2) วันหยุดประจำสัปดาห์ มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ 3) วันหยุดประเพณี มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับวันหยุดประเพณี 4) ค่าทำงานล่วงเวลา มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 5) ค่าทำงานในวันหยุดมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ได้รับค่าแรงทำงานในวันหยุดเท่ากับค่าแรงทำงานในวันปกติ 6) สิทธิลาป่วย มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่มีสิทธิลาป่วยแต่ไม่ได้รับค่าจ้าง และพบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับการจ้าง และสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) ได้ศึกษาโครงการเตรียมการรองรับ การเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ทำอาชีพด้านการเกษตรและการประมง รองลงมา คือ อาชีพ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด และประเทศไทย ยังมีความต้องการแรงงาน โดยแรงงานที่ต้องการมากที่สุด คือ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ ภาคการขนส่ง การขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ ภาคกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน ตลอดจนที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 มีแรงงานไทย ที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศประมาณ 1.6 แสนคน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศเป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผล มาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้าน และการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติจากประเทศในกลุ่มอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพ เมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา และยังพบว่า เป็นแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอีกเป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยค่าแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นทาง และเนื่องจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน ระดับไร้ทักษะฝีมือเป็นจำนวนมากจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ส่วนการเข้ามาของแรงงาน ประเภททักษะฝีมือยังมีปริมาณน้อยมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว และวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาแนวคิดของ ของ Kondo (1985, p. 66; นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540, หน้า 85-86; สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, 2540, หน้า 18-19 และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

ขั้นที่ 3 ศึกษาข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงาน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556, หน้า 105) ประกอบกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) บริเวณสถานที่ พื้นที่ตั้งที่อยู่อาศัยและพื้นที่ตั้งกิจการก่อสร้างงานอาคารของผู้ประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง จำนวน 3 แห่ง

ขั้นที่ 4 ประมวลและสังเคราะห์สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ตามปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล

ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูล คือ แรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างงานอาคาร จำนวน 17 คน เพื่อศึกษาบริบทและสภาพจริงของความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิต ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ด้วยวิธีบอกต่อ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2544, หน้า 35) โดยขอให้กลุ่มตัวอย่างคนแรกแนะนำผู้ให้สัมภาษณ์รายอื่นต่อไปจนกว่าข้อมูลอิ่มตัว (Theoretical saturation) ไม่เปลี่ยนแปลง โดยเลือกเฉพาะผู้ใช้แรงงานงานก่อสร้างประเภทงานอาคาร ซึ่งเป็นประเภทงานที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนี้

1.1 บริษัทที่หนึ่ง งานก่อสร้างอาคารสูง 5 ชั้น จำนวน 5 อาคาร โครงการก่อสร้างตั้งอยู่ ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กำลังดำเนินการก่อสร้างอาคาร ลำดับที่ 4 และ 5 ที่พักอาศัยแรงงานมี 2 ลักษณะ

1.1.1 ที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวเป็นห้องสังกะสี ปลูกเรียงเป็นแถวติดกัน ห้องพักอาศัยไม่มีหน้าต่างระบายอากาศ มีเฉพาะประตูทางเข้า และปลูกเรียงเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5-10 ห้อง จำนวน 8 แถว โครงสร้างที่พักอาศัยทำด้วยไม้ยูคาดิบค้ำและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว หลังคามุงสังกะสีและผนังห้องกั้นด้วยสังกะสี มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูง ประมาณ 3 เมตร x 4 เมตร x 2.5 เมตร (หรือ 2.4 เมตร x 3.6 เมตร x 2.5 เมตร) อยู่ได้ 2 คน แต่ถ้าครอบครัวของแรงงานมีจำนวนของสมาชิกในครอบครัวรวมมากกว่า 2 คน หรือถ้าอยู่เพียงคนเดียวขนาดของห้องปรับเปลี่ยนใหญ่ขึ้นหรือเล็กลงตามความเหมาะสม ระยะเวลาของการมาอยู่อาศัย ณ ที่พักอาศัยแห่งนี้ ประมาณ 2 ปี

1.1.2 ที่พักอาศัยอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กเก่า 2 ชั้น (รอการทุบทิ้งเพื่อสร้างอาคารใหม่แทนที่) แถวละประมาณ 20 ห้อง จำนวน 2 แถว มีห้องน้ำในห้อง หลังคามุงด้วยกระเบื้องลอนคู่ ภายในมีฝ้า และผนังห้องกั้นด้วยอิฐบล็อกฉาบเรียบ แบ่งเป็นส่วนสำนักงาน คลังสินค้าจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุก่อสร้างราคาสูง และเป็นที่พักอาศัยของแรงงานไทย หัวหน้างานชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และหัวหน้างานชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา

ห้องอาบน้ำปลูกสร้างแยกส่วนจากที่พักอาศัย อ่างอาบน้ำ มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3 เมตร x 7 เมตร x 1.2 เมตร ถูกสร้างในพื้นที่โล่งแจ้งไม่มีหลังคา ไม่มีฉากกั้นบังตา เป็นอ่างปูนที่ก่อขึ้นมาเพื่อกักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำและเป็นลานซักล้าง อาบได้ทั้งเพศหญิงและเพศชายอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน บริเวณรอบข้างอ่างอาบน้ำมีเศษอาหาร ตกหล่นรอบบริเวณ บางจุดมีน้ำขังส่งกลิ่นเหม็น ทำรงน้ำไหลลงบ่อซึมพักน้ำ

ห้องส่วนแยกส่วนปลูกสร้าง มีระยะห่างจากที่พักอาศัยมากกว่าพื้นที่อาบน้ำ โดยปลูกเป็นห้องสี่เหลี่ยมจัตุรัสเป็นแถว ประตู หน้า หลังคา มุงด้วยสังกะสีที่ผ่านการใช้งานแล้ว ใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง

ระยะห่างที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้าง มีระยะห่างประมาณ 50 เมตร นายจ้างจัดให้แรงงานต่างด้าวอยู่รวมกันเป็นกลุ่มตามเชื้อชาติ แยกส่วนระหว่างแรงงานชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ที่พักอาศัยทั้งสองกลุ่มปลูกสร้างอยู่ภายในรั้วกันที่มีอาณาเขตใหญ่ บริเวณรอบข้างมีกำแพงรั้วคอนกรีตกันขอบเขต เวลากลางวันไม่มีแสงไฟส่องสว่างตามทางเดินและบริเวณลานรอบนอก มีเฉพาะแสงไฟที่ตัวอาคารสำนักงาน มีทางเข้าและทางออก 2 ช่องทาง ส่วนระบบการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่คอยดูแลทรัพย์สินของนายจ้างและรักษาความปลอดภัยให้พนักงาน (ทั้งกลางวันและกลางคืน)

สภาพบริเวณที่พักอาศัยมีคุณภาพพลาสติก เศษขยะปลิวว่อนตกทั่วพื้นที่ โดยเฉพาะบริเวณใต้พื้นที่พักอาศัยมีถุงพลาสติกและเศษขยะมากกว่าสถานที่อื่น รวมถึงบางห้องมีน้ำเน่าเสีย ใต้พื้นที่พักอาศัยด้วย สภาพบริเวณจุดทิ้งขยะมีหลายจุด บางจุดมีถังขยะแบบไม่มีฝาปิด และขยะเต็มถัง มีขยะกองอยู่นอกถังจำนวนมาก ลักษณะขยะถูกมัดใส่ถุงพลาสติกหูหิ้ว บางถุงมัดมัดชิด บางถุงไม่ได้มัดปากถุง ขยะไหลกองพื้นและปลิวออกนอกบริเวณจุดทิ้งขยะ แต่ส่วนมากจุดทิ้งขยะไม่มีถังขยะใส่ ใช้วิธีกองสุ่มรวมกัน

แรงงานก่อสร้างประกอบด้วยแรงงานชาวไทยประมาณ 30 คน ส่วนมากเป็นหัวหน้าคูมงานและผู้รับเหมาตัดช่วง เช่น งานไฟฟ้า งานกระจกอลูมิเนียม งานสี งานช่างปูน จับเพ็ชเม ก่อฉาบ งานช่างไม้ตีแบบ ตัดประตู ตั้วงกบประตู เป็นต้น ส่วนแรงงานต่างด้าวมมี 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานเหมาตัดช่วงรายใหญ่ซึ่งเป็นผู้รับเหมางานตัดช่วงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง ดำเนินการบริหาร ควบคุมการทำงานแรงงานต่างด้าวเองมีหลายกลุ่ม มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 100 คน 2) กลุ่มงานเหมาตัดช่วงรายย่อยทำเป็นครอบครัว มีหลายครอบครัว รับเหมางานตรงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง เช่น งานปูกระเบื้อง ก่อผนังฉาบปูน เป็นต้น มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 20 คน และ 3) แรงงานกรรมกรหรือแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ใช้แรงงานรับคำสั่งตรงจากหัวหน้างานของนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 50 คน รวมแรงงานก่อสร้างทั้งหมดประมาณ 200 คน ได้ข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวกรรมกรจำนวน 7 คน เป็นชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ทั้งหมด ประกอบด้วยเพศชาย 4 คน เพศหญิง 3 คน และในจำนวนทั้ง 7 คนมีแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวน 2 คน

1.2 บริษัทที่สอง งานก่อสร้างอาคารบ้านพักเชิงพาณิชย์ 2 ชั้นครึ่ง โครงการก่อสร้างตั้งอยู่ ตำบลบึง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กำลังดำเนินการก่อสร้างอาคารบ้านพักเชิงพาณิชย์แถวที่ 3-5 ที่พักอาศัยแรงงานมี 2 ลักษณะ

1.2.1 ที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวเป็นห้องสังกะสี ปลูกเรียงเป็นแถวติดกัน ไม่มีหน้าต่างระบายอากาศ มีเฉพาะประตูทางเข้า ปลูกเรียงเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5-10 ห้อง สร้างต่อกันเป็นลักษณะตัวแอล (L) จำนวน 2 แถว โครงสร้างที่พักอาศัยทำด้วยไม้ยูคาลิปตัส และไม้แปรที่ผ่านการใช้งานแล้ว หลังคามุงสังกะสีและผนังห้องกั้นด้วยสังกะสี มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3 เมตร x 4 เมตร x 2.5 เมตร (หรือ 2.4 เมตร x 3.6 เมตร x 2.5 เมตร) อยู่ได้ 2 คน แต่ถ้าครอบครัวของแรงงานมีจำนวนของสมาชิกในครอบครัวรวมมากกว่า 2 คน หรือถ้าอยู่เพียงคนเดียวขนาดของห้องปรับเปลี่ยนใหญ่ขึ้นหรือเล็กลงตามความเหมาะสม

1.2.2 ที่พักอาศัยอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก มีลักษณะเป็นอาคารพาณิชย์กึ่งพักอาศัย 2 ชั้น เป็นห้องพักที่กำลังก่อสร้าง ปลูกเรียงเป็นแถวติดกัน แถวละประมาณ 5-10 คูหา หลังคามุงด้วย Metal sheet เคลือบติดด้วยฉนวนกันความร้อน และผนังห้องกั้นด้วยอิฐบล็อกฉาบเรียบ เป็นอาคารที่กำลังก่อสร้างเพื่อขายให้ลูกค้า ใช้สำหรับพักชั่วคราว มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูง ประมาณ 3.5 เมตร x 5 เมตร x 2.5 เมตร อยู่ได้ 1 ครอบครัวพ่อแม่ และลูก แต่ถ้าเป็นคนโสดจะอยู่ประมาณ 3 คน

อ่างอาบน้ำปลูกสร้างแยกส่วนจากที่พักอาศัย อ่างอาบน้ำ มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3 เมตร x 4 เมตร x 1 เมตร อยู่บริเวณจุดกึ่งกลางที่พักอาศัย ระบายห่างจากที่พักอาศัยประมาณ 7 เมตร สร้างในพื้นที่โล่งแจ้งไม่มีหลังคา ไม่มีฉากกันบังตา เป็นอ่างปูนที่ก่อขึ้นมาเพื่อกักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำและเป็นลานซักล้าง อาบได้ทั้งเพศชายและเพศหญิงในบริเวณพื้นที่เดียวกัน และในขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเวลาประมาณ 17: 45-19: 00 นาฬิกา สังเกตเห็นแรงงานต่างด้าวทั้งเพศชายและเพศหญิงกำลังซักทำความสะอาดเสื้อผ้าจำนวนหลายคน และเมื่อซักทำความสะอาดเสื้อผ้าเสร็จ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงผลัดผ้า นุ่งผ้าถุงลักษณะกระโจมอก อาบน้ำต่อบริเวณข้างอ่างน้ำนั้นทันที ส่วนเพศชายก็อาบน้ำ เช่น กัน และสังเกตเห็นแรงงานต่างด้าวพูดคุยกัน ในช่วงเวลาขณะซักทำความสะอาดเสื้อผ้าและช่วงเวลาอาบน้ำโดยไม่มีอาการเงินอายต่อกัน อีกทั้งบริเวณรอบข้างอ่างอาบน้ำมีเศษอาหาร ตกหล่นรอบบริเวณ บางจุดมีน้ำขังส่งกลิ่นเหม็น มีร่องระบายน้ำทำรางน้ำไหลลงป่าหญ้าพงในพื้นที่อาณาเขตก่อสร้าง

ห้องส้วมแยกส่วนปลูกสร้าง มีระยะห่างจากที่พักอาศัยมากกว่าพื้นที่อ่างอาบน้ำ โดยปลูกเป็นห้องสี่เหลี่ยมจัตุรัสเป็นแถว ประตู ผนัง หลังคา มุงด้วยสังกะสีที่ผ่านการใช้งานแล้ว ใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง

ระยะห่างที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้าง มีระยะห่างประมาณ 70 เมตร นายจ้างจัดให้แรงงานต่างด้าวอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีการแยกส่วนระหว่างแรงงานชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาและสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ที่พักอาศัยปลูกสร้างอยู่ภายในรั้วกันที่มีอาณาเขตใหญ่ บริเวณรอบข้างมีกำแพงรั้วคอนกรีตกันขอบเขต เวลากลางวันไม่มีแสงไฟส่องสว่างตามทางเดินและบริเวณลานรอบนอก และไม่มีแสงไฟที่ตัวอาคารที่ปลูกสร้างเสร็จแล้วและกำลังก่อสร้าง มีทางเข้าและทางออก 1 ช่องทาง ส่วนระบบการจัดการด้านรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่คอยดูแลทรัพย์สินหรือรักษาความปลอดภัยของพนักงาน (ทั้งกลางวันและกลางคืน)

สภาพบริเวณที่พักอาศัยมีถุงพลาสติก เศษขยะปลิวตกปริมาณเล็กน้อยทั่วพื้นที่ บริเวณใต้พื้นห้องที่พักอาศัยไม่มีถุงพลาสติกและเศษขยะ ไม่มีน้ำเน่าเสียใต้พื้นห้องที่พักอาศัย สภาพบริเวณจุดทิ้งขยะมีถังพลาสติกหน้าห้องทุกห้อง เช่น ถังหิ้วปูนกันถังแตก ถังพลาสติกเก่าเคยบรรจุสี เป็นต้น และพบกองขยะอยู่ในพื้นที่โล่งอากาศถ่ายเทสะดวกใกล้กับป่าหญ้าจำนวนหนึ่งกอง วางสุมบนกองขี้เถ้าของขยะจากร่องรอยการเผาทำลาย รวมถึงบริเวณกำแพงรั้วคอนกรีตด้านนอกรั้วที่มีที่พักอาศัยปลูกสร้างอยู่ติดกับกำแพงรั้วซึ่งเป็นที่ดินว่างเปล่าของบุคคลอื่นมีต้นไม้ขนาดใหญ่พบ ขยะพลาสติกกระป๋องเปล่า ขวดเบียร์ ขยะถุงพลาสติกกองสะสมจำนวนมาก ระยะเวลาของการมาอยู่อาศัย ณ ที่พักอาศัยแห่งนี้ ประมาณ 2 ปี

ผู้รับเหมาตัดช่วงเป็นชาวไทย เช่น งานไฟฟ้า งานกระจกอลูมิเนียม โครงหลังคา เป็นต้น ส่วนแรงงานต่างด้าวมีย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มงานเหมาตัดช่วงรายย่อยทำเป็นครอบครัว มีหลายครอบครัว รับเหมางานตรงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง เช่น งานโครงสร้าง ประกอบแบบโครงสร้าง เสา คาน งานปูกระเบื้อง ก่อผนังฉาบปูน งานทาสี เป็นต้น มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 11 คน และ 2) แรงงานกรรมกรหรือแรงงานไร้ทักษะฝีมือเป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ใช้แรงงานรับคำสั่งตรงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 14 คน รวมแรงงานก่อสร้างทั้งหมดประมาณ 25 คน ได้ข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวกรรมกรจำนวน 8 คน เป็นชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา จำนวน 5 คน และชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา 3 คน ประกอบด้วย เพศชาย 6 คน เพศหญิง 2 คน และในจำนวนทั้ง 8 คน มีแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย จำนวน 2 คน

1.2.3 บริษัทที่สาม งานก่อสร้างอาคารพาณิชย์ 4 ชั้นและบ้านพักอาศัย โครงการก่อสร้างตั้งอยู่ ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่พักอาศัยแรงงานต่างด้าวเป็นอาคารคอนกรีตชั้นเดียว ที่พักอาศัยแห่งนี้มีร้านค้าขายสินค้าทั่วไปด้วย เช่น ข้าวสาร อาหารแห้ง เนื้อสัตว์ ผัก เป็นต้น โดยมีเจ้าของร้านเป็นชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้นำ

ควบคุมดูแลสมาชิกแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ในพื้นที่ที่พักอาศัยแห่งนี้มีเฉพาะแรงงานต่างด้าว ชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ที่พักอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเครือญาติ ระยะเวลาของการมาอยู่อาศัย ณ ที่พักอาศัยแห่งนี้ ประมาณ 8 ปี เป็นห้องพักที่ปลูกสร้างเรียงติดกันเป็นห้องแถว แถวละประมาณ 5 ห้อง รวม 10 ห้อง มีผนังด้านหลังร่วมกัน โครงสร้างที่พักอาศัยทำด้วยคอนกรีต หลังคามุงด้วยกระเบื้องลอนคู่ และต่อเชิงชายออกมาด้านหน้าประมาณ 2 เมตร ภายในไม่มีฝ้า และผนังห้องกันด้วยอิฐบล็อกฉาบเรียบ เป็นอาคารที่ก่อสร้างเพื่อไว้ให้คนงานก่อสร้างอยู่อาศัย มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูง ประมาณ 3.5 เมตร x 4 เมตร x 2.5 เมตร อยู่ได้ 1 ครอบครัวพ่อ แม่ และลูก แต่ถ้าเป็นคนโสดจะอยู่ประมาณ 3 คน ในห้องพักอาศัย ไม่มีห้องส้วมและห้องอาบน้ำ

ห้องส้วม เป็นห้องส้วมรวมไม่แยกห้องส้วมเพศชายหรือเพศหญิง มีลักษณะเป็นอาคาร คอนกรีตชั้นเดียว มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 1.5 x 1.5 x 2.5 เมตร มีผนังด้านหลังติดกับห้องอาบน้ำ

ห้องอาบน้ำมีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 1.5 x 1.5 x 2.5 เมตร หลังคามุงด้วยกระเบื้องลอนคู่ โดยปลูกแยกจากตัวอาคารที่พักอาศัย ระยะห่างจากอาคารที่พักอาศัย ประมาณ 1.5 เมตร และข้างห้องอาบน้ำมีอ่างปูนที่ก่อสร้างขึ้นเพื่อใช้กักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำ และใช้ซักล้าง สร้างกลางพื้นที่โล่งแจ้ง อยู่ใกล้กับบริเวณที่พักอาศัย มีความสูงประมาณ 1.2 เมตร และอ่างปูนมีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 1.2 เมตร และในขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเวลาประมาณ 18:30-19:00 นาฬิกา สังเกตเห็นแรงงานต่างด้าวเพศหญิงนุ่งผ้าถุงลักษณะกระโจมอกมีผ้าเช็ดตัวคลุมไหล่มัดชิดกำลังซักทำความสะอาดเสื้อผ้าและเมื่อซักทำความสะอาดเสื้อผ้าเสร็จ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงนุ่งผ้าถุงลักษณะกระโจมอก นำผ้าเช็ดตัวคลุมไหล่ ออก อาบน้ำต่อบริเวณข้างอ่างน้ำนั้นทันที ไม่ได้เข้าไปอาบน้ำยังห้องอาบน้ำที่ปิดมัดชิด

ที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างถูกปลูกสร้างแยกส่วนไกลจากพื้นที่สถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้าง เวลาเดินทางไปทำงานจะใช้มอเตอร์ไซด์ขับไปทำงานเอง และที่ตั้งพื้นที่บริเวณที่พักอาศัยของคนงานก่อสร้าง ด้านหน้าอาคารที่พักอาศัยติดกับถนนสาธารณะมีระยะห่างจากถนนสาธารณะหลักประมาณ 10 เมตร เป็นพื้นที่โล่ง ด้านหลังอาคารที่พักอาศัยเป็นป่ามันลำปะหลัง ส่วนด้านข้างทั้งสองด้าน หนึ่งด้านติดกับทางเข้าซอย มีระยะห่างประมาณ 10 เมตร ส่วนด้านข้างอีกหนึ่งด้านมีรั้วกำแพงคอนกรีตความสูงประมาณ 2 เมตร ติดกับบ้านพักอาศัยของสมาชิกชุมชนเจ้าของพื้นที่ ไม่มีระบบการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันเหมือนเป็นประชาชนคนไทย ถ้าไม่ได้เข้าไปพูดคุยด้วยจะไม่ทราบว่า เป็นแรงงานต่างด้าว และพื้นที่นี้ไม่มีใครมายุ่งเพราะเป็นพื้นที่ของผู้ใหญ่บ้านและกำนัน อีกทั้ง

บ้านหลังใหญ่ฝั่งตรงข้ามกับด้านหน้าที่พักอาศัยเป็นบ้านของข้าราชการตำรวจ มีแรงงานต่างด้าว 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มแรงงานเหมาตัดช่วงรายย่อยทำเป็นครอบครัว มีหลายครอบครัว รับเหมางานตัดช่วงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง เช่น งานประกอบแบบโครงสร้าง เสา คาน งานปูกระเบื้อง ก่อผนังฉาบปูน งานทาสี เป็นต้น มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 12 คน และ 2) แรงงานกรรมกรหรือแรงงานไร้ทักษะฝีมือ เป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ใช้แรงงานรับคำสั่งตรงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการ งานก่อสร้าง มีจำนวนแรงงานรวมประมาณ 13 คน รวมจำนวนทั้งหมดประมาณ 25 คน ได้ข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวกรรมกรเพศหญิงจำนวน 2 คน ที่มีสามีเป็นผู้รับเหมาตัดช่วงรายย่อยรับงานตรงจากนายจ้างผู้รับเหมาโครงการงานก่อสร้าง และเป็นแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานถูกต้องกฎหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยมีเครื่องมือช่วย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview)
2. การจดบันทึก เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพ (โดยขออนุญาตผู้ประกอบการและหัวหน้างานผู้คุมงานนั้น ๆ)

นอกจากนี้ยังมีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation)

เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วงนอก กระทำตนเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมที่ทำอยู่ แต่คอยสังเกตอยู่ห่าง ๆ อาจมีการลอบสังเกตโดยไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว (สุภางค์จันทวานิช, 2543, หน้า 48)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดและขั้นตอนการสร้าง

แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จึงมีแนวคำถามกว้าง ๆ เพื่อพูดคุยสอบถามถึง ข้อมูลระดับบุคคล เหตุผลในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย สภาพด้านร่างกายและจิตใจ สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต ความยากลำบากและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ความสุขในชีวิต สังคม สภาพแวดล้อม และสิ่งที่จะช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ และทำการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

การทดสอบเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล ซึ่งขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาตามกรอบการวิจัย

2. กำหนดเนื้อหาของคำถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา และมีลักษณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องสามารถตอบให้ข้อเท็จจริงได้

3. นำเครื่องมือที่สร้างเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เมื่อปรับแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความชัดเจนเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับประเด็นบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น และใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Items objective congruence index: IOC) มีค่าปรากฏผล 0.891

5. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และแก้ไขการใช้ภาษาในแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวร่วมกับผู้ร่วมสัมภาษณ์ที่เป็นหัวหน้าควบคุมงานตามสัญญาติประเทศต้นทางกลุ่มแรงงานนั้น ๆ โดยผู้ร่วมสัมภาษณ์เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวตามสัญญาติประเทศต้นทางนั้น ๆ กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) โดยไปยังสถานที่ก่อสร้างจำนวน 3 แห่ง ในแต่ละแห่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในเวลาหลังเลิกงาน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2559 (ช่วงเวลา 17.45-19.00 น.)

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สภาพการดำเนินชีวิตตามปัจจัยคุณภาพชีวิตโดยผู้วิจัยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเอง ไม่นับการตีความหรือหาความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังหรือความหมายระหว่างบรรทัด การวิเคราะห์เนื้อหา มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีความเป็นระบบ มีความเป็นสภาพวัตถุวิสัย และอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี (สุภางค์ จันทวานิช, 2543, หน้า 144) ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา และตีความหมายที่แฝงอยู่ในบทสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1. พิมพ์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ซึ่งได้จากการจดบันทึก การบันทึกเสียง การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และการสังเกต
2. ทำการประมวล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล
3. เขียนสรุปรายงานผลการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างงานอาคาร ตอนที่ 1

ตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ขั้นตอนการวิจัย

ศึกษาวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ถึงวิธีการการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามกรอบแนวคิด

ขั้นที่ 2 วางแผนเตรียมการ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามกรอบแนวคิดเป็นการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ รวมผู้มีประสบการณ์จำนวน 12 คน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยนำข้อมูลผลสรุปสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างตามปัจจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ รายงานให้ผู้มีประสบการณ์ทราบก่อนเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างถึงวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคล

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมาประมวลและสังเคราะห์ สรุปเป็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างขั้นต้น

ขั้นที่ 5 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้มีประสบการณ์ทั้งหมด ผ่านการประมวล สังเคราะห์ และสรุปเป็นข้อมูลขั้นต้น นำเสนอและบรรยายผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณา เพื่อให้ผู้มีประสบการณ์ วิจารณ์

แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ เพื่อยืนยัน และสรุปวิธีการ
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง
ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัย

ขั้นที่ 6 นำข้อมูลที่ผ่านการสนทนากลุ่ม ประมวล สังเคราะห์ และสรุปเป็นวิธีการการ
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ขั้นที่ 7 นำเสนอวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ประเภทกิจการก่อสร้าง ด้วยการบรรยายความ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้มีประสบการณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญและหรือนักวิชาการระดับบริหารหรือผู้ที่ทำงานพัฒนา
คุณภาพชีวิตแรงงาน ผู้ประกอบการและหรือนายจ้าง ผู้คุมงานหรือหัวหน้างาน และผู้นำท้องถิ่น
หรือผู้นำชุมชนพื้นที่สถานที่ตั้งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการ
ก่อสร้าง รวมจำนวน 12 คน ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญและหรือนักวิชาการระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์หรือนักวิชาการ
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
2. ผู้ว่าจ้างนายจ้างของแรงงานต่างด้าวและหรือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่เป็นเจ้าของ
กิจการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน
3. ผู้คุมงานหรือหัวหน้างาน ที่มีประสบการณ์ตรงในการบริหาร ร่วมการ ควบคุม สัมผัส
และสังเกต เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกลุ่มแรงงานต่างด้าวประเภทกิจการก่อสร้างระยะเวลา
มากกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
4. ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชนพื้นที่ สถานที่ตั้งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้
แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างระยะเวลา
มากกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยมีเครื่องมือช่วย คือ แบบสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์
แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) รวมถึงการจดบันทึก
เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพ

การทดสอบเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย วิทยานิพนธ์
ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเนื้อหาตามกรอบการวิจัย

2. กำหนดเนื้อหาของคำถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา และมีลักษณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องสามารถตอบให้ข้อเท็จจริงได้

3. นำเครื่องมือที่สร้างเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อสร้างเสร็จแล้ว นำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เมื่อปรับแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความชัดเจนเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับประเด็นบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่

4. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น และใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Items objective congruence index: IOC) มีค่าปรากฏผล 0.89

5. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำและแก้ไขการใช้ภาษาในแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์

6. การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยสรุปข้อมูลวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างขึ้นต้นจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกลุ่มผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำเสนอ รายงานสำหรับการสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลสู่การวิพากษ์ แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ เพื่อยืนยัน และสรุปผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาใช้ในการติดต่อและนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ ตามเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องสะดวก และพร้อมให้ข้อมูล

2. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาใช้ในการติดต่อและนัดหมายวันเวลา ที่ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง สะดวก และพร้อมให้ข้อมูล และเรียนเชิญเข้าสนทนากลุ่ม เพื่อการวิพากษ์ แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ เพื่อยืนยัน และสรุปวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากได้ผลสรุปรายงานการเก็บรวบรวมข้อมูลตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างงานอาคาร ขึ้นต้นประกอบการสัมภาษณ์และทำการประมวล วิเคราะห์ สรุปข้อมูลวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพ

ชีวิตแรงงานต่างด้าวขั้นต้นและนำเสนอบรรยาย เพื่อการวิเคราะห์ ตรวจสอบยืนยันข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่ม ดังนี้

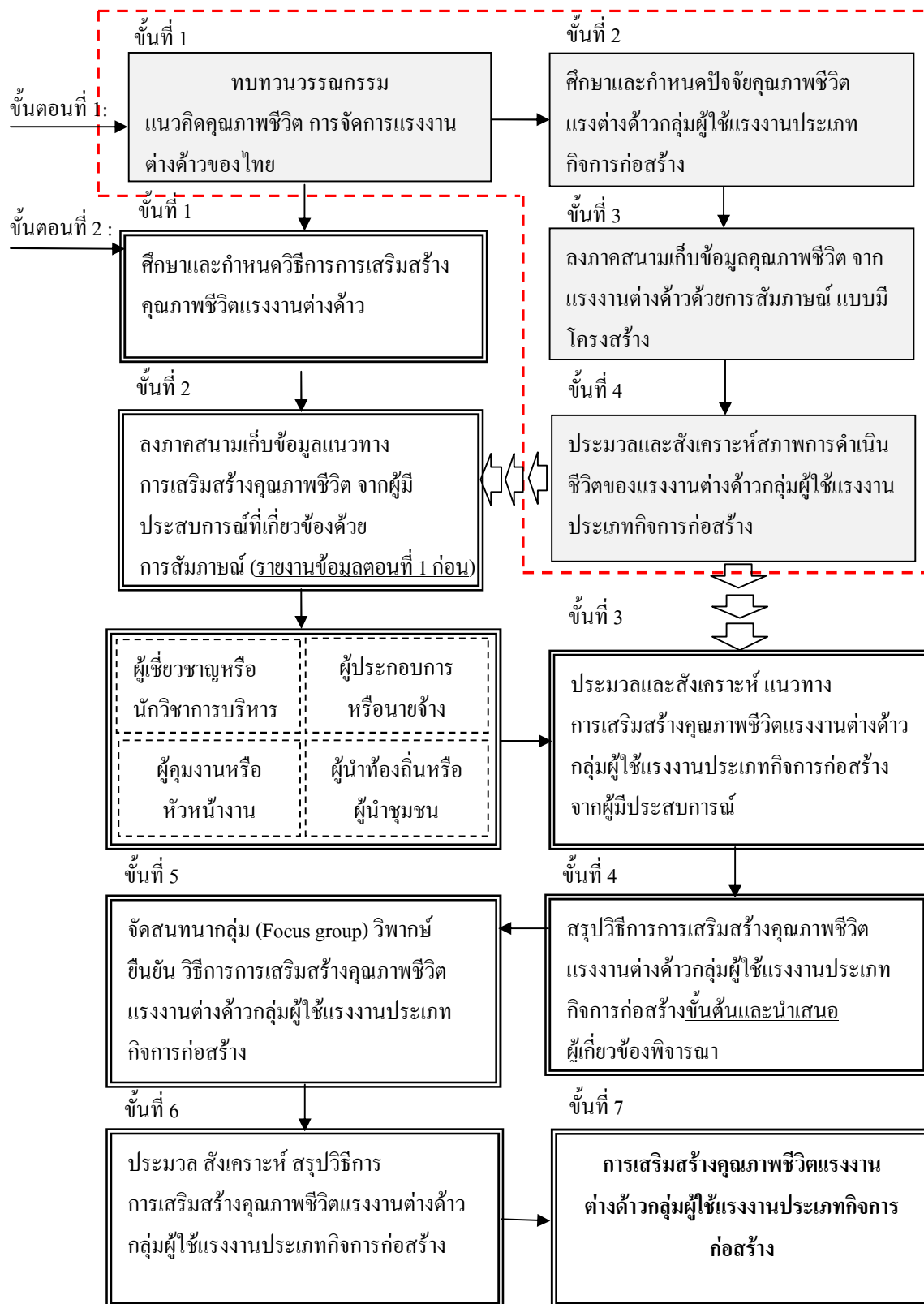
1. พิมพ์ข้อมูลการสัมภาษณ์ จากผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว
2. ทำการประมวล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญและหรือนักวิชาการระดับบริหาร ผู้ประกอบการและหรือนายจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างาน และผู้นำท้องถิ่นหรือผู้นำชุมชน
3. นำผลสรุปขั้นต้นจากการสัมภาษณ์สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามวัตถุประสงค์และกรอบการวิจัย นำเสนอและบรรยาย ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณา วิเคราะห์ การวิพากษ์ โต้ตอบ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ ด้วยการสนทนากลุ่ม
4. นำผลการสนทนากลุ่ม ประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปและนำเสนอวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

การตรวจสอบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องแม่นยำโดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2543, หน้า 129-130) เพื่อตรวจสอบสภาพข้อมูลในหลายวิธีการและหลายมิติ ประกอบด้วย

1. มิติกรอบความคิดทฤษฎี (Theoretical triangulation) ผู้วิจัยใช้กรอบทฤษฎีที่หลากหลาย เข้าตรวจสอบข้อมูลในขณะที่ทำการวิจัยเพื่อยืนยันความจริงตามบริบทต่าง ๆ
2. มิติด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยการตรวจสอบข้อมูลที่มาจากแต่ละแหล่ง โดยการเปรียบเทียบความจริงที่มาจากการทำงานต่างวาระกัน กล่าวคือ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลในประเด็นเดียวกันที่ได้รับจากผู้สัมภาษณ์แต่ละกลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง 2) กลุ่มผู้มีประสบการณ์ มาเทียบเคียงซึ่งกันและกันว่า มีความเหมือนหรือไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ หาก พบว่า การใช้ข้อมูลในประเด็นเดียวกันจากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์แต่ละรายมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลนั้นมาทำการประมวล และวิเคราะห์ แต่ถ้าหากข้อมูลที่ได้มามีความเหมือนกันหรือใกล้เคียงซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงจะนำมาศึกษาประมวลและวิเคราะห์
3. มิติด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การตรวจสอบโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น น้ำเสียง สีหน้า และการกระทำท่าทางต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังศึกษาข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และหาก พบว่า ข้อมูล
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้วิจัยสืบค้นผู้วิจัยจะสอบถามถึงสาเหตุ
ของความแตกต่าง เพื่อได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง
สรุป วิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนแสดงดังภาพ ดังนี้



ภาพที่ 6 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ผู้วิจัยจัดแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปและสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวบริเวณสถานที่พื้นที่ตั้งที่พักอาศัยและพื้นที่ตั้งกิจการก่อสร้างงานอาคารของผู้ประกอบการประเภทกิจการก่อสร้างในเขตภาคตะวันออก จำนวน 3 แห่ง ตามปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลผลสรุปตอนที่ 1 ประกอบกับข้อมูลผลของการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ ประมวล สรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวขั้นต้น ตามปัจจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคล

การวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม (Focused group analysis) โดยนำผลข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ขั้นต้นและข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้มีประสบการณ์เดิมจากการวิพากษ์ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ ยืนยัน ดำเนินการประมวล วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปเป็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ตอนที่ 1 สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง
ในเขตภาคตะวันออก ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 7 สภาพทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

สถานภาพของบุคคล	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	58.82
หญิง	7	41.18
สถานภาพการสมรส		
โสด	8	47.06
มีคู่สมรส	9	52.94
อายุ		
15-24 ปี	7	41.18
25-44 ปี	10	58.82
ค่าเฉลี่ย = 27.12 ค่าสูงสุด = 37 ค่าต่ำสุด = 17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.05		
ประเทศต้นทาง		
สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา	10	58.82
สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา	7	41.18
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษาและต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	13	76.47
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	17.65
มัธยมศึกษาตอนปลาย	1	5.88
อาชีพเดิมก่อนย้ายถิ่นมาทำงานที่ไทย		
เกษตรกรรม	7	41.18
อุตสาหกรรม	1	5.88
บริการ	6	35.29
ไม่มีอาชีพ	3	17.65

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพของบุคคล (ต่อ)	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
การหารายได้เลี้ยงครอบครัว		
ผู้หารรายได้หลัก	10	58.82
ผู้ช่วยหารรายได้ร่วม	7	41.18
สาเหตุในการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทย		
การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทยสูง (รายได้สูงกว่า)	17	100.00
ขนาดของสถานประกอบการ		
ขนาดย่อม	11	64.71
ขนาดกลาง	6	35.29

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงงานต่างด้าวมีอายุเฉลี่ย 27 ปี อายุมากที่สุด 37 ปี และอายุน้อยที่สุด 17 ปี ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ที่ย้ายถิ่นการทำงานมาจากประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา คิดเป็นร้อยละ 58.82 และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา คิดเป็นร้อยละ 41.18 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ได้รับการศึกษาและระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 76.47 ซึ่งอาชีพเดิมก่อนย้ายถิ่นมาทำงานประเทศไทยมีอาชีพ เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 41.18 ส่วนมากสามเป็นผู้หารรายได้หลักเลี้ยงครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 58.82 และมีภรรยาเป็นผู้ช่วยหารรายได้ร่วม คิดเป็นร้อยละ 41.18 การย้ายถิ่นมาทำงานเหตุผล คือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทาง คิดเป็นร้อยละ 100 และแรงงานต่างด้าวร่วมทำงานเป็นส่วนมากกับสถานประกอบการขนาดย่อม (แรงงาน 1-50 คน) คิดเป็นร้อยละ 64.71 สถานประกอบการขนาดกลาง (แรงงาน 51-200 คน) คิดเป็นร้อยละ 35.29

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวจำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ได้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย

คุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
การฉีดวัคซีนป้องกันโรคประจำตัว		
ไม่เคยฉีดวัคซีน	3	17.65
เคยฉีด (ตอนเด็ก ทำงาน หรือ คลอดบุตร)	14	82.35
การมีโรคประจำตัว หรือแพ้ยา หรือแพ้อาหาร		
มีโรคประจำตัว เคยแพ้ยา เคยแพ้ยา	1	5.88
ไม่เคยทั้ง 3 กรณี	16	94.12
จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนนอนหลับต่อวัน		
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	1	5.88
6-8 ชั่วโมง	8	47.06
มากกว่า 8 ชั่วโมง	8	47.06
ค่าเฉลี่ย = 8.21 ค่าสูงสุด = 11 ค่าต่ำสุด = 5 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.67		
จำนวนการเจ็บป่วยในรอบปี		
ไม่เคยเจ็บป่วย	4	23.53
น้อยกว่า 3 ครั้ง	3	17.65
3-5 ครั้ง	6	35.29
มากกว่า 5 ครั้ง	4	23.53
การพบแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปี		
ไม่มีการตรวจสุขภาพและพบแพทย์	9	52.94
มีการตรวจสุขภาพและพบแพทย์	8	47.06

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงานต่างด้าวเคยฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรค คิดเป็นร้อยละ 82.53 และเกือบทุกรายไม่มีโรคประจำตัว หรือแพ้ยา หรือแพ้อาหารชนิดใดเลย คิดเป็นร้อยละ 94.12 และมีการพักผ่อนนอนหลับเฉพาะเวลากลางคืนจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย 8.21 ชั่วโมงต่อวัน มากที่สุด 11 ชั่วโมงต่อวัน และน้อยที่สุด 5 ชั่วโมงต่อวัน ความถี่ในการเจ็บป่วยคนละ 3 ครั้ง และมากกว่า ต่อรอบปี คิดเป็นร้อยละ 58.82 อีกทั้งแรงงานต่างด้าวเกินกว่าครึ่งหนึ่งไม่มีการตรวจสุขภาพ ในรอบปีและพบแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 52.94

ตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านจิตใจ

คุณภาพชีวิต ด้านจิตใจ	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
ความพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจในปัจจุบัน		
ไม่ค่อยพอใจ (รวมไม่มีบัตรต่างด้าวด้วย)	9	52.94
พอใจ	8	47.06
ปัญหาสุขภาพที่กังวลใจและเป็นบ่อย		
อาการเจ็บป่วย	1	5.88
อาการคิดถึงบ้านและบุคคลในครอบครัว	7	41.18
ไม่เคยกังวล	9	52.94
การมีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิตปัจจุบัน		
ไม่ค่อยพอใจ (ไม่มีบัตรต่างด้าว)	4	23.53
เฉย ๆ	13	76.47
การทำกิจกรรมและประกอบศาสนกิจส่วนบุคคล		
ง่ายและสะดวก ทำเมื่อไรก็ได้	2	11.76
ตามความเหมาะสมของตนและโอกาส	11	64.71
ไม่เคย	4	23.53
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
ปกติ	15	88.24
ไม่ปกติ	2	11.76
ความพึงพอใจกับสภาพที่พักอาศัย ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม โดยรวม		
ไม่ค่อยพอใจ	6	35.29
เฉย ๆ	9	52.94
พอใจ	2	11.76
สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจและสมาชิกในครอบครัว		
ไม่มีสิ่งใดส่งผลกระทบต่อ เพื่อนร่วมงาน	11	64.71
เพื่อนร่วมงาน	6	35.29

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนมากไม่ค่อยพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 52.94 และกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและอาการเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ 41.18, 5.88 ตามลำดับ และไม่พอใจหรือไม่มีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิตเนื่องจากไม่มีบัตรต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 23.53 แต่มีการทำกิจกรรมและประกอบศาสนกิจส่วนบุคคลและครอบครัว ตามความเหมาะสมของตนและโอกาส คิดเป็นร้อยละ 64.71 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปกติ คิดเป็นร้อยละ 88.24 ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพที่พักอาศัย ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม มีแรงงานต่างด้าวส่วนน้อยไม่ค่อยพอใจ คิดเป็นร้อยละ 35.29 และบางส่วนรู้สึกพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อจิตใจและสมาชิกในครอบครัวของตน เช่น เลี้ยงไก่ส่งเสียงดัง เปิดเครื่องเสียงดัง และทะเลาะวิวาท เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 35.29

ตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิต ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
สมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของชุมชนที่พักอาศัย		
ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	6	35.29
ให้ความร่วมมือดี	11	64.71
สมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือ ในการดูแลรักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน		
ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	1	5.88
ให้ความร่วมมือ	5	29.41
ให้ความร่วมมือดี	11	64.71
องค์กรหรือผู้ประกอบการ มีจำนวนกิจกรรมส่งเสริม สร้างจิตสำนึก เพื่อความจงรักภักดีในองค์กร		
ไม่มีเลย	16	94.12
มีกิจกรรมมากกว่า 2 ครั้ง ต่อปี	1	5.88
องค์กรหรือผู้ประกอบการ มีจำนวนกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียง		
ไม่มีเลย	15	88.24
มีกิจกรรม 1-2 ครั้ง ต่อปี	2	11.76

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ส่วนมากให้ความร่วมมือดี ในการปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับของชุมชนที่พักอาศัย รวมถึงสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือดี ในการดูแล รักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน คิดเป็นร้อยละ 64.71

ส่วนองค์กรหรือผู้ประกอบการที่มีกิจกรรมส่งเสริม สร้างจิตสำนึก เพื่อความจงรักภักดีในองค์กรนั้น ไม่มีเลย แต่มีองค์กรหรือผู้ประกอบการที่มีกิจกรรมให้แรงงานต่างด้าวบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียงในช่วงวันสำคัญอย่างวันพ่อและวันแม่ ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียง โดยมีกิจกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กวาดถนน ตัดกิ่งไม้ เป็นต้น มีจำนวนแรงงานต่างด้าวร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 11.76

ตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย	N = 17	
ลักษณะที่พักอาศัย		
ที่พักอาศัยชั่วคราวผนังและหลังคาสังกะสี	13	76.47
ที่พักอาศัยถาวรผนังคอนกรีต	4	23.53
ขนาดของห้องพักอาศัย		
น้อยกว่า 5 ตารางเมตรต่อคน	2	11.76
5-10 ตารางเมตรต่อคน	11	64.71
มากกว่า 10 ตารางเมตรต่อคน	4	23.53
ค่าน้ำค่าไฟ		
นายจ้างจ่ายเองทั้งหมด	15	88.24
แรงงานจ่ายทั้งหมด	2	11.76
ลักษณะห้องส้วมและห้องอาบน้ำ		
ห้องส้วมห้องอาบน้ำอยู่แยกส่วนกัน	17	100.00
เพศและการใช้ห้องส้วมและห้องอาบน้ำ		
ใช้ร่วมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย	17	100.00

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
ลักษณะขอบเขตพื้นที่ที่พักอาศัย		
มีการกั้นอาณาเขตชัดเจน	15	88.24
การกั้นอาณาเขตไม่มีขอบเขตชัดเจน	2	11.76
ที่พักอาศัยกับพื้นที่ทำงาน		
ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน	15	88.24
แยกส่วนไกลจากบริเวณพื้นที่ทำงาน	2	11.76
ความมั่นคง ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินในบริเวณพื้นที่ที่พักอาศัย		
ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	9	52.94
ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	8	47.06
ระยะเวลาการทำงานในไทย		
1 ปี ถึง 4 ปี	6	35.29
มากกว่า 4 ปี	11	64.71
ค่าเฉลี่ย = 7.06 ค่าสูงสุด = 24 ค่าต่ำสุด = 1 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.81		

จากตารางที่ 11 พบว่า ลักษณะที่พักอาศัยมี 2 ประเภท คือ

1. ที่พักอาศัยชั่วคราว ลักษณะที่พักอาศัยเป็นห้องสังกะสี ปลูกเรียงเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5-10 ห้อง โครงสร้างที่พักอาศัยทำด้วยไม้ยูคาดิบตีสและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว หลังคามุงสังกะสีและผนังห้องกั้นด้วยสังกะสีที่ผ่านการใช้งานแล้วทุกด้าน มีร่องรอยของรูตะปูทุกแผ่นและทุกด้าน พื้นปูด้วยไม้อัด ไม่มีช่องลมระบายอากาศ คิดเป็นร้อยละ 76.47

2. ที่พักอาศัยถาวร ลักษณะที่พักอาศัย โครงสร้างทำด้วยคอนกรีต เป็นอาคารคอนกรีตชั้นเดียว เป็นห้องพักที่ปลูกสร้างเรียงติดกันเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5 ห้อง มีผนังด้านหลังร่วมกัน มีโครงสร้างเป็นคอนกรีต หลังคามุงด้วยกระเบื้องลอนคู่ และผนังห้องกั้นด้วยอิฐบล็อกจากเรียบและอีกแบบมีลักษณะเป็นอาคารพาณิชย์กึ่งที่พักอาศัย 2 ชั้น เป็นห้องพักที่กำลังก่อสร้าง ปลูกเรียงติดกันเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5-10 คูหา โครงสร้างทำด้วยคอนกรีตเสริมเหล็ก หลังคามุงด้วย Metal sheet เคลือบติดด้วยฉนวนกันความร้อน และผนังห้องกั้นด้วยอิฐบล็อกจากเรียบ

เป็นอาคารที่กำลังก่อสร้างเพื่อขายให้ลูกค้า ใช้สำหรับพักชั่วคราว โดยรวมขนาดของห้องพักอาศัย มีพื้นที่ใช้สอยส่วนใหญ่ 5-10 ตารางเมตรต่อคน คิดเป็นร้อยละ 64.71

ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟในแต่ละเดือนนายจ้างเป็นผู้จ่ายให้ทั้งหมดครอบคลุมแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 88.24

ห้องส้วม ถูกสร้างขึ้นแยกส่วนจากห้องอาบน้ำ คิดเป็นร้อยละ 100 และการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นห้องส้วมรวม คิดเป็นร้อยละ 100 และห้องส้วมมี 2 ประเภท คือ

- 1) ห้องส้วมเป็นห้องสังกะสีที่ผ่านการใช้งานแล้ว มีร่องรอยของรูตะปูทุกแผ่นและทุกด้าน
- 2) ห้องส้วมเป็นอาคารคอนกรีตชั้นเดียวมิดชิด

ห้องอาบน้ำ ถูกสร้างขึ้นแยกส่วนจากห้องส้วม คิดเป็นร้อยละ 100 และการใช้ประโยชน์ไม่แยกห้องอาบน้ำเพศชายหรือเพศหญิง เป็นสถานที่อาบน้ำรวม คิดเป็นร้อยละ 100 ห้องอาบน้ำมี 2 ประเภท คือ 1) สถานที่อาบน้ำเป็นอ่างปูนที่ก่อสร้างขึ้นเพื่อใช้กักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำ และใช้ชักล้าง สร้างกลางพื้นที่โล่งแจ้ง ไม่มีฉากกั้นแบ่งแยกพื้นที่เพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้งบริเวณรอบนอกอ่างน้ำไม่มีฉากกั้นปิดบังตา 2) ห้องอาบน้ำ โครงสร้างอาคารทำด้วยคอนกรีตมิดชิด

ขอบเขตพื้นที่ ๑ พักอาศัยมี 2 ลักษณะ คือ 1) ที่พักอาศัยกับที่ทำงานอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน มีขอบเขตพื้นที่จำกัดและมีรั้วกั้นชัดเจน แสดงขอบเขตพื้นที่ส่วนที่เป็นที่พักอาศัยชัดเจน มีแรงงานต่างด้าวพักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 88.24 2) บริเวณที่พักอาศัยกับที่ทำงานอยู่แยกพื้นที่กัน เป็นพื้นที่พักอาศัยไม่มีขอบเขตการกั้นอาณาเขตชัดเจน มีแรงงานต่างด้าวพักอาศัย คิดเป็นร้อยละ 11.7

ส่วนความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในบริเวณพื้นที่พักอาศัย แรงงานต่างด้าวมั่นใจว่ามีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 52.94 และไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 47.06 และระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวทำงานและพักอาศัยในประเทศไทยจำนวนเฉลี่ย 7.06 ปี อาศัยนานที่สุด 24 ปีและน้อยที่สุด 1 ปี

ตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: อาหารและน้ำดื่ม

คุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: อาหารและน้ำดื่ม	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
น้ำประปาสำหรับบริโภคและน้ำอุปโภค		
นายจ้างบริการและนายจ้างจ่ายเอง	15	88.24
นายจ้างบริการและแรงงานจ่ายเอง	2	11.76
น้ำดื่มในช่วงเวลาดำเนินชีวิตปกติไม่ทำงาน		
แรงงานจัดหาจัดซื้อเอง	17	100.00
น้ำดื่มในช่วงเวลาทำงาน		
แรงงานจัดหาจัดซื้อเอง	15	88.24
นายจ้างบริการ	2	11.76
ประเภทอาหาร และกรรมวิธีการประกอบอาหาร		
ครบ 5 หมู่ และปรุงสุกเท่านั้น	13	76.47
ครบ 5 หมู่ ปรุงสุกและกึ่งสุกกึ่งดิบ	3	17.65
ครบ 5 หมู่ ปรุงสุก กึ่งสุกกึ่งดิบ และดิบ	1	5.88
จำนวนช่วงเวลาในการกินอาหารดำรงชีพ		
2 เวลา (เช่น เช้าและกลางวัน, เช้า และเย็น)	2	11.76
3 เวลา (เช้า กลางวัน และเย็น)	15	88.24

จากตารางที่ 12 พบว่า ลักษณะของน้ำที่ใช้ในการบริโภคและอุปโภค ใช้น้ำประปา ซึ่งนายจ้างบริการและเสียค่าใช้จ่ายให้ คิดเป็นร้อยละ 88.24 ส่วนรายจ่ายค่าน้ำกรองสำหรับดื่มของแรงงานต่างด้าวในช่วงเวลาดำเนินชีวิตปกติที่ไม่ได้ทำงานเสียค่าใช้จ่ายเองทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ในแต่ละวันแรงงานต่างด้าวมีการจัดเตรียมอาหารสำหรับดำรงชีพด้วยตัวเอง โดยจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบมาจากตลาดใกล้ ๆ ที่พักและรถโทงเทง (รถพุ่มพวง) ทั้งรถยนต์และมอเตอร์ไซด์ และลักษณะอาหารของแรงงานต่างด้าวเป็นข้าวจ้าว เนื้อสัตว์ ผัก ผลไม้ต่าง ๆ เช่น ต้มยำ ผัดผักรวม แกงส้ม แกงเผ็ด ลาบ ก้อย เป็นต้น และกรรมวิธีการประกอบอาหารทำให้สุกก่อนรับประทานเสมอ คิดเป็นร้อยละ 76.47 สุก กึ่งสุกกึ่งดิบ คิดเป็นร้อยละ 17.65 ส่วนแรงงานต่างด้าวประกอบอาหารรับประทานสุก กึ่งสุกกึ่งดิบและดิบ โดยเฉพาะ ลาบ ก้อย คิดเป็นร้อยละ 5.88

ในหนึ่งวันแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้า 3 เวลา คือ ตอนเช้านก่อนทำงาน กลางวัน และตอนเย็นหลังเลิกงาน คิดเป็นร้อยละ 88.24 แต่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อยรับประทานอาหารเช้าแค่ 2 เวลา คือ ตอนเช้านก่อนทำงานและตอนเย็นหลังเลิกงาน หรือตอนกลางวันและตอนเย็นหลังเลิกงาน คิดเป็นร้อยละ 11.76 ส่วนวัตถุประสงค์ที่หลีกเลี่ยงการปรุงอาหารหรืออาหารที่ปรุงสำเร็จแล้ว แรงงานต่างด้าวทุกคนถนอมอาหาร โดยจัดเก็บในตู้เย็นซึ่งเป็นผู้เป็นส่วนตัวหรือตู้เย็นของเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 13 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: เครื่องนุ่งห่ม

คุณภาพชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: เครื่องนุ่งห่ม	N = 17	
ลักษณะเครื่องนอน และอุปกรณ์การใช้นอน		
มุ้ง เสื้อ หมอน พัดลม ผ้าห่ม	2	11.76
มุ้ง เสื้อ หมอน พัดลม ผ้าห่ม ผ้าปูนอน	9	52.94
มุ้ง เสื้อ หมอน พัดลม ผ้าห่ม พูก	6	35.29
ลักษณะชุดที่สวมใส่ปฏิบัติงาน		
นายจ้างบริการให้ทั้งเสื้อและกางเกง	-	-
นายจ้างบริการให้เฉพาะเสื้อทำงาน	2	11.76
แรงงานจัดหาเองทั้งเสื้อและกางเกง	15	88.24
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (รองเท้านิรภัย และ เข็มขัดนิรภัย)		
นายจ้างไม่มีให้ใช้	17	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ลักษณะเครื่องนอนและอุปกรณ์การใช้นอนสามารถป้องกันยุงได้ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนชุดปฏิบัติงานแรงงานต่างด้าวจัดหาเองทั้งเสื้อและกางเกง คิดเป็นร้อยละ 88.24 และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงาน เช่น เข็มขัดสำหรับทำงานในที่สูง หมวกนิรภัย (Helmet) เพื่อป้องกันสิ่งของตกใส่ศีรษะ และรองเท้านิรภัย (Safety shoes) หรือรองเท้าพื้นเหล็ก หัวเหล็กที่ใช้สวมใส่เพื่อป้องกันการเหยียบ การเตะตะปู หรือของแหลมคมต่าง ๆ หรือป้องกันของหนักตกใส่หลังเท้าเหล่านี้ เป็นต้น นายจ้างไม่มีให้ใช้ คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 14 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: การดูแลตนเอง
เมื่อเจ็บป่วย

คุณภาพชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย	N = 17	
ผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้น		
นายจ้างมีไว้บริการเฉพาะในพื้นที่ทำงาน	2	11.76
นายจ้างไม่มีบริการทั้งที่ทำงานและพื้นที่พักอาศัย	15	88.24
เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินบริเวณพื้นที่พักอาศัยและพื้นที่ทำงาน		
นายจ้างไม่เคยติดประกาศให้ทราบเลย	17	100.00
การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อย		
แรงงานซื้อยาทานเอง และทำความสะอาดแผลเอง	17	100.00
กรณีเจ็บป่วยรุนแรงหรือต้องได้รับการรักษาพยาบาล		
เคยเจ็บป่วย	8	47.06
ไม่เคยเจ็บป่วย	9	52.94
ไม่เคยเข้ารับการรักษาพยาบาล	9	52.94
รักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐ	8	47.06
ไม่เคยใช้สิทธิประกันสังคม	17	100.00
รู้และเข้าใจการใช้สิทธิประกันสุขภาพ	8	47.06
ไม่รู้และไม่เข้าใจการใช้สิทธิประกันสุขภาพ	9	52.94
กรณีเจ็บป่วยรุนแรงหรือต้องได้รับการรักษาพยาบาล		
ไม่รู้และไม่เข้าใจการใช้สิทธิประกันสังคม	17	100
กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (อุบัติเหตุ)		
นายจ้างไม่ดูแลและไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล	1	5.88
ไม่เคยเจ็บป่วย	16	94.12
คุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลที่รักษาพยาบาล		
ไม่เคยเข้ารับการรักษาพยาบาล	9	52.94
ให้บริการทั้งดีและไม่ดีขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่	1	5.88
ให้บริการดี	7	41.18

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่มีผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการ ในพื้นที่พักอาศัยและในพื้นที่การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 88.24 และมีผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการในพื้นที่การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 11.76 ส่วนเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินบริเวณพื้นที่พักอาศัย และพื้นที่ทำงาน นายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกรายไม่เคยคิดประกาศเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉิน ให้ทราบเลยทุกพื้นที่และอีกทั้งเมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) จะมีวิธีการดูแลตนเอง ด้วยการซื้อยาทานเอง และทำความสะอาดแผลเองทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

แรงงานต่างด้าวเคยป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรง ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเกือบครึ่งหนึ่ง และไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐ โดยมีสามีหรือภรรยาหรือญาติดูแล คิดเป็นร้อยละ 47.06 ส่วนที่เหลือไม่เคยป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรงและไม่เคยไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 52.94 ส่วนค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่เจ็บป่วยเสียค่าใช้จ่ายเอง มีสัดส่วนเท่ากันกับการใช้สิทธิประกันสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 23.53 และแรงงานต่างด้าวที่ไม่เคยใช้สิทธิประกันสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 52.94 รวมถึงแรงงานต่างด้าวทุกคนไม่รู้จักและไม่เข้าใจสิทธิของประกันสังคม และมีกรณีแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (อุบัติเหตุ) จำนวน 1 ราย นายจ้างไม่ดูแลและไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล

ส่วนคุณภาพการให้บริการของสถานพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาล และบริการดูแลผู้ป่วย มีแรงงานต่างด้าวส่วนน้อยที่เคยไปใช้บริการรักษาพยาบาล มีความพอใจและคุณภาพการให้บริการดี คิดเป็นร้อยละ 41.18 แต่ยังมีที่ให้บริการทั้งดีและไม่ดีขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 5.88

ตารางที่ 15 คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย

คุณภาพชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย	N = 17	
รายได้ตนเองต่อวัน		
ต่ำกว่า 300 บาท	5	29.41
300-350 บาท	9	52.94
351-400 บาท	3	17.65
ค่าเฉลี่ย = 314.12 ค่าสูงสุด = 400 ค่าต่ำสุด = 250 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 46.64		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
รายได้เฉพาะคู่สมรสของแรงงานต่างด้าว		
โสด	8	47.06
250-300 บาท	2	11.76
301-350 บาท	-	-
351-400 บาท	2	11.76
มากกว่า 400 บาท	5	29.41
ค่าเฉลี่ย = 514.11 ค่าสูงสุด = 800 ค่าต่ำสุด = 250 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 78.90		
รายได้เสริมพิเศษที่ได้รับ		
ไม่มีงานล่วงเวลา	4	23.53
ทำงานล่วงเวลา	2	11.76
อาศัยงานเหมาพิเศษ	11	64.71
รายจ่ายดำรงชีพตนเองและครอบครัวต่อวัน		
50-100 บาท	7	41.18
101-150 บาท	4	23.53
151-200 บาท	3	17.65
201-250 บาท	-	-
มากกว่า 250 บาท	3	17.65
ค่าเฉลี่ย = 158.82 ค่าสูงสุด = 300 ค่าต่ำสุด = 50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 85.21		
ค่าโทรศัพท์และรายจ่ายฟุ่มเฟือยอื่น ๆ ต่อเดือน เช่น ค่าห่วย สุรา		
บุหรี เครื่องดื่มชูกำลัง เป็นต้น		
ต่ำกว่า 500 บาท	12	70.59
501-1,000 บาท	1	5.88
1,001-1,500 บาท	3	17.65
1,501-2,000 บาท	-	-
มากกว่า 2,000 บาท	1	5.88

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
การเข้ามาทำงานในไทย		
แอบลักลอบเข้าเมือง	17	100.00
ค่านายหน้า		
2,000-5,000 บาท	9	52.94
5,001-8,000 บาท	2	11.76
8,001-11,000 บาท	2	11.76
11,001-14,000 บาท	3	17.65
14,0001-15,000 บาท	3	17.65
ค่าเฉลี่ย = 5,294.12 ค่าสูงสุด = 14,000 ค่าต่ำสุด = 0 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4,224.40		
เคยเสียค่าใช้จ่ายให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐดูแลฐานะเป็นแรงงานผิด		
กฎหมายต่อเดือน		
ต่ำกว่า-300 บาท	4	23.53
301-600 บาท	13	76.47
ค่าเฉลี่ย = 435.29 ค่าสูงสุด = 600 ค่าต่ำสุด = 0 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 231.68		
ปัจจุบันเสียค่าใช้จ่ายให้เจ้าหน้าที่ดูแลฐานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย		
ต่อเดือน		
ไม่เสียค่าใช้จ่าย	13	76.47
เสียค่าใช้จ่าย (900 บาท)	4	23.53
เงินออมที่เก็บได้ ร่วมกับคู่สมรส		
5,000-10,000 บาท	12	70.59
10,001-15,000 บาท	1	5.88
15,001-20,000 บาท	-	-
20,001-25,000 บาท	3	17.65
มากกว่า 25,000 บาท	1	5.88
ค่าเฉลี่ย = 11,411.76 ค่าสูงสุด = 25,000 ค่าต่ำสุด = 5,000 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6,185.25		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้-รายจ่าย	จำนวน (คน) N = 17	ร้อยละ
เงินออมที่เก็บได้ส่งไปเลี้ยงครอบครัวต่อเดือน		
2,500-5,000 บาท	3	17.65
5,001-7,500 บาท	7	41.18
7,501-10,000 บาท	6	35.29
10,001-15,000 บาท	1	5.88
ค่าเฉลี่ย = 7470.59 ค่าสูงสุด = 15,000 ค่าต่ำสุด = 2,500 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2,858.49		
การใช้ประโยชน์เงินออมสะสมคงเหลือ		
ไม่มีและมีเงินออมสะสมน้อยมาก	7	41.18
เพื่อซื้อที่ดินและปลูกสร้างบ้าน	9	52.94
เพื่อการลงทุนในอาชีพที่กำหนดเป้าหมายไว้	1	5.88
กรณีจำเป็นต้องใช้เงินอย่างเร่งด่วน บุคคลที่ให้ผู้ยืม		
นายจ้าง ไม่มีดอกเบี้ย	15	88.24
ญาติหรือเพื่อนสนิท ไม่มีดอกเบี้ย	2	11.76
ความรักและความมั่นคงในอาชีพปัจจุบัน		
ทำอาชีพนี้ต่อไป	13	76.47
เปลี่ยนอาชีพใหม่	4	23.53
สภาพการดำรงชีวิต และการดูแลจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน		
ใส่ใจดูแลดี	17	100.00
ทัศนคติต่อแรงงานก่อสร้างชาวไทย		
ไม่สนใจกัน ต่างคนต่างรับผิดชอบหน้าที่ตนเอง	17	100.00
ทัศนคติต่อหัวหน้างานหรือผู้ประกอบการ		
เชื่อฟัง ทำตามหน้าที่รับผิดชอบ	17	100.00
ทัศนคติต่อคนไทยในบริเวณพื้นที่พักอาศัย		
ให้มิตรไมตรีและปฏิสัมพันธ์ด้วยความเต็มใจ	17	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า รายได้แรงงานต่างด้าวเฉลี่ยรายละ 314 บาทต่อวัน สูงสุด 400 บาทต่อวัน และต่ำสุด 250 บาทต่อวัน ซึ่งต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และรายได้คู่สมรสของแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 541 บาทต่อวัน สูงสุด 800 บาทต่อวันและต่ำสุด 250 บาทต่อวัน ส่วนรายได้เสริมพิเศษของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อาศัยงานเฉพาะพิเศษจากนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 64.71 และทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 11.76 ส่วนที่เหลือไม่มีรายได้เสริม

รายจ่ายในการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวเฉลี่ย 159 บาทต่อวัน ค่าใช้จ่ายสูงสุด 300 บาทต่อวันและต่ำสุด 50 บาทต่อวัน (โสด) และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีรายจ่ายค่าโทรศัพท์ รายจ่ายฟุ่มเฟือยอื่น ๆ ต่อเดือน เช่น ค่าห่วย สุรา บุหรี่ เครื่องดื่มชูกำลัง เป็นต้น โดยประมาณไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 70.59 ส่วนค่าใช้จ่ายนอกจากนี้ที่ผู้วิจัยไม่นำมารวมในรายจ่ายฟุ่มเฟือย เป็นค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานดูแลฐานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย โดยจ่ายผ่านนายจ้าง หรือผู้ประกอบการปัจจุบันรายละ 900 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 23.53

แรงงานต่างด้าวเก็บออมรายได้ร่วมกับคู่สมรสเฉลี่ย 11,412 บาทต่อเดือน มากที่สุด 25,000 บาทและและน้อยที่สุด 5,000 บาทต่อเดือน และส่งเงินเพื่อไปอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวที่ประเทศต้นทางเฉลี่ย 7,470 บาทต่อเดือน มากที่สุด 15,000 บาท และและน้อยที่สุด 2,500 บาทต่อเดือน รวมถึงเงินออมสะสมที่เหลือจากการส่งเงินกลับหรือให้ครอบครัวที่อยู่ในประเทศต้นทางเก็บสะสมไว้ มุ่งหวังนำเงินเหล่านั้นเพื่อซื้อที่ดินและปลูกสร้างบ้าน คิดเป็นร้อยละ 52.94 แต่กรณีมีความจำเป็นต้องใช้เงินอย่างเร่งด่วน แรงงานต่างด้าวเกือบทุกรายกู้ยืมเงินจากนายจ้าง คิดเป็นร้อยละ 88.24

ส่วนความมั่นคงในอาชีพการงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำอาชีพนี้ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 76.47 แต่บางรายมีความต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ คิดเป็นร้อยละ 23.53

สภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวและการดูแลจากนายจ้าง นายจ้างใส่ใจและให้การดูแลดี ด้านทัศนคติของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อแรงงานก่อสร้างชาวไทยทุกคนกล่าวตรงกันว่า “ไม่สนใจกัน ต่างคนต่างรับผิดชอบหน้าที่ตนเอง” ส่วนทัศนคติที่มีต่อนายจ้างและหัวหน้างาน ทุกคนพูดลักษณะใกล้เคียงกัน คือ “เชื่อฟัง ทำตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ” ส่วนทัศนคติต่อประชาชนคนไทยบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงหรือทั่วไป “ประชาชนคนไทยทุกคนให้มิตรไมตรี และปฏิบัติสัมพันธ์ด้วยความดีใจกับตน”

สรุป สภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง
จุดแข็ง

1. ด้านร่างกาย แรงงานต่างด้าวมีสุขภาพกายแข็งแรง สมบูรณ์ เคยฉีดวัคซีนป้องกันโรค
ไม่มีโรคประจำตัว สามารถทำงานหนักที่ใช้กำลังกายเป็นหลักได้ เช่น งานหนัก งานสกปรก
และงานเสี่ยงอันตราย เป็นต้น สามารถทำกิจการงานได้ดี มีระดับสติปัญญาเป็นปกติ สามารถ
คิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและขอคำแนะนำจากหัวหน้างานหรือ
นายจ้างได้อย่างดี รวมถึงแรงงานต่างด้าวทุกคนคำนึงถึงสุขภาพของตน ร่างกายต้องแข็งแรง
พร้อมทำงานเพื่อหารายได้ทุกวัน คำนึงถึงการพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ และจะพยายาม
หาเวลาออกกำลังกายเพื่อการนันทนาการ

2. ด้านจิตใจ มีความเข้มแข็ง อดทน อดกลั้น รับแรงกดดันต่าง ๆ จากหัวหน้างาน
และนายจ้างได้ดี พยายามปรับตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกสัญชาติ
รวมทั้งหัวหน้างาน นายจ้าง สมาชิกในชุมชน และพยายามปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม
พื้นที่ที่พักอาศัยได้ดี ดูเสมือนกับเป็นคนไทยถ้าไม่ได้ยินเสียงและสำเนียงจากการพูด

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีกลุ่มเครือข่ายและกลุ่มเพื่อนบ้านที่พักอาศัยอยู่หมู่บ้าน
หรือชุมชนเดียวกันในประเทศต้นทางทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกันและพื้นที่ใกล้เคียง มีการชักนำ
และสื่อสารข้อมูลข่าวสารติดต่อกันตลอดเวลา รวมถึงถ้ากรณีนายจ้างมีระบบการบริหารดี แรงงาน
ต่างด้าวให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การรักษาความสะอาด
และสิ่งแวดล้อมตามข้อกำหนดของนายจ้างได้ดี

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ขอมือที่พักอาศัยหลบแดด
หลบฝนได้ ไม่มีสัตว์ร้ายหรืออันตรายต่อชีวิตและมีรายได้จากการทำงานทุกวัน เพื่อนำมาจับจ่ายใช้
สอยในการดำรงชีพและอุปการะครอบครัว เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย
หรือยารักษาโรค เป็นต้น และแรงงานทุกคนเลือกดื่มเฉพาะน้ำกรองในการดื่มน้ำ

จุดอ่อน

1. ด้านร่างกาย แรงงานต่างด้าวระดับกรรมกรส่วนมากทำงานโดยไม่คำนึง
ถึงความปลอดภัยของตนเอง หัวหน้างานหรือนายจ้างมอบงานที่หนักและเสี่ยงอันตราย
ให้ทำโดยไม่มียุทธศาสตร์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน แรงงานต่างด้าว
ยินดีด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกว่าการทำงานนั้นมีสภาพปกติ ไม่ได้เสี่ยงอันตรายใด ๆ
เช่น ทำงานในที่สูง นั่งร้านไม่มั่นคง ไม่มีราวกันตก ไม่มีเข็มขัดนิรภัยสวมใส่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ แรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายขาดความสุขในการดำเนินชีวิต
มีความกลัววิตกกังวลจะถูกเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานจับและส่งกลับ

ประเทศต้นทางตลอดเวลา รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมีสภาพจิตใจคิดถึง และห่วงใยบุคคลอันเป็นที่รักที่พักอาศัยอยู่ในประเทศต้นทางทุกวัน เช่น พ่อ แม่ และลูก เป็นต้น

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แรงงานต่างด้าวมีข้อจำกัดในการสื่อสารการใช้ภาษา ไม่สามารถอ่านหนังสือไทยและภาษาอังกฤษได้ ขาดความมั่นใจในการสื่อสาร จะพยายามจับกลุ่ม ประสานความสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มเครือญาติและกลุ่มเพื่อนบ้านที่พักอาศัยอยู่หมู่บ้านหรือชุมชน เดียวกันที่มาจากประเทศต้นทางเท่านั้น และไม่คำนึงถึงความสะดวกของส่วนรวมและสิ่งแวดล้อม ทั้งขยะไม่เลือกที่ เช่น ภาชนะบรรจุอาหาร ถูพลาสติก ขวดพลาสติก เป็นต้น โดยเฉพาะ ชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา และรวมถึงการแอบใช้โทรศัพท์พูดคุยในขณะที่ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ส่งผลกระทบกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องแบ่งรายได้ เพื่อจ่ายค่าน้ำดื่มในการดำรงชีพ ทุกคน ด้วยเหตุผล คือ แรงงานต่างด้าวไม่ดื่มน้ำประปา และแรงงานต่างด้าวจำนวนมากขาดเงิน ในการขอวีซ่าในประเทศต้นทางเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย อีกทั้งไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานสวมใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงเมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วย เข้าไม่ถึงการรักษาพยาบาลหรือเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ในกรณีเจ็บป่วยรุนแรงเท่านั้น โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย

โอกาส

1. นายจ้างทุกรายส่งเสริมการยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าว ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานระดับกรรมกรเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือแรงงานทักษะฝีมือขั้นต้นด้วยวิธีการ “การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training)” และเมื่อแรงงาน ต่างด้าวพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและนายจ้าง นายจ้างจะปรับอัตราค่าจ้าง แรงงานตามระดับฝีมือของแรงงานผู้นั้นทันที รวมถึงเป็นทักษะฝีมือที่สามารถนำไปประกอบอาชีพ อุปการะเลี้ยงดูครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ในประเทศต้นทางของตน และพร้อมนำไป ถ่ายทอดต่อให้กับบุคคลอื่นเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

2. นายจ้างทุกรายให้เงินกู้ยืมแก่แรงงานต่างด้าวโดยไม่มีดอกเบี้ย เพื่อช่วยเหลือ อนุเคราะห์แรงงานต่างด้าวเมื่อเงินขาดมือ เพื่อนำไปจับจ่ายใช้สอยในการดำรงชีพตามความจำเป็น ภัยคุกคาม

1. แรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายต้องสูญเสียรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงาน โดยจ่ายผ่านนายจ้างเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวจ่าย 900 บาทต่อคนต่อเดือน ไม่มีโอกาสเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ

และไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประกันสังคม รวมถึงมีโอกาสจะถูกเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมาย จากหลายหน่วยงานจับและส่งกลับประเทศต้นทางตลอดเวลา

ตอนที่ 2 วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภท กิจการก่อสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลผลสรุปตอนที่ 1 ประกอบกับข้อมูลผลของการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ ประมวล สรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับบุคคลขั้นต้นทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

นายจ้างและหัวหน้างานควรส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแลการพักผ่อนนอนหลับของแรงงานต่างด้าว ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานเป็นหลักสำคัญ โดยแรงงานต่างด้าวมีสิทธิและต้องให้การยินยอมทำงานล่วงเวลา อีกทั้งในการมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือหมดเขตช่วงงาน ต้องควบคุมจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาให้อยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เช่น ช่วงเวลา 17:30-20:00 น. เป็นต้น การจ่ายงานหมดเขตช่วงให้กับแรงงานทำ ควรอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม เพราะถ้าให้หมางานจำนวนมาก แรงงานจะทำงานหนักมาก ขยันทำงานกลางคืน (กรณีงานที่ไม่ส่งเสียงดัง) อาจส่งผลถึงสุขภาพในวันหน้า แต่ถ้างานเจียรแต่ง งานปูกระเบื้อง มีเสียงดัง ห้ามทำงานยามวิกาล และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อีกทั้งนายจ้างควรจัดอาหารบริการให้แรงงานรับประทานให้อิ่มท้องเมื่อกลับไปถึงที่พักอาศัยจะได้อาบน้ำทำความสะอาดร่างกาย และหลับนอนได้ทันที ไม่ต้องเสียเวลาประกอบอาหารรับประทานอีกครั้ง เพื่อจะได้ไม่ส่งผลกับสุขภาพร่างกาย ส่งเสริมให้การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวมีสุขภาพด้านร่างกายแข็งแรง ส่วนบางกรณีการทำงานล่วงเวลา งานเลิกคึกพิเศษ เช่น งานเทพื้นคอนกรีตเทคานและเท โครงสร้าง ต้องเตือนเรื่องให้เสร็จ เป็นต้น นายจ้างควรอนุญาตให้แรงงานเริ่มงานช้ากว่าเวลาการทำงานปกติที่กำหนดไว้ ในวันถัดไป

การออกกำลังกาย ในการทำงานประจำวันของแรงงานต่างด้าวเห็นเหนื่อยมาก ไม่จำเป็นต้องออกกำลังกาย แต่แรงงานต่างด้าวบางกลุ่มออกกำลังกายเพื่อนันทนาการ เช่น รวมตัวกันเล่นฟุตบอล วอลเลย์บอลหรือตระกร้อ ตามความต้องการของกลุ่มแต่ละ โอกาส ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมงถือเป็นการส่งเสริมการสร้างความสุขให้กับแรงงาน

การตรวจสุขภาพด้านร่างกายลูกจ้างรวมถึงแรงงานต่างด้าว กฎหมายไทยกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปี เช่น แรงงานที่ทำงานเชื่อม

เจียรแต่ง แรงงานต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพ เกี่ยวกับสายตา และการได้ยิน เป็นต้น และการตรวจสุขภาพโดยทั่วไปถ้าการตรวจสุขภาพราคาไม่แพงมาก นายจ้างควรจัดเป็นสวัสดิการให้กับลูกจ้างได้ตรวจสุขภาพ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างระยะยาว และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างควรวางแผนบริหารให้มีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างเป็นประจำทุกปี รวมถึงการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลถูกกฎหมาย คุณภาพชีวิต หลักประกันทางสุขภาพ เมื่อยามเจ็บป่วยและสิทธิต่าง ๆ เช่น กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น สามารถใช้สิทธิและเรียกร้องได้ตามกฎหมาย

2. ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจของแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย มีความสุขในการดำเนินชีวิตมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเป็นเรื่องปกติซึ่งมีความสุขในการใช้ชีวิตหรือดำเนินชีวิตเหมือนคนไทย มีอิสรภาพและเสรีภาพเหมือนคนไทย เช่น มีระบบที่เลี้ยงในการนำพาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ไปเดินเที่ยวหรือช้อปปิ้งตามห้างสรรพสินค้าได้เหมือนคนไทย เป็นต้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7 กล่าวว่า

“ปัจจุบันพบแรงงานต่างด้าวบางคนที่มีผู้อิทธิพลว่าจ้างทำงาน เป็นแรงงานที่แอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย สามารถไปเดินเที่ยวหรือช้อปปิ้งตามห้างสรรพสินค้าได้ตามปกติโดยไม่กลัวเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจับกุม เพราะเมื่อจับกุมได้แล้วแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะมีผู้อิทธิพลหรือผู้มีอำนาจไปขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานและเคลียร์ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถกลับมายังพื้นที่พักอาศัยหรือชุมชนของแรงงานต่างด้าวได้ตามปกติ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาในอดีตแรงงานต่างด้าวส่วนมากจะเก็บตัวอยู่เฉพาะในพื้นที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้พักอาศัยเท่านั้น” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

ด้านความรักสามัคคีในครอบครัว ขึ้นอยู่กับวิธีการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และครอบครัวเป็นหลักสำคัญ ด้วยวิถีชีวิตแต่ละชนชาติมีพื้นฐานและการดำเนินชีวิตต่างกัน สิ่งที่สามารถทำได้ คือ ช่วยเตือนสติและให้เหตุผลในกรณีที่ครอบครัวแรงงานต่างด้าวทะเลาะวิวาทกัน ช่วยห้ามปรามไม่ให้มีความรุนแรงหรืออ่อนหนักให้เป็นเบาเท่านั้นตามความจำเป็น ไม่สามารถก้าวเข้าไปยุ่งได้มากกว่านี้ และควรนำเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้ประโยชน์อบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว จนสามารถใช้ช่องทางการสื่อสารติดต่อกับครอบครัวได้ เช่น โปรแกรม Line ระบบวิดีโอคอล เป็นต้น เพื่อเป็นการคลายเหงาและลดความซึมเศร้า

ลดอาการคิดถึงครอบครัวที่อยู่ในประเทศบ้านเกิดและช่วยเพิ่มพูนความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันให้กับแรงงานต่างด้าวได้อย่างดี อีกทั้งเป็นช่องทางที่ประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย

ด้านความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ใช้กฎพื้นฐานให้ทำงานด้วยความรักสามัคคีเป็นทีมงาน และดูแลส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมย่อย ๆ มอบหมายงานตามกลุ่มทำงานที่ถนัดอย่างเหมาะสม เวลาทำงานล่วงเวลาให้ทุกคนมีโอกาสทำงานเท่า ๆ กัน ผู้ที่เหมางานต้องหยุดงานตนเองที่เหมาะสม แล้วมาช่วยทำงานเร่งที่จำเป็นร่วมกัน เช่น งานคอนกรีตเทคาน และเทโครงสร้างต้องเทต่อเนื่องให้เสร็จ เป็นต้น หรือเวลาให้ลูกจ้างรับเหมาตัดช่วงงาน ต้องให้ออกาสลูกจ้างเหมางานอย่างเท่าเทียมกันตามประเภทงานที่ลูกจ้างแต่ละคน แต่ละกลุ่มถนัด และเชี่ยวชาญเท่านั้น และใช้เทคนิคจ่ายเงินให้กับลูกจ้างในงบประมาณที่เหมาะสม ให้แต่ละครอบครัวนำเงินที่ได้รับไปใช้จ่ายเพื่อประกอบอาหาร แล้วนำมารับประทานร่วมกัน เป็นกิจกรรมงานเลี้ยงเล็ก ๆ เป็นหมู่คณะ เพื่อความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่ถ้า พบว่า แรงงานเริ่มมีความขัดแย้งกันจากการทำงานหรือจากการอยู่อาศัยรวมกัน เบื้องต้นนายจ้างและหัวหน้างานใช้เทคนิค จับแยกให้ทำงานแยกส่วนกันและแนะนำให้สามัคคีปรองดองกันเป็นสำคัญเพื่อความสุขในการทำงานและการพักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน อีกทั้งนายจ้างมอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นคนโตที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลกลุ่มดูแลแรงงานต่างด้าวภายในกลุ่มของตน เป็นผู้ดูแลและคัดเตือน เพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และควรสอบถามความพึงพอใจในการทำงานจากผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่ลูกจ้างของนายจ้าง เช่น หัวหน้างานของผู้รับเหมารายอื่นที่ทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกันและใกล้ชิดเดียวกัน แรงงานทุกคนพอใจ ไม่ขัดแย้งกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดียอมปกติ เป็นต้น

ด้านสวัสดิการ นายจ้างต้องมีส่วนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการในการทำงาน สวัสดิการที่พักอาศัยที่ดี จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตราตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ยึดหลักสิทธิมนุษยชน และความถูกต้อง ต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เป็นการรักษาสภาพจิตใจที่ดีและรักษาแรงงานต่างด้าวกลุ่มเดิมไว้ใช้งาน สิ่งเหล่านี้มีผลด้านจิตใจกับแรงงานต่างด้าวอย่างมาก อีกทั้งนายจ้างควรคอยสอบถาม ความสุขในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีปัญหาอะไรบ้าง ขาดอะไร ต้องการให้ช่วยอะไรหรือสิ่งไหนต้องแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน เป็นต้น และในบางช่วงเวลาแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มมีความทุกข์ใจต้องการลาหยุด 2-3 เดือน

เพื่อกลับบ้านเกิดมุ่งหวังไปทำนาในประเทศต้นทาง แต่นายจ้างไม่ยอมให้ลา และแรงงานต่างด้าวเกรงกลัวว่าเมื่อย้อนกลับเข้ามาทำงาน ไม่มีงานทำ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 9 กล่าวว่า

“แรงงานต่างด้าวชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชาบางครอบครัว ถึงเวลาทำนาต้องการลางานนายจ้างกลับบ้านเพื่อไปทำนา ช่วงระยะเวลาประมาณ 2-3 เดือน ถ้านายจ้างไม่ต้องการให้แรงงานต่างด้าวลากลับบ้าน นายจ้างควรคุยกับแรงงานต่างด้าวตรง ๆ และอาจออกทุนให้แรงงานต่างด้าวนำส่งเงินเพื่อว่าจ้างแรงงานในท้องถิ่นประเทศบ้านเกิดทำงานแทน เมื่อราคาค่าว่าจ้างแรงงานในท้องถิ่นถูกกว่าตัวแรงงานต่างด้าวที่ต้องกลับไปทำนาด้วยตัวเอง ตัวแรงงานต่างด้าวยังคงมีเงินเหลือเก็บเมื่อใช้หนี้เงินกู้ยืมไปทำทุนทำนา และผลประโยชน์จากการทำนายังคงได้รับ เหมือนกับตนเองลากลับไปทำนา เช่น กัน และนายจ้างยังคงมีแรงงานใช้ทำงานเหมือนเดิม” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 9, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2559)

ส่วนการส่งเสริมในเรื่องการประกอบกิจกรรมทางศาสนา นายจ้างปล่อยให้ตามความต้องการหรือความปรารถนาในการดำเนินกิจกรรมของแต่ละบุคคลและครอบครัว อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง

ภาครัฐควรเปิดจดทะเบียนทำบัตรประจำตัวคนไม่มีสัญชาติไทยให้กับกรรมกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบข้อมูลบุคคลของแรงงานต่างด้าว และเก็บประวัติทางสุขภาพ เก็บเงินค่าประกันสุขภาพ ตัดระบบได้คืนของเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงาน เก็บค่าเคลียร์ มีเงินเข้าสู่ระบบภาครัฐ ภาครัฐมีประวัติบุคคลของแรงงานต่างด้าวอยู่ในมือ ประชาชนโดยทั่วไปมั่นใจ อีกทั้งในสภาวะปัจจุบันแรงงานไทยไม่ยอมทำงานเป็นกรรมกรในกิจการก่อสร้างตามบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่าง ๆ มีแรงงานคนไทยจำนวนไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ และใน 10 เปอร์เซ็นต์นั้นเป็นหัวหน้างาน แรงงานต่างด้าวบางส่วนเป็นแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายมีความทุกข์ใจและกังวลใจในการทำงาน เกรงกลัวเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานจับกุมและส่งกลับประเทศบ้านเกิด ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7 และรายที่ 9 กล่าวว่า

“แรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย นายจ้างแรงงานก่อสร้างบางรายเมื่อสะสมเงินค่าว่าจ้างแรงงานต่างด้าวคงค้างปริมาณมากระดับหนึ่งและมีจำนวนแรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวนมากหลายคนทำงาน จะหาความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายมาจับกุมแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศบ้านเกิด เพื่อนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินค่าว่าจ้างแรงงาน และนำเงินที่ต้องจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวในจำนวนเงินที่น้อยกว่าหลายเท่ามาจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายแทน และตัวนายจ้างเก็บส่วนเกินที่ต้องจ่ายจริงกับแรงงานต่างด้าวไว้

เป็นกำไรมากขึ้น เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวเป็นผู้แอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย จึงไม่สามารถใช้สิทธิทางกฎหมายร้องเรียนต่อภาครัฐได้” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559; รายที่ 9, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2559)

และผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้างและผู้นำชุมชนหรือผู้นำองค์กรฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น พบข้อมูลแรงงานต่างด้าวบางกลุ่มแอบลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย แฝงตัวมาทำงานกับกลุ่มแรงงานกรรมกรก่อสร้าง โดยมีเจตนามุ่งหวังมาทำงานประเภทอื่นที่ผิดกฎหมาย ส่งผลกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทยและความมั่นคงของประเทศด้วย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2 และรายที่ 7 กล่าวไว้ว่า

“แรงงานต่างด้าวเหล่านี้อาจจะถูกว่าจ้างให้ทำงานทวงหนี้ นอกกระบบ ตัวแทนวิงยาเสพติด หรือถึงขั้นเป็นมือปืนรับจ้าง เมื่อกระทำความผิดทางกฎหมาย หรือก่ออาชญากรรมร้ายแรง และหลบหนีออกต่างประเทศกลับบ้านเกิด ภาครัฐจะไม่มีประวัติบุคคลและรอยนิ้วมือ” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2, สัมภาษณ์ 11 มิถุนายน 2559)

“ปัจจุบันเท่าที่นายจ้างทราบ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าววัยรุ่นที่เริ่มเข้ามาทำงานยุคใหม่ ไม่ได้หวังมาประกอบอาชีพเพื่อหารายได้ แต่เข้ามาตามพวกมุ่งหวังสนุกสนาน เพื่อเที่ยวเตร่เสพยาเสพติด เป็นผู้วิงยาเสพติดให้กับคนไทย และวิงขายยาให้กับแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเดียวกัน ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีกำลังซื้อ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ขยันทำงานมีรายได้จากการทำงานทุกวัน และมีงานทำมากกว่าวัยรุ่นไทย จะส่งผลกระทบต่อสังคมไทยมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

ด้านผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ภาครัฐให้แนวทางการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ไม่เห็นความจำเป็นในการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการก่อสร้าง ซึ่งภาครัฐดูความจำเป็นจำนวนแรงงานต่างด้าว ปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ เช่น จากข้อมูลเดิม 10 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนประมาณ 300,000 คน แต่ปัจจุบันรวมทุกอาชีพประมาณ 3-4 ล้านคน เป็นต้น เพราะยังเปิดจดทะเบียนจำนวนแรงงานต่างด้าวยังมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ถึงมีเหตุการณ์เปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นใจในความเป็นอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยของประชาชนคนไทย งบประมาณด้านสาธารณสุข ความมั่นคงแห่งรัฐและสภาพจิตใจความสุขในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวนั้น ภาครัฐเปิดช่องทางให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างถูกกฎหมาย เช่น เข้าโครงการ MOU เป็นต้น

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนแรงงานก่อสร้าง มีพื้นฐานการดำเนินชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องให้คำแนะนำ อบรมความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของแรงงานก่อสร้างอย่างปกติสุข เป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้สภาพของสังคมและชุมชนเจ้าของพื้นที่ ๆ ไปตั้งที่พักอาศัย นายจ้าง ควรดำเนินการออกแบบจัดวางระบบที่พักอาศัยให้ถูกสุขลักษณะ อย่าให้มีผลกระทบหรือสร้างมลภาวะพิษ สิ่งปฏิกูลหรือน้ำทิ้งหลังจากการบริโภคหรืออุปโภคไหลไปสู่ชุมชนภายนอก ดังนี้

3.1 นายจ้างต้องให้คำแนะนำ อบรมความรู้ กำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ขอบเขตและการขอความร่วมมือให้แรงงานก่อสร้างปฏิบัติร่วมกัน สิ่งไหนควรทำ ไม่ควรทำ ต้องอบรมให้แรงงานต่างด้าวทราบและปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทุกคน

3.1.1 การทิ้งขยะต้องกำหนดให้แรงงานก่อสร้างทิ้งในจุดที่กำหนด ควรนำถังขยะ ที่จัดเตรียมไว้ จัดวางให้พอเพียงกับจำนวนคนงานและขนาดของพื้นที่ และกำหนดผู้รับผิดชอบ หมุนเวียน เพื่อนำขยะไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สำหรับ ขยะเปียกควรต้องมีฝาปิดมิดชิดต้องไม่เป็นแหล่งเพาะเชื้อ โรคของแมลงวัน หรือกะละมัง ถ้วย ชาม ถังปูนที่ไม่ได้ใช้งานต้องคว่ำไม่ให้มีน้ำขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของยุงลาย และไม่ควรส่งเสริมให้ใช้วิธีเผาขยะ เพราะควันไฟที่เผาขยะอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นพิษกับชุมชนข้างเคียง และภยันตรายสำหรับใส่ขยะ สามารถมาแจ้งเจตจำนงความต้องการกับผู้นำชุมชนได้ เพื่อผู้นำชุมชน ประสานงานขอความร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นจัดหาและนำไปวางให้ยังจุดที่แรงงานต่างด้าว สะดวกในการนำมาทิ้งและเวลาในการเก็บขยะของเจ้าหน้าที่

3.1.2 น้ำทิ้งจากการบริโภคและอุปโภคควรจัดการระบบภายในชุมชนที่พักอาศัย ของแรงงานก่อสร้างกำหนดจุดทิ้งอย่างเหมาะสม น้ำทิ้งที่ผ่านการใช้งานแล้วควรทำรางหรือท่อรับ น้ำทิ้งทั้งหมดจากการใช้งานของชุมชนพื้นที่พักอาศัย ลงพักยังบ่อพักน้ำเสียและต่อท่อลงทิ้ง ร่วมกับท่อน้ำทิ้งเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือกรณีไปตั้งชุมชนที่พักอาศัย อยู่ภายนอกแนวเขตท่อน้ำทิ้งของเทศบาล ควรจัดการระบบน้ำทิ้งลงบ่อซึมปิดฝาให้มิดชิด ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนข้างเคียงหรือสมาชิกในชุมชน และสุขอนามัยของชุมชนแรงงานก่อสร้าง เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของชุมชนรอบบริเวณพื้นที่พักอาศัย

3.1.3 การควบคุมการส่งเสียงดังรบกวนสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัยของแรงงาน ก่อสร้างและชุมชนข้างเคียง เช่น เวลาเงินเดือนออก มีการหยุดงานฉลองและสังสรรค์ ดื่มสุรา หรือหลังเลิกงานแรงงานก่อสร้างดื่มสุราด้วยกัน คุยกันและส่งเสียงดัง ถกเถียงกันหรือทะเลาะกัน เป็นต้น นายจ้างควรมีมาตรการในการจัดการ กำหนดเวลาของการดื่มสุราหรือสังสรรค์

และรวมถึงการทำงานล่วงเวลา เช่น งานเจียรแต่ง งานปูกระเบื้อง เป็นต้น และต้องแยกย้ายกลับห้องพักภายในเวลากำหนด เช่น ต้องไม่เกินเวลา 21: 00 นาฬิกา เป็นต้น ด้วยสมาชิกของชุมชนพื้นที่ต้องการให้เป็นเวลาพักผ่อนนอนหลับ

3.1.4 ควบคุมการเข้าออกของแรงงานต่างด้าวยามวิกาล ควบคุมไม่ให้ออกมาเดินบริเวณบนทางสาธารณะข้างรั้วบ้านของสมาชิกในชุมชนหรือบริเวณพื้นที่สวนผลไม้หรือพืชผลทางการเกษตรของสมาชิกในชุมชน หรือบริเวณอาณาเขตพื้นที่บ้านที่ไม่มีรั้วกั้น เช่น ต้องไม่เข้าไปเก็บผลไม้ พืชผลทางการเกษตร หรือยามวิกาล ไปส่องไฟเพื่อจับสัตว์ มาเป็นอาหาร เป็นต้น เพื่อลดความวิตกกังวลของชุมชนรอบบริเวณพื้นที่พักอาศัย ด้านอาชญากรรมและเรื่องลักขโมย อีกทั้งเพื่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของพื้นที่ด้วย รวมถึงรั้วกั้นขอบเขตที่พักอาศัย ควรจัดสร้างขอบเขตที่พักอาศัยของแรงงาน ควรมีความสูงและระยะห่างของรั้วอยู่ในระดับที่สมาชิกในชุมชนมั่นใจว่าปลอดภัย

3.1.5 ห้ามนำยาเสพติดหรือผู้ติดยาเสพติดผิดกฎหมายเข้ามาในบริเวณชุมชนพื้นที่อยู่อาศัยของแรงงานเด็ดขาด เมื่อผู้ใดพบเห็นให้แจ้งหัวหน้างานหรือนายจ้างเพื่อดำเนินการขั้นเด็ดขาดทันที

3.2 ความสะอาด ความมีระเบียบ ความเรียบร้อย ของพื้นที่พักอาศัย พื้นฐานความรู้ในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติตามหลักสุขลักษณะ สุขอนามัยของแรงงานต่างด้าว และสภาพสิ่งแวดล้อม ต้องควบคุมดูแลไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ เป็นต้น เหตุของความขัดแย้งระหว่างแรงงานก่อสร้างกับสมาชิกชุมชนเจ้าของพื้นที่ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องทำให้ถูกต้องตามสุขลักษณะตั้งแต่ต้น เมื่อมีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้น นายจ้างทุกรายต้องยินยอมและทำตามข้อกำหนดทางด้านสาธารณสุขของหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ประจำท้องถิ่นกองสาธารณสุขและกองช่างไม่จำเป็นต้องตรวจสอบความถูกต้องพื้นที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างตามหลักสุขลักษณะ รวมถึงก่อนเริ่มโครงการ แต่ผู้นำชุมชนหรือผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ข้อเสนอแนะควรมีระบบตรวจตราจากภาครัฐ โดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรตรวจความถูกต้องตามสุขลักษณะ ตามมาตรฐานของการสร้างที่พักอาศัยสำหรับแรงงานก่อสร้างด้วย

3.3 การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องประสานความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม เพื่อจะได้ช่วยเหลือ ร่วมมือ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข และยาเสพติด ที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกของตนทุกคนทุกครอบครัว

ผู้มีประสบการณ์กลุ่มหัวหน้างานแสดงข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่า ในช่วงชีวิตการทำงานก่อสร้างและระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา ผู้ว่าจ้างผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างและผู้ประกอบการหรือนายจ้างแรงงานต่างด้าวไม่เคยประสานงานกับผู้นำชุมชนหรือผู้นำปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ๆ แรงงานก่อสร้างไปสร้างชุมชนพื้นที่พักอาศัยชั่วคราวหรือการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือกำหนดวิธีการร่วมกันกับชุมชน แต่ติดต่อกับร้านค้าในชุมชนพื้นที่บางรายเพื่อบอกกล่าวและอาศัยเป็นกระบอกเสียงให้อย่างไม่เป็นทางการ ฉะนั้น ถ้าผู้ว่าจ้างผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างหรือนายจ้างของแรงงานต่างด้าว ประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น เช่น บอกข้อมูลโครงการก่อสร้าง ระยะเวลาก่อสร้าง จำนวนแรงงานที่เข้ามาพักอาศัยหรือจำนวนแรงงานต่างด้าวในชุมชนที่พักอาศัย กฎระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมแรงงานก่อสร้างที่พักอาศัยอยู่ร่วมกัน และวิธีการความร่วมมือที่ต้องการทำร่วมกันกับผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีการนี้คงเป็นวิธีการที่สามารถสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานได้อย่างดีอีกช่องทางหนึ่ง รวมถึงความไว้วางใจจากชุมชนพื้นที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกในชุมชนและแรงงานต่างด้าวทุกคนด้วย

ผู้มีประสบการณ์กลุ่มผู้นำชุมชนหรือผู้นำส่วนปกครองท้องถิ่น ได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความจำนงขอความร่วมมือให้นายจ้างอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้างให้กับแรงงานก่อสร้างให้เข้าใจและร่วมปฏิบัติทุกคน และต้องการให้ผู้ว่าจ้างผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างหรือนายจ้างของแรงงานต่างด้าวประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น เช่น บอกข้อมูล โครงการก่อสร้าง ระยะเวลาก่อสร้าง จำนวนแรงงานที่เข้ามาพักอาศัยหรือจำนวนแรงงานต่างด้าวในชุมชนที่พักอาศัย กฎระเบียบ และข้อบังคับในการควบคุมแรงงานก่อสร้างที่พักอาศัยอยู่ร่วมกัน และแนวทางความร่วมมือที่ต้องการทำร่วมกันกับผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น เป็นต้น แนวทางนี้คงเป็นวิธีการที่จะสามารถสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานก่อสร้างได้อย่างดีอีกช่องทางหนึ่ง รวมถึงความไว้วางใจจากชุมชนพื้นที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกในชุมชนและแรงงานต่างด้าวทุกคน เพื่อกำหนดหรือวางมาตรการตรวจตราหรือป้องกันเหตุภัยที่อาจเกิดขึ้นเพื่อปรับทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเป็นหลักประกันร่วมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องเหมือนกับผู้มีประสบการณ์กลุ่มหัวหน้างาน

3.4 สมาชิกในชุมชนเดิมต้องเปิดใจ ยอมรับแรงงานต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัยในชุมชนและฟังข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจากผู้นำชุมชน เพื่อดำเนินการให้ความร่วมมือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันตามความจำเป็น

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

4.1 ที่พักอาศัย

ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง ควรมีลักษณะตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัย สำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง แต่ลักษณะที่พักอาศัยกลุ่มกิจการก่อสร้างของแรงงานต่างด้าวที่พบจากการณ์สัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์เป็นดังนี้

4.1.1 ที่พักอาศัยชั่วคราว ลักษณะที่พักอาศัยเป็นห้องสังกะสี แกวละประมาณ 5-10 ห้อง โครงสร้างที่พักอาศัยทำด้วยไม้ยูคาลิปตัสและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว หลังคามุงสังกะสีและผนังห้องกันด้วยสังกะสี ไม่มีหน้าต่างหรือช่องลมระบายลมไหลผ่านจากด้านหน้าไปด้านหลัง (ถ้าลูกจ้างต้องการนายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างจัดทำหน้าต่างได้ตามขนาดที่ต้องการ โดยใช้วัสดุของนายจ้าง) มีขนาดความกว้าง ความยาวและความสูงประมาณ 3 เมตร x 4 เมตร x 2.5 เมตร (หรือ 2.4 เมตร x 3.6 เมตร x 2.5 เมตร) อยู่ได้ 2 คน แต่ถ้าครอบครัวของแรงงานมีจำนวนของสมาชิกในครอบครัวรวมมากกว่า 2 คน หรือถ้าอยู่เพียงคนเดียวขนาดของห้องปรับเปลี่ยนใหญ่ขึ้นหรือเล็กลงตามความเหมาะสม ด้วยลักษณะงานก่อสร้างที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่มีระยะเวลาการทำงานช่วงสั้น ๆ เมื่อเสร็จงานต้องทำการรื้อถอนและย้ายไปเรื่อย ๆ ตามพื้นที่โครงการงานก่อสร้างแต่ละงาน ฉะนั้นที่พักอาศัยห้องสังกะสีมีความเหมาะสมระดับหนึ่ง

4.1.2 ที่พักอาศัยถาวร ลักษณะที่พักอาศัยโครงสร้างทำด้วยคอนกรีต หลังคามุงด้วยกระเบื้องลอนคู่ ภายในไม่มีฝ้า ผนังห้องกันด้วยอิฐบล็อกฉาบเรียบ มีผนังด้านหลังร่วมกัน และต่อเชิงชายด้านหน้าออกมาประมาณ 2 เมตร ปลูกสร้างเรียงติดกันเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5 ห้อง เป็นอาคารที่ก่อสร้างเพื่อไว้ให้คนงานก่อสร้างอยู่อาศัย และอีกแบบมีลักษณะเป็นอาคารพาณิชย์กึ่งพักอาศัย 2 ชั้น หลังคามุงด้วย Metal Sheet เคลือบติดด้วยฉนวนกันความร้อน โครงสร้างทำด้วยคอนกรีตเสริมเหล็ก และผนังห้องกันด้วยอิฐบล็อกฉาบเรียบ ปลูกสร้างเรียงติดกันเป็นแถว ๆ ละประมาณ 5-10 คูหา ห้องมีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3.5 เมตร x 5 เมตร x 2.5 เมตร อยู่ได้หนึ่งครอบครัวพ่อ แม่ และลูก แต่ถ้าเป็นคน โสดจะอยู่ประมาณ 3 คน และมีความเหมาะสมดี

ลักษณะที่พักอาศัยควรจัดสร้างมีลักษณะมิดชิด มั่นคง ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก สามารถกันแดด กันลม และในเวลาฝนตกต้องไม่มีน้ำรั่วไหล อีกทั้งต้องไม่เหมือนตู้อบควรมีหน้าต่างหรือช่องลมระบายอากาศไหลทะลุผ่าน เมื่อยามพักผ่อนในเวลากลางวัน หลังเลิกงานสามารถเปิดหน้าต่างให้อากาศถ่ายเทได้สะดวกช่วยระบายความร้อนออกจากห้องพักอาศัย ทางเดินต้องสะอาด บริเวณรอบข้างที่พักอาศัยไม่เป็นปาร์กทึบ สามารถป้องกันอันตรายจากสัตว์มีพิษ

เช่น ภูเขา แมลงมีพิษได้ เป็นต้น และต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมข้างเคียง ต้องมีส่วนร่วมรักษา กฎระเบียบและข้อบังคับ ชุมชนแรงงานก่อสร้างปฏิบัติร่วมกัน

ระยะห่างเรือนที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้าง ต้องสร้างห่างจากตัวอาคารในระยะปลอดภัยถ้ามีพื้นที่เพียงพอ แต่ถ้าไม่มีพื้นที่สถานที่ตั้งเรือนที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างตั้งใกล้กับตัวอาคารที่ก่อสร้าง ขณะก่อสร้างต้องมีตระแกรง ตาข่าย ฝ้าใบ หรือสแลนคลุมตลอดแนว เพื่อป้องกันฝุ่นละออง เศษวัสดุ อัฐิ สิ่งของกระเด็นหรือตกใส่คนงาน หรือที่พักอาศัย และบ้านพักอาศัยของบ้านข้างเคียงที่ปลูกสร้างอยู่บริเวณพื้นที่ก่อสร้าง ส่วนนายจ้าง มีศักยภาพสูงควรแยกที่พักอาศัยออกจากสถานที่ก่อสร้างและควรแยกส่วนออกจากชุมชน เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นระหว่างชุมชนพื้นที่เดิมกับแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานก่อสร้าง คีมีสุราส่งเสียงดังรบกวนชุมชน เป็นสาเหตุให้เกิดการทะเลาะวิวาท เป็นต้น และหรือแยกส่วนมาปลูกสร้างภายนอกบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง จำเป็นต้องกันขอบเขตแบ่งพื้นที่ให้ชัดเจน มีทางเข้า และทางออกเพียง 1 ช่องทาง ต้องกำหนดกฎระเบียบการเข้าออกพื้นที่เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน บางประการ สามารถเข้าออกได้สะดวก เพื่อความปลอดภัยควรมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เช่น กรณีแรงงานก่อสร้างมีจำนวน 5-6 ครอบครัว ไม่จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดูแล แต่ถ้าจำนวนแรงงานก่อสร้างมีจำนวนครอบครัวมากควรต้องจัดหาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าว รวมถึงทรัพย์สินของนายจ้างด้วย เช่น ประมาณ 30-50 ครอบครัว เป็นต้น และบริเวณที่พักอาศัยไม่มีไฟฉุกเฉิน ซึ่งผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้างและหัวหน้างานให้ข้อมูลตรงกัน คือ แรงงานเหล่านี้ มีการเตรียมพร้อมอย่างดี หากกรณีไฟฟ้าดับหรือกรณีฉุกเฉิน แรงงานต่างด้าวมีไฟฉายพกติดตัวทุกคน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2 และรายที่ 3 กล่าวไว้

“ในยามกลางคืนฝนตกแรงงานต่างด้าวยังคงวิถีชีวิตเหมือนอยู่ที่บ้านเกิดไปตามอ่างเก็บน้ำกลางทุ่งหรือสาธารณะ หาเก็บแมงดา ส่องปลาเพล่น ส่องกบ” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

“แรงงานต่างด้าวทุกคนทั้งเพศหญิงและเพศชายมีไฟฉายพกติดตัวทุกคน แตกต่างจากแรงงานก่อสร้างชาวไทยเกือบทุกคนไม่มีไฟฉายพกติดตัว” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 3, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2559)

รวมถึงที่พักอาศัยต้องมีมาตรการป้องกันเด็กที่ติดตามมากับแรงงานต่างด้าว เพื่อความปลอดภัย ต้องกำหนดมาตรการห้ามเด็กเข้าพื้นที่ ๆ กำลังก่อสร้างเด็ดขาด เช่น ในอดีต เด็กหญิงสร้อยเพชรตกลงไปในปล่องเสาเข็มเสียชีวิต เป็นต้น และควรจัดสร้างห้องส้วมสำหรับเด็ก

ด้วย อีกทั้งนายจ้างหรือผู้ประกอบการควรดำเนินการประสานกับผู้นำชุมชนใกล้เคียงจัดหาสถานที่รับฝากเลี้ยงเด็กในช่วงเวลาการทำงานของแรงงานก่อสร้างด้วย

โดยนายจ้างจัดที่พักอาศัยให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่มตามเชื้อชาติและแยกชุมชนพื้นที่พักอาศัยออกจากกัน เช่น แรงงานไทยอยู่เป็นกลุ่มส่วนหนึ่ง และกลุ่มแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นกลุ่มอีกส่วนหนึ่ง เป็นต้น ที่พักอาศัยทั้งสองกลุ่มปลูกสร้างอยู่ภายในรั้วกันที่มีอาณาเขตใหญ่ แต่แบ่งเขตพื้นที่เป็นส่วนตามกลุ่มแรงงาน สำหรับที่พักอาศัยที่ปลูกสร้างอยู่แยกส่วนภายนอกบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง ถ้าระยะห่างไกลจากพื้นที่กำลังก่อสร้าง นายจ้างจำเป็นต้องบริการรถยนต์

เพื่อรับส่งแรงงานก่อสร้างจากบริเวณที่พักอาศัยมายังจุดพื้นที่บริเวณสถานที่ก่อสร้างตัวอาคาร

ห้องอาบน้ำปลูกสร้างแยกส่วนออกไปจากเรือนพักอาศัย ห้องอาบน้ำปลูกสร้างในพื้นที่โล่งแจ้งไม่มีหลังคาและม่านบังตา เป็นอ่างปูนที่ก่อขึ้นมาเพื่อกักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำและซักล้าง ใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน มีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3 เมตร x 4 เมตร x 1.2 เมตร และควรปลูกสร้างห้องอาบน้ำให้ปลอดภัยมิดชิด แยกส่วนการใช้ประโยชน์ระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย จะมีความปลอดภัยและช่วยลดความเสี่ยงอันตรายได้ดีมากกว่า เช่น เด็กผู้หญิง แรงงานหญิงที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ เป็นต้น กรณีเพศชายและเพศหญิงอาบน้ำรวมกันในพื้นที่โล่งแจ้งไม่มีม่านบังตา อาจมีส่วนกระตุ้นส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตได้

ห้องส้วม แยกส่วนปลูกสร้างมีระยะห่างจากที่พักอาศัยมากกว่าพื้นที่อาบน้ำ โดยปลูกลักษณะเป็นห้องสี่เหลี่ยมจัดเรียงเป็นแถว ประตู ผงัง หลังคาถันและมุงด้วยสังกะสี เป็นส้วมบ่อซึมปิดมิดชิด ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง การจัดสร้างควรมีอัตราส่วนจำนวนส้วมต่อจำนวนแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสม เช่น แรงงาน 6-10 คนต่อห้องส้วมหรือเป็นตามมาตรฐาน เป็นต้น รวมถึงกรณีสถานที่ก่อสร้างอยู่ไกลจากชุมชนที่อยู่อาศัยของแรงงานก่อสร้าง ควรต้องสร้างห้องส้วมให้แรงงานก่อสร้างในสถานที่ทำงานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ถึงแม้จะมีระยะเวลาก่อสร้างช่วงสั้น ๆ อย่าปล่อยให้แรงงานก่อสร้างไปถ่ายอุจจาระตามป่าหรือพื้นที่ตามมุมหลบซ่อนต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้

การใช้น้ำและการใช้ไฟฟ้า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้น้ำและการใช้ไฟฟ้า สำหรับลูกจ้างก่อสร้าง กรรมกร หรือแรงงานต่างด้าวทำงานให้ผู้รับเหมาก่อสร้างโดยตรง ผู้รับเหมา หรือนายจ้างจัดหาและบริการ รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้าให้แรงงานก่อสร้างทุกคนนั้น เพื่อความประหยัดการใช้พลังงานของประเทศ เช่น นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้าง นายจ้างจ่ายให้ครอบครัวละ 100 บาท แต่ส่วนที่ลูกจ้างใช้เกินกว่า 100 บาท ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเสียค่าใช้จ่ายเอง เป็นต้น และกรณีกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือเป็นผู้รับเหมาตัดช่วงจากนายจ้างโดยตรง

กลุ่มแรงงานต่างด้าวส่วนนี้นายจ้างจัดหาและบริการทั้งน้ำและไฟฟ้าให้ แต่แรงงานต่างด้าวแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือเป็นผู้รับเหมาตัดช่วงชำระค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเอง 2) แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะฝีมือเป็นผู้รับเหมาตัดช่วงมีข้อตกลงกับนายจ้างจ่ายบางส่วนหรือจ่ายทั้งหมด

ด้านข้อมูลข่าวสารทั่วไปทางสังคมและความบันเทิงในที่พักอาศัย แรงงานส่วนมากจะประหยัด แต่แรงงานต่างด้าวบางรายลงทุนจัดหา จัดซื้อทั้งจานดาวเทียม ระบบรับสัญญาณและทีวี ด้วยตนเอง

4.2 อาหารและน้ำดื่ม

4.2.1 อาหาร

การเตรียมวัตถุดิบและทำอาหารสำหรับดำรงชีพในทุก ๆ วัน เป็นเรื่องวิถีการดำเนินชีวิตหรือพื้นฐานชีวิตของแต่ละครอบครัว ลักษณะของการประกอบอาหารต้องสะอาด ถูกหลักสุขอนามัย ปลอดภัย ปราศจากเชื้อโรค เช่น ผัก รับประทานดิบได้ ส่วนเนื้อสัตว์ควรทำให้อสุกก่อนรับประทานทุกครั้ง เพราะเนื้อสัตว์ดิบอาจส่งผลให้เกิดโรคท้องร่วง เป็นต้น โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง ผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้างและกลุ่มหัวหน้างานให้ข้อมูลว่า การประกอบอาหารรับประทานมีทั้ง แบบสุก กึ่งสุกกึ่งดิบและดิบ ซึ่งในบางครั้งพบแรงงานมีอาการ ท้องเสีย ท้องร่วง ไม่สามารถมาทำงานได้บ่อย ๆ และแรงงานบางรายรับประทานอาหารไม่ครบ 3 เวลา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1, และรายที่ 12 กล่าวว่

“การเตรียมวัตถุดิบเพื่อทำอาหารไว้สำหรับดำรงชีพในทุก ๆ วัน ณ พื้นที่ ๆ พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง นายจ้างบริการส่งเสริมเต็มที่ ถ้ามีรถยนต์โทงเทง (พุ่มพวง) หรือมอเตอร์ไซด์โทงเทงมาขายวัตถุดิบเพื่อทำอาหาร นายจ้างสนับสนุนให้เข้าไปขายได้เต็มที่หรือทุกคนจะเดินไปซื้อวัตถุดิบเพื่อมาทำอาหารจากตลาดหรือจากร้านค้าในชุมชนใกล้เคียงด้วยตนเอง ด้วยตลาดห่างจากที่พักอาศัยคนงานประมาณ 500 เมตร หรือซื้อจากตลาดนัดได้ตามนัด การประกอบอาหารนายจ้างไม่ได้ไปเกี่ยวข้องด้วยปล่อยตามวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว การประกอบอาหารรับประทานมีทั้ง แบบสุก กึ่งสุกกึ่งดิบและดิบ ซึ่งในบางครั้งพบแรงงานมีอาการ ท้องเสีย ท้องร่วง ไม่สามารถมาทำงานได้บ่อย ๆ และแรงงานบางรายรับประทานอาหารไม่ครบ 3 เวลา ตัวนายจ้างไม่ได้เข้าไปจัดการหรือส่งเสริมอะไร ถือว่าเป็นนโยบายในการจัดการตามพื้นฐานและวิถีของการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น บางคนตื่นเข้ามาดื่มกาแฟหนึ่งแก้วแล้วมาทำงานเลย หรือบางคนในคืนที่ผ่านมาเมาสุรา ตื่นเข้ามาล้างหน้าแปรงฟันแล้วเดินมาทำงานเลย เป็นต้น รับประทานอาหารเช้าช่วงมือกลางวันและมือเย็นแทน แต่บางคนกินอาหารเพียงมือเดียว คือ มือกลางวัน พอตกเย็นหลังเลิกงานดื่มเบียร์หรือดื่มสุราแทนอาหารมือเย็นเป็นประจำ” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2559)

“การประกอบอาหาร นายจ้างและหัวหน้างานไม่ได้ไปเกี่ยวข้องกับปล่อยตามวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว ด้วยมีประเพณี วัฒนธรรมและพื้นฐานการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน การประกอบอาหารรับประทานมีทั้ง แบบสุก กึ่งสุกกึ่งดิบและดิบ ซึ่งในบางครั้งพบแรงงานมีอาการ ท้องเสีย ท้องร่วง ไม่สามารถมาทำงานได้บ่อย ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 12, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2559)

เมื่อแรงงานจำนวนมากอยู่รวมกันต่างเชื้อชาติ ต่างวัฒนธรรม ถ้าเกิดการแพร่ระบาดของโรคอาจส่งผลกระทบต่ออย่างรวดเร็ว ฉะนั้นนายจ้างควรแนะนำหรืออบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวโดยอาจเชิญเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยที่เกิดจากการทานเนื้อสัตว์ดิบ เช่น โรคพยาธิใบไม้ตับ เป็นต้น และหลักการประกอบอาหารถูกหลักสุขอนามัย สะอาดและปลอดภัยกับสุขภาพ รวมถึงการบริโภคอาหารครบหลักโภชนาการและเพียงพอกับความต้องการของร่างกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย

4.2.2 น้ำบริโภคและอุปโภค

นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหาและบริการน้ำบริโภคและอุปโภคสำหรับลูกจ้าง น้าบ่อหรือน้ำบาดาลไม่สามารถใช้ดื่มกินได้ น้ำประปาเป็นน้ำที่สามารถใช้ดื่มขณะในช่วงเวลาปฏิบัติงานได้ เป็นน้ำสะอาดถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอ บริการให้กับแรงงานตลอดช่วงเวลาการทำงาน ทั้งช่วงเวลานานพักและการทำงานล่วงเวลา แต่ถ้าแรงงานก่อสร้างไม่ดื่มน้ำประปา มีความต้องการน้ำดื่มที่มีคุณภาพดีกว่าน้ำประปา แรงงานก่อสร้างนำขวดน้ำหรือถังน้ำสำหรับบรรจุน้ำไปก่นน้ำกรองจากตู้บริการขายน้ำกรองที่ตั้งบริการอยู่ตามตึกริมถนนสาธารณะด้วยตนเอง เพื่อใช้ดื่มทั้งช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาดำเนินชีวิตช่วงที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้มีประสบการณ์บางรายให้ข้อเสนอว่า ในอนาคตควรจัดหาเครื่องกรองน้ำบริการให้กับแรงงานก่อสร้างในพื้นที่พักอาศัยอย่างเพียงพอ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1 และรายที่ 12 กล่าวว่า

“ในอนาคตจะดำเนินการจัดหาเครื่องกรองน้ำและตู้ทำน้ำเย็นไว้บริการที่บริเวณที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและอันตรายในการเดินทางออกไปก่นน้ำกรองดื่มจากตู้บริการขายน้ำดื่มภายนอก อีกทั้งเป็นการส่งเสริมสุขภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าน้ำดื่มให้กับแรงงานอีกหนึ่งช่องทางด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2559)

“น้ำที่ใช้สำหรับดื่ม นายจ้างบริการทั้งในเวลาทำงานและในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นน้ำประปา แต่แรงงานต่างด้าวทุกคนไม่ดื่มน้ำประปา แรงงานต่างด้าวทุกคนนำขวดน้ำหรือถังน้ำบรรจุน้ำไปก่นน้ำจากตู้บริการขายน้ำกรองสำหรับดื่มที่ตั้งบริการอยู่ตามตึกริมถนนสาธารณะทุกคน เพื่อเป็นการประหยัดให้กับแรงงาน นายจ้างควรนำเครื่องกรองน้ำมาติดตั้ง

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานไว้สำหรับดื่มกินทั้งในเวลาทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ตรงนี้ถือว่าเป็นสวัสดิการที่ดีด้วย ส่วนกรณีบางครั้งแรงงานไปทำงานนอกพื้นที่ นายจ้างจัดงบประมาณให้ซื้อน้ำกรองเป็นถังประมาณ 20 ลิตร เพื่อใช้ดื่มกินในเวลาทำงานตลอดช่วงเวลางาน” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 12, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2559)

น้ำที่ใช้สำหรับบริโภคและอุปโภค ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้น้ำ ขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และถ้านายจ้างเก็บค่าใช้จ่ายในการใช้น้ำสำหรับบริโภคและอุปโภคจากลูกจ้าง นายจ้างไม่ควรค่ากำไรกับลูกจ้าง และบางครั้งช่วงปฏิบัติงานนายจ้างซื้อน้ำอัดลม เครื่องดื่มชูกำลัง น้ำเกลือแร่ หรือน้ำชาแบบขวด บริการให้ลูกจ้างบ่อย ๆ ตามโอกาสและความเหมาะสม

4.3 เครื่องนุ่งห่ม

ชุดสำหรับสวมใส่ในชีวิตประจำวันและชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงาน แรงงานต่างค้าส่วนมากใส่เสื้อผ้านี้อากาศดี แต่มีแรงงานบางคนที่ไม่ชอบหรือบางคนที่ไม่ชอบที่สูดอากาศและบางครอบครัวหรือบางกลุ่มที่เป็นเครือญาติกันไม่ค่อยใส่ใจความสะอาดทั้งทีม แต่งตัวมอมแมม เสื้อผ้าที่ใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงานดูไม่สะอาด นายจ้างแนะนำให้รักษาความสะอาดและอบรมให้ความรู้ในเรื่องของโรคเชื้อราและโรคผิวหนังต่าง ๆ เช่น โรคเชื้อราและโรคผิวหนัง เกิดกับบุคคลที่ทำงานมีเหงื่อออกขณะทำงานเประเป็นเสื้อผ้า แล้วไม่ซักทำความสะอาดแล้วยังใส่ซ้ำอีกหลายวันเป็นประจำ เป็นต้น รวมทั้งส่งกลิ่นเหม็นส่งผลให้เพื่อนร่วมงานข้างเคียงเกิดความรังเกียจด้วย

สำหรับชุดที่สวมใส่ในชีวิตประจำวันสภาพของเสื้อผ้ามีลักษณะสภาพที่ดีกว่าชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงาน ส่วนชุดปฏิบัติงานเป็นเสื้อผ้าที่ใช้สวมใส่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น กางเกงยีนส์ กางเกงวอร์ม เสื้อยืด เสื้อเชิ้ตแขนยาว รองเท้าแตะ เป็นต้น แต่สภาพเก่ากว่าและแต่ละคนมีชุดทำงานทุกคน ซึ่งนายจ้างไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับใด ๆ เกี่ยวกับชุดที่ใช้สวมใส่ทำงาน ลูกจ้างสามารถเลือกใส่ได้ตามสะดวก แต่ถ้านายจ้างมีความสามารถจัดหาหรือกำหนดกฎเกณฑ์ให้แรงงานสวมใส่ชุดปฏิบัติงานที่เหมือนกันจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับบริษัทและธุรกิจของนายจ้าง รวมถึงเป็นจุดสังเกตให้กับสมาชิกในชุมชน ผู้นำชุมชน ร่วมกันสังเกตคอยระแวดระวัง ร่วมกับการควบคุมของนายจ้างได้อย่างดี เพื่อป้องกันเหตุภัยอันไม่สมควรกับตัวแรงงานต่างค้าและสมาชิกในชุมชน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2, 7 และรายที่ 11 กล่าวไว้ว่า

“บริษัทใหญ่ ๆ ที่เคยพบเห็น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่เสื้อยืดแขนยาว มีสัญลักษณ์และชื่อบริษัทบนเสื้อ” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

“เคยเห็นบริษัทใหญ่ ๆ มีเสื้อยืดแขนยาวเหมือน ๆ กันให้สวมใส่ในการทำงานทุกคน” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 11, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

“สำหรับชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงานนายจ้างควรจัดให้แรงงานก่อสร้างใส่เหมือนกัน เช่น เสื้อยืดแขนยาวมีชื่อและสัญลักษณ์ของบริษัท เป็นต้น ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ดีมีมาตรฐานของบริษัทที่รับเหมาก่อสร้าง อีกทั้งเพื่อเป็นจุดสังเกตให้กับสมาชิกในชุมชน ผู้นำชุมชน ร่วมกันสังเกต คอยระแวดระวังร่วมกับการควบคุมของนายจ้างได้อย่างดี เพื่อป้องกันเหตุภัยอันไม่สมควรให้กับตัวแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชน” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 7, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559)

การกำหนดชุดที่ต้องสวมใส่ในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งถือเป็นอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลพื้นฐาน เช่น เสื้อยืดแขนยาว (มีสัญลักษณ์ที่บริษัทหรือไม่ก็ได้) กางเกงขายาว รองเท้าหัวเหล็ก (Safety shoes) หรือรองเท้าบูทครึ่งแข้ง หมวกเซฟตี้ (Helmet) เป็นต้น และถ้าทำงานเสี่ยง เช่น ทำงานในที่สูง ต้องใช้เข็มขัดนิรภัย (Safety belt) เป็นต้น แต่ถ้าแรงงานต้องทำงานกับควันไฟหรือฝุ่นละออง นายจ้างต้องจัดหาผ้าปิดจมูกป้องกันควันพิษและฝุ่นให้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และแรงงานทุกคน ยินดีสวมใส่เสมอในช่วงเวลาทำงาน ด้วยเป็นกฎข้อบังคับของบริษัท ดังนั้น เมื่ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานเป็นมาตรฐานพื้นฐานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานซึ่งเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย นายจ้างต้องจัดหาให้แรงงานใช้สวมใส่ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกับแรงงาน และต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่ พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนายจ้างต้องมีมาตรการกำหนดโทษและลงโทษ ส่วนเครื่องนอน ทุกครอบครัวแรงงานมีเครื่องนอน เช่น มุ้ง เสื้อ หมอน ผ้าห่ม ผ้าปูรองนอน และฟูก เป็นต้น ตามที่ผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้างและกลุ่มหัวหน้างานสังเกตและให้ข้อมูลทุกครอบครัวแรงงานมีมุ้งไว้สำหรับป้องกันยุงทุกครอบครัว

4.4 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ชุดผู้ยาสามัญประจำบ้านขั้นต้น นายจ้างบางรายจัดเตรียมชุดยาสามัญประจำบ้านขั้นต้นเก็บไว้ในพื้นที่ทำงาน เมื่อแรงงานถูกข้อมัดหรือเกิดการบาดเจ็บมีแผลเล็กน้อย หัวหน้างานช่วยทำหน้าที่ปฐมพยาบาลและช่วยเหลือดูแลขั้นต้นได้ แต่นายจ้างส่วนมากไม่มีการจัดเตรียมไว้ในที่ทำงานและในที่พักอาศัยหรือที่หัวหน้า เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย แรงงานต่างด้าวส่วนมากไปหาซื้อยามารับประทานเอง

ส่วนกรณีฉุกเฉินเมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ มีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลที่สถานรักษาพยาบาลทันที นายจ้างหรือหัวหน้างานที่อยู่ประจำชุมชน

สถานที่พักอาศัยหรือสถานที่ทำงานเป็นผู้นำไปสถานรับรักษาพยาบาลที่ใกล้ที่สุดก่อน หรือถ้านายจ้างไม่อยู่หรือติดต่อไม่ได้ หัวหน้างานดำเนินการว่าจ้างหรือจัดหารถยนต์เคลื่อนย้าย ผู้ป่วยนำส่งสถานรับรักษาพยาบาล และเมื่อถึงสถานรับรักษาพยาบาล แรงงานต่างด้าวที่มีบัตร สิทธิขม (บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย) ใช้สิทธิประกันสุขภาพในการรักษาพยาบาลยื่นให้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการรักษาพยาบาลของภาครัฐ ซึ่งหัวหน้างานได้ทำหน้าที่อธิบายให้ความรู้และ ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวทราบและแนะนำทำบัตรทุกคน แต่ถ้าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ตัวแรงงานต่างด้าวเสียค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเองทั้งหมด ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างรับผิดชอบและเสียค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเองทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่นพบนายจ้างบางรายไม่รับผิดชอบดูแลและ เสียค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าว เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดการเจ็บป่วยต้องเข้ารับ การรักษาพยาบาลและมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นสูงกับลูกจ้าง นายจ้างทอดทิ้งแรงงานต่างด้าวไม่รับผิดชอบ ทันที ดังคำกล่าวที่สอดคล้องเหมือนกันของผู้ให้ข้อมูลกลุ่ม ผู้มีประสบการณ์ รายที่ 2, 7 และรายที่ 9 กล่าวไว้

“นายจ้างบางรายเมื่อแรงงานต่างด้าวมีการเจ็บป่วยร้ายแรง นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว ส่ง ณ สถานที่รับรักษาพยาบาลของภาครัฐแล้ว นายจ้างจะไม่แสดงตัวให้เจ้าหน้าที่เห็น แต่ให้ แรงงานต่างด้าวด้วยกันเป็นผู้นำผู้ป่วยไปรักษาหรือประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เมื่อถึงเวลา ต้องจ่ายเงินให้กับภาครัฐ นายจ้างจะทิ้งแรงงานต่างด้าวหรือให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้หาเงินมาจ่าย เอง และถ้าแรงงานต่างด้าวไม่มีเงินจ่ายจะเป็นค่าใช้จ่ายของภาครัฐไป” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มี ประสบการณ์ รายที่ 2, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559; รายที่ 7, สัมภาษณ์, 11 มิถุนายน 2559; รายที่ 9, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2559)

การเจ็บป่วยกรณีฉุกเฉิน ควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะ คิดประกาศไว้ให้แรงงานทราบโดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย อีกทั้งนายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้เป็นผู้ทำ หน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือเท่านั้น มิฉะนั้น ถ้าผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ สื่อสารภาษาไทยไม่ชัดเจนอาจทำให้หน่วยงานทำหน้าที่ช่วยเหลือบริการเกิดความล่าช้าหรือ ให้บริการผิดตำแหน่งสถานที่ได้ ดังนั้น ต้องสามารถบอกตำแหน่งของสถานที่ ๆ พักอาศัยได้ถูกต้อง เพื่อขอความช่วยเหลือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยกรณีฉุกเฉิน เช่น 1669 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) หน่วยงานบริการกู้ภัยกู้ชีพหรือมูลนิธิกู้ชีพฉุกเฉินในพื้นที่ เป็นต้น และในครั้งแรกเมื่อมาตั้งหรือสร้างที่พักอาศัย นายจ้างหรือวิศวกรผู้คุมงานต้องอบรม ให้ความรู้กับตัวแทนแรงงานต่างด้าวหรือหัวหน้างานทราบตำแหน่งของสถานที่ ๆ พักอาศัยได้

ถูกต้องเสมอ เช่น ที่พักอาศัยแห่งนี้ตั้งอยู่ ณ สถานที่ชื่ออะไร อยู่ใกล้กับถนนอะไร มีลักษณะอะไร เป็นจุดเด่นและใกล้เคียงอะไรบ้าง เป็นต้น เพื่อช่วยเหลือย้ายผู้ป่วยนำส่งสถานรับรักษาพยาบาลของรัฐได้รวดเร็วทันเวลา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 11 กล่าวว่า

“สวัสดิการที่เห็นว่าสำคัญอย่างมาก คือ เมื่อยามเจ็บป่วยรุนแรงหรือฉุกเฉิน ขอให้ นายจ้างประสานงานหรือให้ความช่วยเหลือให้เร็วทันเวลา เพื่อย้ายผู้ป่วยนำส่งสถานรับ รักษาพยาบาลของรัฐ ถือเป็นสิ่งที่ดีมาก” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 11, สัมภาษณ์ 11 มิถุนายน 2559)

ส่วนแรงงานต่างด้าวที่แอบเข้าเมืองทำงานผิดกฎหมาย เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวที่แอบเข้าเมืองทำงานผิด กฎหมายเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง กลายเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับสิทธิ อย่างถูกต้องตามหลักสิทธิความเป็นมนุษย์พึงควรได้รับและหลักสิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐาน อย่างเท่าเทียมกันทุกชนชาติ ในการดูแลถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพเพื่อช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตามปัจจัยจำเป็น ได้แก่ ปัจจัยสี่ ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ฯลฯ และเมื่อแรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานถูกต้องกฎหมายทุกคน ชำระค่าประกันสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องไม่หมดอายุ แรงงานต่างด้าวที่ทำบัตรสีชมพูจะใช้สิทธิ ประกันสุขภาพในการรักษาพยาบาลได้ทุกคน และแรงงานต่างด้าวที่ทำพาสปอร์ตสามารถใช้สิทธิ ประกันสังคมได้ และจากการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้าง ผู้วิจัยพบนายจ้างบางรายไม่แจ้ง รายชื่อแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานเข้าระบบประกันสังคม แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ จะไม่ได้สิทธิรักษาพยาบาลจากประกันสังคม แต่เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานทุกคนที่เป็นลูกจ้าง รวมถึงแรงงานต่างด้าวด้วยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ สามารถใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทนได้ ซึ่งกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงจากนายจ้าง แต่ลูกจ้างต้องแจ้งชื่อองค์กร นายจ้างหรือผู้ประกอบการ

4.5 รายได้-รายจ่าย

รายได้จากการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุดในการมาขาย แรงงานในต่างแดน วัตถุประสงค์เพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยในการดำรงชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตตามฐานะของตนและสมาชิกในครอบครัวที่ดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศบ้านเกิดด้วย แต่พบนายจ้างบางรายจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิงระดับกรรมกรต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานกำหนดนั้น นายจ้างและหัวหน้างานบางรายให้เหตุผล เป็นการช่วยสามีที่ทำงานอยู่กับ นายจ้าง ประสิทธิภาพและประโยชน์การใช้แรงงานหญิงที่นายจ้างควรพึงได้จากแรงงานต่ำกว่า

มาตรฐานดังกล่าวที่สอดคล้องเหมือนกันของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1, 10, และรายที่ 12 กล่าวว่า

“นายจ้างรับแรงงานกรรมกรทำงานเพื่อช่วยแรงงานให้มีรายได้ เป็นผู้ช่วยสามีที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง ประสิทธิภาพการใช้แรงงานที่นายจ้างควรพึงได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าในการดำเนินชีวิตนายจ้างจ่ายให้ทั้งหมด จึงเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวยอมรับได้” (ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีประสบการณ์ รายที่ 1, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2559; รายที่ 10, สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2559; รายที่ 12, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2559)

และนายจ้างบางรายให้แนวคิด “สวัสดิการด้านอื่นอาจไม่จำเป็นมาก ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในการทำงานตามกฎหมายกำหนดและเหมาะสม รวมถึงแรงงานทำงานที่ยากและเสี่ยงอันตรายมากกว่าปกติ” นายจ้างต้องไม่มีข้ออ้างใด ๆ ในเมื่อนายจ้างรับทราบกฎหมายอยู่แล้ว นายจ้างต้องปฏิบัติตามถ้ายังดำเนินการหรือประกอบสัมมาอาชีพในอาชีพ ต้องหาวิธีรับงาน และลดต้นทุนด้วยตนเอง นายจ้างต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้าง และการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศต้องไม่มีข้ออ้างใด ๆ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และกรณีนายจ้างจ่ายค่าแรงงานต่ำกว่ากฎหมาย แรงงานต่างด้าวต้องเก็บข้อมูลการทำงานไว้ และนำอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายส่วนที่ขาดมาเรียกร้อง มีอายุความ 2 ปี และหรือเมื่อเจ้าหน้าที่ภาครัฐตรวจพบนายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมาย แม้ว่ามีการยอมรับตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในส่วนแรงงานที่มีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย นายจ้างต้องป้องปราม ยับยั้ง หรือใช้กฎเหล็ก ป้องกันสิ่งผิดกฎหมาย ไม่ให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น การพนันหรือยาเสพติด เล่นหวย เป็นต้น หรือเมื่อพบเห็นแรงงานเล่นการพนันในเวลางานหรือในพื้นที่ ๆ พักอาศัยของแรงงาน ก่อสร้าง นายจ้างต้องลงโทษขั้นรุนแรง เช่น ให้ออกจากงานทันทีหรือแจ้งบทลงโทษสถานหนัก เมื่อพบเห็นการทำซ้ำจะถูกให้ออกจากงาน เป็นต้น เพราะการพนันเป็นสิ่งผิดกฎหมายที่ไม่สามารถยอมได้ เมื่อมีผู้ที่เล่นได้ย่อมมีผู้ที่เล่นเสีย อาจส่งผลต่อความสามัคคีในทีมงาน และเมื่อไม่มีเงินใช้ อาจสร้างความเดือดร้อนภายในชุมชนที่พักอาศัยหรือชุมชนข้างเคียงได้ และบางครั้งนายจ้างเรียกรถสายตรวจฝ่ายปกครองวิ่งไปตรวจตราในชุมชนที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องปราม การเล่นการพนันและการกระทำความผิดกฎหมาย รวมถึงยาเสพติดผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วมกับนายจ้าง ในการกำหนดมาตรการป้องปราม ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น นำตัวผู้ครอบครองสารเสพติดส่งมอบเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายดำเนินการ เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับมาตรการที่นายจ้างนำไปใช้ ส่วนการดื่มสุรา เมื่อแรงงานเมาสุราอาจส่งผลกระทบต่อผลงานหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่นายจ้างได้รับโดยตรง นายจ้างควรให้คำแนะนำ อบรมให้

ความรู้ ถึงโทษภัยต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพของการทำงานแก่ลูกจ้าง การดื่มปริมาณมากเกินไป นอกจากสุขภาพไม่ดี เสียเงิน เข้ามาอาจทำงานไม่ไหว เสียงาน และขาดรายได้ และหัวหน้างาน รับคำสั่งจากนายจ้างทำหน้าที่ขอความร่วมมือกับพ่อค้ารถยนต์โทงเทง (พุ่มพวง) หรือมอเตอร์ไซค์ โทงเทง ห้ามขายสุราให้กับแรงงาน มิฉะนั้นไม่อนุญาตให้เข้ามาขายอีกต่อไป รวมถึงหัวหน้างาน และนายจ้างเดินไปขอความร่วมมือกับร้านค้าในชุมชนข้างเคียง กรุณาอย่าให้แรงงานต่างด้าวเซ็นต์ชื่อเพื่อซื้อสุราถือเป็นการปิดช่องทางการหาซื้อง่าย และลดปริมาณการดื่มอีกช่องทางหนึ่ง นายจ้าง ได้ให้คำแนะนำกับแรงงานต่างด้าว เช่น ตักเตือนให้กินพอประมาณคลายเมื่อยล้าจากการทำงาน หรือพอกินข้าวได้ตามความเชื่อของแรงงาน เป็นต้น แต่ต้องไม่ส่งเสียงดังรบกวนการพักผ่อนของเพื่อนร่วมงานและชุมชนข้างเคียง โดยกำหนดเวลาดื่มต้องไม่เกิน 21:00 น. และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเสียงงาน และถ้าพบในวันต่อมาไม่มาทำงาน นายจ้างจะเรียกแรงงานมาตักเตือนทันที เพราะถือว่าเป็นการไม่เชื่อฟังและถ้าเกิดซ้ำ จะให้ออกจากงาน

การเก็บออมรายได้จากการทำงาน แรงงานต่างด้าวทุกคนที่มาทำงานในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ชัดเจนรายได้จากการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุดในการมาขายแรงงาน ในต่างแดน เพื่อนำเงินรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยในการดำรงชีพและเก็บออมใช้เลี้ยงครอบครัว และใช้ลงทุนเพื่อประกอบอาชีพเมื่อกลับไปอยู่บ้านเกิดหรือเก็บไว้เพื่อสร้างฐานะ และเมื่อแรงงานต่างด้าวเงินขาดมือ มีความจำเป็นต้องใช้เงิน เงินไม่พอใช้ แรงงานต่างด้าวจะยืมเงินจากนายจ้าง เสมอ นายจ้างให้ยืมหรือให้เบิกใช้จ่าย เป็นการเบิกเงินค่าจ้างทำงานล่วงหน้า ตามความจำเป็น เท่านั้นและไม่ให้ทุกคน แต่พิจารณาตามพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของแรงงานแต่ละราย โดยเฉพาะบางคนที่ชอบดื่มสุรามากหรือบุคคลที่เคยแอบเล่นการพนัน นายจ้างพิจารณาเป็นพิเศษ เป็นราย ๆ เท่านั้น และนายจ้างไม่เคยคิดค่าดอกเบี้ยใด ๆ ถือเป็นการช่วยเหลือดูแลให้คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติ เพื่อจะได้ไม่คิดไปก่อความเดือดร้อนส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

การพัฒนาทักษะฝีมือการทำงาน นโยบายของประเทศไทยมุ่งหวังให้นายจ้างส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นลำดับสำคัญ และเพื่อมีส่วนช่วยและร่วมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มประเภทงานทักษะฝีมือ ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก นายจ้างควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไทยวัยแรงงานที่ลดลง โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้างนายจ้างต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวต่อไปอีกนานถึงรัฐจัดเจนกลุ่มแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นแรงงานชั่วคราว แต่ความจริงอาจเป็นแรงงานถาวร ถ้าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ขยันทำงานพร้อมฝึกฝนความรู้ในการพัฒนาทักษะฝีมือ มีความขยัน ซื่อสัตย์เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง นายจ้างควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือ

ของลูกจ้าง ส่งเสริมให้แรงงานกรรมกรไร้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือ หรือทักษะฝีมือขั้นต้นตามลำดับขั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ เช่น นายจ้าง และหัวหน้างานส่งเสริมด้วยการมอบหมายงานที่ยากกว่าให้แรงงานทำ โดยหัวหน้างานมอบหมายงานและเป็นผู้สอนงานให้หรือให้แรงงานขั้นทักษะฝีมือสอนให้ ในจุดงานก่อกิจที่ไม่ต้องแสดง ความสวยงามมาก เมื่อกรรมกรต้องการเพิ่มทักษะฝีมือในการทำงาน หัวหน้างานและนายจ้างเปิด โอกาสให้แรงงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริงกับช่างพี่เลี้ยงที่มีทักษะฝีมือเป็นผู้ดูแลและให้ลงมือ ฝึกปฏิบัติจากหน้างานจริง หรือเมื่อกรรมกรผสมผสานจนเสร็จและยกถังปูนลงไปให้ช่างปูนแล้ว ช่วงเวลาที่ช่างปูนฉาบงาน กรรมกรสามารถฝึกงานฉาบกับช่างปูนได้ แต่ต้องไม่เสียหน้าที่งานหลัก ของตนหรือการฝึกปุกระเบื้อง เป็นต้น เพื่อนายจ้างจะได้มีจำนวนช่างกึ่งทักษะฝีมือจำนวนเพิ่มขึ้น ด้วย เมื่อกรรมกรสามารถพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับและทำงานจริงได้แล้ว หัวหน้างาน จะรายงานให้นายจ้างทราบและพิจารณาผลงาน เพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวระดับกรรมกรเมื่อสามารถยกระดับทักษะฝีมือการทำงานได้สูงขึ้น รายได้ของแรงงานต่างด้าวจะดีขึ้น ช่วยทำให้มีเงินใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้น ตามเกณฑ์การดำเนินชีวิตของแรงงานนั้น ๆ สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง เป็นการเพิ่ม ทักษะฝีมือและองค์ความรู้ให้กับลูกจ้าง ตัวลูกจ้างมีความภาคภูมิใจ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ ๆ นายจ้างมอบหมายให้กว้างและสูงมากขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงเมื่อแรงงานต่างด้าวกลับไป ทำงานในบ้านเกิดจะได้นำความรู้ เทคนิควิชาไปทำงาน ประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ของโลกได้รับการพัฒนา และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อไปได้

สรุปวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการ ก่อสร้างขั้นต้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ควรส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแลการพักผ่อนนอนหลับของแรงงาน ต่างด้าวเป็นหลักสำคัญ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การออกกำลังกายเพื่อนันทนาการ เช่น รวมตัวกันเล่น ฟุตบอล วอลเลย์บอล หรือตระกร้อ ตามความต้องการของกลุ่มแต่ละ โอกาส ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมง ถือเป็น การส่งเสริมสุขภาพกายและการสร้างความสุขให้กับแรงงาน กฎหมายไทยกำหนดให้มีการตรวจ สุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปีและการตรวจสุขภาพโดยทั่วไป ถ้าราคา ไม่แพงนายจ้างควรจัดเป็นสวัสดิการให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างเป็นประจำทุกปี รวมถึง การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลถูกกฎหมาย

2. ด้านจิตใจ นายจ้างต้องพยายามส่งเสริมและชักนำให้แรงงานต่างด้าวเป็นบุคคล ถูกกฎหมาย เช่น เข้าโครงการ MOU เป็นต้น และควรนำเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ อบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว จนสามารถใช้ช่องทางการสื่อสารติดต่อกับครอบครัวได้ เช่น โปรแกรม Line ระบบวิดีโอคอล เป็นต้น ต้องมีส่วนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการในการทำงาน ตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน สวัสดิการที่พึงอาศัยที่ดี จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงาน ล่วงเวลาเต็มอัตราตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลาปฏิบัติต่อลูกจ้าง ด้วยความเป็นธรรม ยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความถูกต้อง

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ควรต้องอบรมความรู้ กำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ขอบเขตและการขอความร่วมมือให้แรงงานก่อสร้างปฏิบัติร่วมกัน ถึงพื้นฐานความรู้ในการดำเนิน ชีวิต การปฏิบัติตามหลักสุขลักษณะ สุขอนามัยของแรงงานต่างด้าว และสภาพสิ่งแวดล้อม ต้องควบคุมดูแล การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม ประสานความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม ประสานงานกับผู้นำ หรือตัวแทนชุมชน ทำความเข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติควบคุมไม่ให้ชุมชนแรงงานก่อสร้าง สร้างผลกระทบเกิดขึ้นภายในพื้นที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวและชุมชนข้างเคียง รวมถึงสมาชิก ในชุมชนพื้นที่เดิม ต้องเปิดใจยอมรับแรงงานต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัยในชุมชนและพึงข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นจากผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันตามความจำเป็น

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ รายได้จากการทำงานของแรงงานต่างด้าว เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุด เพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยในการดำรงชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ตามฐานะของตนและสมาชิกในครอบครัวที่ดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศบ้านเกิด นายจ้างต้องจ่าย ค่าแรงตามกฎหมาย การช่วยเหลือให้กู้ยืมเงินเพื่อการดำรงชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ต่างด้าวไร้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือทักษะฝีมือขั้นต้น เพื่อเพิ่ม รายได้และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ที่พักอาศัยควรมีลักษณะตามประกาศคณะกรรมการ สวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้าง ประเภทกิจการก่อสร้าง รวมถึงต้องมีมาตรการป้องกันเด็กที่ติดตามมากับแรงงานต่างด้าว เพื่อความปลอดภัย และควรประสานกับผู้นำชุมชนจัดหาสถานที่รับฝากเลี้ยงเด็ก ควรอบรมให้ ความรู้แก่แรงงานในการประกอบอาหารตามหลักโภชนาการและดูแลสุขภาพอนามัยชุดที่ใช้สวมใส่ ปฏิบัติงานควรกำหนดอย่างเหมาะสมและปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตาม พื้นฐานทางกฎหมายให้เพียงพอกับจำนวนแรงงาน จัดตั้งอาสาสมัครประจำบ้านบริการและติดประกาศ เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัยอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม

จากข้อมูลสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว ข้อมูลการสัมภาษณ์ขั้นต้น และข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มผู้มิประสบความสำเร็จเดิม (ดังตารางภาคผนวก ฅ หน้า 234-288) วิพากษ์ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ ยืนยัน ดำเนินการประมวล วิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้ผลสรุปวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงาน ต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างที่ควรนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อยกระดับ พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

1.1 การพักผ่อนนอนหลับของแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรส่งเสริมและมีส่วน ควบคุมดูแล ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานของผู้จ้างเป็นหลักสำคัญและผู้จ้าง ต้องยินยอมทำงานล่วงเวลาตามสิทธิทางกฎหมาย รวมถึงงานเหมาตัดช่วงด้วย จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 การตรวจสุขภาพ

1.2.1 การตรวจสุขภาพก่อนอนุญาตให้ทำงาน นายจ้างต้องมั่นใจว่าแรงงาน ต่างด้าวที่รับเข้าทำงานมีสุขภาพดี เพื่อมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวมีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

1.2.2 การตรวจสุขภาพประจำปีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้ มีการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวด้วย ตามปัจจัยเสี่ยงของการทำงานเป็นประจำทุกปี

1.2.3 การตรวจสุขภาพทั่วไป นายจ้างควรวางแผนบริหารให้มีการตรวจสุขภาพ ทั่วไปเป็นประจำทุกปี เพื่อความยั่งยืนของธุรกิจและประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายจ้างระยะยาว และความมั่นคงในการทำงานของผู้จ้างและแรงงานต่างด้าว

2. ด้านจิตใจ

2.1 การดำเนินการทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นบุคคลเข้าเมืองถูกกฎหมาย นายจ้าง ต้องยินยอมดำเนินการชักนำส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูก กฎหมาย เช่น จดทะเบียนทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือร่วม โครงการ MOU เป็นต้น เพื่อลดผลกระทบด้านจิตใจกรณีไม่พอใจหรือไม่มีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิตเนื่องจากไม่มี บัตรต่างด้าว

2.2 การใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ แบบประหยัด นายจ้างควรอบรม เทคโนโลยีการสื่อสาร หรือแนะนำให้ความรู้วิธีการใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ

แบบประหยัดแก่แรงงานต่างด้าว เพื่อใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ ติดต่อกับครอบครัว ในต่างแดน แบบประหยัดที่สุด เช่น โปรแกรม Line ระบบวิดีโอคอล เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสุข และบรรเทาอาการคิดถึงครอบครัวในต่างแดนได้ระดับหนึ่ง

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรสร้างแรงจูงใจ

ให้กับแรงงาน โดยให้ของขวัญของกำนัล เช่น พักลม เป็นต้น สำหรับคนที่ขยันทำงานและผลงาน คุณภาพดีเป็นที่ประจักษ์ต่อหัวหน้างานและนายจ้างหรือการจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ ขอบคุนแรงงาน เมืองานเสร็จทันเวลาตามแผนที่กำหนด เพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นทีมงานร่วมกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งควรสอบถาม ความสุขในการดำเนินชีวิตเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีปัญหาอะไรบ้าง ขาดอะไร ต้องการให้ช่วยอะไรหรือสิ่งไหนต้องแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน เป็นต้น

2.4 การปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม นายจ้างต้องรับผิดชอบและดูแลแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เช่น จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตรา ตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา จัดหาชุดปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และสวัสดิการที่พึงอาศัย เป็นต้น ลูกจ้างจะไม่หนีหรือกลับบ้านเกิดแล้วยังคงกลับมาทำงานกับนายจ้างอีก

2.5 ความรักสามัคคีปรองดองในที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน นายจ้างและหัวหน้างานควรดูแลและนำให้แรงงานสามัคคีปรองดองกันเป็นสำคัญเพื่อความสุขในการทำงาน และการพักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน เช่น นายจ้างควรมอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นคนโตที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลดูแลแรงงานต่างด้าวภายในกลุ่มของตน เป็นผู้ดูแลและตัดเตือนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เพื่อความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หรือเวลาให้ลูกจ้างรับเหมาตัดช่วงงาน นายจ้างต้องให้โอกาสลูกจ้างเหมางานอย่างเท่าเทียมกันตามประเภทงานที่ลูกจ้างแต่ละคน แต่ละกลุ่มถนัดและเชี่ยวชาญเท่านั้น เวลาทำงานล่วงเวลาให้ทุกคนมีโอกาสทำงานเท่า ๆ กัน ผู้ที่เหมางานต้องหยุดงานตนเองที่เหมาะสมแล้วมาช่วยกันทำงานเร่งที่จำเป็นร่วมกัน เช่น งานคอนกรีตเทคานและเทโครงสร้างต้องเทต่อเนื่องให้เสร็จ เป็นต้น

2.6 หลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง นายจ้างต้องส่งเสริมและดูแล เอาใจใส่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างทุกคน ทั้งเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้ได้รับสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง ตามสิทธิ

ขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เช่น รายได้จากการรับจ้างทำงานตามหน้าที่ ที่พักอาศัย น้ำดื่ม ชุดปฏิบัติงาน ยารักษาโรคเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อย เป็นต้น

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.1 การอบรม ปฐมนิเทศ ภาวะเบี่ยง ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐาน แรงงานต่างด้าว และด้านสังคม สิ่งแวดล้อม นายจ้างควรต้องดำเนินการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าว ขอความร่วมมือและให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ สิทธิขั้นพื้นฐาน และสิ่งที่แรงงานควรพึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในชุมชนที่พักอาศัยและชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม

3.2 การประสานความร่วมมือ นายจ้างควรต้องทำความเข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติ ขอความร่วมมือ และวิธีการควบคุมพื้นที่พักอาศัยชุมชนแรงงานก่อสร้างกับผู้นำชุมชน หรือตัวแทนชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่นเจ้าของพื้นที่ เพื่อปรับทัศนคติที่ติดต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเป็นหลักประกันร่วมกัน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงควรดำเนินการประสานกับชุมชนจัดหาสถานที่รับฝากเลี้ยงเด็กในช่วงเวลาการทำงาน ของแรงงานก่อสร้างด้วย

3.3 การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม นายจ้างต้องประสานความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม และการปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม เพื่อจะได้ช่วยเหลือร่วมมือกัน การทำกิจกรรมตามความจำเป็น เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมายอบายมุข และยาเสพติด ที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกของตนทุกคนทุกครอบครัว

3.4 สมาชิกในชุมชนเจ้าของพื้นที่ต้องเปิดใจยอมรับแรงงานต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัยในชุมชนและฟังข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจากผู้นำพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมร่วมกันตามความจำเป็นที่เห็นสมควร

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

4.1 รายได้

4.1.1 อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 เพราะว่ารายได้จากการรับจ้างทำงานเป็นปัจจัยจำเป็นพื้นฐานขั้นต้นสำคัญ ที่สุดลำดับแรกของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำรายได้นั้นมาใช้จ่ายใช้สอยสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการดำรงชีพ และใช้สำหรับอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

4.1.2 ควรกำหนดมาตรการป้องกันปราม ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว นายจ้างและผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วม การกำหนดวิธีการป้องกัน

ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น การพนันหรือยาเสพติด เล่นหวย เป็นต้น เพื่อช่วยดูแลควบคุมให้แรงงานต่างด้าวไม่ไปสร้างความเดือดร้อนปัญหา ทางสังคมหรือส่งผลกระทบต่อในวงกว้างแก่สังคมและประเทศชาติ และควรกำหนดวิธีการลงโทษ ขั้นเด็ดขาด เพื่อช่วยยับยั้งรายจ่ายที่ไม่จำเป็นให้แก่แรงงานต่างด้าว

4.1.3 ควรยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าว นายจ้างควรยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าวด้วยการส่งเสริมให้แรงงานกรรมกรไร้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือทักษะฝีมือขั้นต้น โดยนายจ้างควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานต่างด้าว ด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training) เพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตามหลักปฏิบัติของหัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มีทักษะฝีมือในงานประเภทนั้น ๆ

4.1.4 จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ ควรดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวให้มีคุณภาพชีวิตที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติ ในอนาคตควรมีเงินกองทุนสงเคราะห์กู้ยืมสำหรับแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทยหรือในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ทำงานต่างแดน เมื่อพบปัญหานายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงิน แรงงานต่างด้าวไม่มีรายได้หรือเงินสำหรับใช้จ่ายใช้สอยในการดำรงชีพตามจำเป็นขาดแคลนอย่างรุนแรง

4.1.5 ภาครัฐต้องดำเนินการปราบปรามเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยควบคุม ป้องปรามปราบปรามจริงจังและเคร่งครัด ไม่ให้มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย เช่น โดยการรู้เห็นเป็นใจ หรือปล่อยให้มีการจ้างแรงงานเก็บค่าเคลียร์ เป็นต้น และต้องกำหนดบทลงโทษอย่างเต็มอัตรา เพื่อป้องปรามไม่ให้บุคคลอื่นกระทำซ้ำอีก

4.2 ที่พักอาศัย

4.2.1 นายจ้างควรต้องปลูกสร้างที่พักอาศัยได้ตามมาตรฐานมีลักษณะตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง และในกรณีอาคารสถานที่ก่อสร้างถือเป็นสถานที่ทำงาน เมื่ออยู่ห่างไกลจากที่พักอาศัยนายจ้างควรต้องจัดสร้างห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอกับจำนวนแรงงาน หรือถ้านายจ้างมีศักยภาพที่ดีควรแยกที่พักอาศัยออกห่างจากสถานที่ก่อสร้าง และแยกส่วนออกจากชุมชนหนาแน่น เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นระหว่างชุมชนพื้นที่เดิมกับแรงงานต่างด้าว

4.2.2 ควรจัดสร้างห้องส้วมสำหรับเด็กในพื้นที่พักอาศัยและดูแลความปลอดภัยสำหรับเด็กในพื้นที่พักอาศัย นายจ้างควรต้องกำหนดวิธีการป้องกันเด็กที่ติดตามมากับแรงงานต่างด้าว ห้ามเด็กเข้าพื้นที่ที่กำลังก่อสร้างเด็ดขาด เช่น ในอดีตเด็กหญิงสร้อยเพชรตกลงไปในปล่องเสาเข็มเสียชีวิต เป็นต้น รวมถึงนายจ้างหรือผู้ประกอบการควรดำเนินการประสานกับชุมชนใกล้เคียงจัดหาสถานที่รับฝากเลี้ยงเด็กในช่วงเวลาการทำงานของแรงงานก่อสร้างด้วย

4.2.3 ส่วนค่าน้ำและค่าไฟฟ้า ปัจจุบันนายจ้างจัดหาและบริการ รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้าทั้งหมด แรงงานต่างด้าวระดับกรรมกรไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเหล่านี้เลยนั้น เพื่อความประหยัดการใช้พลังงานของประเทศ เช่น นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้าง นายจ้างจ่ายให้ครอบครัวละ 100 บาท แต่ส่วนที่ลูกจ้างใช้เกินกว่า 100 บาท ลูกจ้างต้องรับผิดชอบเสียค่าใช้จ่ายเอง เป็นต้น และบางส่วนที่เป็นผู้รับเหมาตัดช่วงจ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเองขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4.3 อาหารและน้ำดื่ม

4.3.1 การประกอบอาหารรับประทาน นายจ้างควรแนะนำหรือจัดอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างด้าวโดยอาจเชิญเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ไปอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักโภชนาการ โรคภัยที่เกิดจากการทานเนื้อสัตว์ดิบ เช่น โรคพยาธิใบไม้ตับ เป็นต้น และให้แรงงานประกอบอาหารตามหลักโภชนาการอย่างถูกต้อง สะอาด และถูกหลักสุขอนามัยเสมอ

4.3.2 น้ำดื่ม นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหา น้ำสะอาด ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอ เช่น น้ำประปา เป็นต้น บริการให้กับแรงงานตลอดช่วงเวลาการทำงานทั้งช่วงเวลางานปกติ และการทำงานล่วงเวลา และถ้านายจ้างมีศักยภาพที่ดี ควรติดตั้งเครื่องกรองน้ำบริการสำหรับดื่มให้กับแรงงานต่างด้าวด้วย ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้น้ำ ขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และถ้านายจ้างเก็บค่าใช้จ่ายในการใช้น้ำสำหรับบริโภคและอุปโภคจากแรงงาน นายจ้างไม่ควรค้ากำไรกับลูกจ้าง

4.4 เครื่องนุ่งห่ม

4.4.1 ชุดปฏิบัติงาน ชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของนายจ้าง การกำหนดคกฏเกณฑ์ให้แรงงานสวมใส่ชุดที่เหมือนกันจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับบริษัทและธุรกิจของนายจ้าง เช่น เสื้อยืดแขนยาวมีชื่อสัญลักษณ์องค์กร เป็นต้น

4.4.2 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายที่นายจ้างต้องจัดทำให้แรงงานใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่ พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับด้วย แต่ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องมีวิธีการกำหนดโทษและลงโทษ

4.5 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

4.5.1 ชุขยาสามัญประจำบ้านขั้นต้น ควรจัดชุขยาสามัญประจำบ้านบริการ และเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาและจัดเตรียมไว้ในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานขั้นต้น ตามกฎหมาย เมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) สามารถดูแลตนเอง และทำความสะอาดแผลด้วยตนเองได้

4.5.2 เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะ กรณีฉุกเฉินแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ นายจ้างควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบโดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย เช่น 1669 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) เป็นต้น อีกทั้งนายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้ เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ

4.5.3 การใช้สิทธิรักษาพยาบาล นายจ้างต้องส่งเสริมและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางกฎหมายให้เป็นบุคคลเข้าเมืองถูกกฎหมายอย่างถูกต้อง เช่น ผู้ที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือ ร่วมโครงการ MOU เป็นต้น และเข้าสู่ระบบการประกันสุขภาพอย่างถูกต้องหรือเป็นกลุ่มที่สามารถใช้สิทธิประกันสังคม เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขได้

สรุปสิ่งจำเป็นด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการตามเกณฑ์พื้นฐานจำเป็น (ดังตารางภาคผนวก ก หน้า 289-301) ด้วยวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

1.1 การตรวจสุขภาพ ดำเนินการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนอนุญาตให้ทำงาน นายจ้างต้องมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวที่รับเข้าทำงานมีสุขภาพดี เพื่อมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวมีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี มีระดับสติปัญญา เป็นปกติ สามารถคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ไม่นำโรคร้ายมาแพร่ระบาดแก่สังคมและประชาชนชาวไทย

1.2 การตรวจสุขภาพประจำปีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวด้วย ตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปี

1.3 การพักผ่อนของแรงงานต่างด้าว ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงาน ของลูกจ้างเป็นหลักสำคัญและให้สิทธิการยินยอมทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย รวมถึงงานเหมา

ตัดช่วงด้วย จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ซึ่งนายจ้างควรส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแล

2. ด้านจิตใจ

2.1 การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ต้องรับเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้อง ตามกฎหมายเข้าทำงานเท่านั้น หรือดำเนินการทำให้ลูกจ้างเป็นบุคคลเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้าง ต้องยินยอมดำเนินการชักนำส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ร่วมโครงการ MOU เป็นต้น

2.2 การปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม นายจ้างต้องรับผิดชอบและดูแลแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เช่น จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตรา ตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา จัดหาชุดปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และสวัสดิการที่พึงอาศัย เป็นต้น

2.3 ความรักสามัคคีปรองดองในที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน นายจ้างและหัวหน้างานควรดูแลแนะนำให้แรงงานสามัคคีปรองดองกันเป็นสำคัญ เพื่อความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความสุขจากการทำงานในการพักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน เช่น นายจ้างควรมอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นคนโต ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลดูแลแรงงานต่างด้าวภายในกลุ่มของตน เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแล และตัดเตือนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2.4 หลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง นายจ้างต้องส่งเสริมและดูแล เอาใจใส่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างทุกคน ทั้งเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้ได้รับสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง ตามสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เช่น รายได้จากการทำงานตามหน้าที่ ที่พักอาศัย น้ำดื่ม ชุดปฏิบัติงาน ยารักษาโรคเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อย เป็นต้น

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.1 การฝึกอบรม ควรคำนึงถึงภาษาที่ใช้สื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ต้องจัดอบรม ปฐมนิเทศ กฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ขอความร่วมมือให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ สิทธิขั้นพื้นฐาน และสิ่งที่แรงงานควรพึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในชุมชนที่พักอาศัยและชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม

3.2 ควรต้องประสานความร่วมมือ ทำความเข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติและรูปแบบการควบคุมพื้นที่ที่ที่พักอาศัยชุมชนแรงงานก่อสร้างกับผู้นำชุมชนหรือตัวแทนชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่นเจ้าของพื้นที่

3.3 สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข และยาเสพติด ทำกิจกรรมตามความจำเป็น ที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกของตนทุกคนทุกครอบครัว

4. ด้านปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ

4.1 รายได้

4.1.1 อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 เพราะรายได้จากการรับจ้างทำงานเป็นปัจจัยจำเป็นพื้นฐานขั้นต้นสำคัญที่สุดลำดับแรกของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการดำรงชีพและใช้สำหรับอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

4.1.2 กำหนดมาตรการป้องปราม ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว นายจ้างและผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการป้องปราม ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น การพนันหรือยาเสพติด เล่นหวย เป็นต้น

4.1.3 ภาครัฐต้องดำเนินการปราบปรามเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยควบคุมเจ้าหน้าที่ภาครัฐป้องปราม ปราบปรามอย่างจริงจัง เกรงคัด ไม่ให้มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย เช่น โดยการรู้เห็นเป็นใจ หรือปล่อยให้มีการจ้างแรงงานเก็บค่าเคลียร์ เป็นต้น และต้องกำหนดบทลงโทษอย่างเต็มอัตรา เพื่อป้องปรามไม่ให้บุคคลอื่นกระทำซ้ำอีก

4.2 ที่พักอาศัย ต้องปลูกสร้างที่พักอาศัยได้ตามมาตรฐานมีลักษณะตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

4.3 อาหารและน้ำดื่ม จัดหาน้ำสะอาดสำหรับบริโภค ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอ เช่น น้ำประปา เป็นต้น บริการให้กับแรงงานตลอดช่วงเวลาการทำงานทั้งช่วงเวลางานปกติและการทำงานล่วงเวลา

4.4 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายที่นายจ้างต้องจัดทำให้แรงงานต่างด้าวใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่

พร้อมมอบหมายให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์จากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล แต่ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องมีวิธีการกำหนดโทษและลงโทษ

4.5 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

4.5.1 ชุดยาสามัญประจำบ้าน ควรต้องจัดชุดยาสามัญประจำบ้านขั้นต้น และเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาและจัดเตรียมไว้ในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานขั้นต้น ตามกฎหมาย เมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) สามารถดูแลตนเอง และทำความสะอาดแผลด้วยตนเองได้

4.5.2 เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะ กรณีฉุกเฉินแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ นายจ้างควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบโดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย เช่น 1669 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) และเบอร์โทรหน่วยกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉินในพื้นที่ เป็นต้น อีกทั้งนายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ

4.5.3 การใช้สิทธิรักษาพยาบาล นายจ้างต้องส่งเสริมและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางกฎหมายให้เป็นบุคคลเข้าเมืองถูกกฎหมายอย่างถูกต้อง เช่น ร่วมโครงการ MOU เป็นต้น และเข้าสู่ระบบการประกันสุขภาพอย่างถูกต้องหรือเป็นกลุ่มที่สามารถใช้สิทธิประกันสังคม เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว และวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

สรุปผลการวิจัย

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

1. สภาพทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

พบว่า แรงงานต่างด้าวมียุเฉลี่ย 27 ปี อายุมากที่สุด 37 ปี น้อยที่สุด 17 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ย้ายถิ่นการทำงานมาจากประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชาเป็นส่วนใหญ่และ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นส่วนน้อย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่ได้รับการศึกษา และระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และก่อนย้ายถิ่นมาทำงานประเทศไทยมีอาชีพเกษตรกรรม ส่วนมากสามเ็นผู้หารายได้หลักเลี้ยงครอบครัวและมีคู่สมรสเป็นผู้ช่วยหารายได้ร่วม การที่ย้ายถิ่นมาทำงาน เหตุผล คือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทาง รวมถึงแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้าร่วมทำงานเป็นจำนวนมากกับสถานประกอบการขนาดย่อมและสถานประกอบการขนาดกลาง และแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นมาเพื่อทำงานและอาศัยในประเทศไทยจำนวนเฉลี่ย 7.06 ปี นานที่สุด 24 ปี

2. สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพมีลำดับชั้นความสำคัญมากที่สุด และปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคลมี 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ สรุปดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย

แรงงานต่างด้าวเคยฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคเป็นส่วนใหญ่ และส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว หรือแพ้ยา หรือแพ้อาหาร อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมักพักผ่อนนอนหลับเฉพาะเวลากลางคืนจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย 8.21 ชั่วโมงต่อวัน มากที่สุด 11 ชั่วโมงต่อวัน และน้อยที่สุด 5 ชั่วโมงต่อวัน และความถี่ในการเจ็บป่วยคนละ 3 ครั้งและมากกว่าต่อรอบปีมีสัดส่วนมากกว่าคนละ 2 ครั้ง

และน้อยกว่าต่อรอบปี รวมถึงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเภทกิจการก่อสร้างมากกว่าครึ่งในรอบปีไม่มีการตรวจสอบสุขภาพและพบแพทย์

2.2 ด้านจิตใจ

แรงงานต่างด้าวส่วนมากไม่ค่อยพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีสภาพจิตใจอาการคิดถึงบุคคลในครอบครัว และกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพหรืออาการเจ็บป่วย รวมถึงไม่พอใจหรือไม่มีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิตเนืองด้วยไม่มีบัตรต่างด้าว และมีการร่วมกิจกรรมทางศาสนาส่วนบุคคลและครอบครัวตามความเหมาะสมของตนและโอกาส เช่น บริจาคเงินทำบุญ ตักบาตร เป็นต้น รวมทั้งแรงงานต่างด้าวทุกคนมีความสัมพันธ์ในครอบครัวปกติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนมากมีความสัมพันธ์ปกติ ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพที่พักอาศัย ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม แรงงานต่างด้าวส่วนน้อยรู้สึกไม่ค่อยพอใจ และบางส่วนที่รู้สึกว่าการผิดกรรมของเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อจิตใจและสมาชิกในครอบครัวของตน เช่น เลี้ยงไก่ ส่งเสียงดัง เปิดเครื่องเสียงดัง และการถกเถียง ทะเลาะวิวาท เป็นต้น

2.3 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ส่วนมากให้ความร่วมมือดี ในการปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับของชุมชนที่พักอาศัย รวมถึงสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือดี ในการดูแล รักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน ส่วนองค์กร หรือผู้ประกอบการที่มีกิจกรรมส่งเสริม สร้างจิตสำนึก เพื่อความจงรักภักดีในองค์กรไม่มีเลย แต่มีองค์กรหรือผู้ประกอบการที่มีกิจกรรมให้แรงงานต่างด้าวบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในบริเวณ พื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียงในช่วงวันสำคัญอย่างวันพ่อและวันแม่ ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียง โดยมีกิจกรรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กวาดถนน ตัดกิ่งไม้ เป็นต้น

2.4 ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพพื้นฐานขั้นต้นของแรงงานต่างด้าวมีปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย คือ รายได้ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย (ยารักษาโรค) ซึ่งรายได้จากการรับจ้างทำงานเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นพื้นฐานขั้นต้นลำดับแรกที่สุด ด้วยชีวิตของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติในประเทศไทย จำเป็นต้องนำรายได้มาจับจ่ายใช้สอยสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ ในการดำรงชีพ และดูแลตนเอง รวมถึงสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะ ดูแล ทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

2.4.1 รายได้

แรงงานต่างด้าวมีรายได้เฉลี่ยรายละ 314 บาทต่อวัน สูงสุด 400 บาทต่อวัน และต่ำสุด 250 บาทต่อวัน และรายได้คู่สมรสของแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 541 บาทต่อวัน สูงสุด 800 บาทต่อวัน และต่ำสุด 250 บาทต่อวัน ซึ่งค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับต่ำกว่ากฎหมายกำหนดเป็นแรงงานเพศหญิง ส่วนรายได้เสริมพิเศษของแรงงานต่างด้าวอาศัยงานเฉพาะพิเศษจากนายจ้างและทำงานล่วงเวลา

ส่วนรายจ่ายในการดำรงชีพต่อครอบครัวเฉลี่ย 159 บาทต่อวัน สูงสุด 300 บาทต่อวัน และต่ำสุด 50 บาทต่อวัน (โสด) และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีรายจ่ายค่าโทรศัพท์ รายจ่ายฟุ่มเฟือยอื่น ๆ ต่อเดือน ๆ ละประมาณไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายค่าเคลียร์เพื่อได้ทำงานในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยไม่นำมารวมในรายจ่ายฟุ่มเฟือย ประกอบด้วย

2.4.1.1 ค่านายหน้านำพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายครั้งแรกเฉลี่ยรายละ 5,294 บาทต่อราย ซึ่งแรงงานต่างด้าวเคยจ่ายค่านายหน้าสูงสุด 14,000 บาทต่อราย โดยเฉพาะแรงงานสาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมา เสียค่าใช้จ่ายในการนำพาเฉลี่ยรายละ 9,500 บาทต่อราย ซึ่งมีราคาสูงกว่าการนำพาแรงงานสาธารณสุขประชาชนกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกประมาณ 4 เท่าตัว

2.4.1.2 ค่าใช้จ่ายที่จ่ายเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานดูแลฐานะเป็นแรงงานผิดกฎหมาย (ค่าเคลียร์) โดยแรงงานจ่ายผ่านนายจ้างเป็นเงินเฉลี่ยรายละ 435 บาทต่อเดือน ผู้ที่เคยจ่ายสูงสุด 600 บาทต่อเดือน และต่ำสุด 200 บาทต่อเดือน และที่สำคัญแรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายสูญเสียชีวิตได้ (ค่าเคลียร์) จ่ายผ่านนายจ้างปัจจุบันรายละ 900 บาทต่อเดือน

แรงงานต่างด้าวเก็บออมรายได้ร่วมกับคู่สมรสเฉลี่ย 11,412 บาทต่อเดือนมากที่สุด 25,000 บาทต่อเดือน และน้อยสุด 5,000 บาทต่อเดือน ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่งเงินไปอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวที่ประเทศต้นทางเฉลี่ยรายละ 7,470 บาทต่อเดือน มากที่สุด 15,000 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุด 2,500 บาทต่อเดือน อีกทั้งเงินออมสะสมที่เหลือจากการส่งเงินกลับประเทศต้นทางหรือครอบครัวที่อยู่ในประเทศต้นทางเก็บสะสมไว้ แรงงานต่างด้าวมุ่งหวังนำเงินเพื่อซื้อที่ดินและปลูกสร้างบ้าน และนำเงินไปลงทุนในอาชีพเป้าหมาย อีกทั้งมีแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนน้อยมากที่ไม่มีเงินเก็บออมหรือเหลือเก็บน้อย

กรณีที่แรงงานต่างด้าวต้องใช้เงินอย่างเร่งด่วน เกือบทุกรายกู้ยืมเงินจากนายจ้างและบางรายกู้ยืมเงินจากเครือข่ายที่ทำงานอยู่ในบริเวณพื้นที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งทั้งสองกรณีไม่เสีย

ค่าใช้จ่ายคอกเบี้ย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความรักและความมั่นคงในอาชีพนี้ และบางรายไม่ชอบอาชีพนี้แต่จำเป็นต้องทำ มีความต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่

2.4.2 ที่พักอาศัย

ลักษณะที่พักอาศัย 2 ประเภท คือ

2.4.2.1 ที่พักอาศัยชั่วคราว เป็นห้องสังกะสีปลูกเรียงเป็นแถวติดกัน ห้องพักอาศัยไม่มีช่องระบายอากาศ

2.4.2.1 ที่พักอาศัยถาวร ลักษณะที่พักอาศัยชั้นเดียว โครงสร้างทำด้วยคอนกรีตผนังอิฐบล็อกฉาบเรียบ และอาคารพาณิชย์กึ่งพักอาศัย 2 ชั้น โครงสร้างทำด้วยคอนกรีตเสริมเหล็กผนังอิฐบล็อกฉาบเรียบ เป็นอาคารที่กำลังก่อสร้างเพื่อขายให้ลูกค้า ใช้สำหรับพักอาศัยชั่วคราว

ห้องพักอาศัยทั้งสองลักษณะมีพื้นที่ใช้สอยส่วนใหญ่ 5-10 ตารางเมตรต่อคน ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟในแต่ละเดือนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นายจ้างเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายแทนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด และแรงงานต่างด้าวเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายค่าน้ำค่าไฟเอง

ห้องส้วม มี 2 ประเภท คือ 1) ห้องส้วมสังกะสี 2) ห้องส้วมคอนกรีต ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง

ห้องอาบน้ำ ปลูกสร้างแยกส่วนออกจากห้องส้วม ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง มี 2 ประเภท คือ 1) อ่างอาบน้ำเป็นอ่างปูนที่ก่อสร้างกลางพื้นที่โล่งแจ้ง ใช้ชักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำและใช้ซักล้าง ไม่มีฉากกั้นแยกพื้นที่เพศชายหรือเพศหญิง และรอบบริเวณไม่มีฉากกั้นปิดบังใด ๆ 2) ห้องอาบน้ำโครงสร้างอาคารทำด้วยคอนกรีตปิดมิดชิด

ลักษณะขอบเขตพื้นที่ ๆ พักอาศัยมี 2 ลักษณะ 1) ที่พักอาศัยกับที่ทำงานอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกันมีขอบเขตพื้นที่จำกัดและมีรั้วกั้นชัดเจน 2) บริเวณที่พักอาศัยกับที่ทำงานอยู่แยกพื้นที่กัน ไม่มีขอบเขตชัดเจน

แรงงานต่างด้าวรู้สึกมั่นใจในพื้นที่พักอาศัยมีความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินมีจำนวนมากว่ากลุ่มที่รู้สึกไม่มีความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

2.4.3 อาหารและน้ำดื่ม

ลักษณะของน้ำที่ใช้ในการบริโภคและอุปโภคใช้น้ำประปา และน้ำดื่มเป็นน้ำกรองเสียค่าใช้จ่ายเอง ส่วนค่าใช้จ่ายค่าน้ำประปนายจ้างบริการและเสียค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวระดับกรรมกร และมีส่วนน้อยที่เหมาะสมช่วงแรงงานต่างด้าวเสียค่าใช้จ่ายเอง

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีกรรมวิธีในการประกอบอาหารสุก และมีส่วนน้อยประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ ประกอบอาหารแบบกึ่งสุกกึ่งดิบและดิบรับประทานโดยเฉพาะ ลาบ ก้อย

ในหนึ่งวันแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รับประทานอาหาร 3 เวลา แต่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อยรายรับประทานอาหารแค่ 2 เวลา คือ ตอนเช้าก่อนทำงานและตอนเย็นหลังเลิกงาน หรือตอนกลางวันและตอนเย็นหลังเลิกงาน ส่วนวัตถุประสงค์ที่เหลือจากการปรุงอาหารหรืออาหารที่ปรุงสำเร็จแล้ว แรงงานต่างด้าวทุกคนถนอมอาหาร โดยจัดเก็บในตู้เย็น

2.4.4 เครื่องนุ่งห่ม

ลักษณะเครื่องนอนและอุปกรณ์การใช้นอนสามารถป้องกันยุงได้ ส่วนชุดปฏิบัติงานผู้ประกอบการส่วนมากไม่มีข้อกำหนด แรงงานต่างด้าวสามารถสวมใส่ชุดทั่วไป ปฏิบัติงานได้ แต่ผู้ประกอบการบางรายมีข้อกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่เฉพาะเสื้อยืดคอกลมแขนยาวที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น ส่วนกางเกงสวมใส่ชุดทั่วไป และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงาน นายจ้างทุกรายไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลบริการหรือเป็นข้อกำหนดให้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน

2.4.5 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ในพื้นที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไม่มีผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการ แต่ในพื้นที่ทำงาน นายจ้างบางรายมีผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการ ส่วนเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินบริเวณพื้นที่พักอาศัยและพื้นที่ทำงาน นายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกรายไม่เคยติดประกาศเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินให้ทราบทุกพื้นที่ และเมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) มีวิธีการดูแลตนเอง ด้วยการซื้อยาทานและจัดหาชุดทำความสะอาดแผล เช่น สำลี น้ำยาล้างแผล พาสเตอร์ยา เป็นต้น ด้วยตนเองทุกคน

กรณีป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรง แรงงานต่างด้าวเคยป่วยเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มแรงงาน ต่างด้าวและไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐ มีสามีหรือภรรยาหรือญาติดูแล และมีแรงงานต่างด้าวมากกว่าครึ่งหนึ่งไม่เคยป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรงและไม่เคยไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐ ส่วนค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่เจ็บป่วยออกค่าใช้จ่ายเอง มีสัดส่วนเท่ากันกับการใช้สิทธิประกันสุขภาพ และมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่เคยใช้สิทธิประกันสุขภาพมากกว่าครึ่งหนึ่ง รวมถึงแรงงานต่างด้าวทุกคนไม่รู้จักและไม่เข้าใจสิทธิของประกันสังคม อีกทั้งกรณีแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (อุบัติเหตุ) มีจำนวน 1 ราย พบว่า นายจ้างไม่ดูแลและไม่จ่ายค่ารักษาพยาบาล

ด้านคุณภาพของสถานพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วย แรงงานต่างด้าวที่เคยไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลของรัฐส่วนมากมีความพึงพอใจและคุณภาพการให้บริการดี และมีส่วนน้อยรู้สึกการบริการมีทั้งดีและไม่ดีขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ ๆ ที่ทำหน้าที่บริการ

วิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว

สรุปสิ่งจำเป็นด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการตามเกณฑ์พื้นฐานจำเป็นด้วยวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

1.1 การตรวจสอบสุขภาพ ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนอนุญาตให้ทำงาน นายจ้างต้องมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวที่รับเข้าทำงานมีสุขภาพดี เพื่อมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวมีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง มีผลกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี มีระดับสติปัญญาเป็นปกติ สามารถคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ไม่นำโรคภัยมาแพร่ระบาดแก่สังคมและประชาชนชาวไทย

1.2 การตรวจสอบสุขภาพประจำปีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการทำงาน นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแรงงานต่างด้าวด้วย ตามปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเป็นประจำทุกปี

1.3 การพักผ่อนของแรงงานต่างด้าว ต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงาน ของลูกจ้างเป็นหลักสำคัญและให้สิทธิการยินยอมทำงานล่วงเวลาตามกฎหมาย รวมถึงงานเหมาตัดช่วงด้วย จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งนายจ้างควรส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแล

2. ด้านจิตใจ

2.1 การรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน ต้องรับเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายเข้าทำงานเท่านั้น หรือดำเนินการทำให้ลูกจ้างเป็นบุคคลเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างต้องยินยอมดำเนินการชักนำส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ร่วมโครงการ MOU เป็นต้น

2.2 การปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม นายจ้างต้องรับผิดชอบและดูแลแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมเสมอภาคทั้งแรงงานชาวไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เช่น จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตราตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา จัดหาชุดปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และสวัสดิการที่พักอาศัย เป็นต้น

2.3 ความรักสามัคคีปรองดองในที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน นายจ้างและหัวหน้างานควรดูแลแนะนำให้แรงงานสามัคคีปรองดองกันเป็นสำคัญ เพื่อความรักความสามัคคี

ในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความสุขจากการทำงานในการพักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน เช่น นายจ้างควรมอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นคนโตที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลดูแลแรงงานต่างด้าวภายในกลุ่มของตน เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลและตั้งเตือนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2.4 หลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง นายจ้างต้องส่งเสริมและดูแล เอาใจใส่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างทุกคน ทั้งเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้ได้รับสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง ตามสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เช่น รายได้จากการทำงานตามหน้าที่ ที่พักอาศัย น้ำดื่ม ชุดปฏิบัติงาน ยารักษาโรคเมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อย เป็นต้น

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.1 การฝึกอบรม ควรคำนึงถึงภาษาที่ใช้สื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ต้องจัดอบรม ปฐมนิเทศ กฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ขอความร่วมมือให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ สิทธิขั้นพื้นฐาน และสิ่งที่แรงงานควรพึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในชุมชนที่พักอาศัยและชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม

3.2 ควรต้องประสานความร่วมมือ ทำความเข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติและรูปแบบการควบคุมพื้นที่ที่พักอาศัยชุมชนแรงงานก่อสร้างกับผู้นำชุมชนหรือตัวแทนชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่นเจ้าของพื้นที่

3.3 สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข และยาเสพติด ทำกิจกรรมตามความจำเป็นที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกของตนทุกคนทุกครอบครัว

4. ด้านปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ

4.1 รายได้

4.1.1 อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้างต้องจ่ายตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 เพราะว่ารายได้จากการรับจ้างทำงานเป็นปัจจัยจำเป็นพื้นฐานขั้นต้นสำคัญที่สุดลำดับแรกของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการดำรงชีพและใช้สำหรับอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

4.1.2 กำหนดมาตรการป้องปราม ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว นายจ้างและผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการป้องปราม

ยับยั้ง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น การพนันหรือยาเสพติด เล่นหวย เป็นต้น

4.1.3 ภาครัฐต้องดำเนินการปราบปรามเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยควบคุมเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ป้องปราม ปราบปรามอย่างจริงจัง เคร่งคัด ไม่ให้มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวกกับขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย เช่น โดยการรู้เห็นเป็นใจ หรือปล่อยให้มีการจ้างแรงงาน เก็บค่าเคลียร์ เป็นต้น และต้องกำหนดบทลงโทษอย่างเต็มอัตรา เพื่อป้องปรามไม่ให้บุคคลอื่น กระทำซ้ำอีก

4.2 ที่พักอาศัย ต้องปลูกสร้างที่พักอาศัยได้ตามมาตรฐานมีลักษณะตามประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัย สำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

4.3 อาหารและน้ำดื่ม จัดหาน้ำสะอาดสำหรับบริโภค ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอ เช่น น้ำประปา เป็นต้น บริการให้กับแรงงานตลอดช่วงเวลาการทำงานทั้งช่วงเวลางานปกติ และการทำงานล่วงเวลา

4.4 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมาย ที่นายจ้างต้องจัดทำให้แรงงานต่างด้าวใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และต้องมีกฎข้อบังคับ ให้สวมใส่พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์จากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล แต่ถ้าลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องมีวิธีการกำหนดโทษและลงโทษ

4.5 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

4.5.1 ชุกยาสามัญประจำบ้าน ควรจัดชุดยาสามัญประจำบ้านขั้นต้น และเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาและจัดเตรียมไว้ในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานขั้นต้นตามกฎหมาย เมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็น ไข้ ของมีคมบาด) สามารถดูแลตนเอง และทำความสะอาดแผลด้วยตนเองได้

4.5.2 เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะ กรณีฉุกเฉินแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ นายจ้างควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบโดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย เช่น 1669 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) และเบอร์โทรหน่วยกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉินในพื้นที่ เป็นต้น อีกทั้งนายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ

4.5.3 การใช้สิทธิรักษาพยาบาล นายจ้างต้องส่งเสริมและนำแรงงานต่างด้าว เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางกฎหมายให้เป็นบุคคลเข้าเมืองถูกกฎหมายอย่างถูกต้อง เช่น ร่วม

โครงการ MOU เป็นต้น และเข้าสู่ระบบการประกันสุขภาพอย่างถูกต้องหรือเป็นกลุ่มที่สามารถใช้สิทธิประกันสังคม เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยจะใช้สิทธิรักษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามปัจจัยคุณภาพชีวิต สามารถนำมาเป็นข้ออภิปรายที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

1. สภาพทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

พบว่า แรงงานต่างด้าวมีอายุเฉลี่ย 27 ปี อายุมากที่สุด 37 ปี อธิบายได้จากหลักพัฒนาการทางอาชีพตามทฤษฎีของซูเปร์ซึ่งแรงงานส่วนมากอยู่ในขั้นวางรากฐาน เริ่มค้นพบว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพนี้ และเริ่มปักหลักทำงานต่อไปเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน (จตุพร ลิมมันจริง, 2556, หน้า 107) ส่วนผู้ที่ย้ายถิ่นการทำงานมาจากประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา เป็นส่วนมาก และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาเป็นส่วนน้อย สอดคล้องกับสัดส่วนการสรุปยอดรวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (OSS) ทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557 กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่มีสัดส่วนจำนวนแรงงานต่างด้าวชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชาสูงกว่าชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาและแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาและระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สอดคล้องกับแรงงานไทยระดับกรรมกรซึ่งเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และสามิเป็นผู้หารายได้หลักเลี้ยงครอบครัวมีภรรยาเป็นผู้ช่วยหารายได้ร่วม ด้วยขนาดครัวเรือนประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนภาคเกษตรกรรม มีขนาดใหญ่กว่าครัวเรือนนอกภาคเกษตรกรรม (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ศูนย์ศึกษาสันติภาพ และความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2556) และสอดคล้องกับอาชีพเดิมของแรงงานต่างด้าวก่อนย้ายถิ่นมาทำงานประเทศไทยมีอาชีพ เกษตรกรรม การที่ย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยเหตุผล คือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และอัตราค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทางเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว การเข้ามาทำงานในประเทศไทยช่วยเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานข้ามชาติตลอดจนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเหล่านั้นให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นตลาดรองรับสินค้าของไทยด้วย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553) และแรงงานต่างด้าวเข้าร่วมทำงานเป็นส่วนใหญ่ กับสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลาง ด้วยสถานประกอบการทั้งสอง

ขนาดนี้ มีการใช้จำนวนแรงงานมากที่สุดของประเทศสอดคล้องกับสถิติจำนวนคนทำงาน
 ในสถานประกอบการ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน เพศ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และขนาด
 ของสถานประกอบการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,
 2557) และแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นมาทำงานและอาศัยในประเทศไทยจำนวนเฉลี่ย 7.06 ปี นานที่สุด
 24 ปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นมาอาศัยในประเทศไทยเป็นระยะเวลามากกว่า 7 ปี ล้วนเป็น
 ชาวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาทุกคน สอดคล้องกับข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติ
 ที่ย้ายถิ่นเข้ามาในไทย แรงงานยุคแรก ๆ เป็นกลุ่มที่หนีจากสถานการณ์ความขัดแย้งทางเชื้อชาติ
 หรือการเมืองจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เข้ามาหางานทำในประเทศไทย และในระยะเวลา
 ต่อมาแรงจูงใจทางเศรษฐกิจมีความสำคัญมากขึ้นและกลายเป็นแรงกระตุ้นการย้ายถิ่นมากกว่าปัจจัย
 ด้านการเมือง ประกอบกับมีแรงกดดันจากภาครัฐกิจให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติจากประเทศ
 เพื่อนบ้าน เนื่องจากเป็นแหล่งแรงงานราคาถูก และเป็นช่วงที่รัฐบาลไทยมีความพยายาม
 ที่จะจัดระเบียบและบริหารการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2535
 โดยการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดชายแดน 10 แห่ง และขยายครอบคลุมทั่วประเทศ
 ในเวลาต่อมา แต่นายจ้างส่วนมากในช่วงเวลานั้น ไม่ยอมนำแรงงานต่างชาติเข้าสู่ระบบ (สำนักงาน
 โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำปีประเทศไทย, 2557)

2. สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

จำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม
 และสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

2.1 ด้านร่างกาย

แรงงานต่างด้าวกลุ่มประเภทกิจการก่อสร้าง เคยฉีดวัคซีน เพื่อป้องกันโรคเป็น
 ส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคด้วยวัคซีน เป็นกลวิธีป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพสูง
 และมีความคุ้มค่ามากที่สุด ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ได้ใช้การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
 เป็นเครื่องมือป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่เป็นปัญหาสำคัญอย่างได้ผลดียิ่ง (สำนักโรคติดต่อ
 ทั่วไป กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ส่วนการพักผ่อนนอนหลับเฉพาะเวลา
 กลางคืนเฉลี่ย 8.21 ชั่วโมงต่อวัน ผู้นอนหลับมากที่สุด 11 ชั่วโมงต่อวัน และผู้นอนหลับน้อยที่สุด
 5 ชั่วโมงต่อวัน ด้วยตอนกลางวันไม่สามารถนอนหลับในห้องพักอาศัยได้ ที่พักอาศัยที่เป็นห้อง
 สังกะสีอากาศร้อนมาก ซึ่งวัยผู้ใหญ่จำนวนชั่วโมงการนอนหลับที่เหมาะสม 7-8 ชั่วโมงต่อคืน
 และจากการสำรวจของสถาบันวิจัยโรคมะเร็งของประเทศสหรัฐอเมริกา ยังพบว่า คนที่ใช้เวลา
 ในการนอนเพียง 6 ชั่วโมงหรือน้อยกว่าต่อคืน และคนที่ใช้เวลาอน 9 ชั่วโมง หรือมากกว่าต่อคืน
 มีอัตราเสี่ยงต่อการเสียชีวิตมากกว่าคนที่ใช้เวลาในการนอนอยู่ในระยะเวลา 7-8 ชั่วโมงต่อคืน

(สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2557) ส่วนความถี่ในการเจ็บป่วยคนละ 3 ครั้ง และมากกว่าต่อรอบปีมีสัดส่วนมากกว่าคนละ 2 ครั้ง และน้อยกว่าต่อรอบปี รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปีของแรงงานต่างด้าวกลุ่มประเภทกิจการก่อสร้างเกินกว่าครึ่งในรอบปีไม่มีการตรวจสุขภาพและพบแพทย์ เนื่องจากผู้ประกอบการหรือนายจ้างทุกรายไม่มีข้อกำหนดให้แรงงานต่างด้าวพบแพทย์เพื่อตรวจสุขภาพหรือบังคับให้มีการตรวจสุขภาพก่อนทำงานหรือการตรวจสุขภาพประจำปีแม้แต่รายเดียว เช่น ตรวจวัดความดัน ตรวจเลือด และปัสสาวะ เอ็กซเรย์ปอด เป็นต้น ดังนั้น แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีการตรวจสุขภาพต่อเมื่อเข้าเกณฑ์ที่กฎหมายบังคับ ตอนขอต่อพาสปอร์ตหรือขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติเท่านั้น ฉะนั้นมติการประชุมจากคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร) ครั้งที่ 3/ 2559 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2559 ซึ่งมีมติเห็นชอบวิธีการให้ปรับเปลี่ยนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ที่กำหนดให้ใช้ใบรับรองแพทย์เป็นเอกสารประกอบการพิจารณาทำทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงาน เป็นให้ใช้ใบเสร็จเงินค่าตรวจสุขภาพและออกใบนัดตรวจสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวเป็นหลักฐานในการจดทะเบียนและขออนุญาตทำงาน (สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) เพื่อเป็นการบังคับให้แรงงานต่างด้าวมีหลักประกันสุขภาพและมั่นใจได้ว่ามีสุขภาพร่างกายปกติ สมบูรณ์แข็งแรง

2.2 ด้านจิตใจ

แรงงานต่างด้าวส่วนมากไม่ค่อยพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีสภาพจิตใจอาการคิดถึงบ้านหรือบุคคลในครอบครัวและกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพหรืออาการเจ็บป่วยและไม่พอใจหรือไม่มีความสุขกับสภาพการดำเนินชีวิต เนื่องจากไม่มีบัตรต่างด้าว ด้วยแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีความรักและห่วงใยพ่อแม่และลูกตลอดเวลา เช่น แรงงานต่างด้าวที่มีลูกอายุวัยเด็กและลูกอาศัยอยู่กับปู่ย่า ตายายเท่านั้น เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชาวจีนที่มาทำงานก่อสร้างในสิงคโปร์ ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจาก คิดถึงบ้าน ว่างเหว (Low et al., 2008) ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพที่พักอาศัย ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อม แรงงานต่างด้าวส่วนน้อยรู้สึกไม่ค่อยพอใจ และบางส่วนที่รู้สึกว่าพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อจิตใจและสมาชิกในครอบครัวของตน สอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ไม่พอใจ คือ ไม่รัก ไม่ชอบ ด้วยสาเหตุมาจากกรณีคนไทยนำไก่ชนมาเลี้ยงในชุมชนที่พักอาศัยส่งเสียงดังรำคาญ ประมาณ 40-50 ตัว และเพื่อนร่วมงานห้องใกล้เคียงในที่ที่พักอาศัย ชอบเปิดเครื่อง

เสียงดังทุกช่วงเวลา เช้า-เที่ยง-และตอนเย็น และแรงงานต่างด้าวบางส่วนรู้สึกว่าการผิดกรรมของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อจิตใจและสมาชิกในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวด้วย

2.3 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

แรงงานต่างด้าวและสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ส่วนมากให้ความร่วมมือดีในการปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับของชุมชนที่พักอาศัย รวมถึงสมาชิกในชุมชนที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือดี ในการดูแล รักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน ซึ่งความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดและความอยู่ดีมีสุขของมวลมนุษยชาติ (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554)

ส่วนองค์กรหรือผู้ประกอบการทุกรายไม่มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึก เพื่อความจงรักภักดี ในองค์กร แต่มีผู้ประกอบการจำนวน 1 ราย มีกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียงในช่วงวันสำคัญอย่างวันพ่อและวันแม่ อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กวาดถนน ตัดกิ่งไม้ เป็นต้น และเมื่อได้สอบถามเชิงลึกถึงบทบาทหน้าที่ของนายจ้างจากแรงงานต่างด้าวที่มีกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้างและใกล้เคียงในช่วงวันสำคัญอย่างวันพ่อและวันแม่ แรงงานต่างด้าว กล่าวว่า นายจ้างมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลด้วย และนำพาแรงงานทุกคนทำกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในบริเวณพื้นที่ชุมชนรอบข้าง และใกล้เคียงในช่วงวันสำคัญเป็นประจำทุกปี เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในทุก ๆ ระดับในกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554)

2.4 ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

2.4.1 รายได้

แรงงานต่างด้าวมีรายได้เฉลี่ยรายละ 314 บาทต่อวัน สูงสุด 400 บาทต่อวัน และต่ำสุด 250 บาทต่อวัน สอดคล้องกับรายได้ของประชากรไทยต่อหัวเฉลี่ย 7,130 บาท สูงกว่ารายได้ของประชากรสาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณสุขประชาชนกัมพูชาต่อหัวเฉลี่ย 6 เท่า (ประชาชาติธุรกิจ, 2558) ด้วยอัตราค่าจ้างแรงงานและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทาง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553) และแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างเอาเปรียบจ่ายค่าแรงต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ฉะนั้นนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานตามกฎหมาย นายจ้างต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างและการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ นายจ้างต้องไม่มีข้ออ้างใด ๆ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และตัวแรงงานต่างด้าวต้องเก็บ

ข้อมูลการทำงานไว้และนำอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายส่วนที่ขาดมาเรียกเรื่องมีอายุความ 2 ปี แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ภาครัฐตรวจพบ นายจ้างจะมีความผิด ถึงจะมีการยอมรับตกลงร่วมกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างก็ตาม ด้วยการจ่ายค่าจ้างและการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ขององค์กรซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม งานที่สร้าง ประโยชน์และเพิ่มผลผลิตจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ รวมทั้งมาตรฐาน การครองชีพจะถูกปรับปรุงได้ก็โดยมีการจ้างงานเต็มเวลาและมีความมั่นคง การขาดซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นสาเหตุที่สำคัญในการเกิดปัญหาทางด้านสังคม การปฏิบัติด้านแรงงานมีผลกระทบ อย่างมากกับการให้ความเคารพต่อหลักนิติธรรมและในแง่ความรู้สึกด้านความเป็นธรรมของสังคม การปฏิบัติด้านแรงงานที่รับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อความยุติธรรมทางสังคม (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554)

รายจ่ายในการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวเฉลี่ย 159 บาทต่อวัน สูงสุด 300 บาทต่อวันและต่ำสุด 50 บาทต่อวัน (โสด) สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายของครัวเรือน ค่าอาหารและค่าเครื่องคั้ม (ไม่มีอัลกอฮอล์) ต่อเดือนของประชาชนไทยทั่วราชอาณาจักรเฉลี่ย 7,058 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2558) และแรงงานต่างด้าวมีรายจ่ายค่าโทรศัพท์ รายจ่ายฟุ่มเฟือยอื่น ๆ ต่อเดือน ประมาณไม่เกิน 500 บาท ต่อเดือน อีกทั้งรายจ่ายอื่น ๆ ที่แรงงานต่างด้าวต้องจ่ายเพื่อได้ทำงานในประเทศไทยซึ่งผู้วิจัย ไม่นำมารวมเป็นรายจ่ายฟุ่มเฟือย ประกอบด้วย 1) ค่านายหน้านำพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยเป็นแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายครั้งแรกเฉลี่ยรายละ 5,294 บาทต่อราย ซึ่งแรงงานต่างด้าวเคยจ่ายค่านายหน้าสูงสุด 14,000 บาทต่อราย โดยเฉพาะแรงงานสาธารณรัฐแห่ง สหภาพเมียนมา เสียค่าใช้จ่ายในการนำพาเฉลี่ยรายละ 9,500 บาทต่อราย ซึ่งมีราคาสูงกว่าการนำพา แรงงานสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา เข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรกประมาณ 4 เท่าตัว สอดคล้องกับข้อมูลการจับกุมแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแล้วผลักดันออกไป จากข้อมูลที่ทำให้การสำรวจแรงงานกลับมาเกือบทุกคน และมีข้อมูลชัดเจนว่า แรงงานแต่ละคนที่กลับ เข้ามาต้องจ่ายเงินคนละ 15,000-20,000 บาท ปัจจุบันมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะมีขบวนการ ธุรกิจจำนวนมากใช้แรงงานเหล่านี้อย่างผิดกฎหมาย โดยการรู้เห็นเป็นใจเชิงนโยบายของรัฐ คือ การปล่อยให้มีการจ้างแรงงานอย่างนี้ได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวทะลักเข้ามาจำนวนมาก ถ้ารัฐบาล ดูแลเรื่องนี้อย่างจริงจังแล้ว เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท แรงงานต่างด้าวก็ต้องได้เท่ากัน และต่อไป ผู้ประกอบการต้องหันมาจ้างคนไทย เพราะคนไทยต้องมาทำงานที่ค่าจ้างดี และสภาพการจ้างงานดี ในที่สุดแรงงานต่างด้าวต้องกลับไป เพราะรัฐไม่สนับสนุนและภาครัฐต้องดำเนินการกับขบวนการ นำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย คือ พวคนายหน้า (สำนักข่าวอิศรา, 2554) 2) ค่าใช้จ่ายที่จ่าย

เจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานคุณเลฐานะ เป็นแรงงานผิดกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย) โดยแรงงานจ่ายผ่านนายจ้างเป็นเงินเฉลี่ยรายละ 435 บาทต่อเดือน และผู้ที่เคยจ่ายสูงสุด 600 บาทต่อเดือน และต่ำสุด 200 บาทต่อเดือน และที่สำคัญแรงงานผิดกฎหมายสูญเสียรายได้ (ค่าเฉลี่ย) จ่ายผ่านนายจ้างปัจจุบันรายละ 900 บาทต่อเดือน สอดคล้องกับสำนักข่าวอิศราและสถานการณ์แรงงานต่างด้าวสุครันต นายหน้า ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐ รุมหาผลประโยชน์ค่านายหน้า 500 บาท ค่าถูกจับ ค่าปรับ 300 บาท 500 บาท และบางรายเสียเป็นหมื่นบาท เฉลี่ยแล้วแรงงานข้ามชาติแทบไม่มีเงินเหลือเลย ดังนั้น สิ่งแรกที่รัฐบาลควรเข้ามาดูแล คือ การให้ความเป็นธรรมในเรื่องกฎหมาย เลิกอุ้ม เลิกสนับสนุนธุรกิจผิดกฎหมายที่ใช้แรงงาน ข้ามชาติทำงาน ขอให้รัฐเอาจริงเอาจังกับเรื่องนี้ (สำนักข่าวอิศรา, 2554)

แรงงานต่างด้าวเก็บออมรายได้ร่วมกับคู่สมรสเฉลี่ย 11,412 บาทต่อเดือนมากที่สุด 25,000 บาทต่อเดือน และน้อยสุด 5,000 บาทต่อเดือน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของครัวเรือนและจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือนของประชาชนไทย ตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมลูกจ้างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตกิจการก่อสร้างปี พ.ศ. 2558 เก็บออมได้เฉลี่ย 3,240 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2558) ซึ่งความสามารถในการเก็บออมของประชาชนไทยผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตกิจการก่อสร้างต่ำกว่าแรงงานต่างด้าวประมาณ 4 เท่า

ความรักและความมั่นคงในอาชีพการงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รักอาชีพนี้ อธิบาย ได้จากหลักพัฒนาการทางอาชีพตามทฤษฎีของซูเปอร์ซึ่งแรงงานส่วนมากอยู่ในขั้นวางรากฐานเริ่มต้น พบว่า ตนเองเหมาะสมกับอาชีพนี้ และเริ่มปักหลักทำงานต่อไปเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน (จตุพร ลิ้มมันจริง, 2556, หน้า 107)

2.4.2 ที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย 2 ประเภท คือ

2.4.2.1 ที่พักอาศัยชั่วคราว เป็นห้องสังกะสีปลูกเรียงเป็นแถวติดกันไม่มีช่องระบายอากาศ ด้วยลักษณะงานก่อสร้างที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่มีระยะเวลาการทำงานช่วงสั้น ๆ เช่น 6 เดือนถึง 2 ปี เมื่อเสร็จงานจะต้องทำการรื้อถอนและย้ายไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถสร้างแบบถาวรได้

2.4.2.1 ที่พักอาศัยถาวร ลักษณะที่พักอาศัยชั้นเดียวโครงสร้างทำด้วยคอนกรีต ด้วยลักษณะงานก่อสร้างที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับเหมาเป็นงาน โครงการขนาดใหญ่มีระยะเวลาการก่อสร้างยาวนาน มีงานให้แรงงานทำต่อเนื่องมากกว่า 5 ปี อีกทั้งนายจ้างมีทุนทรัพย์มาก และมีที่ดินเป็นของตนเองจึงดำเนินการปลูกสร้างที่พักอาศัยเป็นห้องแถวแบบถาวรให้แรงงาน

อยู่อาศัย และถ้าเมื่อใดหยุดกิจการรับเหมาก่อสร้าง นายจ้างวางแผนนำห้องพักเหล่านี้ดัดแปลงเป็นห้องแถวไว้สำหรับให้เช่าอยู่อาศัยทันที และถ้าเป็นอาคารพาณิชย์ถึงพักอาศัย 2 ชั้น โครงสร้างทำด้วยคอนกรีตเสริมเหล็ก ผนังอิฐบล็อกฉาบเรียบ เป็นอาคารที่กำลังก่อสร้างเพื่อขายให้ลูกค้า ใช้สำหรับพักชั่วคราว เป็นเทคนิคการบริหารงานของนายจ้าง เพื่อลดต้นทุนด้านที่พักอาศัยกรณีมีแรงงานก่อสร้างจำนวนมากและมีพื้นที่ปลูกสร้างที่พักอาศัยชั่วคราวจำกัด

ห้องพักอาศัยทั้งสองลักษณะมีพื้นที่ใช้สอยส่วนใหญ่ 5-10 ตารางเมตรต่อคน มีขนาดเหมาะสมซึ่งขนาดใหญ่มากกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง กำหนด ซึ่งมีขนาด 3 ตารางเมตรต่อคน ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นายจ้างเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายแทนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด และแรงงานต่างด้าวเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายค่าน้ำค่าไฟทั้งหมด ซึ่งนายจ้างแบ่งลูกจ้างเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงงานก่อสร้างที่มาทำงานเป็นลูกจ้างตรง รับงานและรับค่าแรงเป็นรายวัน นายจ้างจัดหาบริการน้ำและไฟฟ้า และจ่ายค่าน้ำค่าไฟให้ลูกจ้างทั้งหมด 2) แรงงานก่อสร้างที่เป็นผู้เหมืองงานตัดช่วงจากนายจ้าง นายจ้างจัดหาบริการน้ำและไฟฟ้า ลูกจ้างผู้เหมืองงานตัดช่วงจากนายจ้าง จ่ายค่าน้ำค่าไฟเองทั้งหมด

ห้องส้วมมี 2 ประเภท คือ 1) ห้องส้วมสังกะสี 2) ห้องส้วมคอนกรีต ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งลักษณะห้องส้วมที่นายจ้างทุกรายจัดสร้างให้สำหรับแรงงานก่อสร้างใช้ ในปัจจุบันมีมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง แต่ด้านการใช้ประโยชน์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ในอนาคตนายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกราย ต้องปลูกสร้างแยกส่วน และกำหนดเพศการใช้ประโยชน์แยกเพศชายหรือเพศหญิง

ห้องอาบน้ำ ปลูกสร้างแยกส่วนออกจากห้องส้วม ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิงมี 2 ประเภท คือ 1) อ่างอาบน้ำเป็นอ่างปูนที่ก่อสร้างกลางพื้นที่โล่งแจ้ง ใช้กักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบน้ำและใช้ซักล้าง ไม่มีฉากกั้นแยกพื้นที่เพศชายหรือเพศหญิง และรอบบริเวณไม่มีฉากกั้นปิดบังใด ๆ 2) ห้องอาบน้ำโครงสร้างอาคารทำด้วยคอนกรีตปิดมิดชิด ปัจจุบันมีมาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

ลักษณะขอบเขตพื้นที่ ๆ ที่พักอาศัยมี 2 ลักษณะ 1) ที่ที่พักอาศัยกับที่ทำงานอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกันมีขอบเขตพื้นที่จำกัดและมีรั้วกั้นชัดเจน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้าง

ประเภทกิจการก่อสร้างหัวข้อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกจ้าง 2) บริเวณที่พักอาศัย กับที่ทำงานอยู่แยกพื้นที่กัน ไม่มีขอบเขตชัดเจน ซึ่งมาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้าง ประเภทกิจการก่อสร้างหัวข้อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกจ้าง นายจ้างต้องปรับปรุง การสร้างรั้วที่ที่พักอาศัยให้มั่นคงแข็งแรง กำหนดทางเข้าออก และจัดให้มีทางเดินเข้าออกที่ที่พักอาศัย โดยมีให้ผ่านเขตอันตรายหากจำเป็นต้องผ่านเขตอันตราย ต้องมีวิธีการพิเศษเพื่อความปลอดภัยของ ลูกจ้าง

แรงงานต่างด้าวรู้สึกมั่นใจในพื้นที่ที่พักอาศัยมีความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและ ทรัพย์สิน มากกว่ากลุ่มที่รู้สึกไม่มีความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับแรงงานต่าง ด้าวที่รู้สึก ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากบริเวณที่พักอาศัยนายจ้างไม่ได้สร้าง รั้วที่ที่พักอาศัยให้มั่นคงแข็งแรง ไม่ได้กำหนดทางเข้าออก และจัดให้มีทางเดินเข้าออกที่ที่พักอาศัยโดย มิให้ผ่านเขตอันตราย รวมถึงไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คอยดูแลความสงบเรียบร้อยด้วย

ในภาพรวมการจัดสวัสดิการปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพเกี่ยวกับที่พักอาศัย นายจ้างยังมีมาตรฐานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง อยู่จำนวนหลายหัวข้อ ซึ่งนายจ้างต้องดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้น ขึ้นต่ำต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2.4.3 อาหารและน้ำดื่ม

ลักษณะของน้ำที่ใช้ในการบริโภคและอุปโภคใช้น้ำประปา แต่แรงงานต่างด้าว ทุกคนดื่มเฉพาะน้ำกรองและเสียค่าใช้จ่ายเอง สอดคล้องกับพฤติกรรมกรบริโภคน้ำของประชาชน คนไทยส่วนใหญ่บริโภคน้ำบรรจุภาชนะปิดสนิท (นันทกา หนูเทพ, 2553) ส่วนค่าใช้จ่ายค่า น้ำประปานายจ้างบริการและเสียค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวระดับกรรมกร และมีส่วนน้อยที่ เหมาะดช่วงเสียค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งสภาพการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนงานและ สวัสดิการ ต่าง ๆ ได้แก่ น้ำดื่มที่สะอาด สุขลักษณะที่ดี เป็นต้น ฉะนั้นในการพิจารณาถึงคุณภาพ ของสภาพการทำงานควรทำอย่างยุติธรรมและเหมาะสม (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554)

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีกรรมวิธีในการประกอบอาหารสุก และมีส่วนน้อย ประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ ประกอบอาหารแบบ กึ่งสุกกึ่งดิบและดิบรับประทาน โดยเฉพาะ ลาบ ก้อย เมื่อวิเคราะห์ดูพฤติกรรมกรประกอบอาหารแบบกึ่งสุกกึ่งดิบและดิบรับประทาน ส่วนมาก เป็นชาวสาธารณรัฐประชาชนกัมพูชาซึ่งมีพื้นที่เขตแดนติดต่อกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และสอดคล้องกับการประกอบอาหารรับประทานของประชาชนไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มีจำนวนประชาชนที่รับประทานอาหารปรุงแบบสุก ๆ ดิบ ๆ มากกว่าภาคอื่น ๆ (นันทกา หนูเทพ, 2553) สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ขอรับประทานอาหารปรุงแบบกึ่งสุกกึ่งดิบและดิบ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และสุขอนามัยของแรงงานก่อสร้าง เช่น โรคท้องร่วง โรคพยาธิใบไม้ตับ เป็นต้น นายจ้างควรเชิญเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เข้าไปอบรมให้ความรู้ด้านสุขอนามัยแก่แรงงานต่างด้าวทุกคน เพื่อยับยั้งและป้องกัน โรคที่อาจเกิดจากกระบวนการประกอบอาหารเพื่อรับประทาน ฉะนั้นองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่และเล็กควรให้ความเคารพต่อสิทธิด้านสุขภาพและคอยช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสมตามวิธีการต่าง ๆ เพื่อการป้องกันภัยคุกคามและเชื้อโรคต่าง ๆ ต่อสุขภาพ สนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพพื้นฐานที่จำเป็นและสุขอนามัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเจ็บป่วย (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมวิธีการความรับผิดชอบต่อสังคม, 2553) ในหนึ่งวันแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่รับประทานอาหาร 3 เวลา แต่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนน้อยรายรับประทานแค่ 2 เวลา เหมือนกันกับประชาชนไทยกินอาหารวันละ 3 มื้อเป็นหลัก (นันทกา หนูเทพ, 2553) ส่วนวัตถุดิบที่เหลือจากการปรุงอาหารหรืออาหารที่ปรุงสำเร็จแล้ว แรงงานต่างด้าวทุกคนถนอมอาหาร โดยจัดเก็บในตู้เย็น

2.4.4 เครื่องนุ่งห่ม

ลักษณะเครื่องนอนและอุปกรณ์การใช้นอนสามารถป้องกันยุงได้ ส่วนชุดปฏิบัติงานผู้ประกอบการส่วนมากไม่มีข้อกำหนด สามารถสวมใส่ชุดทั่วไปปฏิบัติงานได้ แต่บางราย มีข้อกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่เฉพาะเสื้อยืดคอกลมแขนยาวที่นายจ้างจัดให้เท่านั้น ส่วนกางเกงสวมใส่ชุดทั่วไป ฉะนั้น องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่และเล็กควรให้ความเคารพต่อสิทธิด้านสุขภาพ และคอยช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554) และสำหรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงาน แรงงานต่างด้าวทุกคนไม่เคยเห็น นายจ้างไม่มีให้ใช้ ซึ่งขัดต่อข้อกำหนดทางกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลสวมใส่ในการทำงานให้พอเพียงกับจำนวนลูกจ้าง ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งความเป็นอยู่ทางด้านร่างกายและจิตใจ และสังคมของแรงงานให้อยู่ในระดับสูงสุด เพื่อเป็นการปกป้องแรงงาน จากความเสี่ยงต่อสุขภาพ (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554)

2.4.5 การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ในพื้นที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไม่มีผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้างในกรณีที่มีลูกจ้างพักอาศัย

ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีผู้ยาสามัญประจำบ้านประจำที่พักอาศัย เพื่อดูแลบรรเทาอาการป่วย การปฐมพยาบาลในเบื้องต้นแก่ลูกจ้างตามประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง และในบางพื้นที่การทำงานนายจ้างจัดผู้ยาสามัญประจำบ้านเบื้องต้นไว้บริการเป็นตามหลักกฎหมายขั้นพื้นฐาน ส่วนเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินบริเวณพื้นที่ที่พักอาศัยและพื้นที่ทำงาน นายจ้างหรือผู้ประกอบการทุกรายไม่เคยติดประกาศเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินให้หัวหน้างานทราบเลยทุกพื้นที่นั้น นายจ้างดูแลลูกจ้างมาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง และเมื่อแรงงานต่างด้าวมีอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) จะมีวิธีการดูแลตนเอง ด้วยการซื้อยาทานเอง และทำความสะอาดแผลเองทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่า หากแรงงานข้ามชาติและผู้มีปัญหาสถานะบุคคลเจ็บป่วยไม่มากมักซื้อยากินเอง (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556) แต่มีแรงงานต่างด้าวบางรายมีอาการแพ้ยาแผนปัจจุบันบางชนิด เช่น ลินเธิ่ง และอาเจียน เป็นต้น และเมื่อเกิดอาการป่วยหรือบาดเจ็บเล็กน้อย แรงงานต่างด้าวบางรายไปหาซื้อยามาทานเองซึ่งมีความเสี่ยงต่อชีวิตตนเองอย่างสูง และไม่ยอมไปปรึกษาแพทย์หรือพบแพทย์

กรณีแรงงานต่างด้าวป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรง ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลของรัฐ มีสามีหรือภรรยาหรือญาติดูแล ซึ่งทั่วไปผู้ดูแลมีความวิตกกังวลต่อความไม่แน่นอนของค่ารักษาพยาบาล ความกลัวว่าผู้ป่วยจะเจ็บปวด ทุกข์ทรมานจากกระบวนการรักษาและจากการดำเนินของโรค ตลอดจนกลัวว่าผู้ป่วยจะเสียชีวิต และผู้ดูแลทุกคนควรต้องปรับวิถีชีวิตผลิตภัณฑ์กันเฝ้าดูอาการ (ปฐมวดี สิงห์คง และชนกพร จิตปัญญา, 2555) และในส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่เจ็บป่วยออกค่าใช้จ่ายเอง มีสัดส่วนเท่ากันกับการใช้สิทธิประกันสุขภาพ งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันสอดคล้องกันว่า หาก แรงงานข้ามชาติและผู้มีปัญหาสถานะบุคคลเจ็บป่วย เมื่อเจ็บป่วยหนักหรือประสบอุบัติเหตุร้ายแรง จึงจะมาใช้บริการจากสถานพยาบาลของรัฐ โดยจ่ายค่ารักษาเอง แต่ในกรณีที่ไม่สามารถจ่ายค่ารักษาได้จริงๆ หรือจ่ายได้บางส่วน ทางโรงพยาบาลอาจพิจารณาใช้เงินอุดหนุนมาชดเชย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556)

วิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว

วิธีการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ที่ควรนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อยกระดับ พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยปัจจัยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตระดับบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ สามารถอภิปรายและอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย

ตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนอนุญาตให้ทำงาน นายจ้างต้องมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวที่รับเข้าทำงานมีสุขภาพดี เพื่อมั่นใจว่าแรงงานต่างด้าวมีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน สอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตด้านร่างกายที่ หมายถึง การมีสุขภาพดี มีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี มีระดับสติปัญญาเป็นปกติ (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2540) และการจัดการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวตรวจสุขภาพประจำปีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีลูกจ้างรวมถึงแรงงานต่างด้าวด้วย กฎหมายไทยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างตามปัจจัยเสี่ยงของการทำงานเป็นประจำทุกปี เช่น แรงงานที่ทำงานเชื่อม เจียรแต่ง นายจ้างต้องส่งแรงงานไปตรวจสุขภาพ เกี่ยวกับสายตา และการได้ยิน เป็นต้น และการตรวจสุขภาพโดยทั่วไปเป็นประจำทุกปี เพื่อสอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นหลักประกันสุขภาพที่ดีกับแรงงานต่างด้าว รวมถึงเป็นการส่งเสริมมติการประชุมจากคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กนร) ด้วย เพื่อการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล มีสุขภาพที่ดี มีความเป็นปกติทางร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง ไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ มีระดับสติปัญญาเป็นปกติ สามารถคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อีกทั้งนายจ้างควรส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแลการพักผ่อนนอนหลับของแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหลักสำคัญ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ด้านจิตใจ

นายจ้างต้องยินยอมดำเนินการและชักนำส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย และตัวแรงงานต่างด้าวต้องพยายามทำให้ตนเองเป็นบุคคลถูกกฎหมายให้ได้ เพื่อคุณภาพชีวิตและสิทธิต่าง ๆ สามารถเรียกร้องได้ตามกฎหมายกำหนดทุกประการ เช่น โดยเข้าร่วมโครงการ MOU หรือการทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ทำพาสปอร์ต เป็นต้น ถึงแม้ค่าใช้จ่ายครั้งแรกสูงแต่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นยังต่ำกว่าค่าใช้จ่ายที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย ต้องจ่ายค่าเคลียร์ให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานเป็นเงินปริมาณจำนวนมากต่อปี และแรงงานต่างด้าว ควรได้รับความรู้ถึงมาตรฐานการดำเนินชีวิต สิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักมาตรฐานสากล จากหน่วยงานของภาครัฐหรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เพื่อป้องกัน

ไม่ให้แรงงานต่างด้าวถูกละเมิดสิทธิและสามารถประกอบอาชีพได้อย่างปกติสุขพอสมควร
 ไม่เป็นที่ถูกกล่าวอ้างหรือถูกพาดพิง อ้างอิงจากองค์การสากลในทางลบส่งผลกระทบต่อความ
 ร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย นายจ้างควรมีการปฏิบัติต่อลูกจ้าง
 ด้วยความเป็นธรรม ยึดหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง การสร้าง
 แรงจูงใจให้กับแรงงาน สร้างความรักสามัคคีปรองดองในที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน และให้
 ความรู้การใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ แบบประหยัดที่สุด เช่น โปรแกรม Line ระบบวิดีโอ
 คอล เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชาวจีนเนื่องจากแรงงานที่มาทำงานก่อสร้างในสิงคโปร์
 ไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจาก คิดถึงบ้าน ว้าเหว่ (Low et al., 2008) เพื่อเพิ่มความสุขและ
 บรรเทาอาการคิดถึงครอบครัวในต่างแดน ส่งเสริมให้เป็นผู้มีจิตใจดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง
 จิตใจมีคุณธรรม เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอปอ้อมอารี มีความสามารถในการจัดการกับ
 ความเศร้าหรือกังวล ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน ยอมรับคุณค่าหรือภาพพจน์
 ของตนเอง มีความเชื่อและมั่นใจว่าตนมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อลูกหลาน ครอบครัว และสังคม
 มีความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต

3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ควรดำเนินการอบรมให้ความรู้ ขอความร่วมมือและให้แรงงานก่อสร้างปฏิบัติตาม
 ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ
 การดำเนินชีวิต ซึ่งความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและ
 ความอยู่ดีมีสุขของมวลมนุษยชาติ (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมวิธีการความรับผิดชอบต่อ
 ต่อสังคม, 2553) และนายจ้างควรประสานความร่วมมือ ทำความเข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติ
 และวิธีการควบคุมพื้นที่แรงงานก่อสร้างกับผู้นำชุมชนหรือตัวแทนชุมชนหรือผู้นำท้องถิ่นเจ้าของ
 พื้นที่ฝ่ายปกครอง เพื่อปรับทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเป็นหลักประกันร่วมกัน
 เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงควรดำเนินการประสานกับชุมชนจัดหาสถานที่รับฝาก
 เลี้ยงเด็กในช่วงเวลาการทำงานของแรงงานก่อสร้าง การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันระหว่างแรงงาน
 ต่างด้าวและสมาชิกสังคมในชุมชนพื้นที่เดิม เพื่อจะได้ช่วยเหลือร่วมมือกัน การทำกิจกรรม
 ตามความจำเป็น เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในทุก ๆ ระดับในกิจกรรมต่าง ๆ
 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม
 วิธีการความรับผิดชอบต่อสังคม, 2553) เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข การพนัน
 และยาเสพติด ที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกของตนทุกคนทุกครอบครัว เป็นคนที่ได้รับการยอมรับ
 จากบุคคลทั่วไป มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล ครอบครัว และระดับสังคม
 และสมาชิกในชุมชนเจ้าของพื้นที่ต้องเปิดใจยอมรับแรงงานต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัยในชุมชน

และฟังข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจากผู้นำพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้ความร่วมมือในกิจกรรมร่วมกัน ตามความจำเป็น

4. ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ

รายได้จากการรับจ้างทำงานเป็นปัจจัยจำเป็นสำคัญพื้นฐานขั้นต้นลำดับแรกของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำรายได้มาจับจ่ายใช้สอยสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการดำรงชีพและใช้สำหรับอุปการะเลี้ยงดูครอบครัวทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง ฉะนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำนายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบัน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานกรรมกรเพศหญิงถึงจะมีเหตุผล กล่าวว่า “นายจ้างรับแรงงานกรรมกรทำงานเพื่อช่วยแรงงานให้มีรายได้ เป็นผู้ช่วยสามีที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง ประสิทธิภาพการใช้แรงงานที่นายจ้างควรพึงได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าในการดำเนินชีวิตนายจ้างจ่ายให้ทั้งหมด จึงเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวยอมรับได้” แต่ในทางกฎหมายและหลักนิติธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 นายจ้างต้องไม่มีข้ออ้างใด ๆ ในเมื่อนายจ้างรับทราบกฎหมายอยู่แล้ว เพราะการจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ากฎหมายกำหนดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานล่วงเวลาด้วย แรงงานต่างด้าวจะได้ค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาไม่เต็มอัตราตามกฎหมายกำหนด นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมและยึดหลักนิติธรรม และตามหลักมาตรฐานสากล และกรณีนายจ้างจ่ายอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าเจ้าหน้าที่ภาครัฐตรวจพบ นายจ้างมีความผิดถึงแม้มีการยอมรับตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าวต้องเก็บข้อมูลการทำงานไว้และนำอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายส่วนที่ขาดมาเรียกร้อง มีอายุความ 2 ปี แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวบางรายจะไม่สามารถใช้สิทธิทางกฎหมายได้ด้วยเป็นบุคคลแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ส่วนการช่วยส่งเสริมการยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าวด้วยการส่งเสริมให้แรงงานกรรมกรไร้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนาการเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือทักษะฝีมือขั้นต้นนั้น จะมีส่วนช่วยยกระดับ พัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวอย่างดี เมื่อกรรมกรสามารถพัฒนาทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับและทำงานได้จริงแล้ว หัวหน้างานจะรายงานให้นายจ้างทราบและพิจารณาผลงาน เพื่อให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะแรงงานระดับกรรมกรเมื่อสามารถยกระดับทักษะฝีมือการทำงานได้สูงขึ้น รายได้ของแรงงานจะดีขึ้น ช่วยทำให้มีเงินจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันหรือมีเงินออมมากขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้นตามเกณฑ์การดำเนินชีวิตของแรงงานนั้น ๆ ตัวแรงงานต่างด้าวมีความภาคภูมิใจ สามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายให้กว้างและสูงมากขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นายจ้างมีแรงงานทักษะฝีมือ

เพิ่มขึ้นเป็นทีมงานที่มีศักยภาพสูง สามารถรับงานเพิ่มและขยายงานใหญ่ขึ้น รวมถึงเมื่อแรงงานกลับไปทำงานในบ้านเกิดจะได้องค์ความรู้ เทคนิควิชาไปทำงาน ประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ของโลกได้รับการพัฒนา และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อไปได้และถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประชาคมอาเซียนรวมถึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลกด้วย

การกำหนดวิธีการการป้องปราม ชัยยัง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น การพนันหรือยาเสพติด เป็นต้น ผู้มีประสบการณ์กลุ่มนายจ้างกล่าวว่า เมื่อนายจ้างพบเห็นแรงงานที่เล่นการพนันในสถานที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง นายจ้างจะเรียกมาตักเตือนทันทีเพราะการพนันเป็นสิ่งผิดกฎหมายที่ไม่สามารถยอมได้ เมื่อมีผู้ที่เล่นได้ยอมมีผู้ที่เล่นเสีย อาจส่งผลกระทบต่อความสามัคคีในทีมงานและเมื่อไม่มีเงินจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวันอาจสร้างความเดือดร้อนภายในชุมชนที่พักอาศัยหรือชุมชนข้างเคียงได้ และถ้าพบเห็นแรงงานผู้นั้นเล่นการพนันในพื้นที่ชุมชนที่พักอาศัยอีกครั้งจะให้ออกจากงานทันที อีกทั้งบางครั้งนายจ้างเรียกรถสายตรวจฝ่ายปกครองวิ่งไปตรวจตราในชุมชนที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าว เพื่อป้องปรามการเล่นการพนันและการกระทำสิ่งผิดกฎหมาย ส่วนการดื่มสุรานั้นเป็นเรื่องปกติของผู้ใช้แรงงาน นายจ้างและหัวหน้างานได้ให้คำแนะนำ เช่น ตักเตือนให้กินพอประมาณ คลายเมื่อยล้าจากการทำงานหรือพอกินข้าวได้ตามความเชื่อของแรงงาน แต่ต้องไม่ส่งเสียงดังรบกวนการพักผ่อนของเพื่อนร่วมงานและชุมชนข้างเคียง โดยกำหนดเวลาดื่มต้องไม่เกิน 22:00 น. เป็นต้น และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเสียงงาน ถ้าเข้ามาทำงานไม่ได้ นายจ้างจะเรียกมาตักเตือนทันที เพราะถือว่าเป็นการไม่เชื่อฟังกัน และถ้าเกิดซ้ำจะให้ออกจากงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวนำรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญพื้นฐานขั้นต้นในการดำรงชีพไปจับจ่ายใช้สอยปัจจัยที่จำเป็นและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ ไม่ไปสร้างความเดือดร้อนปัญหาทางสังคมหรือส่งผลกระทบต่อในวงกว้างแก่สังคมและประเทศ และกรณีแรงงานต่างด้าวขาดรายได้หรือไม่ได้รับรายได้จากนายจ้าง ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งกองทุนดูแลช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวให้คุณภาพชีวิตที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติ เช่น หน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น เมื่อพบปัญหานายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงิน แรงงานต่างด้าวเงินขาดมือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในต่างแดนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ดังข้อมูลของเอ็นจีโอ ซีอี ต่างด้าวถูกเอาเปรียบหลังวิกฤตน้ำท่วมทำโรงงานปิดหลายแห่ง ต่างด้าวถูกเบียดค่าจ้าง-ยึดพาสปอร์ต เป็นต้น (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์, 2555) ซึ่งในสภาวะปัจจุบันเมื่อแรงงานต่างด้าว ไม่มีเงินจับจ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน จะขอความช่วยเหลือด้วยการกู้ยืมเงินจากนายจ้างเป็นหลักและ

นายจ้างไม่เคยคิดอัตราดอกเบี้ยกับแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างพยายามช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวเท่าที่สามารถทำได้

ที่พักอาศัยมาตรฐานขั้นต่ำนายจ้างควรต้องปลูกสร้างที่พักอาศัยผ่านเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พักอาศัย สำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง ถือเป็นสวัสดิการที่พักอาศัยที่ฝ่ายนายจ้างต้องดำเนินการจัดสรรให้กับลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งแรงงานก่อสร้างชาวไทย ต่างด้าว กฎหมายและที่แอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย ต้องจัดสรรน้ำดื่มสะอาดบริการตลอดเวลาการทำงาน รวมถึงน้ำที่ใช้สำหรับการดำเนินชีวิตประจำวันในการบริโภคและอุปโภค ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการทำงานมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ น้ำดื่มที่สะอาด สุขลักษณะที่ดี เป็นต้น ฉะนั้นในการพิจารณาถึงคุณภาพของสภาพการทำงานควรทำอย่างยุติธรรม และเหมาะสม (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมวิธีการความรับผิดชอบต่อสังคม, 2553) และการประกอบอาหารสำหรับรับประทานเพื่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน นายจ้างควรต้องส่งเสริมการรับประทานตามหลักโภชนาการ อาหารสุก สะอาด ถูกหลักสุขอนามัย ปลอดภัย ปราศจากเชื้อโรค และการที่พบแรงงานต่างด้าวบางรายมีการประกอบอาหารสำหรับรับประทานเพื่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันเป็นแบบ สุก กึ่งสุกกึ่งดิบ และดิบรับประทานนั้นสอดคล้องกับการประกอบอาหารรับประทานของประชาชนไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนประชาชนที่กินอาหารที่ปรุงแบบสุก ๆ ดิบ ๆ มากกว่าภาคอื่น ๆ (นนทกา หนูเทพ, 2553) และเป็นเรื่องที่นายจ้างควรต้องแนะนำ จัดอบรมให้ความรู้ถึงหลักสุขอนามัยแก่แรงงานต่างด้าว ฉะนั้นองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่และเล็กควรให้ความเคารพต่อสิทธิด้านสุขภาพและคอยช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสมตามวิธีการต่าง ๆ เพื่อการป้องกันภัยคุกคามและเชื้อโรคต่าง ๆ ต่อสุขภาพ สนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพพื้นฐานที่จำเป็นและสุขอนามัยที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเจ็บป่วย (มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมวิธีการความรับผิดชอบต่อสังคม, 2553)

สำหรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตามข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายให้เพียงพอกับจำนวนแรงงาน สอดคล้องกับข้อกำหนดเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและรักษาไว้ ซึ่งความเป็นอยู่ทางด้านร่างกายและจิตใจ และสังคมของคนงานให้อยู่ในระดับสูงสุด เพื่อเป็นการปกป้องคนงานจากความเสี่ยงต่อสุขภาพ (พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์, 2554) การจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้านให้พร้อมทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย กรณีเกิดเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุ ควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณสุขติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบโดยทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อช่วยส่งเสริมให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดี

ตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ผ่านเกณฑ์มาตรฐานประกาศ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานด้านสวัสดิการแรงงานที่พึงอาศัย สำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. การส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย

1.1 ภาครัฐ ต้องดำเนินการควบคุม กำจัดขบวนการนำพาคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย คือ พวกนายหน้าให้หมดไปจากระบบ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกหรือมีส่วนร่วมในขบวนการนี้อย่างเคร่งครัดจริงจัง และต่อจากนั้นภาครัฐควรเปิดจดทะเบียนทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยเก็บตกช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เช่น 1 เดือน โดยมีการสื่อสารและประกาศให้นายจ้างทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น เพื่อเปิดให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้างที่ตกค้างในปัจจุบัน ทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เพราะแรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมายอาจสร้างผลกระทบทางด้านสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านความมั่นคงของประเทศ ดังนี้

ด้านสังคม: ด้านอาชญากรรมและยาเสพติด แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายบ่อยครั้ง มีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราหรือใช้สารเสพติด ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวง และหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน สำหรับสภาพจิตใจของคนไทยในชุมชนเกิดความหวาดกลัว มีความหวาดระแวง เพราะเห็นการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้นส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้นส่วนใหญ่ภายหลังก่อเหตุมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกัน เช่น ฉวยดี เพื่อน หรือคนรู้จัก เป็นต้น ในสถานประกอบการอื่น โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวตนบุคคลแต่อย่างใด และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนที่เห็น ได้ชัดเจนเรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าวทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย

ด้านสาธารณสุข: กลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้อาจจะสร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทำให้งบประมาณจ่ายจำนวนมากหมดไปกับการรักษาแรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีหลักประกันสุขภาพ

ส่งผลให้เกิดปัญหาที่โรงพยาบาลเผชิญอยู่ ณ ปัจจุบัน ภาครัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทย ในด้านการส่งเสริม สุขภาพ การควบคุมดูแลและการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอ ให้บริการ มีปัญหาการสื่อสารกับคนต่างด้าว พบทั้งโรคติดเชื้อและโรคเรื้อรังในแรงงานข้ามชาติ อุปกรณ์เวชภัณฑ์ เสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุข ของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น ภาครัฐจะต้องแบกรับภาระสูงเพราะมีแรงงานต่างด้าวมาใช้บริการมาก เกินจำนวนการขึ้นทะเบียน

ด้านความมั่นคง: การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเข้ามาแสวงหารายได้ที่สูงกว่าและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าประเทศต้นทาง โดยเฉพาะพื้นที่ที่ให้ค่าจ้างสูงและต้องการแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชายแดนและภูมิภาคต่าง ๆ ไหลเข้าสู่จังหวัดชั้นใน เมื่อมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแรงงานต่างด้าว หรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้ เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งอาจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรมอันจะเป็นหาทางการเมือง การปกครอง และส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงของประเทศโดยรวม

1.2 ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ต้องยินยอมดำเนินการและปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัดตามหลักนิติธรรมของไทย และนำแรงงานที่แอบเข้าเมืองผิดกฎหมายเพื่อทำงาน เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องกลายเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย เช่น ช่องทาง MOU ในปัจจุบัน เป็นต้น จะได้รับสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมาย การตรวจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพจากการมารับจ้างทำงาน มีความสุขสบายใจ และนายจ้างต้องไม่รับหรือให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงาน เพื่อกำจัดระบบช่วยให้หมดไปจากสังคมไทยโดยมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลาย หน่วยงานมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ

1.3 หัวหน้างานในสถานประกอบการกิจการก่อสร้าง ต้องมีส่วนร่วมในการผลักดัน แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย ด้วยการเจรจากับผู้ประกอบการหรือนายจ้างให้ช่วยเหลือตน ในการสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารงาน ควบคุมแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายขั้นพื้นฐาน เป็นหลักในการทำงาน ต้องไม่บังคับตนให้เป็นผู้จัดหาที่พักพิงในบริเวณที่พักอาศัยของชุมชน แรงงานก่อสร้างให้กับแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายและหรือมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก การทำงาน ควบคุมงานแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายให้ทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้าง

1.4 ผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และสมาชิกในชุมชน ต้องมีส่วนกดดัน ใฝ่ระวัง และตรวจตราอาณาเขตพื้นที่ของชุมชน ประสานงานกับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง แสดงเจตนาของสมาชิกชุมชนให้ชัดเจน สมาชิกในสังคมและชุมชนแห่งนี้ไม่ส่งเสริมการใช้ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาทำงานอยู่ในอาณาเขตพื้นที่ชุมชนและหรือมาพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ ชุมชน

เมื่อมีโครงการก่อสร้างมาก่อนตั้งในพื้นที่ชุมชน ต้องมีส่วนในการประสานงาน กับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพื่อระบบสาธารณสุข ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของสมาชิกทุกคนทั้งในชุมชนเจ้าของพื้นที่และชุมชนแรงงานก่อสร้างที่เข้ามาตั้งที่พักอาศัยใหม่ รวมถึงเพื่อการอำนวยความสะดวก ความร่วมมือกิจกรรมต่าง ๆ ในอนาคต ในการนำพาความเจริญ ส่งเสริมเศรษฐกิจ คำนึงถึงระบบสาธารณสุข สังคมและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเป็นหลัก ถูกต้อง ตามหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มุ่งส่งเสริม ให้โครงการก่อสร้างดำเนินการอย่างราบรื่นตลอดระยะเวลาดำเนินการและชุมชนพัฒนา

2. การส่งเสริมองค์ความรู้ขั้นพื้นฐานที่จำเป็น

2.1 ภาครัฐ

2.1.1 จัดทำคู่มือสำหรับแรงงานข้ามชาติ ภาครัฐของไทยควรต้องหาความร่วมมือ ระหว่างประเทศ จัดทำคู่มือแนะนำประเทศไทยเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมที่จำเป็น กฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ เป็นภาษาอังกฤษและภาษาราชการ ของประเทศต้นทางแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มุ่งหวังให้เข้าสู่ประเทศเป็นผู้ใช้แรงงาน เช่น สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐประชาชน กัมพูชา และเวียดนาม เป็นต้น

2.1.2 การหาความร่วมมือกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ภาครัฐต้องหา ความร่วมมือกับประเทศต้นทาง ให้นำองค์ความรู้ในคู่มือสำหรับแรงงานข้ามชาติ ไปสื่อสาร ให้กับผู้ใช้แรงงานกลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสเข้าถึง สามารถศึกษาได้ ทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือมีหน่วยงานภาครัฐจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มเป้าหมาย ก่อนตัดสินใจเข้ามาทำงาน ในประเทศไทย

2.1.3 จัดทำ “คู่มือการว่าจ้างผู้ใช้แรงงานข้ามชาติทำงานเป็นลูกจ้าง”

ผู้ประกอบการหรือนายจ้างรายย่อยควรต้องได้รับองค์ความรู้ในการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ ภาครัฐ ของไทยควรจัดทำ “คู่มือการว่าจ้างผู้ใช้แรงงานข้ามชาติทำงานเป็นลูกจ้าง” เป็นคู่มือหรือวิธีการ องค์ความรู้ ที่นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐาน และไม่ขัด กับมาตรฐานสากล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีองค์ความรู้

ทรัพยากรและทุนจำกัด เช่น วิสาหกิจรายย่อย (วิสาหกิจที่จ้างงานไม่เกิน 5 คน และไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์) เป็นต้น

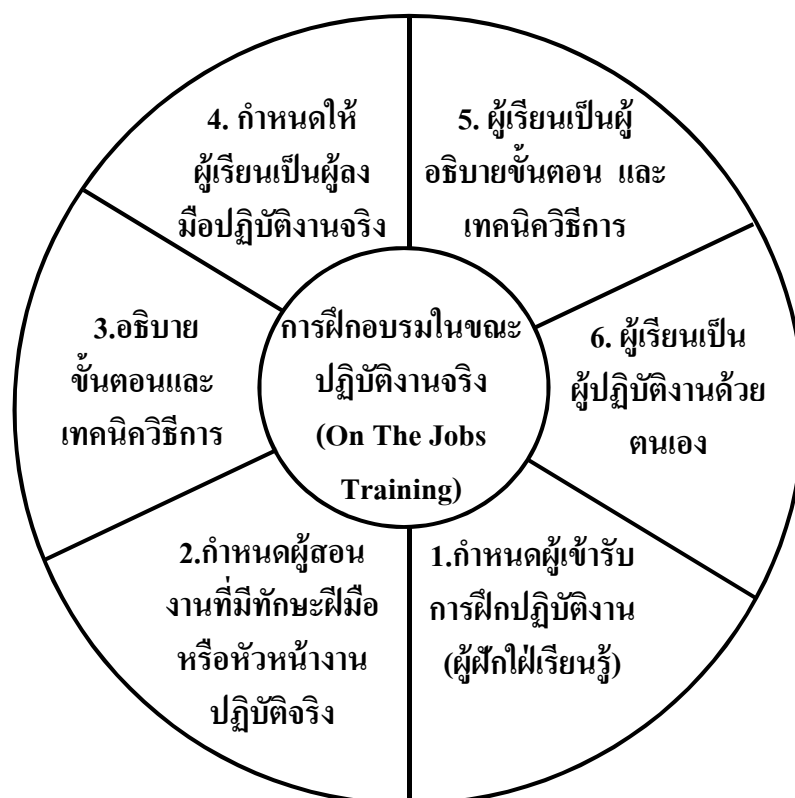
2.1.4 เจ้าหน้าที่ภาครัฐประสานงานกลาง ควรมีเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และมีความสามารถในการสื่อสาร การใช้ภาษาประเทศ ต้นทางของกลุ่มผู้ใช้แรงงานได้อย่างถูกต้อง เช่น หน่วยงานภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ช่วยสื่อสารภาษาประเทศต้นทางของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน บริการหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละเขตหรือจังหวัด ตามการร้องขอการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานกรมจัดหางาน, หน่วยงานสาธารณสุข, หน่วยงานศาลยุติธรรม เป็นต้น รวมถึงคอยบริการอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรเอกชน ตามการร้องขอความอนุเคราะห์ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้หรือปฐมนิเทศ กฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐาน ที่แรงงานควรพึงปฏิบัติตามคู่มือการทำงานขององค์กรหรือของนายจ้าง เป็นต้น เพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องไม่ขัดกับสิทธิขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสากล

2.2 ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง

2.2.1 ภาษาที่ใช้สื่อสารกับผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเมื่อรับแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในองค์กรของตน ต้องคำนึงถึงภาษาที่ใช้สื่อสารกับผู้ใช้แรงงาน ควรเชิญเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีความสามารถในการสื่อสารใช้ภาษาประเทศต้นทางของกลุ่มผู้ใช้แรงงานจัดอบรมให้ความรู้หรือปฐมนิเทศ กฎระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐาน ที่แรงงานควรพึงปฏิบัติตามคู่มือการทำงานขององค์กรหรือของนายจ้าง เพื่อให้ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องไม่ขัดกับสิทธิขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสากล

2.2.2 การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าว เป็นการยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าว นโยบายของประเทศมุ่งหวังให้นายจ้างควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทย เป็นลำดับสำคัญ และเจตนารมณ์ของกฎหมายมีวัตถุประสงค์ให้แรงงานต่างด้าวทำอาชีพกรรมกรอย่างเดียว แต่นายจ้างต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไทยวัยแรงงานที่ลดลง โดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง นายจ้างควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าว ส่งเสริมให้แรงงานกรรมกรไร้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือทักษะฝีมือขั้นต้น ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประชาคมอาเซียน อีกทั้งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลกด้วย

โดยนายจ้างควรดำเนินการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือด้วยหลักการการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training) ตามข้อมูลการสัมภาษณ์นายจ้าง หัวหน้างาน และการสนทนากลุ่มผู้มีประสบการณ์ เพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะ การพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตามหลักปฏิบัติของหัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มีทักษะฝีมือในงานประเภทนั้น ๆ ตามหลักการ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training)

จากภาพที่ 7 หลักการการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ณ พื้นที่ทำงาน (On the jobs training) อธิบายได้ดังนี้

2.2.2.1 กำหนดผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติงาน (ผู้ฝึกไฟ้เรียนรู้) นายจ้างส่งเสริมหรือ สนับสนุนแรงงานต่างด้าวผู้ที่มีทัศนคติดี เป็นผู้ฝึกไฟ้เรียนรู้และแสวงหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาทักษะ การทำงานของตน เพื่อการประกอบอาชีพและยกระดับทักษะฝีมือการทำงาน

2.2.2.2 กำหนดผู้สอนงานที่มีทักษะฝีมือหรือหัวหน้างานปฏิบัติงานจริง นายจ้าง มอบหมายหรือกำหนดหน้าที่ให้หัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มีทักษะฝีมือ เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงานในงานประเภทนั้น ๆ ปฏิบัติงานจริงให้ผู้เรียนเป็นผู้ดู เป็นผู้สังเกตเทคนิคการทำงานเอง โดยผู้สอนยังไม่บอกข้อมูลอะไร และเมื่อผู้สอนสังเกตเห็นผู้เรียนเริ่มแสดงอาการอยากรู้อยากทราบ จึงดำเนินการตามลำดับขั้นต่อไป

2.2.2.3 อธิบายขั้นตอนและเทคนิควิธีการ หัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มีทักษะ ฝีมือ อธิบายขั้นตอนการทำงาน ทักษะทางเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานจริง ข้อควรระวัง และ ผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการทำงานในแต่ละเทคนิควิธีการ และเมื่อผู้สอนเห็นว่า ผู้เรียนเข้าใจ จึงดำเนินการตามลำดับขั้นต่อไป

2.2.2.4 กำหนดให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานจริง หัวหน้างานหรือผู้สอน งานที่มีทักษะฝีมือ กำหนดให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงาน โดยมีผู้สอนงานที่มี ทักษะฝีมือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล ควบคุม กำกับเทคนิควิธีการ ให้เป็นตามทักษะที่ถูกต้อง

2.2.2.5 ผู้เรียนเป็นผู้อธิบายขั้นตอนและเทคนิควิธีการ กำหนดให้ผู้เรียนเป็น ผู้ลงมือปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงาน และผู้เรียนเป็นผู้อธิบายขั้นตอนการทำงาน ทักษะทางเทคนิค และวิธีการปฏิบัติงานจริง ข้อควรระวัง และผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการทำงาน ในแต่ละเทคนิควิธีการ ให้กับผู้สอนฟัง ให้เหมือนกับสิ่งที่ผู้สอนงานที่มีทักษะฝีมืออธิบาย ให้ผู้เรียนฟัง

2.2.2.6 ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง หัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มี ทักษะฝีมือ กำหนดงานให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมีหัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มี ทักษะฝีมือเป็นที่เลี้ยงอยู่ห่าง ๆ คอยสังเกตการณ์หรือคอยดูข้อบกพร่องบางอย่างที่อาจเกิดขึ้น และ เข้าไปช่วยแนะนำเทคนิคจนกว่าผู้เรียนมีทักษะเป็นที่มั่นใจได้ ถือว่าผ่านหรือสำเร็จการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงานในวิชานั้น ๆ

3. กองทุนเงินสงเคราะห์พิเศษแรงงานประชาคมอาเซียน

ภาครัฐควรประสานความร่วมมือกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน จัดตั้ง “กองทุน เงินสงเคราะห์พิเศษแรงงานประชาคมอาเซียน” สำหรับประเทศผู้เข้าร่วมกองทุนขั้นต้น เพื่อช่วยสงเคราะห์แรงงานข้ามชาติ ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.1 แรงงานต่างด้าวไม่มีเงิน เพื่อจ่ายใช้สอยในการดำรงชีพเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต กรณีที่แรงงานต่างด้าวขาดเงิน ไม่มีเงินอย่างรุนแรง เพื่อจ่ายใช้สอยในการดำรงชีพ หล่อเลี้ยงชีวิต โดยญาติ เพื่อนสนิทหรือนายจ้างไม่มีให้กู้ยืมหรือลูกจ้างเบิกใช้ล่วงหน้า หรือกรณีถูกนายจ้าง ทอดทิ้ง ไม่จ่ายค่าแรงงานในการทำงานให้ ทั้งกรณีแรงงานเข้าเมืองถูกกฎหมายและแอบเข้าเมืองผิด กฎหมาย

3.2 แรงงานต่างด้าวขาดเงินหรือไม่มีเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยรุนแรง เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ารับการรักษาพยาบาลเกิดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลสูง ด้วยสาเหตุขาดเงินหรือไม่มีเงินจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยไม่มีญาติและนายจ้างรับผิดชอบ ไม่สามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพ กองทุนเงินทดแทน หรือประกันสังคมได้

3.3 เป็นผู้ทุพพลภาพ การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจ สำหรับแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายและแอบเข้ามาทำงานผิดกฎหมาย จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้ (ควรเป็นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดหรือทางการแพทย์กำหนด)

กรณีที่แรงงานข้ามชาติสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียภาวะปกติของจิตใจ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือเป็นบุคคลที่ด้อยสมรรถภาพในการดูแลหาเลี้ยงชีพตนเอง และค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานต่างด้าวออกราชอาณาจักรและกลับคืนสู่ประเทศต้นทางอย่างสัมพันธภาพไมตรีที่ดียิ่ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวขั้นต่ำกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของแรงงานต่างด้าว ถึงสภาพความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตที่ยอมรับได้และยอมรับไม่ได้ ระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำตามปัจจัยพึงประสงค์ในแต่ละด้านและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมดำเนินการและส่งเสริม

2. ศึกษาวิธีการและขบวนการในการนำพาแรงงานข้ามชาติเข้าเมือง ภายใต้การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการศึกษาวิธีการ ขบวนการนำพาแรงงานแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย การอำนวยความสะดวก การให้การช่วยเหลือ และมาตรการการป้องกัน

3. ศึกษาเครือข่ายธุรกิจและสิทธิประโยชน์ ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไทย เพื่อดำเนินการศึกษาประเภทธุรกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่หวังผลกำไร กระจายผลประโยชน์ กระบวนการ และวิธีการในการนำพาแรงงานต่างด้าวแอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย และผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.). กรุงเทพฯ: บีทีเอสเพรส.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). เอกสารเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI). โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่ ปีพ.ศ. 2545. เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th/test/download/files/whoqol.pdf>
- กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2551). ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน. เข้าถึงได้จาก <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>
- กรมเอเชียตะวันออก กระทรวงการต่างประเทศ. (2558). East Asia Watch: ข้อมูลประเทศและเขตเศรษฐกิจในภูมิภาค. เข้าถึงได้จาก <http://www.eastasiawatch.in.th/information.php?id=13>
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2558). แพทย์ยันสาวกัมพูชาตายด้วยโรคกาฬหลังแอ่น. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/638270>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2559). มาตรฐานสวัสดิการแรงงานที่พึงอาศัยสำหรับลูกจ้างประเภทกิจการก่อสร้าง. เข้าถึงได้จาก <http://welfare.labour.go.th/attachments/article/193/201601211658.pdf>
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยเกริก.
- กุหลาบ รัตนสังฆธรรม, ฉันทนา จันทวงศ์, เมธี จันทจารุภรณ์, วินัย แก้วมณีวงษ์, ธิรพงษ์ ธิรมนัส, รัชนิกรณ์ ทรัพย์กรานนท์, วรณิภา อัสวชัยศิริกรม และบุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร์. (2535). การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีการดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน. ม.ป.ท.
- คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภากาชาดไทย. (2554). นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ. ม.ป.ท.
- จตุพร ลิมมันจริง. (2556). พัฒนาการทางอาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรสุดา ชงชัยสุวรรณ. (2551). *ผลกระทบทางสุขภาพของประชาชน จากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชมนาท รัตนมณี. (2547). *รายงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545)*. ม.ป.ท.
- ชาย โปธิสิตา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญ, โอบธู วาริรัถย์, วิณา อินทริยงค์ และดวงมัลย์ เริกสำราญ. (2537). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พรศิริการพิมพ์.
- ณลินพัฒน์ ณรงค์กุล. (2541). *การพัฒนาคูณภาพชีวิต*. ม.ป.ท.
- เดิมศักดิ์ เศรษฐวัชรวานิช, ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์, ศุภลักษณ์ วัฒนาวิทวัส, จิตติกร ศิริสุขเจริญพร, อมรรัตน์ วีระสัมฤทธิ์ และทิพย์วิมล กิตติวราพล. (2542). *วิทยาศาสตร์เพื่อสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ทวีวัฒน์ เสนาะกล้า. (2542). *องค์การการค้าโลกกับแนวคิดเรื่องมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐาน: ประเด็นปัญหาและทางเลือก*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทักษิณ เห็นชอบดี. (2546). *แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณีสัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไทย-เออีซี. (2555). *จุดแข็ง-จุดอ่อน-เบื้องต้น ของประเทศต่าง ๆ ใน AEC ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com/140#ixzz3jYdtyEJb>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลการสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์พริ้นท์.
- นันทกา หนูเทพ. (2553). *พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารและน้ำของประชาชนไทย ปี 2553*. เข้าถึงได้จาก http://foodsafety.anamai.moph.go.th/ewt_dl_link.php?nid=552&filename=Research_2016
- นิรมล สุธรรมกิจ. (2550). *มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิษณุการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐมวดี สิงห์คง และชนกพร จิตปัญญา. (2555). ประสบการณ์ของสมาชิกครอบครัวในหอผู้ป่วยวิกฤต การวิจัยเชิงคุณภาพ. *รามาศิษย์พยาบาลสาร*, 18(3), 409-410.
- ประกาย หรัยลอย. (2555). *การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชากรแฝงกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2558). *รายได้ต่อหัว อาเซียน*. เข้าถึงได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1387863536
- ประณีต ถาวร. (2544). เทศบาลกับคุณภาพชีวิตคนเมือง. *ท้องถิ่น*, 41(6), 64-70.
- พนม ภัยหน่าย. (2539). *การบริหารงานก่อสร้าง*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- พลกษั์ เถาถวิล. (2553). นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของไทย: จากความเกลียดกลัวคนต่างชาตถึง (เหนือกว่า) สิทธิมนุษยชน. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 6(3), 1-30.
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 26-42.
- พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522. (2522, 1 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 2-24.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 4-18.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551. (2551, 27 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 6-10.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์ พ.ศ. 2553. (2554, 14 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-113.
- พัชรินทร์ ชันจำ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ชนก นุชเลิศ. (2551). *แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภูมิภาคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (ม.ป.ป). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคพันธ์ ศาลาทอง. (2553). *สภาพวิถีและความต้องการทางสังคมของกลุ่มคนจนเมือง*. ม.ป.ท.
- ภัทรพล เวทยสุภรณ์. (2558). *บ้านไม่บานกับอาจารย์เขียว ชอบช่วย “วิกฤติแรงงาน ในภาคธุรกิจก่อสร้าง”*. เข้าถึงได้จาก http://www.homeloverthai.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1585&Itemid=104

- มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวีรี ศิวะแพทย์. (2552). รายงานผลงานวิจัย สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธรรุทธิ์ บุตรแสนคน. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตชนบท จังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 (ตอนที่ 47 ก), หน้า 3-26.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2543). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. (2542). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี. *รังสิตสารสนเทศ*, 5(1), 39-45.
- วสุธร ต้นวัฒนกุล. (2543). สุขภาพกับคุณภาพชีวิต. ชลบุรี: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชา ศิริกาญจน์. (2552). ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตชุมชนแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิสูตร จิระคำแข็ง. (2546). การปรับปรุงผลผลิตงานก่อสร้าง. ปทุมธานี: วรณกวี.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- ศิริพร จิรวัดเนกุล. (2541). ปัญหาสังคมและสาธารณสุขของคนงานก่อสร้างไทย. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไคม่อน บิซิเนส เวิลด์.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). สถานการณ์คนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย. *ประมวลสถิติด้านสังคม*, 4, 3-4.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. ม.ป.ท.
- ศูนย์วิจัยนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2554). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข. ม.ป.ท.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2550). โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในภาคเกษตร ประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. ม.ป.ท.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). *ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพิสทุนส์สมัยชาติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). *รายงานสุขภาพคนไทย 2556 “ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจ เพิ่มพลังพลเมือง”*. เข้าถึงได้จาก <http://www.hiso.or.th/hiso5/report/report2013T.php>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2557). *สาขาชีววิทยา สารานุกรมความรู้เกี่ยวกับการนอนหลับ*. เข้าถึงได้จาก. <http://biology.ipst.ac.th/?p=905>
- สันติ ชินานูวัตินวงศ์. (2549). *วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักข่าวอิสรา. (2554). *แอสถานการณ์แรงงานต่างด้าวสุครันต นายหน้าผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่รัฐ รุมหาผลประโยชน์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.isranews.org/component/content/article/3777-แอสถานการณ์แรงงานต่างด้าวสุครันต-นายหน้า-ผู้ประกอบการ-เจ้าหน้าที่รัฐ-รุมหาผลประโยชน์.html>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.). *แรงงานต่างด้าวกับโรคเสี่ยงพึงระวัง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/24921-‘แรงงานต่างด้าว’%20กับโรคเสี่ยงพึงระวัง.html>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ ณ เดือนธันวาคม จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544-2557*. เข้าถึงได้จาก: http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_FullScreen.aspx?reportid=127&template=2R1C&yeartype=M&subcatid=12
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2556). *ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2556-2566*. ม.ป.ท.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2547). *คุณภาพชีวิตของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สถิติพยากรณ์.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2549). การสำรวจข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2549 (สถานประกอบการ) ทั่วราชอาณาจักร. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/statistical_tables/Section1_wk/Tab02_p1_wk.xls
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2555). การประมวลข้อมูลพื้นที่ก่อสร้างไตรมาส 4/ 2555. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/construcQ4-55.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2556). การประมวลข้อมูลพื้นที่ก่อสร้างไตรมาส 3/ 2556. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/conStrucQ3-56.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2556). สรุปการประมวลข้อมูลพื้นที่ก่อสร้างไตรมาส เดือนสิงหาคม 2557. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/conStrucsumAug57.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). จำนวนคนทำงานในสถานประกอบการ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน เพศ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) ทั่วราชอาณาจักร. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/ict_est_pdf_57.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2558). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ในช่วง 6 เดือนแรก ของปี พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/SocioSum58M6.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2558). รายงานผลการสัมมนาเรื่องการบริหารจัดการด้านแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย. (2557). รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยปี พ.ศ. 2557 การพัฒนาคนในบริบทประชาคมอาเซียน. ม.ป.ท.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2555). รายงานการศึกษาโอกาสและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อกระทรวงมหาดไทย. ม.ป.ท.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final report) โครงการศึกษาความต้องการแรงงานที่แท้จริงและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และก่อสร้าง. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). สรุปยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ ศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (One Stop Service: OSS) ทั่วประเทศ. เข้าถึงได้จาก http://wp.doe.go.th/wp/images/pr/pr_oss291157.pdf
- สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). แนวทางการดำเนินงานแรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 เกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพและการรับใบรับรองแพทย์. นนทบุรี: สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). รายงานผลการศึกษา โครงการกำหนดดัชนีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2556). ตำราวัคซีนและการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคปี พ.ศ. 2556. นนทบุรี: สาธารณสุข.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- สุศักดิ์ คนมั่น. (2553). การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2543). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ, และราณี พรมานะจรัสกุล. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. ม.ป.ท.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. (ม.ป.ป.). คุณภาพชีวิต; วางแผนชีวิตที่ดีขึ้น แรงงานพม่าสกัดโรคเท้าช้างระบาดในไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9560000065926>
- หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. (2555). ชุมชนเมือง; “เอ็นจีโอ” ชี้แรงงานต่างด้าวถูกเอาเปรียบ หลัง วอน ก.แรงงาน ช่วยเหลือ. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/QoL/ViewNews.aspx?NewsID=9550000003838>

- อมรา พงศาพิชญ์. (2546). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและ
การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อร ชวลิตนิกุล. (2548). มาตรการคุ้มครองแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในการค้าระหว่าง
ประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย (*US Labor Protection Measures in International
Trade Effecting to Thailand*). วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมาย
การค้าระหว่างประเทศ, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Barrie, D. B., & Paulson, B. C. (1992). *Professional construction management including C. M.,
design-construct and general contracting* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Campbell, A. (1972). Aspirations, satisfaction and fulfillment. In A. Campbell and P.E. Converse
(eds.). *The human meaning of social change* (p. 51). New York: Russell Sage
Foundation.
- Glasser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Adeline.
- Gray, C. F., & Larson, E. W. (2006). *Project management: The managerial process*. New York:
McGraw-Hill.
- Heintz, J. (2002). *Global labor standards: Their impact and implementation*. Retrieved from
[http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=peri_workin
gpapers](http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=peri_workin
gpapers)
- Hughes, B. (1990). *Researching social gerontology: Concepts, methods and issues*. London: Sage.
- International Organization for Migration. (2016). *IOM's mission*. Linkages to.
<http://www.iom.int/mission>
- International Labour Organization. (2016). *The ILO's Decent Work Agenda*. Retrieved from
<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- Kesornsri, S., Sitthimongko, Y., & Hegadoren, K. M. (2014). Mental health problems among
migrant workers: Challenges for nurses in Thailand. *Journal of Nursing Science*, 32(3),
9-10.
- Kondo, A. K. (1985). *Population and the quality of life: Training in population education in the
pacific*. Bangkok: Unesco Regional Office for Population Education in Asia and the
Pacific.
- Liu, B. C. (1975). Quality of life: Concept, measure and result. *The American Journal of
Economics and Sociology*, 34, 12.

- Low, S. P., Liu, J. Y., & Soh, S. (2008). Chinese foreign workers in Singapore's construction industry. *Journal of Technology Management in China*, 3, 211-223.
- Mah, J. S. (1997). *Core labour standards and export performance in developing countries*. *Word Economy*, 20(6), 773-785.
- Rollo, J., & Winters, A. (2000). Subsidiarity and governance challenges for the WTO: Environmental and labour standards. *Word Economy*, 23(4), 561-576.
- Sharma, R. C. (1975). *Population and socio-economic development*. New Delhi: Dhanpat Rai & Sons.
- Sharma, R. C. (1978). *Regional office for education in Asia and Oceania, population education: Nature and status*. Kathmandu: The Committee of the Seminar on Curriculum and Textbooks.
- UNESCO. (1972). *Population education: A sourcebook on content and methodology*. Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia and Oceania.
- Wallace, S. A. (1974). *Identifying quality of life indicators for use in family planning program in developing countries*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing*, 17(7), 795-800.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เค้าโครงคุณฉันทิพนธ์

ผู้วิจัย: วิสุจน์ รางทอง

คณะกรรมการควบคุมคุณฉันทิพนธ์

หลักสูตร: ปรัชญาคุณฉันทิพนธ์

รศ. ดร. มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา: การศึกษาและการพัฒนาสังคม ผศ. ดร. ดุสิต ขาวเหลือง

เรื่อง: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

(PROMOTING QUALITY OF LIFE FOR THE FOREIGN CONSTRUCTION LABOURERS)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

❖ ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1. นายมนโชนย์ แสงแก้ว

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

❖ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

2. นายรัชชัย เลขสัมฤทธิ์

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน

❖ ด้านสาธารณสุข

3. รศ. ดร. อนามัย เทศกะทิก

อาจารย์ ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยบูรพา

❖ ด้านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชลบุรี

❖ ด้านอุตสาหกรรมก่อสร้าง

5. นายสังวรณ์ ลิปิตพัลลภ

นายกสมาคม สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระราชูปถัมภ์

(สำเนา)

ที่ ศช 6621/ ว0289

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงการวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเริ่มสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยและมีความ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์จึงขอความ อนุเคราะห์ให้ นายมน โนนชัย แสงแก้ว ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีเป็นผู้ตรวจสอบความ เที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศช 6621/ ว0289

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายรัชชัย เลขสัมฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงงานวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิสูตร รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำคฤนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศช 6621/ ว0289

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทีก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงการวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิสูตร รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และการพัฒนาสังคม รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศช 6621/ ว0289

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงการวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิสูตร รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำคดียุติพันธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมีรอง ศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ในกรณีนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศช 6621/ ว0289

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายสังวร ธิปตพัลลภ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงการวิจัย และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิสูตร รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ภาคผนวก ข

สำเนารายชื่อหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้มีประสบการณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
(ด้วยการสัมภาษณ์)

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายมโนชญ์ แสงแก้ว

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัย โทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายรัชชัย เลขสัมฤทธิ์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวจิตรา พิทยานรเศรษฐ์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายประพฤษ เทสรุ่งเรือง

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายชนคุณ รัชญุกิจ

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสุทัศน์ บุตรนนท์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้นำชุมชนตำบลหนองปลาไหล

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้นำชุมชนตำบลหนองขาม

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้นำชุมชนตำบลบึง

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าโครงการ

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว1166

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าแรงงานต่างด้าว

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสประจำตัว 52810110 ได้รับอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักมีความประสงค์ ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยการสัมภาษณ์จากท่าน ในระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม การวิจัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ผู้วิจัยโทร. 081-2911879

ภาคผนวก ค

สำเนารายชื่อหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้มีประสบการณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย:
การสนทนากลุ่ม (Focus group)

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายมโนชญ์ แสงแก้ว

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายรัชชัย เลขสัมฤทธิ์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายประพทธี เทศรุ่งเรือง

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายธนคุณ รัชญุกิจ

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายสุทัศน์ บุตรนนท์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ.2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายโสภณ ทรัพย์ยา

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน ประธานผู้นำชุมชนบ้านหนองขาม

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน คุณวาสนา สนธิลาภ

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายคมวัฒน์ สุวรรณวัฒน์

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายไพลิน ขอย

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1307

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายเนชา เนสสง

ด้วยนายวิสุจน์ รางทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง เป็นประธานควบคุมคุณนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน จึงใคร่ ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบทสรุปแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ในวันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ.2559 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้น 2 ห้อง 203

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 038-102067

โทรสาร 038-391043

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้มีประสบการณ์ในการเข้าร่วม การสนทนากลุ่ม (Focus group)

รายชื่อผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)			
เรื่อง: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง			
วันเสาร์ที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ อาคาร QS1-203			
ลำดับ	รายชื่อ	ประสบการณ์	ลายเซ็น
1	นายมนโชนัย แสงแก้ว	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
2	นายรัชชชัย เลขสัมฤทธิ์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดระบบแรงงาน ต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	
3	นางสุจิตรา พิทยา นรเศรษฐ์	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดชลบุรี กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	
4	นายประพจน์ เทศ รุ่งเรือง	กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประพจน์ คอนสตรัคชั่น	
5	นายธนคุณ ธีญญกิจ	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายโครงการ บริษัท ธนคุณ เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	
6	ก้านัน สุทัศน์ บุตรนนท์	ผู้ประกอบการ/ ผู้ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว และผู้นำชุมชนตำบลหนองปลาไหล	
7	ผู้ใหญ่โสภณ ทรัพย์ยา	ผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น/ ผู้นำชุมชนบึง	
8	นายประจักษ์ อินทวิชัย	ตัวแทนประธานชุมชนบ้านหนองขาม/ ที่ปรึกษา	
9	นางวาสนา สนธิลาภ	รองประธานผู้นำชุมชนบ้านหนองขาม ตำบลหนองขาม	
10	นายคมวัฒน์ สุวรรณ วัฒน์	วิศวกรผู้คุมงานและหัวหน้างาน โครงการ ก่อสร้าง	
11	นายไพลิน ซอย	หัวหน้างาน โครงการก่อสร้างแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชา	
12	นายเนชา เนสอง	หัวหน้างานโครงการก่อสร้างแรงงาน ต่างด้าวชาวเมียนมาร์	

ภาคผนวก จ

สำเนาแบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

1. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้
แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)

PROMOTING QUALITY OF LIFE FOR
THE FOREIGN CONSTRUCTION LABOURERS

2. ชื่อนิสิต นายวิสุจน์ รามทอง

รหัสประจำตัว 52810110

หลักสูตร ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต

สาขาวิชา การศึกษาและการพัฒนาสังคม

คณะศึกษาศาสตร์

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

3. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว
ข้างต้นแล้วในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

1. การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
2. วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วม

โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของ
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะ
เป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

() อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

4. วันที่ให้การอนุมัติ:.....เดือน เมษายน พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
ประเภทกิจการก่อสร้าง แบบมีโครงสร้าง

แนวแบบสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยมีแนวคำถามกว้าง ๆ เพื่อการสัมภาษณ์สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง แบบมีโครงสร้าง ดังนี้

รหัสผู้ให้ข้อมูล:.....ประเภทแรงงาน.....

ภาษาที่ใช้สัมภาษณ์.....ผู้ร่วมสัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์:.....เวลา:.....สถานที่สัมภาษณ์.....

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของบุคคล:

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
1	เพศของท่านคือเพศ.....	
2	อายุเท่าไร	
3	มาจากประเทศอะไร	
4	จบการศึกษาชั้นสูงสุดระดับใด	
5	สถานภาพสมรสปัจจุบันคือ.....	
6	สถานภาพปัจจุบันในครอบครัวเป็นผู้หารายได้หลัก เลี้ยงครอบครัวหรือไม่ หรืออย่างไร	
7	จำนวนผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูในประเทศไทยและ ประเทศบ้านเกิด มีจำนวนเท่าไร	
8	อาชีพเดิมที่ทำงานที่บ้านเกิดอาชีพอะไร	
9	เหตุผลในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะอะไร เข้ามาอย่างไร ใครเป็นผู้ชักนำเข้ามา และทำไมจึงมาทำงานในเขตจังหวัดชลบุรี	
10	จำนวนคนงานในสถานประกอบการมีจำนวน คนงานทั้งหมด (ทุกเชื้อชาติ) จำนวนเท่าไร และมีเพื่อนสนิทจำนวนกี่คน	

2. สถานภาพความเป็นอยู่:

ชื่อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
11	ลักษณะที่พักและห้องพักอาศัย มีลักษณะอย่างไร	
12	ระยะเวลาของการอยู่อาศัย ณ ที่พักแห่งนี้ นาน ประมาณเท่าไร และมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยนาน เท่าไร	
13	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟเดือนละเท่าไร และ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เดือนละเท่าไร มีอะไรบ้าง	
14	ลักษณะที่ตั้งของชุมชนที่พักอาศัยคนงานก่อสร้าง มีขอบเขตจำกัดหรือไม่อย่างไร	
15	ระยะทางระหว่างที่พักอาศัยกับที่ทำงาน ระยะห่าง ประมาณเท่าไร กรณีห่างมาก เดินทางอย่างไร มีค่าใช้จ่ายหรือไม่	
16	มีบุคคลพักอาศัยรวมอยู่ในห้องจำนวนกี่คน และ ขนาดห้องพักประมาณกี่ตารางเมตร	
17	ลักษณะห้องน้ำและห้องส้วมบริเวณที่พักอาศัย เป็นอย่างไร และบริเวณที่ทำงานลักษณะห้องน้ำ และห้องส้วม เป็นอย่างไร	
18	บริเวณที่พักอาศัย มีการจัดแะ ลักทรัพย์ จี้ ปล้น ฉกชิงวิ่งราว ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย หรือไม่ อย่างไร	
19	มีระบบการจัดการด้านรักษาความสงบและ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่อย่างไร อย่างไร	

3. น้ำดื่มและอาหาร:

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
20	ลักษณะน้ำที่ใช้บริโภคและอุปโภคบริเวณที่พักอาศัยเป็นอย่างไร	
21	น้ำดื่มในช่วงเวลาการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร	
22	ในแต่ละวันมีการจัดหา จัดเตรียมและหรือมีกรรมวิธีการประกอบอาหาร เพื่อรับประทานอย่างไร	
23	ลักษณะประเภทอาหารที่รับประทานในแต่ละวันเป็นอะไร รับประทานอาหารวันละกี่มื้อ ช่วงเวลาใดบ้าง และที่ไหน	
24	มีการจัดเก็บหรือถนอมอาหาร วัตถุดิบ หรืออาหารปรุงสำเร็จแล้ว อย่างไร	

4. เครื่องนุ่งห่ม:

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
25	การแต่งกาย เสื้อผ้าที่สวมใส่ในชีวิตประจำวัน และสวมใส่ในการทำงานเป็นอย่างไร และมีการจัดเตรียมจัดหา จัดซื้อ และมีการรักษาความสะอาดอย่างไร	
26	ลักษณะเครื่องนอนที่ใช้นอนในชีวิตประจำวันเป็นอย่างไร และมีการจัดเตรียม จัดหา จัดซื้อ อย่างไร	
27	ลักษณะเครื่องแบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานมีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร มีการใช้อย่างสม่ำเสมอหรือไม่ และมีการจัดเตรียมจัดหา จัดซื้อ อธิบายการใช้ และมีกฎควบคุมการใช้หรือไม่	

5. การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
28	ในห้องพักอาศัยหรือบริเวณชุมชนพื้นที่พักอาศัย มียารักษาโรคและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นต้นหรือไม่ อย่างไร กรณีฉุกเฉินมีเบอร์โทรศัพท์ให้แจ้งใครหรือไม่ อย่างไร	
29	เมื่อเกิดอาการป่วย หรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) มีวิธีการดูแลตนเองอย่างไร	
30	กรณีป่วย หรือบาดเจ็บรุนแรง ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ดำเนินการอย่างไร และไปรักษาตัวที่ไหน ค่าใช้จ่ายอย่างไร และมีเหตุผลอย่างไร หรือเพราะอะไร และสามารถพึ่งพาใครได้หรือไม่	
31	ในกรณีเจ็บป่วยปกติ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล มีการใช้สิทธิ ประกันสุขภาพของสาธารณสุขหรือประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร	
32	ในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย (อุบัติเหตุ) เนื่องจากการทำงานใครเป็นผู้ดูแล และออกค่าใช้จ่าย	
33	ในกรณีป่วย หรือบาดเจ็บรุนแรง มีญาติใกล้ชิดหรือเพื่อนใกล้ชิดดูแลหรือไม่	
34	การให้บริการของสถานพยาบาลที่ไปรักษา คุณภาพการบริการเป็นอย่างไรบ้าง มีความพึงพอใจหรือไม่ อย่างไร	

6. รายได้ รายจ่าย การออม และการกู้ยืม

ชื่อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
35	รายได้ของตนเองและครอบครัวต่อวันและต่อเดือน ในประเทศไทยและประเทศบ้านเกิด เป็นอย่างไร มีรายได้เสริมพิเศษหรือไม่ อย่างไร	
36	รายจ่ายของตนเองและครอบครัวในการดำรงชีพ ต่อวัน ประมาณเท่าไร	
37	ในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เสียค่าใช้จ่ายให้ผู้ชักนำเข้ามา และในการเดินทาง เข้ามาทำงานหรือไม่ เป็นเงินเท่าไร	
38	ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่นค่าดูแลคนงานต่างด้าว มีการจ่าย ให้หรือไม่ และมีการจ่ายให้เดือนละเท่าไร (ถ้ามี)	
39	รายจ่ายฟุ่มเฟือย เช่น สุรา บุหรี่ เครื่องดื่มชูกำลัง หวย ฯลฯ ต่อวันและต่อเดือนประมาณเท่าไร	
40	มีการเก็บออมเงิน อย่างไร ประมาณวันละเท่าไร หรือเฉลี่ยเดือนละเท่าไร และส่งเงินกลับประเทศ ประมาณเดือนละเท่าไร และจะนำเงินเก็บออมนั้น ไปทำอะไร	
41	มีการกู้ยืมเงินหรือไม่ อย่างไร และกรณีจำเป็น เร่งด่วน จะกู้ยืมจากที่ไหน อย่างไร	
42	อาชีพหน้าที่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำ ความมั่นใจ และความมั่นคงในอาชีพ และอนาคต คิดว่าจะเป็น อย่างไร	

7. สุขภาพ: กายและจิตใจ

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
43	เคยฉีดวัคซีนป้องกันโรคประจำตัวหรือไม่ โรคอะไร (ถ้ามี)	
44	มีโรคประจำตัว หรือแพ้ยา หรือแพ้อาหารชนิดใด หรือไม่ อย่างไร	
45	ในชุมชนที่พักอาศัย (ที่พักคนงานก่อสร้าง) เคยมี โรคระบาด หรือโรคติดต่อร้ายแรงอะไรบ้าง หรือไม่ อย่างไร	
46	เคยเป็นโรคติดต่อร้ายแรงหรือไม่ โรคอะไร (ถ้ามี)	
47	การพักผ่อนนอนหลับ เฉลี่ยประมาณกี่ชั่วโมงต่อวัน	
48	การออกกำลังกาย เฉลี่ยต่อวันนานเพียงใด ออกกำลังกายอย่างไร	
49	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยด้วยโรคอะไรบ้าง จำนวนกี่ครั้ง และสาเหตุของโรคคิดว่ามาจากอะไร	
50	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการตรวจสุขภาพ เช่น ตรวจวัด ความดัน ตรวจเลือดและปัสสาวะ เอ็กซเรย์ปอด และพบแพทย์ หรือไม่อย่างไร	
51	มีความพอใจกับสุขภาพร่างกายและจิตใจที่เป็นอยู่ ปัจจุบันอย่างไร และปัญหาทางด้านสุขภาพที่ยังคง เป็นอยู่มีหรือไม่ อย่างไร	
52	มีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันหรือไม่ อย่างไร	
53	มีกิจกรรมการประกอบศาสนกิจส่วนบุคคลหรือ ครอบครัวในชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร	
54	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณกับครอบครัว และเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างไร มีความสุขดีหรือไม่	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
55	มีความพอใจกับสภาพที่อยู่อาศัย ชุมชน สังคมและสภาพแวดล้อม โดยรอบที่อยู่อาศัยเพียงใด อย่างไร และคิดว่าสิ่งใดก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับคุณและสมาชิกในครอบครัวของคุณ หรือไม่ อย่างไร	

8. สังคมและสิ่งแวดล้อม:

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
56	สมาชิกของชุมชน สังคมบริเวณพื้นที่พักอาศัย ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตาม กฎ กฎีกา และข้อบังคับของชุมชนบริเวณพื้นที่พักอาศัย อย่างไร	
57	เพื่อนร่วมงาน และชุมชนบริเวณพื้นที่พักอาศัย มีความร่วมมือ ดูแล รักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมร่วมกันอย่างไร	
58	สภาพของชุมชน สังคมบริเวณพื้นที่พักอาศัย ได้สร้างมลพิษ ทางอากาศ เสียง น้ำเสีย ของทิ้งต่อสภาพแวดล้อม และชุมชนพื้นที่ข้างเคียงหรือไม่ อย่างไร	
59	สภาพที่อยู่อาศัย ชุมชน สังคมและสภาพแวดล้อม โดยรอบบริเวณพื้นที่พักอาศัย คิดว่ามีสิ่งใด ควรปรับปรุงแก้ไข อย่างไร	
60	องค์กรหรือผู้ประกอบการ มีกิจกรรมให้พนักงานหรือคนงานก่อสร้างมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันภายในหรือไม่ ปีละกี่ครั้ง (ถ้ามี)	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
61	องค์กรหรือผู้ประกอบการได้นำพนักงานหรือ คนงานก่อสร้าง บำเพ็ญสาธารณประโยชน์พื้นที่พัก อาศัยของคนงานก่อสร้าง และบริเวณพื้นที่ชุมชน ใกล้เคียงหรือไม่อย่างไร	

9. ประเด็นเพิ่มเติมจากประเด็นหลัก

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ สภาพการดำเนินชีวิต	แบบบันทึกและหมายเหตุ
62	การดูแลของนายจ้างเป็นอย่างไรบ้าง หรือบุคคล ที่ไม่ใช่ นายจ้างที่ยอมรับให้ดูแลเป็นอย่างไรบ้าง (ถ้ามี)	
63	มีแนวคิดอย่างไรต่อแรงงานก่อสร้างที่เป็นคนไทย ต่อหัวหน้างานและผู้ประกอบการและต่อคนไทย ในบริเวณใกล้เคียงที่พักอาศัย และทั่วไป	
64	ทั้งหมดที่สอบถามมา และสิ่งที่ยังไม่ได้สอบถาม มีสิ่งใดบ้างที่ควรปรับปรุง หรือแก้ไขให้ดีขึ้น และคุณคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะช่วยยกระดับให้ ความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของคุณดีขึ้นกว่าเดิม	

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ ผู้มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แบบสัมภาษณ์ ผู้มีประสบการณ์ แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยมีแนวคำถามกว้าง ๆ เพื่อการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวระดับบุคคล จากผู้มีประสบการณ์ ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง ดังนี้

รหัสผู้ให้ข้อมูล:.....ประเภทผู้มีประสบการณ์.....

วันที่สัมภาษณ์:.....เวลา:.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ประสบการณ์ในการทำงานหรือมีส่วนจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวระยะเวลารวม.....ปี

1. สถานภาพความเป็นอยู่

ข้อคำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
1	ลักษณะที่พักและห้องพักอาศัย ควรมีลักษณะอย่างไร	
2	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำ ค่าไฟ ที่จำเป็น ในที่พักอาศัยควรเป็นหน้าที่ของผู้ใด หรืออย่างไร และค่าใช้จ่าย อื่น ๆ ที่จำเป็น ควรเป็นหน้าที่ของผู้ใด หรืออย่างไร เช่น ระบบรับสัญญาณ TV เป็นต้น หรืออื่น ๆ (ถ้ามี)	
3	ลักษณะที่ตั้งที่พักอาศัยของคณงานก่อสร้าง ควรมีการกั้นเขตพื้นที่พักอาศัย และจำกัดขอบเขตหรือไม่อย่างไร	
4	ที่พักอาศัยกับที่ทำงาน ควรจัดสรรระยะความห่าง พื้นฐานที่เหมาะสมเบื้องต้นอย่างไร จึงจะเหมาะสม และควรมีระยะห่างประมาณเท่าไร และถ้าระยะห่างมากจะต้องทำอย่างไร	
5	บุคคลที่พักอาศัยรวมอยู่ในห้อง ควรมีจำนวนกี่คน จึงจะเหมาะสม และควรมีขนาดกี่ตารางเมตร	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
6	ลักษณะห้องน้ำและห้องส้วมบริเวณที่พักอาศัย ควรจัดสรร และควรเป็นอย่างไร และกรณีพื้นที่ทำงานแยกจากบริเวณพื้นที่ที่พักอาศัยมีระยะห่างไกลจากที่ทำงาน ห้องน้ำและห้องส้วม ควรจัดสรรและควรเป็นอย่างไร	
7	บริเวณที่พักอาศัย ควรมีระบบการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินหรือไม่อย่างไร	
8	การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้างหรือไม่ อย่างไร และสามารถอยู่ร่วมกันกับชุมชนรอบข้างอย่างมีความสุขหรือไม่ อย่างไร	

2. น้ำดื่มและอาหาร

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
9	ลักษณะน้ำที่ใช้บริโภคและอุปโภคในบริเวณที่พักอาศัย คุณภาพควรเป็นอย่างไร และควรจัดสรรอย่างไร	
10	น้ำดื่มในช่วงเวลาการปฏิบัติงานควรเป็นอย่างไร และควรจัดสรรอย่างไร	
11	ลักษณะของอาหารแต่ละประเภทที่รับประทานในแต่ละวันควรเป็นอย่างไร ควรรับประทานอาหารวันละกี่มื้อ ช่วงเวลาใดบ้าง	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
12	ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดเก็บหรือถนอม อาหาร วัตถุดิบ หรืออาหารปรุงสำเร็จแล้ว อย่างไร	

3. เครื่องนุ่งห่ม

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
13	การแต่งกาย เสื้อผ้าที่สวมใส่ในชีวิตประจำวัน ควรเป็นอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะเหมาะสม	
14	การแต่งกาย เสื้อผ้าที่สวมใส่ในการทำงาน ควรเป็นอย่างไร และควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะเหมาะสม	
15	ลักษณะเครื่องนอนที่ใช้นอนในชีวิตประจำวัน ควรเป็นอย่างไร และควรส่งเสริมให้มี การจัดเตรียม จัดหา จัดซื้อหรือไม่ ลักษณะ ควรเป็นอย่างไร	
16	ลักษณะเครื่องแบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานควรเป็นอย่างไร และควรส่งเสริมให้มีการจัดเตรียม จัดหา จัดซื้อ วิธีใช้ และข้อกำหนด มาตรการควบคุม อย่งไร และสร้างจิตสำนึกในการใช้อย่างไร	

4. การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
17	ในห้องพักอาศัยหรือบริเวณชุมชนพื้นที่พักอาศัย ควรมีการส่งเสริมให้มียารักษาโรคและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นต้น เช่น อุปกรณ์ทำแผล-ยาแผ่นความรู้แนวทางการปฐมพยาบาลและหมายเลขโทรศัพท์ฉุกเฉิน เป็นต้นหรือไม่ อย่างไร	
18	เมื่อเกิดอาการป่วย หรือบาดเจ็บเล็กน้อย (ปวดหัว ตัวร้อน เป็นไข้ ของมีคมบาด) ควรมียุทธวิธีส่งเสริม การดูแลตนเองหรือไม่ และอย่างไร	
19	กรณีป่วย หรือบาดเจ็บรุนแรง ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล ควรดำเนินการอย่างไร และควรไปรักษาตัวที่ไหน ค่าใช้จ่ายควรทำอย่างไร และมีเหตุผลอย่างไรหรือเพราะอะไร	
20	ในกรณีแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วย มีการใช้สิทธิการรักษาจากระบบประกันสุขภาพของสาธารณสุขหรือระบบประกันสังคมหรือไม่ อย่างไร และมีการส่งเสริมหรือควรแนะนำแนวทางการใช้สิทธิหรือไม่ อย่างไร	

5. รายได้ รายจ่าย การออม และการกู้ยืม

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
21	ค่าจ้างแรงงานต่อวันและต่อเดือนที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
22	ควรมีสวัสดิการอื่นที่จำเป็นหรือไม่อย่างไร	
23	กรณีพบแรงงานต่างด้าวดื่มสุรา สูบบุหรี่ เล่นหวย ฯลฯ ควรดำเนินการหรือควรมีการจัดการอย่างไร	
24	ควรมีการส่งเสริมการเก็บออมเงิน และหรือเพิ่มรายได้ได้อย่างไร	
25	ควรมีระบบ ให้มีการกู้ยืมเงินหรือไม่ อย่างไร และกรณีจำเป็นเร่งด่วน ควรจะกู้ยืมจากที่ไหน อย่างไร	
26	เพื่อความมั่นคงในอาชีพ และหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมความต้องการพื้นฐานที่แรงงานต่างด้าวพึงประสงค์ เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างไร เพื่อการส่งเสริมอาชีพในปัจจุบัน และการทำงานอาชีพในอนาคต และควรเป็นอย่างไร	

6. สุขภาพ: กายและจิตใจ

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
27	ควรมีการส่งเสริมให้การพักผ่อนนอนหลับ ระหว่างการทำงานหรือหลังจากการทำงาน เฉลี่ยประมาณกี่ชั่วโมงต่อวัน และอย่างไร	
28	การออกกำลังกาย เฉลี่ยประมาณกี่ชั่วโมงต่อวัน ออกกำลังกาย อย่างไร	
29	ควรมีการเก็บสถิติ และประวัติการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บของแรงงานหรือไม่ และควรทำอย่างไร	

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
30	ในหนึ่งรอบปีควรมีการตรวจสอบสุขภาพแรงงานหรือไม่ อย่างไร และถ้ามี ควรมีการตรวจสอบสุขภาพด้านใดบ้าง	
31	ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตของแรงงานในแต่ละวันหรือไม่ อย่างไร	
32	ควรจัดสรรเวลาให้มีกิจกรรมการประกอบศาสนกิจส่วนบุคคล ในชีวิตประจำวันหรือไม่ อย่างไร	
33	ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือครอบครัว และเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อย่างไร	
34	ควรมีการสอบถามแรงงานต่างด้าว ถึงความจำเป็น ความพอใจกับสภาพที่อยู่อาศัยของคนงานก่อสร้าง ชุมชน สังคมและสภาพแวดล้อม โดยรอบที่อยู่อาศัยเพียงใด หรือไม่ อย่างไร และคิดว่าสิ่งใดที่ก่อให้เกิดเป็นผลกระทบและเป็นปัญหากับแรงงานต่างด้าว และสมาชิกในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร	

7. สังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อ คำถาม	ประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต แรงงานต่างด้าวระดับบุคคล	แบบบันทึกและหมายเหตุ
35	สมาชิกของชุมชนของแรงงานต่างด้าว บริเวณพื้นที่ พักอาศัย ควรให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตาม กฎ กติกา และข้อบังคับของชุมชนบริเวณพื้นที่พักอาศัย อย่างไร	
36	เพื่อนร่วมงานของแรงงานต่างด้าว บริเวณพื้นที่พัก อาศัย ควรมีความร่วมมือ ดูแล รักษาความสะอาด และรักษาสภาพแวดล้อมร่วมกันอย่างไร และควรควบคุมอย่างไร	
37	การมีส่วนร่วม ควรมีการควบคุมสภาพของชุมชน สังคมบริเวณพื้นที่พักอาศัย เกี่ยวกับมลพิษ ทางอากาศ เสียง น้ำเสีย ของทิ้งต่อสภาพแวดล้อม และชุมชนพื้นที่ข้างเคียง หรือไม่ อย่างไร	
38	สภาพที่อยู่อาศัย ชุมชน สังคมและสภาพแวดล้อม โดยรอบบริเวณพื้นที่พักอาศัย ควรมีการดำเนินการ และควบคุมอย่างไร	
39	แรงงานต่างด้าว ควรมีการปรับตัวหรือส่งเสริมให้มี การปรับตัวเข้ากับสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน และประชาชนบริเวณพื้นที่พักอาศัย ของแรงงาน ต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร	

ภาคผนวก ข

ภาพสภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวและกิจกรรมการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย



เก็บข้อมูลภาคสนาม



รถยนต์โทงเทง (พุ่มพวง)



ที่พักอาศัย



อ่างอาบน้ำและห้องส้วม



การสนทนากลุ่ม (Focus group)

ภาคผนวก ฅ

ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
แรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ตารางที่ 16 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านร่างกาย

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านร่างกาย แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
1	การพักผ่อนนอนหลับของ แรงงานต่างด้าว นายจ้างควร ส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแล นายจ้างต้องคำนึงถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานของ ลูกจ้างเป็นหลักสำคัญและ ลูกจ้างต้องยินยอมทำงาน ล่วงเวลา รวมถึงงานเหมาตัด ช่วงด้วย เช่น จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วง เวลารวม การทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น เพื่อจะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อ สุขภาพ	การพักผ่อนนอนหลับนายจ้าง ให้พักผ่อนได้ตามอัตรายศ หลังเลิกงาน ถ้ามีการทำงานล่วงเวลา เช่น ทำงานล่วงเวลาถึงเวลา 23:00 นาฬิกา หรือ 22:00 นาฬิกา เป็นต้น นายจ้างจัดหาอาหาร บริการให้แรงงานกินให้อิ่มท้อง เมื่อกลับไปถึงที่พักอาศัยจะได้ อาบน้ำทำความสะอาดร่างกาย และหลับนอนได้ทันที ไม่ต้อง เสียเวลามาประกอบอาหารกิน อีกครั้ง	ในการพักผ่อนนอนหลับ แรงงานส่วนมากพักผ่อนขั้นต่ำ ประมาณ 6-8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องทำงาน ล่วงเวลาต่อเนื่องจากงานปกติ เช่น งานเทปูน เป็นต้น นายจ้าง จะจัดหาอาหารและเครื่องดื่ม มาบริการให้แรงงานทุกคนกิน ให้อิ่มในช่วงหยุดพักก่อนเริ่ม งาน และสามารถทำงานต่อได้ ทันที เมื่อเลิกงานดึกกลับ พักผ่อนได้ทันที นายจ้าง อนุญาตให้มาเริ่มงานช้ากว่า กำหนด การในการทำงานปกติ ได้	-	การพักผ่อนนอนหลับของ แรงงานต่างด้าว นายจ้างควร ส่งเสริมและมีส่วนควบคุมดูแล นายจ้างต้องคำนึงถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานของ ลูกจ้างเป็นหลักสำคัญและ ลูกจ้างต้องยินยอมทำงาน ล่วงเวลา รวมถึงงานเหมาตัด ช่วงด้วย เช่น จำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลารวมการ ทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น เพื่อจะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อ สุขภาพ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านร่างกาย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
1	-	<p>กรณีงานเหมาตัดช่วง นายจ้างจ่ายงานให้สำหรับผู้เหมางานตามความเหมาะสม เพราะถ้าให้เหมางานจำนวนมาก แรงงานก็จะทำงานกันหนักมาก ขยันทำงานกลางคืนบ้าง (ในกรณีงานที่ไม่ส่งเสียงดัง) อาจส่งผลถึงสุขภาพในวันหน้า นายจ้างควบคุมโดยการจ่ายงานเหมาให้แรงงานทำในปริมาณที่เหมาะสม</p> <p>ส่วนการส่งเสริมด้านสุขภาพ ในอนาคตนายจ้างจะจัดหาเครื่องกรองน้ำและตู้ทำน้ำเย็นไว้บริการที่จุดพักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง เพื่อช่วย</p>	-	-	<p>ส่วนการส่งเสริมด้านสุขภาพในอนาคตสำหรับนายจ้างที่มีศักยภาพ การจัดหาเครื่องกรองน้ำไว้บริการที่จุดพักอาศัยของแรงงานก่อสร้างเพื่อช่วยลดความเสี่ยงและอันตรายจากการเดินทางออกไปกวดน้ำดื่มจากตู้บริการขายน้ำดื่มภายนอกและช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าน้ำดื่มให้กับแรงงาน ถือเป็นสวัสดิการที่ดีให้กับแรงงานของนายจ้าง</p>	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านร่างกาย แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
	-	ลดค่าใช้จ่ายค่าน้ำดื่มให้กับ แรงงานและช่วยลดความเสี่ยง และอันตรายจากการเดินทาง ออกไปก่น้ำดื่มจากตู้บริการ ขายน้ำดื่มด้วย	-	-	-	
2	การตรวจสอบสุขภาพประจำปีจาก ปัจจัยเสี่ยงการทำงานแก่ลูกจ้าง รวมถึงแรงงานต่างด้าวด้วย ตามกฎหมาย นายจ้างต้องจัดให้ มีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างตาม ปัจจัยเสี่ยงของการทำงาน เป็นประจำทุกปี เช่นแรงงาน ที่ทำงานเชื่อม เจียรแต่ง ต้องส่ง แรงงานไปตรวจสอบสุขภาพ เกี่ยวกับ สายตา และการได้ยิน เป็นต้น	ด้านการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของแรงงานต่างด้าวนั้นนายจ้าง ไม่มีการส่งเสริมการตรวจ สุขภาพ ด้วยเกี่ยวข้องกับต้นทุน ในการตรวจสอบสุขภาพและเวลา เป็นสำคัญ	ด้านการตรวจสอบสุขภาพประจำปี นายจ้างไม่มีการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีให้กับลูกจ้าง	-	การตรวจสอบสุขภาพประจำปีจาก ปัจจัยเสี่ยงการทำงานแก่ลูกจ้าง รวมถึงแรงงานต่างด้าวด้วย ตามกฎหมาย นายจ้างต้องจัดให้ มีการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างตาม ปัจจัยเสี่ยงของการทำงานเป็น ประจำทุกปี เช่นแรงงานที่ทำ งานเชื่อม เจียรแต่ง ต้องส่ง แรงงานไปตรวจสอบสุขภาพเกี่ยวกับ สายตา และการได้ยิน เป็นต้น	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านร่างกาย แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
3	ควรกำหนดการตรวจสุขภาพ โดยทั่วไปเป็นประจำทุกปี นายจ้างควรคำนึงถึงความยั่งยืนของธุรกิจ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของ นายจ้างระยะยาว และความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง และแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรวางแผน บริหารจัดการให้มีการตรวจสุขภาพทั่วไปของ ลูกจ้างเป็นประจำทุกปี	ในการนำพาแรงงานต่างด้าวไป ตรวจสุขภาพประจำปีนั้นใช้ เงินทุนมากพอสมควร ฉะนั้น รัฐควรกำหนดกฎระเบียบให้ เป็นมาตรฐานในการต่อบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทยทุกปี สามารถไปตรวจ สุขภาพได้ตามสถานพยาบาล ของรัฐได้ทุกแห่ง แรงงาน ต่างด้าวจะได้เข้าสู่ระบบ ประกันสุขภาพอย่างถูกต้อง เพราะเป็นข้อกำหนดของ ภาครัฐ นายจ้างจะได้ไม่ละเลย	การตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับลูกจ้าง หัวหน้างานเสนอ ข้อคิดเห็น ถ้าการตรวจสุขภาพ ราคาไม่แพงมาก นายจ้างควร จัดเป็นสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ได้ตรวจสุขภาพทุกปี	-	ควรกำหนดการตรวจสุขภาพ โดยทั่วไปเป็นประจำทุกปี นายจ้างควรคำนึงถึง ความยั่งยืนของธุรกิจ เพื่อ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจของ นายจ้างระยะยาว และ ความมั่นคงในการทำงานของ ลูกจ้างและแรงงานต่างด้าว นายจ้างควรวางแผน บริหาร จัดการให้มีการตรวจสุขภาพ ทั่วไปเป็นประจำทุกปี หรือ 2 ปี ครั้ง ตามหลักการตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพแรงงานต่าง ด้าวกระทรวงสาธารณสุขทุก คน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม	

ตารางที่ 17 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านจิตใจ

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน		
1	ด้านจิตใจของแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยดีกว่า มีความสุขในการดำเนินชีวิตมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยนั้นเป็นเรื่องปกติ ส่วนในเรื่องวิธีการการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว อย่างต่อเนื่องนั้นภาครัฐ ไม่เห็นความจำเป็น เพราะยังเปิดจดทะเบียนจำนวนแรงงานยังมีจำนวนมากขึ้นทุกปี นายจ้างต้องมีส่วนรับผิดชอบดูแลรักษาแรงงานกลุ่มเดิมไว้ใช้งาน	ในปัจจุบันภาครัฐเปิดโอกาสขึ้นทะเบียนบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยได้เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เคยขึ้นทะเบียนแล้วเท่านั้น แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวหรือลูกจ้างของนายจ้างมีปริมาณลดจำนวนลงเนื่องจากแรงงานบางส่วนเมื่อเดินทางกลับไปยังบ้านเกิดแล้วไม่ย้อนกลับมาทำงานอีก แต่นายจ้างจำเป็นต้องหาแรงงานมาทดแทนการทำงานให้เพียงพอกับปริมาณแรงงานที่ต้องทำงาน เสร็จทันเวลากับสัญญาการเหมาจ้างทำงาน แต่ก็ไม่สามารถนำแรงงานไปขึ้น	ปัจจุบันนายจ้างมุ่งส่งเสริมและแรงงานต่างด้าวมีความต้องการทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เพื่อจะได้เป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมายของไทย มีสิทธิการรักษาพยาบาลจากการประกันสุขภาพเมื่อยามเจ็บป่วย แต่ไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนได้ นายจ้างเองจำเป็นต้องใช้แรงงานก่อสร้าง แรงงานก่อสร้างไทยไม่มี นายจ้างจำเป็นต้องรับแรงงานต่างด้าวที่แอบเข้ามาเมืองผิดกฎหมายทำงาน เพื่อดำเนินงานเสร็จทันกำหนด	หน่วยงานภาครัฐควรเปิดจดทะเบียนทำบัตรประจำตัวคนไม่มีสัญชาติไทยให้กับกรรมกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบข้อมูลบุคคลของแรงงานต่างด้าวและเก็บเป็นประวัติทางสุขภาพ เก็บเงินค่าประกันสุขภาพ ตัดระบบใต้ดิน มีเงินเข้าสู่ระบบภาครัฐ ประชาชนโดยทั่วไปมั่นใจได้ว่าภาครัฐมีประวัติบุคคลของแรงงานต่างด้าวอยู่ในมือ เพราะในปัจจุบันเท่าที่ผู้นำชุมชนทราบแรงงานประเภทกิจการก่อสร้างคนไทยไม่ทำ ตามบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่าง ๆ มีแรงงานคนไทยจำนวนไม่ถึง		การส่งเสริมและทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย นายจ้างต้องยินยอมดำเนินการ นำแรงงานที่แอบเข้ามาเมืองผิดกฎหมายเพื่อทำงาน เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องกลายเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกกฎหมาย เช่น ช่องทาง MOU จะได้รับสิทธิการคุ้มครองทางหลักประกันสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพจากการมารับจ้างทำงานก่อสร้าง มีความสุขสบายใจ เป็นต้น

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	ทะเบียนทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยได้ ภาครัฐควรเปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน	เวลาที่รับเหมางานมาจากผู้ว่าจ้าง ส่วนเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานพยายามจับกุม แรงงานต่างด้าว ต้องแบกภาระแบ่งปันรายได้จากการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัวมาจ่ายให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานเป็นรายเดือนราคา 600-1,000 บาทต่อคน ทุกเดือน หรือประมาณ 30 บาทต่อวันต่อคน เพื่อใช้เงินเคลียร์ให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายจากหลายหน่วยงานผ่านช่องทางนายจ้าง	10 เปอร์เซนต์ และใน 10 เปอร์เซนต์นั้นเป็นหัวหน้างานด้วย	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
2	ส่วนความรับผิดชอบและดูแลแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม นายจ้างต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เช่น ควรจัดสวัสดิการในการทำงาน สวัสดิการที่พักอาศัยที่ดี จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตรา ตามกฎหมายกำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม เป็นต้น ลูกจ้างก็จะไม่หนีหรือกลับบ้านเกิดและยังคงกลับมาทำงานกับนายจ้างอีก	นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แรงงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคเหมือนเป็นแรงงานไทย การดูแลแนะนำให้สามัคคีปรองดองกันเป็นสิ่งสำคัญเพื่อความสุขในการทำงานและการพักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน	นายจ้างจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แรงงานอย่างเท่าเทียมและหัวหน้างานได้ช่วยอธิบายให้ความรู้และส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานถูกกฎหมายทุกคน โดยใช้บัตรสีชมพูยื่นให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการรักษาพยาบาลของภาครัฐ แต่ถ้าเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายตัวแรงงานต่างด้าวออกค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเองทั้งหมด ยกเว้นกรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างจะรับผิดชอบและออกค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเองทั้งหมด	ในด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นหน้าที่ที่จำเป็นของนายจ้างหรือผู้รับเหมางานก่อสร้างจะต้องเอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำ ควบคุม เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินชีวิตของแรงงานมีความสุขกายแข็งแรง จิตใจสมบูรณ์พร้อมทำงานทุกวัน มีความสามัคคีในการทำงาน เป็นหมู่คณะ สามานฉันท์ มีมิตรไมตรีต่อกัน และมีความสุขในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวในระดับของแรงงานต่างด้าว	การปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม นายจ้างต้องรับผิดชอบและดูแลแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม ต้องไม่เอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เช่น ควรจัดสวัสดิการในการทำงาน สวัสดิการที่พักอาศัย จ่ายเงินค่าจ้างในการทำงาน และการทำงานล่วงเวลาเต็มอัตราตามกฎหมาย กำหนด และเงินรายเดือนออกตรงเวลา เป็นต้น ลูกจ้างจะไม่หนีหรือกลับบ้านเกิดแล้วยังคงกลับมาทำงานกับนายจ้างอีก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
3	-	<p>การสร้างแรงจูงใจให้กับ แรงงาน</p> <p>นายจ้างสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่ ลูกจ้างของนายจ้าง เช่น หัวหน้า งานของผู้รับเหมารายอื่นที่ ทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกันและ ใกล้เคียงกัน แรงงานต่างด้าว ทุกคนก็พอใจไม่จำเป็นต้อง ปรับปรุงอะไร</p>	<p>การสร้างแรงจูงใจให้กับ แรงงาน</p> <p>นายจ้างควรสร้างแรงจูงใจ ให้กับแรงงาน ควรให้ของขวัญ ของกำนัลแก่แรงงานก่อสร้าง เช่นพัสดุ เป็นต้น สำหรับ คนที่ขยันทำงาน และผลงาน คุณภาพดีเป็นที่ประจักษ์ต่อ หัวหน้างานและนายจ้าง หรือ การจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ ขอบคุณ แรงงานเมื่องานเสร็จทันเวลา ตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อเป็น แรงจูงใจและกระตุ้นทีมงาน ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความ สามารถ อีกทั้งควรสอบถาม ความสุขในการดำเนินชีวิต</p>	-	<p>การสร้างแรงจูงใจให้กับ แรงงาน</p> <p>นายจ้างควรสร้างแรงจูงใจ ให้กับแรงงาน ควรให้ของขวัญ ของกำนัลแก่แรงงานก่อสร้าง เช่นพัสดุ เป็นต้น สำหรับคนที่ ขยันทำงาน และผลงานคุณภาพ ดีเป็นที่ประจักษ์ต่อหัวหน้างาน และนายจ้าง หรือการจัดงาน เลี้ยงเล็ก ๆ ขอบคุณแรงงานเมื่อ งานเสร็จทันเวลาตามแผนที่ กำหนดไว้ เพื่อเป็นแรงจูงใจ และกระตุ้นทีมงานร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งควรสอบถาม ความสุข ในการดำเนินชีวิตเป็นระยะ</p>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
	-	-	เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีปัญหาอะไรบ้าง ขาดอะไร ต้องการให้ช่วยอะไรหรือ สิ่งไหนต้องแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน เป็นต้น	-	อย่างต่อเนื่อง เช่น มีปัญหาอะไรบ้าง ขาดอะไร ต้องการให้ช่วยอะไรหรือสิ่งไหนต้องแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน เป็นต้น	
4	-	-	การใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ แบบประหยัด นายจ้างควรแนะนำหรืออบรมให้ความรู้แก่แรงงานก่อสร้าง ถึงวิธีการใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ เพื่อติดต่อกับครอบครัวในต่างแดน แบบประหยัดที่สุด เช่น วิดีโอคอล ผ่านระบบไลน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสุขและบรรเทา	-	การใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ แบบประหยัด นายจ้างหรือหัวหน้างานควรแนะนำหรืออบรมให้ความรู้แก่แรงงานก่อสร้าง ถึงวิธีการใช้ช่องทางสื่อสารระหว่างประเทศ เพื่อติดต่อกับครอบครัวในต่างแดน แบบประหยัดที่สุด เช่น วิดีโอคอล ผ่านระบบไลน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่ม	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
	-	-	อาการคิดถึงครอบครัว ในต่างแดนได้ระดับหนึ่ง	-	ความสุขและบรรเทาอาการ คิดถึงครอบครัวในต่างแดน ได้ระดับหนึ่ง	
5	-	ความรักสามัคคีปรองดองในที่ พักอาศัยและสถานที่ทำงาน การดูแลแนะนำให้สามัคคี ปรองดองกันเป็นสิ่งสำคัญเพื่อ ความสุขในการทำงานและ การพักอาศัยอยู่ในชุมชน เดียวกัน อีกทั้งนายจ้างจะ มอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของ แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ใหญ่ หรือเป็นคนโตที่มีอำนาจหรือ มีอิทธิพลดูแลแรงงานต่างด้าว ภายในกลุ่มของตน เป็นผู้ดูแล และตักเตือน	ความรักสามัคคีปรองดองในที่ พักอาศัยและสถานที่ทำงาน ด้านความรักสามัคคีกับ เพื่อนร่วมงาน นายจ้างและ หัวหน้างานจะใช้เทคนิค ออกงบประมาณให้กับแรงงาน ต่างด้าว แล้วให้แต่ละครอบครัว นำไปใช้จ่ายเพื่อประกอบ อาหาร แล้วนำมาทานร่วมกัน เป็นกิจกรรมงานเลี้ยงเล็ก ๆ เป็นหมู่คณะ เพื่อความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	-	ความรักสามัคคีปรองดองในที่ พักอาศัยและสถานที่ทำงาน นายจ้างและหัวหน้างาน ควรดูแลแนะนำให้แรงงาน สามัคคีปรองดองกันเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อความสุขในการทำงานและ การพักอาศัยอยู่ในชุมชน เดียวกัน เช่น นายจ้างควร มอบหมายให้ผู้นำกลุ่มของ แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้ใหญ่ หรือเป็นคนโตที่มีอำนาจหรือมี อิทธิพลดูแลแรงงานต่างด้าว	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	<p>พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีฉะนั้นจะไม่สามารถทำงาน ร่วมกันได้</p> <p>ด้านความรักความสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน นายจ้างพูด ย้ำเสมอกับทีมงานให้ทำงาน ด้วยความสามัคคีและดูแล ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมย่อย ๆ มอบหมายงานตามกลุ่มที่ถนัด อย่างเหมาะสม เวลาทำงาน ล้วงเวลาให้ทุกคนมีโอกาส ทำงานเท่า ๆ กัน ผู้ที่เหมางาน ต้องหยุดงานตนเองที่เหมา แล้วมาช่วยกันทำงานเร่งที่ จำเป็นร่วมกัน เช่น</p>		-	<p>ภายในกลุ่มของตน เป็นผู้ดูแล และตักเตือนพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสม ถ้าเตือนแล้ว ไม่เชื่อฟัง ฉะนั้นไม่สามารถ ทำงานร่วมกันได้ หรือใช้ เทคนิคออกงบประมาณให้กับ แรงงานต่างด้าว แล้วให้แต่ละ ครอบครัวนำไปใช้จ่ายเพื่อ ประกอบอาหาร แล้วนำมาทาน ร่วมกันเป็นกิจกรรมงานเลี้ยง เล็ก ๆ เป็นหมู่คณะ เพื่อความ รักความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หรือเวลาให้ลูกจ้างรับเหมาตัด ช่วงงาน นายจ้างพยายามให้ โอกาสลูกจ้างเหมางาน</p>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	งานคอนกรีต เทศานและเท โครงสร้างต้องต่อเนื่องให้ เสร็จ เป็นต้น หรือเวลาให้ ลูกจ้างรับเหมาตัดช่วงงาน นายจ้างพยายามให้โอกาส ลูกจ้างหางานอย่างเท่าเทียม กันตามประเภทงานที่ลูกจ้าง แต่ละคน แต่ละกลุ่มถนัดและ เชี่ยวชาญเท่านั้น	-	-	อย่างเท่าเทียมกันตามประเภท งานที่ลูกจ้างแต่ละคน แต่ละ กลุ่มถนัดและเชี่ยวชาญเท่านั้น เวลาทำงานล่วงเวลาให้ทุกคน มีโอกาทำงานเท่า ๆ กัน ผู้ที่ หางานต้องหยุดงานตนเอง ที่เหมาะสม แล้วมาช่วยกันทำงาน เร่งที่จำเป็นร่วมกัน เช่น งานคอนกรีตเทศานและเท โครงสร้างต้องต่อเนื่องให้ เสร็จ เป็นต้น

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
6	เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นผู้เข้าเมืองมาทำงานอย่างถูกกฎหมาย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต้องได้รับสิทธิอย่างถูกต้องตามหลักสิทธิความเป็นมนุษย์พึงควรได้รับและหลักสิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกันทุกชนชาติในการดูแลถึงปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตามปัจจัยจำเป็น ได้แก่ ปัจจัยสี่ ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ฯลฯ ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องดูแลและจัดสวัสดิการเป็น	-	-	-	หลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง นายจ้างต้องส่งเสริมและดูแล เอาใจใส่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายให้ได้รับสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรมและหลักความถูกต้อง ตามสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เช่น ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ เป็นต้น	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านจิตใจ แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	มาตรฐานตามพื้นฐานให้ แรงงานของตนอย่างเท่าเทียม กันทุกคน	-	-	-	-

ตารางที่ 18 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	
1	<p>นายจ้างต้องกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ขอบเขตและ การขอความร่วมมือให้แรงงาน ก่อสร้างปฏิบัติร่วมกัน สิ่งไหน ควรทำ ไม่ควรทำ นายจ้างต้อง ให้คำแนะนำอบรมองค์ความรู้ ให้แรงงานต่างด้าวทราบและ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทุกคน ความสะอาด ความมี ระเบียบ ความเรียบร้อย ของ พื้นที่พักอาศัย พื้นฐานความรู้ ในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติ ตามหลักสุขลักษณะ สุขอนามัย ของแรงงานต่างด้าว และสภาพ สิ่งแวดล้อม นายจ้างต้อง ควบคุมดูแลให้ไม่ส่งกระทบ</p>	<p>ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของชุมชนพื้นที่พักอาศัย นายจ้างมอบหมายให้หัวหน้า งานเน้นย้ำดูแลความปลอดภัย ของแรงงานต่างด้าวทุกคน และ เรียกแรงงานทุกคนมาชี้แจง ให้รับทราบกฎข้อบังคับปฏิบัติ ร่วมกัน เช่น การควบคุมแรง งานต่างด้าว ไม่ให้ส่งเสียงดัง ส่งเสียงรบกวนหรือทะเลาะ วิวาทภายในชุมชนพื้นที่พัก อาศัยและชุมชนข้างเคียง ในกรณีชุมชนเจ้าของพื้นที่มี งานรื่นเริงหรืองานมงคล สังสรรค์ใด ๆ ห้ามแรงงานต่าง ด้าวทุกคนเข้าไปในงาน</p>	<p>ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของชุมชนพื้นที่พัก อาศัย หัวหน้างานจะเน้นย้ำ และฝึกอบรมชี้แจงข้อบังคับให้ แรงงานทุกคนทราบและต้อง ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ 1) ห้ามนำยาเสพติดหรือ ผู้ติดยาเสพติดผิดกฎหมายเข้า มาในบริเวณชุมชนพื้นที่พัก อาศัยของแรงงานก่อสร้าง เด็ดขาด เมื่อผู้ใดพบเห็นให้แจ้ง หัวหน้างานเพื่อดำเนินการ 2) การทิ้งขยะทุกคนต้องทิ้ง ในจุดที่กำหนดให้ทิ้ง</p>	<p>ผู้ว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้าง ต้องมีมาตรการหรือข้อกำหนด ในการว่าจ้างผู้รับเหมา เมื่อนำ แรงงานก่อสร้างมาตั้งเป็น ชุมชนที่พักอาศัย ให้ดำเนินการ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของนายจ้างดังนี้ 1) มาตรการควบคุมด้าน สุขลักษณะ 2) มาตรการควบคุม การทิ้งขยะ 3) มาตรการควบคุมการส่ง เสียงดังรบกวนสมาชิกในชุม ชนที่พักอาศัยของแรงงาน ก่อสร้างและชุมชนข้างเคียง 4) รั้วกันขอบเขตที่พัก</p>	<p>การอบรม ปฐมนิเทศน์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐาน แรงงานต่างด้าว และด้านสังคม สิ่งแวดล้อม นายจ้างต้องอบรมให้ ความรู้ ให้คำแนะนำ และ ขอความร่วมมือให้แรงงาน ก่อสร้างปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ตามขอบเขตของนายจ้างและ สิ่งไหนควรทำ ไม่ควรทำ และ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทุกคน</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
หรือเป็นต้นเหตุของ ความขัดแย้งระหว่างแรงงาน ก่อสร้างกับสมาชิกชุมชน เจ้าของพื้นที่	เหล่านั้นเด็ดขาด หรือยามวิกาล ต้องไม่ออกไปนอกพื้นที่ ตามทางสาธารณะหรือริมรั้ว บ้านของชาวบ้าน เพราะอาจทำ ให้ชาวบ้านเข้าใจผิด คิดว่า เป็นผู้ร้ายได้	3) การส่งเสียงดังรบกวน เพื่อนร่วมงานในยามวิกาลหรือ ชุมชนข้างเคียง ห้ามเด็ดขาด 4) ในยามวิกาลห้ามออก นอกบริเวณชุมชนพื้นที่พัก อาศัยหลังเวลาที่กำหนดใน ประกาศ	อาศัยควรจัดสร้างขอบเขตมี ความสูงและระยะห่างของรั้ว อยู่ในระดับที่สมาชิกในชุมชน มั่นใจว่าปลอดภัย 5) ด้านความปลอดภัยต่อ ชีวิตและทรัพย์สิน 6) ระบบรักษา ความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่ รักษาความปลอดภัยควบคุมพื้นที่ บริเวณก่อสร้าง โดยเฉพาะยาม วิกาลต้องกำหนดและจำกัดเวลา เข้าออก	-	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
2	นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ควรต้องประสานงานกับผู้นำ หรือตัวแทนชุมชน ทำความ เข้าใจและชี้แจงข้อพึงปฏิบัติ และมาตรการควบคุมไม่ให้ ชุมชนแรงงานก่อสร้าง สร้างผลกระทบเกิดขึ้นภายใน พื้นที่พักอาศัยของแรงงาน ต่างดาวและชุมชนข้างเคียง การดำเนินการพื้นที่พักอาศัย อย่างถูกสุขลักษณะ ชุมชน มีส่วนร่วมและรับรู้จะช่วยให้ ผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดลด น้อยลงหรือไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสมาชิกในชุมชนเจ้าของ พื้นที่และสมาชิกแรงงาน	ควรต้องประสานงานกับผู้นำ ชุมชนและสื่อสารประชุมชน ความเข้าใจต่อกัน แต่นายจ้าง บางรายมองว่าไม่มีความจำเป็น ที่กองสาธารณสุขและกองช่าง ที่เป็นหน่วยงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมา ตรวจสอบพื้นที่ชุมชนแรงงาน ก่อสร้างแต่อย่างไร เป็นหน้าที่ ของนายจ้างต้องทำให้ถูกต้อง ตามสุขลักษณะตั้งแต่ต้น	ผู้ว่าจ้างผู้ประกอบการรับเหมา ก่อสร้างหรือนายจ้างของ แรงงานต่างดาว ควรต้อง ประสานความร่วมมือกับผู้นำ ชุมชนหรือผู้นำฝ่ายปกครอง ท้องถิ่น เช่น บอกข้อมูล โครงการก่อสร้าง ระยะเวลา ก่อสร้าง จำนวนนแรงงาน ที่เข้ามาพักอาศัยหรือจำนวน แรงงานต่างดาวในชุมชนที่พัก อาศัย กฏระเบียบและข้อบังคับ ในการควบคุมแรงงานก่อสร้าง ที่พักอาศัยอยู่ร่วมกัน และ วิธีการความร่วมมือที่ต้องการ ทำร่วมกันกับผู้นำชุมชนหรือ ผู้นำฝ่าย	ผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง หรือนายจ้างของแรงงานต่าง ดาว ควรต้องประสาน ความร่วมมือกับผู้นำชุมชนหรือ ผู้นำฝ่ายปกครองท้องถิ่น เช่น บอกข้อมูลโครงการก่อสร้าง ระยะเวลาก่อสร้าง จำนวน แรงงานที่เข้ามาพักอาศัยหรือ จำนวนแรงงานต่างดาวใน ชุมชนที่พักอาศัย กฏระเบียบ และข้อบังคับในการควบคุม แรงงานก่อสร้างที่พักอาศัย อยู่ร่วมกัน และวิธีการความ ร่วมมือที่ต้องการทำร่วมกันกับ ผู้นำชุมชนหรือผู้นำฝ่าย	การประสานความร่วมมือ ทำความเข้าใจและชี้แจง ข้อพึงปฏิบัติและมาตรการ ควบคุมพื้นที่พักอาศัยชุมชน แรงงานก่อสร้าง นายจ้างควรประสานงาน ความร่วมมือ ทำความเข้าใจ และชี้แจงข้อพึงปฏิบัติและ มาตรการควบคุมกับผู้นำชุมชน หรือตัวแทนชุมชนหรือผู้นำ ท้องถิ่นเจ้าของพื้นที่ฝ่าย ปกครอง เพื่อปรับทัศนคติที่ดี ต่อกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และเป็นหลักประกันร่วมกัน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจ เกิดขึ้น

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
		-	ปกครองท้องถิ่น เป็นต้น วิธีการนี้คงจะเป็นวิธีการที่ สามารถสร้างเสริมคุณภาพชีวิต แรงงานก่อสร้างได้อย่างดี อีกช่องทางหนึ่ง รวมถึง ความไว้วางใจจากชุมชนพื้นที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและ ทรัพย์สินของสมาชิกในชุมชน และแรงงานต่างด้าวทุกคนด้วย	ปกครองท้องถิ่น เป็นต้น วิธีการ นี้คงจะเป็นวิธีการที่จะสามารถ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ก่อสร้างได้อย่างดีอีกช่องทาง หนึ่ง รวมถึงความไว้วางใจจาก ชุมชนพื้นที่ ความปลอดภัยต่อ ชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิก ในชุมชนและแรงงานต่างด้าว ทุกคนด้วย ซึ่งเป็นข้อมูลที่ จำเป็นที่ชุมชนต้องรับทราบ เพื่อกำหนดหรือวางมาตรการ ตรวจตราหรือป้องกันเหตุภัย ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อปรับ ทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจ ที่ดีต่อกัน และเป็นหลักประกัน ร่วมกัน	รวมถึงควรดำเนินการ ประสานกับชุมชนจัดหา สถานรับฝากเลี้ยงเด็กใน ช่วงเวลาการทำงานของแรงงาน ก่อสร้าง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
3	การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน ระหว่างแรงงานต่างด้าวและ สังคมสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม เป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ หรือนายจ้างต้องประสาน ความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับ ผู้นำชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม เพื่อจะได้ช่วยเหลือกันร่วมมือ กันในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อป้องกันภัยอันตราย สิ่งชั่วร้าย อบายมุข และ ยาเสพติด ที่จะส่งผลกระทบต่อ สมาชิกของตนทุกคน ทุกครอบครัว	-	-	-	การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน ระหว่างแรงงานต่างด้าวและ สังคมสมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม นายจ้างต้องประสาน ความสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับ ผู้นำชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม และการปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน ระหว่างแรงงานต่างด้าวและ สมาชิกสังคมในชุมชนพื้นที่เดิม เพื่อจะได้ช่วยเหลือร่วมมือกัน ในการทำกิจกรรมตาม ความจำเป็น เพื่อป้องกันภัย อันตรายสิ่งชั่วร้าย อบายมุข และยาเสพติดที่จะส่งผลกระทบต่อ กับสมาชิกของตนทุกคน ทุกครอบครัว

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
4	สมาชิกในชุมชนเจ้าของพื้นที่ ต้องเปิดใจยอมรับแรงงาน ต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัย ในชุมชน และฟังข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นจากผู้นำพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมร่วมกัน ตามความจำเป็นที่เห็นสมควร	-	-	-	สมาชิกในชุมชนเจ้าของพื้นที่ ต้องเปิดใจยอมรับแรงงาน ต่างด้าวที่มาตั้งพื้นที่พักอาศัย ในชุมชน และฟังข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นจากผู้นำพื้นที่ เพื่อดำเนินการให้ ความร่วมมือในกิจกรรม ร่วมกันตามความจำเป็น ที่เห็นสมควร	

ตารางที่ 19 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: รายได้ รายจ่าย

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
1	<p>อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้าง ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551</p> <p>นายจ้างต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างและการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ภาครัฐตรวจพบ นายจ้างมีความคิดถึงแม้มีการยอมรับตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าวต้องเก็บข้อมูลไว้และนำอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายส่วนที่ขาดมาเรียกเรื่อง มีอายุความ 2 ปี</p>	<p>อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้าง บางรายจ่ายต่ำกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551</p> <p>นายจ้างรับทราบกฎหมายอยู่แล้ว เพื่อช่วยต่างด้าวให้มีรายได้ เป็นผู้ช่วยสามี ที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง ประสิทธิภาพการใช้จ่ายแรงงานที่นายจ้างควรพึงได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่อยู่อาศัย ในการดำเนินชีวิต นายจ้างจ่ายให้ทั้งหมด</p>	<p>กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าแรงต่ำกว่ามาตรฐานนั้น ด้วยนายจ้างรับแรงงานกรรมกรบางรายทำงานเพื่อช่วยต่างด้าวให้มีรายได้ เป็นผู้ช่วยสามี ที่ทำงานอยู่กับนายจ้าง ประสิทธิภาพการใช้แรงงานที่นายจ้างควรพึงได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ในการดำเนินชีวิตนายจ้างจ่ายให้ทั้งหมด จึงเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวยอมรับได้</p>	-	<p>อัตราค่าจ้างแรงงาน นายจ้าง ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551</p> <p>นายจ้างต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้างและการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ แต่ถ้าเจ้าหน้าที่ภาครัฐตรวจพบ นายจ้างมีความคิดถึงแม้มีการยอมรับตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และตัวแรงงานต่างด้าวต้องเก็บข้อมูลไว้และนำอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายส่วนที่ขาดมาเรียกเรื่อง มีอายุความ 2 ปี</p>	

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
2	<p>นายจ้างและผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องปราม ชัยยัง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้างและนายจ้างควรกำหนดมาตรการลงโทษขั้นเด็ดขาด เช่น การพ่นหรือยาเสพติด เล่นหวย คี๋มสุรา เป็นต้น</p> <p>ส่วนการค้ำสุรา ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมณรงค์ให้คำแนะนำ อบรมให้ความรู้ถึงโทษภัยต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพของการทำงานแก่ลูกจ้าง เมื่อแรงงานเมาสุรา</p>	<p>กรณีนายจ้างพบเห็นแรงงานที่เล่นการพนันในสถานที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง นายจ้างเรียกแรงงานมาตักเตือนทันทีเพราะการพนันเป็นสิ่งผิดกฎหมายที่ไม่สามารถยอมได้และห้ามเด็ดขาด</p> <p>ส่วนการค้ำสุราเป็นเรื่องปกติของผู้ใช้แรงงาน และนายจ้างได้ให้คำแนะนำ เช่น ตักเตือนให้กินพอประมาณ คลายเมื่อยล้าจากการทำงาน แต่ต้องไม่ส่งเสียงดังรบกวน การพักผ่อนของเพื่อนร่วมงาน และ ชุมชนข้างเคียง โดยกำหนดเวลาค้ำต้องไม่เกิน</p>	<p>ในเรื่องการเล่นการพนันนั้นเป็นกฎข้อบังคับของที่พักอาศัย ห้ามเล่นเด็ดขาด เมื่อนายจ้างพบเห็นจะดำเนินการเรียกเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมายมานำตัวไปดำเนินการทันที</p> <p>การค้ำสุราของแรงงานหัวหน้างานจะขอร้องให้แรงงานลดปริมาณการค้ำสุราลง เพราะถ้าค้ำปริมาณมากเกินไปนอกจากสุขภาพไม่ดีเสียเงิน เข้ามาอาจทำงานไม่ไหว เสียงานและขาดรายได้ด้วย และขอความร่วมมือกับพ่อค้ารายนต์โทงเทง (พุ่มพวง)</p>	-	<p>นายจ้างและผู้นำชุมชนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องปราม ชัยยัง ป้องกันสิ่งผิดกฎหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับแรงงานก่อสร้างและนายจ้างควรกำหนดมาตรการลงโทษขั้นเด็ดขาด เช่น การพ่นหรือยาเสพติด เล่นหวย คี๋มสุรา เป็นต้น</p> <p>ส่วนการค้ำสุรา ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมณรงค์ให้คำแนะนำ อบรมให้ความรู้ถึงโทษภัยต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพของการทำงานแก่ลูกจ้าง เมื่อแรงงานเมาสุราตกค้างอาจส่งผลกระทบต่อ</p>

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
ดักอ้างอาจส่งผลกระทบต่อผลงานหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่นายจ้างได้รับโดยตรง	23:00 นาฬิกา เป็นต้น และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเสียหาย ถ้าเข้ามาทำงานไม่ได้ นายจ้างจะเรียกมาตักเตือนทันที เพราะถือว่าเป็นการไม่เชื่อฟังกัน และถ้าเกิดข้ออ้างให้ออกจากงาน	หรือมอเตอร์ไซด์โทงเทง ห้ามขายสุราให้กับแรงงาน มิฉะนั้นจะไม่อนุญาตให้เข้ามาขายอีกต่อไป	-	-	ผลงานหรือประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่นายจ้างได้รับโดยตรง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
3	การยกระดับรายได้ แรงงานต่างด้าว การพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน นโยบายของประเทศ มุ่งหวังให้นายจ้างส่งเสริม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทย เป็นลำดับสำคัญ และเจตนา รมณ์ของกฎหมายมี วัตถุประสงค์แรงงานต่างด้าว ทำอาชีพกรรมกรอย่างเดียว แต่นายจ้างต้องยอมรับ การเปลี่ยนแปลงของ โครงสร้างประชากรไทยวัย แรงงานที่ลดลง โดยเฉพาะ แรงงานก่อสร้าง ถึงกลุ่ม แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เป็นแรงงานชั่วคราว	การยกระดับรายได้แรงงาน ต่างด้าว นายจ้างส่งเสริมด้วย การเปิดโอกาสให้แรงงาน กรรมกรสามารถฝึกปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความสามารถเป็น แรงงานกึ่งทักษะฝีมือกับช่าง หัวหน้างานได้ทุกคน โดยให้ หัวหน้างานที่มีทักษะฝีมือ สูงกว่าให้คำแนะนำและสอน เทคนิคต่าง ๆ และแรงงาน เหล่านี้ตั้งใจเรียนรู้และพัฒนา ฝีมือได้ดี เช่น เมื่อกรรมกรผสม ปูนฉาบเสร็จ และยกถังปูนฉาบ ไปให้ช่างปูนแล้ว ช่วงเวลาที่ ช่างปูนฉาบงาน ก็สามารถ	การยกระดับรายได้แรงงาน ต่างด้าว โดยหัวหน้างานมอบหมายงาน และเป็นผู้สอนงานให้หรือให้ แรงงานขั้นทักษะฝีมือสอนให้ เช่น จุดงานก่ออิฐที่ไม่ต้อง แสดงความสวยงามมาก เมื่อ กรรมกรต้องการเพิ่มทักษะ ฝีมือในการทำงาน หัวหน้างาน และนายจ้างจะเปิดโอกาสให้ แรงงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง กับช่างพี่เลี้ยงที่มีทักษะฝีมือ เป็นผู้ดูแลและให้ลงมือฝึก ปฏิบัติจากหน้างานจริงอย่างมี กระบวนการ เพื่อนายจ้างจะได้ มีจำนวนช่างกึ่งทักษะฝีมือ จำนวนเพิ่มขึ้นด้วย	-	การยกระดับรายได้แรงงาน ต่างด้าว นายจ้างควรยกระดับรายได้ แรงงานต่างด้าวด้วยการ ส่งเสริมให้แรงงานกรรมกร ไร้อะไรทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนา เป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือ ทักษะฝีมือขั้นต้น โดยนายจ้าง ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือ ของแรงงานต่างด้าวด้วยการ ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง ณ ที่ทำงาน (On the jobs training) เพื่อเน้นประสิทธิภาพ การทำงานในลักษณะ การพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based)

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	แต่ในความจริงอาจเป็นแรงงาน ถาวร ถ้าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มีความจงรักภักดี ขยันทำงาน พร้อมฝึกไปความรู้ใน การพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจของ นายจ้าง นายจ้างควรส่งเสริม พัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้าง ส่งเสริมให้แรงงานกรรมกร รู้ทักษะฝีมือมีโอกาสพัฒนา เป็นแรงงานกึ่งทักษะฝีมือหรือ ทักษะฝีมือขั้นต้น ถือเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประชาคมอาเซียน อีกทั้งเป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโลกด้วย	ฝึกงานจบกับช่างปูนได้ แต่ต้องไม่เสียหน้าที่งานหลัก ของคนหรือการฝึกปุกระเบื้อง เป็นต้น และเมื่อแรงงาน กรรมกรผู้นั้นพัฒนาทักษะฝีมือ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แรงงานผู้นั้นจะมาขอปรับ อัตราค่าจ้างการทำงานกับ นายจ้าง และนายจ้างพิจารณา ปรับอัตราค่าจ้างตามทักษะ ฝีมือตามเกณฑ์ที่เหมาะสม เพราะถ้าไม่ปรับค่าจ้างให้ แรงงานที่มีทักษะฝีมือผู้นั้น แรงงานจะไม่ทำงานหรืออาจ หลบหนีไปหาที่ทำงานใหม่ หรือนายจ้างใหม่แทน	เมื่อกรรมกรสามารถพัฒนา ทักษะฝีมือเป็นที่ยอมรับและ ทำงานจริงได้แล้ว หัวหน้างาน จะรายงานให้นายจ้างทราบและ พิจารณาผลงาน เพื่อให้ นายจ้าง จ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าเดิม รายได้ของแรงงานจะดีขึ้น ช่วยทำให้มีเงินใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวันมากขึ้น คุณภาพ ชีวิตดีขึ้นตามเกณฑ์การดำเนิน ชีวิตของแรงงานนั้น ๆ	-	ให้พนักงานเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง ตามหลักปฏิบัติของ หัวหน้างานหรือผู้สอนงานที่มี ทักษะฝีมือในงานประเภท นั้น ๆ

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: รายได้ รายจ่าย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
4	การดูแลช่วยเหลือ แรงงานต่างสามารถดำรงชีพ อยู่ได้อย่างปกติ แรงงานต่างด้าวกู้ยืมเงิน จากนายจ้างเสมอ เมื่อยามเงิน ขาดมือ นายจ้างถือเป็นการ เบิกเงินค่าจ้างทำงาน ล่วงหน้า พิจารณาเป็น ราย ๆ ตามความจำเป็นเท่านั้น นายจ้างไม่เคยคิดค่าดอกเบี้ย ใด ๆ ถือเป็นสวัสดิการที่ดีให้ ลูกจ้าง	การดูแลช่วยเหลือให้คุณภาพ ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้อย่าง ปกติ จะได้ไม่คิดไปก่อนความ เดือดร้อนส่งผลกระทบต่อผู้อื่น เมื่อนายจ้างต่างด้าวเงิน ขาดมือ มีความจำเป็นต้องใช้ เงิน เงินไม่พอใช้แรงงาน ต่างด้าวก็ยืมเงินจากนายจ้าง เสมอ นายจ้างให้ยืมหรือให้เบิก ใช้จ่าย เป็นการเบิกเงินค่าจ้าง ทำงานล่วงหน้า ตามความ จำเป็นเท่านั้น และไม่ให้ทุกคน แต่พิจารณาตามพฤติกรรมการ ดำเนินชีวิตของแต่ละราย และ ไม่เคยคิดค่าดอกเบี้ยใด ๆ	การดูแลช่วยเหลือแรงงาน ต่างด้าวให้คุณภาพชีวิตที่ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติ แรงงานต่างด้าวมีความ จำเป็นต้องใช้เงิน เงินไม่พอใช้ แรงงานต่างด้าวยืมเงินจาก นายจ้าง เป็นการเบิกเงินค่า จ้างทำงานล่วงหน้า หรือ บางครั้งยืมเพื่อนร่วมงาน แต่ ทั้งสองกรณีไม่มีดอกเบี้ยใด ๆ	-	จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ การดูแลช่วยเหลือแรงงาน ต่างด้าวให้มีคุณภาพชีวิตที่ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างปกติ ในอนาคตควรมีเงินกองทุนกู้ยืม สำหรับแรงงานต่างด้าวใน ประเทศไทยหรือในกลุ่ม ประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อ ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ ทำงานต่างแดน เมื่อพบปัญหา นายจ้างขาดสภาพคล่องทาง การเงิน

ตารางที่ 20 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปขั้นตอนวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: ที่พักอาศัย

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
ลักษณะที่พักอาศัย						
1	ขนาดห้องพักอาศัยควรมีความกว้างด้านที่แคบที่สุดไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ขนาดพื้นที่รวมไม่น้อยกว่า 9 ตารางเมตร ความสูงไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ทั้งนี้ให้มีพื้นที่อาศัยไม่น้อยกว่า 3 ตารางเมตรต่อ 1 คน และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	ลักษณะที่พักอาศัยเป็นห้องสังกะสี ผ่นห้องกันด้วยสังกะสี พื้นปูด้วยไม้อัด เหมาะสมดีแล้ว เป็นมาตรฐานทั่วไป ขนาดห้องพักอาศัยมีความกว้างและความยาวประมาณ 2.4 x 3.6 เมตร อยู่ได้ 2 คน	ลักษณะที่พักอาศัยเป็นห้องสังกะสี พื้นปูด้วยไม้อัด ขนาดห้องพักอาศัยมีความกว้างและความยาวประมาณ 2.4 x 3.6 เมตร อยู่ได้ 2 คน เหมาะสมดีแล้ว	ลักษณะที่พักอาศัย นายจ้างควรจัดสร้างให้เหมาะสมมีลักษณะมิดชิด มั่นคง ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก สามารถกันแดด กันลม และในเวลาฝนตกต้องไม่มีน้ำรั่วไหล อีกทั้งต้องไม่เหมือนคู่อบ ควรมีหน้าต่างหรือช่องลมระบายอากาศ เมื่อยามพักผ่อนในเวลากลางวัน หลังเลิกงาน สามารถเปิดหน้าต่างให้อากาศถ่ายเทช่วยระบายความร้อน ทางเดินต้องสะอาด บริเวณรอบข้างที่พักอาศัยไม่เป็นปาร์กลูจรั้ง	ขนาดห้องพักอาศัยควรมีความกว้างด้านที่แคบที่สุดไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ขนาดพื้นที่รวมไม่น้อยกว่า 9 ตารางเมตร ความสูงไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร ทั้งนี้ให้มีพื้นที่อาศัยไม่น้อยกว่า 3 ตารางเมตรต่อ 1 คน และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร	
2	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม	โครงสร้างห้องพักอาศัยทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูป	โครงสร้างทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว	-	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ลักษณะที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้ประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
2	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม	โครงสร้างห้องพักอาศัยทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูป	โครงสร้างทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว	-	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม
3	ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างในงานก่อสร้างที่สร้างติดต่อกัน หรือมีความยาวรวมกันถึง 45 เมตร ต้องมีที่ว่างระหว่างแถวด้านข้างที่ที่พักอาศัยนั้นกว้างไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร เป็นช่องตลอดความลึกของที่พักอาศัย	ปลูกเรียงเป็นแถวประมาณ 5-10 ห้องต่อแถว	ปลูกเรียงเป็นแถว ประมาณ 5-10 ห้องต่อแถว	-	ที่พักอาศัยสำหรับลูกจ้างในงานก่อสร้างที่สร้างติดต่อกัน หรือมีความยาวรวมกันถึง 45 เมตร ต้องมีที่ว่างระหว่างแถวด้านข้างที่ที่พักอาศัยนั้นกว้างไม่น้อยกว่า 2.5 เมตร เป็นช่องตลอดความลึกของที่พักอาศัย
4	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม	โครงสร้างห้องพักอาศัยทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูป	โครงสร้างทำด้วยไม้อูคาลิปตัสและไม้แปรรูปที่ผ่านการใช้งานแล้ว	-	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
5	จัดให้มีห้องพักให้แก่ลูกจ้าง ในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวน ลูกจ้างที่พักอาศัย	จัดให้มีห้องพักให้แก่ลูกจ้าง ในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวน ลูกจ้างที่พักอาศัย	จัดให้มีห้องพักให้แก่ลูกจ้าง ในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวน ลูกจ้างที่พักอาศัย	-	จัดให้มีห้องพักให้แก่ลูกจ้าง ในจำนวนที่เพียงพอกับจำนวน ลูกจ้างที่พักอาศัย	
ลักษณะห้องน้ำและห้องส้วม						
1	ลักษณะห้องน้ำและห้องส้วม แยกจากกันหรือรวมกันอยู่ใน ห้องเดียวกันได้ แต่ต้องแยกชาย หญิง มีลักษณะที่จะรักษา ความสะอาดได้ง่าย และมีช่อง ระบายอากาศไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของพื้นที่ห้องหรือมีพัด ลมระบายอากาศได้เพียงพอ ระยะตั้งระหว่างพื้นห้องถึง เพดานยอดฝ้าหรือผนังตอน ต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่า 2 เมตร ในกรณีในห้องน้ำและห้อง ส้วมแยกกันต้องมีขนาดพื้นที่	ห้องน้ำหรือห้องส้วมนายจ้าง ปลุกสร้างแยกส่วนออกไปจาก เรือนพักอาศัย ห้องอาบน้ำ ถูกสร้างในพื้นที่โล่งแจ้งไม่มี หลังคา เป็นอ่างปูนที่ก่อขึ้นมา เพื่อกักเก็บน้ำไว้สำหรับอาบ และซักล้าง อาบได้ทั้งเพศหญิง และเพศชายอยู่ในบริเวณพื้นที่ เดียวกันมีขนาดความกว้าง ความยาว และความสูงประมาณ 3 x 4 x 1.2 ลูกบาศก์เมตรส่วน ห้องส้วมแยกส่วนปลุกสร้างมี ระยะห่างจากที่พักอาศัย	ส่วนห้องน้ำ ปลุกสร้างแยกส่วน ออกไปจากเรือนพักอาศัย ห้องอาบน้ำ ถูกสร้างในพื้นที่ โล่งแจ้งไม่มีหลังคา เป็นอ่างปูน ที่ก่อขึ้นมาเพื่อกักเก็บน้ำไว้ สำหรับอาบและซักล้าง อาบได้ ทั้งเพศหญิงและเพศชายอยู่ใน บริเวณพื้นที่เดียวกัน และ นายจ้างควรจัดหาจากกั้นหรือ ม่านบังตาล้อมรอบบริเวณอ่าง อาบน้ำ เช่น สังกะสีหรือผ้าใบ เป็นต้น	ห้องน้ำ ปลุกสร้างแยกส่วน ออกไปจากเรือนพักอาศัย ห้อง อาบน้ำถูกสร้างในพื้นที่โล่ง แจ้งไม่มีหลังคา เป็นอ่างปูน ที่ก่อขึ้นมาเพื่อกักเก็บน้ำไว้ สำหรับอาบและซักล้าง ควร แยกส่วนระหว่างเพศหญิงกับ เพศชายจะปลอดภัยสำหรับ แรงงานมากกว่า เช่น เด็กผู้หญิง หรือแรงงานเพศหญิงที่อยู่ใน วัยเจริญพันธุ์ เป็นต้น กรณี อาบน้ำรวมกันอาจมีส่วน กระตุ้นส่งผลให้เกิด	ลักษณะห้องน้ำและห้องส้วม แยกจากกันหรือรวมกันอยู่ใน ห้องเดียวกันได้ แต่ต้องแยกเพศ ชายเพศหญิง มีลักษณะที่จะ รักษาความสะอาดได้ง่าย และมี ช่องระบายอากาศไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ของพื้นที่ห้องหรือมี พัดลมระบายอากาศได้เพียงพอ ระยะตั้งระหว่างพื้นห้องถึง เพดานยอดฝ้าหรือผนังตอน ต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่า 2 เมตร ในกรณีที่ห้องน้ำและห้อง ส้วมแยกกันต้องมีขนาดพื้นที่	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
	ของห้องแต่ละห้องไม่น้อยกว่า 1 ตารางเมตร และต้องมีความกว้างภายในไม่น้อยกว่า 1 เมตร แต่ถ้าห้องน้ำและห้องส้วมรวมอยู่ในห้องเดียวกัน ต้องมีพื้นที่ภายในไม่น้อยกว่า 1.5 ตารางเมตร	มากกว่าพื้นที่อาบน้ำ โดยปลูกลักษณะเป็นห้องสี่เหลี่ยม จัดเรียงเป็นแถว ประตู หน้า หลังคา กันและมุงด้วยสังกะสี ใช้สำหรับปีสสาวะและอุจจะระ ใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง	ส่วนห้องส้วมแยกส่วนปลูกสร้าง มีลักษณะเป็นส้วมซึม ปลูกสร้างเป็นห้องสี่เหลี่ยม จัดเรียงเป็นแถว ประตู หน้า หลังคา กันและมุงด้วยสังกะสี มิดชิด ใช้สำหรับปีสสาวะและอุจจะระใช้ร่วมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ปริมาณที่เหมาะสมจำนวนแรงงาน ประมาณ 6 คนต่อห้อง	ความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นได้ สำหรับห้องส้วมที่นายจ้าง จัดสร้างให้กับชุมชนที่อยู่อาศัย ของแรงงานก่อสร้าง ต้องเป็นส้วมบ่อซึมปิดมิดชิด ควรมี อัตราส่วนจำนวนส้วมต่อ จำนวนแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น แรงงาน 10 คนต่อห้องส้วม 1 ห้อง และ	ของห้องแต่ละห้องไม่น้อยกว่า 1 ตารางเมตร และต้องมีความกว้างภายในไม่น้อยกว่า 1 เมตร แต่ถ้าห้องน้ำและห้องส้วมรวมอยู่ในห้องเดียวกัน ต้องมีพื้นที่ภายในไม่น้อยกว่า 1.5 ตารางเมตร	นายจ้างควรจัดสร้างห้องส้วมสำหรับเด็กด้วย
	-	-	-	ควรสอดคล้องกับมาตรฐานเป็นต้น รวมถึงกรณีสถานที่ก่อสร้างอยู่ไกลจากชุมชนที่อยู่อาศัยของแรงงานก่อสร้าง นายจ้างต้องสร้างห้องส้วมให้แรงงานก่อสร้างในสถานที่ทำงานด้วยและเป็นไปตามมาตรฐาน ถึงแม้จะมีระยะเวลา	ในกรณีอาคารสถานที่กำลังก่อสร้างถือเป็นสถานที่ทำงาน เมื่ออยู่ห่างไกลจากที่พักอาศัย นายจ้างต้องจัดห้องส้วมให้ ถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับจำนวนแรงงานตามหลักที่กฎหมายกำหนด	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์				ข้อสรุป จากการสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	
2	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม	-	-	ก่อสร้างช่วงสั้น ๆ อย่าปล่อยให้แรงงานก่อสร้างไปถ่ายอุจจาระตามป่า ซึ่งอาจส่งผลต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้	ฐานรากและโครงสร้างต้องมีความปลอดภัยและแข็งแรงเพียงพอ รวมทั้งวัสดุที่ใช้ก่อสร้างต้องมีความเหมาะสม
การจัดการบริเวณพื้นที่พักอาศัย					
1	ให้นายจ้างจัดให้มีการจัดการขยะ มูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและการระบายน้ำที่เหมาะสมและเพียงพอจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น	การรักษาความสะอาดของพื้นที่จะมอบหมายและมอบอำนาจให้หัวหน้างานที่พักอาศัยที่อยู่ร่วมกับแรงงานก่อสร้างในพื้นที่เป็นผู้ดูแล โดยเน้นทุกคนต้องนำขยะทุกชนิด ไปทิ้งเองใน	การทิ้งขยะทุกคนต้องทิ้งในจุดที่กำหนดให้ทั้งหมด มี 2 กรณีคือ (1) ถ้าชุมชนพื้นที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากชุมชนและจุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นายจ้างจะ	เจ้าของโครงการหรือผู้ว่าจ้างผู้รับเหมางานก่อสร้าง ต้องมีมาตรการหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างผู้รับเหมาหรือตัวผู้รับเหมางานก่อสร้าง เมื่อนำแรงงานก่อสร้างมาตั้งเป็น	ให้นายจ้างจัดให้มีการจัดการขยะ มูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและการระบายน้ำที่เหมาะสมและเพียงพอจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญแก่ผู้อื่น

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
เกิดน้ำไหลนองไปยังที่ดินอื่นที่มีเขตติดต่อกับที่ดินที่เป็นที่ตั้งของอาคารนั้น และถูกสุขลักษณะ	ถึงใส่ขยะของเทศบาล แต่ถ้าที่พักอาศัยของแรงงานไกลจากพื้นที่วางถังใส่ขยะของเทศบาล ใช้วิธีการขุดหลุมและเผา และฝังกลบเมื่อเรือถอนเรือแพ อาศัยเพื่อย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ส่วนน้ำทิ้งหรือน้ำเสียบริเวณพื้นที่พักอาศัยใช้วิธีวางท่อหรือขุดเป็นร่องน้ำเพื่อระบายน้ำเสียลงท่อร่วมกับท่อระบายน้ำทิ้งของเทศบาล หรือในกรณีไม่สามารถระบายน้ำเสียลงท่อน้ำทิ้งของเทศบาลได้เพื่อป้องกันน้ำเสียจากเรือนที่	ขุดหลุมและให้แรงงานนำขยะมาทิ้งในหลุมเท่านั้น บางครั้งทำการเผาบ้างและฝังกลบเมื่อเต็มหรือจำเป็นต้องเคลื่อนย้าย (2) ให้นำใส่ถังขยะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้และกำหนดผู้รับผิดชอบหมุนเวียน เพื่อนำไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	ขุดหลุมและให้แรงงานนำขยะมาทิ้งในหลุมเท่านั้น บางครั้งทำการเผาบ้างและฝังกลบเมื่อเต็มหรือจำเป็นต้องเคลื่อนย้าย (2) ให้นำใส่ถังขยะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้และกำหนดผู้รับผิดชอบหมุนเวียน เพื่อนำไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	ชุมชนที่อยู่อาศัย ให้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ อบรมให้คำแนะนำ ให้แรงงานต่างค้าร่วมมือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น 1) การทิ้งขยะนายจ้างต้องกำหนดให้ทิ้งในจุดที่นายจ้างกำหนด นายจ้างควรนำถังขยะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ มาวางให้พอเพียงกับจำนวนคนและขนาดของพื้นที่ และกำหนดผู้รับผิดชอบหมุนเวียน เพื่อนำไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหาร	ไหลนองไปยังที่ดินอื่นที่มีเขตติดต่อกับที่ดินที่เป็นที่ตั้งของอาคารนั้น และถูกสุขลักษณะ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง ไหลออกสู่ภายนอก อาจส่งผลกระทบต่อ ชุมชนภายนอกได้ นายจ้างใช้วิธีชดเชยก็ก่น้ำเสีย ให้มีลักษณะเป็นบ่อซึมแทน	จุดท่อน้ำทิ้งของเทศบาลหรือ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	ส่วนท้องถิ่น สำหรับขยะเปียกควรต้องมี ฝักปิดมิดชิดต้องไม่เป็นแหล่ง เพาะเชื้อโรคของแมลงวันเป็น ต้น นายจ้างไม่ควรส่งเสริมให้ ใช้วิธีเผาขยะ เพราะควันไฟที่ เผาขยะอาจส่งผลกระทบต่อ ส่งกลิ่นเหม็นและเป็นพิษกับ ชุมชนข้างเคียง	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน		
	ผู้ยาสามัญประจำบ้าน					
1	<p>ในกรณีที่มีลูกจ้างผู้พักอาศัย ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้าง จัดให้มีผู้ยาสามัญประจำบ้าน ประจำที่พักอาศัย เพื่อดูแล บรรเทาอาการป่วย การปฐม พยาบาลในเบื้องต้น ให้นายจ้างจัดให้มีข้อมูล เบอร์โทรศัพท์สำหรับการ ติดต่อสถานพยาบาลที่ใกล้กับ ที่พักอาศัยหรือหน่วยบริการ สาธารณะ เพื่อใช้ในกรณี ฉุกเฉินเจ็บป่วยหรือในกรณีที่ เกิดอุบัติเหตุของลูกจ้างทั้งนี้ให้</p>	<p>นายจ้างเห็นควรจัดยาสามัญ ประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐม พยาบาลขั้นต้นเก็บไว้ยังบริเวณ ชุมชนพื้นที่พักอาศัยของ แรงงานก่อสร้างหรือที่ตัวแทน นายจ้างที่อาศัยอยู่ในชุมชน ที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง เพื่อจะได้ช่วยบรรเทาความ เจ็บป่วยขั้นต้นได้ระดับหนึ่ง</p>	<p>ในบริเวณชุมชนที่พักอาศัยของ แรงงานก่อสร้าง นายจ้างบาง รายจัดเตรียมชุดยาสามัญ ประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐม พยาบาลขั้นต้นเก็บไว้ในพื้นที่ พักอาศัยหรือเก็บไว้ที่หัวหน้า คนงาน เมื่อแรงงานถูกขงมี คมบาดหรือเกิดการบาดเจ็บมี แผลเล็กน้อย หัวหน้างานจะได้ ช่วยปฐมพยาบาลและ ช่วยเหลือดูแลขั้นต้นได้ รวมถึง บริเวณพื้นที่สถานที่ปฏิบัติงาน ก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างเช่นกัน</p>	<p>นายจ้างควรติดประกาศ เบอร์ โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือหรือบริการ สาธารณะภัยกรณีฉุกเฉินให้ ทราบโดยทั่วกันอย่างทั่วถึง ทุกพื้นที่ เพื่อหัวหน้างานหรือแรงงาน ก่อสร้างได้ทราบด้วย เพราะถ้า มีความจำเป็นต้องพาผู้ป่วยไป รักษาพยาบาลยังสถานรับ รักษาพยาบาล กรณีแรงงานไม่ สามารถติดต่อผู้ประกอบการ หรือนายจ้างได้ จะได้ติดต่อ</p>	<p>ในกรณีที่มีลูกจ้างผู้พักอาศัย ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้าง จัดให้มีผู้ยาสามัญประจำบ้าน ประจำที่พักอาศัย เพื่อดูแล บรรเทาอาการป่วย การปฐม พยาบาลในเบื้องต้น ให้นายจ้างจัดให้มีข้อมูล เบอร์โทรศัพท์สำหรับการ ติดต่อสถานพยาบาลที่ใกล้กับ ที่พักอาศัยหรือหน่วยบริการ สาธารณะ เพื่อใช้ในกรณี ฉุกเฉินเจ็บป่วยหรือในกรณีที่ เกิดอุบัติเหตุของลูกจ้างทั้งนี้ให้</p>	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
ติดตั้งไว้ในที่ลูกจ้างเห็นได้ชัดเจน		-	กรณีฉุกเฉินนายจ้างควรติดต่อประกาศเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการสาธารณะให้ทราบโดยทั่วกันอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่เพื่อหัวหน้างานหรือแรงงานก่อสร้างจะได้ทราบ เพราะถ้ามีความจำเป็นต้องพาผู้ป่วยไปรักษาพยาบาลยังสถานรับรักษาพยาบาล กรณีแรงงานไม่สามารถติดต่อผู้ประกอบการหรือนายจ้างได้ หัวหน้างานหรือแรงงานก่อสร้างจะติดต่อบูร์โทรศัพท์ของหน่วยงานบริการสาธารณะที่ให้ความช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน	เบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานบริการสาธารณะที่ให้ความช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินมาบริการช่วยเหลือได้ทันเวลา เช่น อาจเป็นหน่วยงานกู้ภัยภาครัฐ หน่วยงานบริการกู้ชีพฉุกเฉินสาธารณะ เป็นต้น โดยเฉพาะหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวต้องสามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้ บอกตำแหน่งของสถานที่ที่พักอาศัยได้ถูกต้อง และครั้งแรกเมื่อมาตั้งที่พักอาศัย นายจ้างหรือผู้คุมงานต้องอบรมให้ความรู้กับ	ติดตั้งไว้ในที่ลูกจ้างเห็นได้ชัดเจน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	-	มาบริการช่วยเหลือได้ทันเวลา เช่น อาจจะเป็นหน่วยงานกู้ภัย ภาครัฐ หน่วยงานบริการกู้ชีพ ฉุกเฉินสาธารณะ เป็นต้น	ตัวแทนแรงงานหรือหัวหน้า งาน ทราบตำแหน่งของสถานที่ ที่พักอาศัย ได้ถูกต้องเสมอ เช่น ที่พักอาศัยแห่งนี้ตั้งอยู่ ณ สถานที่ชื่ออะไร อยู่ใกล้กับ ถนนอะไร มีลักษณะอะไร เป็นจุดเด่นและใกล้เคียง อะไรบ้าง เป็นต้น	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์				ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
1	อุปกรณ์ไฟฟ้าต้องอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและไม่ชำรุด มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากกระแสไฟฟ้ารั่ว สายไฟฟ้าต้องเดินมาจากที่สูง กรณีเดินบนพื้นดินหรือฝังดินต้องใช้ท่อร้อยสายไฟฟ้าที่แข็งแรงและปลอดภัย การวางท่อผ่านให้ยึดผูกกับอุปกรณ์ลูกถ้วยฉนวนป้องกันไฟฟ้า	-	-	-	อุปกรณ์ไฟฟ้าต้องอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและไม่ชำรุด มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากกระแสไฟฟ้ารั่ว สายไฟฟ้าต้องเดินมาจากที่สูง กรณีเดินบนพื้นดินหรือฝังดินต้องใช้ท่อร้อยสายไฟฟ้าที่แข็งแรงและปลอดภัย การวางท่อผ่านให้ยึดผูกกับอุปกรณ์ลูกถ้วยฉนวนป้องกันไฟฟ้า

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)					ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน		
2	จัดให้มีเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนย้ายได้ชนิดที่เหมาะสมกับประเภทของเชื้อเพลิงและมีจำนวนเพียงพอ	-	-	-	-	จัดให้มีเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนย้ายได้ชนิดที่เหมาะสมกับประเภทของเชื้อเพลิงและมีจำนวนเพียงพอ
3	ต้องมีอุปกรณ์หรือระบบเตือนภัยที่สามารถส่งสัญญาณแจ้งเหตุให้รับรู้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งหมด	-	-	-	-	ต้องมีอุปกรณ์หรือระบบเตือนภัยที่สามารถส่งสัญญาณแจ้งเหตุให้รับรู้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งหมด
4	ติดป้ายแสดงเขตที่พักอาศัยให้เห็นชัดเจน ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีที่พักอาศัยในเขตก่อสร้าง นายจ้างต้องจัดทำรั้วที่พักอาศัยให้มั่นคงแข็งแรง กำหนด	ระยะห่างที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้างต้องสร้างห่างจากตัวอาคารมีระยะห่างอย่างเหมาะสมและปลอดภัย และจำเป็นต้องกันขอบเขตแบ่ง	ระยะห่างเรือนที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้าง ต้องสร้างห่างจากตัวอาคารมีระยะห่างขั้นต่ำประมาณ 6 เมตร ขณะก่อสร้างสำหรับอาคารที่มี	ระยะห่างเรือนที่พักอาศัยของแรงงานก่อสร้างกับสถานที่ตั้งอาคารที่กำลังก่อสร้างต้องสร้างห่างจากตัวอาคารในระยะปลอดภัยถ้ามีพื้นที่เพียงพอขณะก่อสร้างต้องมีตระแกรง ตาข่าย		ติดป้ายแสดงเขตที่พักอาศัยให้เห็นชัดเจน ในกรณีที่นายจ้างจัดให้มีที่พักอาศัยในเขตก่อสร้าง นายจ้างต้องจัดทำรั้วที่พักอาศัยให้มั่นคงแข็งแรง กำหนด

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
ทางเข้าออกและจัดให้มีทางเดิน เข้าออกที่พักอาศัย โดยมีให้ผ่าน เขตอันตราย หากจำเป็นต้อง ผ่านเขตอันตรายต้องมีมาตรการ พิเศษเพื่อความปลอดภัยของ ลูกจ้าง รวมทั้งต้องมีมาตรการ ป้องกันอันตรายสิ่งของตกจาก ที่สูงและมาตรการป้องกันเด็กที่ ติดตามมากับแรงงานก่อสร้าง ต้องไม่สามารถเข้ามาในพื้นที่ กำลังก่อสร้างได้ เช่นในอดีต เด็กหญิงสร้อยเพชรตกลงไปใน ปล่องเสาเข็มเสียชีวิต และหรือ เด็กต่ำกว่า 15 ปี เป็นต้น	พื้นที่ให้ชัดเจน มีทางเข้าและ ทางออก 1 ช่องทาง ลักษณะรั้ว กั้นทำด้วยสังกะสีตอกปิดมิด ความสูงประมาณ 2 เมตร เพื่อ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน ป้องกันบุคคล ภายนอกเข้าออก ขณะก่อสร้างจะต้องมีระ แกรง ตาข่าย ฝ้าใบหรือสแลนค์ คลุมตลอดแนว เพื่อป้องกันเศษ วัสดุ อัฐู สิ่งของกระเด็นหรือตก ลงมาใส่คนงานและที่พกอาศัย ยามวิกาลต้องไม่ออกไปนอก พื้นที่ ตามทางสาธารณะหรือ ริมรั้วบ้านของชาวบ้าน ต้องไม่ เดินทางออกจากพื้นที่ที่พก	ความสูงตั้งแต่ 2 ชั้นขึ้นไป นายจ้างจำเป็นต้องจัดหาตระ แกรง ตาข่าย ฝ้าใบหรือสแลนค์ คลุมตลอดแนว เพื่อป้องกันเศษ วัสดุ ฝุ่น อัฐู สิ่งของกระเด็น หรือตกลงมาใส่คนงานและ ที่พกอาศัยทั้งของแรงงาน ก่อสร้างและสมาชิกชุมชน ในยามวิกาลควรกำหนด และจำกัดเวลาเข้าออก ห้าม ออกนอกบริเวณชุมชนพื้นที่พก อาศัยหลังเวลาที่กำหนดใน ประกาศ เช่น แรงงานก่อสร้าง	ฝ้าใบหรือสแลนค์คลุมตลอดแนว เพื่อป้องกันฝุ่นละอองเศษวัสดุ อัฐู สิ่งของกระเด็นหรือตกลงมา ใส่คนงานหรือที่พกอาศัย และที่ พกอาศัยของชาวบ้านที่ปลูก สร้างบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง รั้วกั้นขอบเขตที่พกอาศัย นายจ้างควรจัดสร้างขอบเขตที่ พกอาศัยของแรงงานก่อสร้าง ควรมีความสูงและระยะห่าง ของรั้วอยู่ในระดับที่สมาชิกใน ชุมชนมั่นใจว่าปลอดภัยและ ต้องกั้นขอบเขตแบ่งพื้นที่ให้ ชัดเจน มีทางเข้าและทางออก เพียง 1 ช่องทาง กรณีเหตุ ฉุกเฉิน	ทางเข้าออกและจัดให้มีทางเดิน เข้าออกที่พกอาศัย โดยมีให้ผ่าน เขตอันตราย หากจำเป็นต้อง ผ่านเขตอันตรายต้องมีมาตรการ พิเศษเพื่อความปลอดภัยของ ลูกจ้าง รวมทั้งต้องมีมาตรการ ป้องกันอันตรายสิ่งของตกจาก ที่สูงและมาตรการป้องกันเด็กที่ ติดตามมากับแรงงานก่อสร้าง ต้องไม่สามารถเข้ามาในพื้นที่ กำลังก่อสร้างได้ เช่นในอดีต เด็กหญิงสร้อยเพชรตกลงไปใน ปล่องเสาเข็มเสียชีวิต และหรือ เด็กต่ำกว่า 15 ปี เป็นต้น		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	อาศัยหลังเวลา 23:00 นาฬิกา เพื่อความปลอดภัยของตัวแรงงานต่างด้าวเองทุกคน	มีจำนวนครอบครัว ประมาณ 30-50 ครอบครัว เป็นต้น	สามารถเข้าออกได้สะดวก มีกฎระเบียบการเข้าออก เพื่อความปลอดภัย	-
5	นายจ้างควรมีระบบรักษาความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควบคุมพื้นที่บริเวณก่อสร้าง	-	นายจ้างจำเป็นต้องจัดหาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมาอำนวยความสะดวก ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าว รวมถึงทรัพย์สินของนายจ้างด้วย	นายจ้างควรมีระบบรักษาความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควบคุมพื้นที่บริเวณก่อสร้างและแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในพื้นที่ที่นายจ้างกำหนด โดยเฉพาะยามวิกาลกำหนดและจำกัดเวลาเข้าออกเช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ทำหน้าที่ดูแลทรัพย์สินของนายจ้างและความสงบเรียบร้อยในภาพรวม เป็นต้น	นายจ้างควรมีระบบรักษาความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควบคุมพื้นที่บริเวณก่อสร้าง โดยเฉพาะยามวิกาล ควรกำหนดและจำกัดเวลาเข้าออก เช่น แรงงานก่อสร้าง มีจำนวนครอบครัว ประมาณ 30-50 ครอบครัว เป็นต้น

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
การรักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณที่พักอาศัย						
1	จัดทำป้ายหรือประกาศเตือนเกี่ยวกับพิกษัยหรืออัตราโทษตามกฎหมายเกี่ยวกับขาสเสพติด	-	-	-	จัดทำป้ายหรือประกาศเตือนเกี่ยวกับพิกษัยหรืออัตราโทษตามกฎหมายเกี่ยวกับขาสเสพติด	
2	จัดให้มีข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลที่พักอาศัยให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ในกรณีที่มีลูกจ้างผู้อาศัยตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้ดูแลบริเวณที่พักอาศัย	ส่วนมาตรการควบคุมแลความประพฤดี ในการรักษาความสะอาดในชุมชนพื้นที่พักอาศัย 2 ลักษณะ คือ 1) ทุกคนจะต้องทิ้งขยะในภาชนะที่กำหนดให้ใส่ในถุงดำปิดให้มิดชิด ต้องไม่เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคของแมลงวัน 2) ทุกคนต้องนำขยะทุกชนิดไปทิ้งเองในถังใส่ขยะของเทศบาล แต่ถ้าที่พักอาศัยของแรงงาน ไกลจากพื้นที่วางถังใส่	การทิ้งขยะทุกคนต้องทิ้งในจุดที่กำหนดให้ทิ้ง มี 2 กรณีคือ 1) ถ้าชุมชนพื้นที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากชุมชนและจุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นายจ้างจะซุดหลุมและให้แรงงานนำขยะมาทิ้งในหลุมเท่านั้น บางครั้งทำการเผาบ้างและฝังกลบเมื่อเต็มหรือจำเป็นต้องเคลื่อนย้าย 2) นำมาใส่ถังขยะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้	นายจ้างต้องกำหนดให้แรงงานก่อสร้างทิ้งในจุดที่นายจ้างกำหนด นายจ้างควรนำถังขยะที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ มาวางให้พอเพียงกับจำนวนคนงานและขนาดของพื้นที่ และกำหนดผู้รับผิดชอบหมุนเวียน เพื่อนำไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สำหรับขยะเปียกควรต้องมีฝาปิดมิดชิดต้องไม่เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคของ	จัดทำป้ายหรือประกาศเตือนเกี่ยวกับพิกษัยหรืออัตราโทษตามกฎหมายเกี่ยวกับขาสเสพติด จัดให้มีข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลที่พักอาศัยให้สะอาดถูกสุขลักษณะ ในกรณีที่มีลูกจ้างผู้อาศัยตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้ดูแลบริเวณที่พักอาศัย	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
	-	ขยะของเทศบาล ใช้วิธีการขุดหลุมและเผา และฝังกลบเมื่อรถอontonเรือนพักอาศัยเพื่อย้ายสถานที่ทำงานใหม่	และกำหนดผู้รับผิดชอบ หมุนเวียน เพื่อนำไปทิ้ง ณ จุดทิ้งขยะของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	แมลงวัน กะละมัง ถ้วย ชาม ถัง ปูนที่ไม่ได้ใช้งาน ต้องคว่ำไม่ให้มีน้ำขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของยุงลาย เป็นต้น นายจ้างไม่ควรส่งเสริมให้ใช้วิธีเผาขยะ เพราะควันไฟที่เผาขยะอาจส่งผลกระทบต่อกลิ่นเหม็นและเป็นพิษกับชุมชนข้างเคียง	-
นายจ้างหลายรายในสถานที่ก่อสร้าง					
1	ในกรณีที่นายจ้างหลายรายในสถานที่ก่อสร้างเดียวกันให้นายจ้างทุกรายในสถานที่นั้นมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการจัดให้มีที่พักอาศัยให้เป็นไปตามหัวข้อที่กล่าวมาข้างต้น	-	-	-	ในกรณีที่นายจ้างหลายรายในสถานที่ก่อสร้างเดียวกันให้นายจ้างทุกรายในสถานที่นั้นมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการจัดให้มีที่พักอาศัยให้เป็นไปตามหัวข้อที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: ที่พักอาศัย แยกตามกลุ่มผู้ประสบการณ						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
ค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้า						
1	น้ำสำหรับบริโภค/ อุปโภค และไฟฟ้า นายจ้างต้องจัดหา และบริการ ส่วนค่าใช้จ่าย การบริโภคและอุปโภคน้ำ และไฟฟ้าขึ้นอยู่กับนายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน เช่น เพื่อ ความประหยัดการใช้พลังงาน ของประเทศ นายจ้างอาจตกลง กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายให้ ครอบครัพละ 100 บาท แต่ส่วน ที่ลูกจ้างใช้เกินกว่า 100 บาท ลูกจ้างต้องรับผิดชอบออก ค่าใช้จ่ายเอง เป็นต้น	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้น้ำและ การใช้ไฟฟ้า ถ้าลูกจ้างทำงาน ให้ผู้รับเหมาก่อสร้าง โดยตรง ผู้รับเหมาหรือนายจ้าง ยินดีจัดหาและบริการ รวมทั้ง เสียค่าใช้จ่ายค่าน้ำและค่าไฟฟ้า ให้แรงงานก่อสร้างทุกคน และ กรณีถ้ากลุ่มลูกจ้างที่มีทักษะ ฝีมือเป็นผู้รับเหมาตัดช่วง นายจ้างจัดหาและบริการทั้งน้ำ และ ไฟฟ้าให้ แต่ลูกจ้างต้องเสีย ค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายในเรื่องค่าน้ำและ ค่าไฟฟ้า ปัจจุบันนายจ้างจัดหา และบริการ รวมทั้งเสีย ค่าใช้จ่ายให้ทั้งค่าน้ำและ ค่าไฟฟ้า แรงงานก่อสร้าง ทุกคนไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายเหล่านี้ เลย	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำและ ค่าไฟฟ้า ควรเป็นหน้าที่ของ นายจ้าง สำหรับแรงงานต่างด้าว ทั่วไป แต่ถ้าเป็นผู้รับเหมากงาน ตัดช่วงค่าน้ำและค่าไฟฟ้าควร เป็นหน้าที่ของผู้รับเหมาตัดช่วง หรือขึ้นอยู่กับนายจ้างและ ผู้รับเหมาตัดช่วงตกลงกันว่า ผู้ใดต้องจ่าย	น้ำสำหรับบริโภค/ อุปโภค และไฟฟ้า นายจ้างต้องจัดหา และบริการ ส่วนค่าใช้จ่าย การบริโภคและอุปโภคน้ำ และไฟฟ้าขึ้นอยู่กับนายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน เช่น เพื่อ ความประหยัดการใช้พลังงาน ของประเทศ นายจ้างอาจตกลง กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายให้ ครอบครัพละ 100 บาท แต่ส่วน ที่ลูกจ้างใช้เกินกว่า 100 บาท ลูกจ้างต้องรับผิดชอบออก ค่าใช้จ่ายเอง เป็นต้น	

ตารางที่ 21 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: อาหารและน้ำดื่ม

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: อาหารและน้ำดื่ม แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
1	ลักษณะของการประกอบอาหารต้องสุก สะอาด ถูกหลักสุขอนามัย ปลอดภัย ปราศจากเชื้อโรค นายจ้างควรแนะนำหรืออบรมให้ความรู้แก่แรงงานก่อสร้าง โดยอาจเชิญเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ไปอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยที่เกิดจากการทำงานเนื้อสัตว์ดิบ เช่น โรคพยาธิใบไม้ในตับ เป็นต้น	การเตรียมวัตถุดิบเพื่อทำอาหารไว้สำหรับดำรงชีพในทุก ๆ วัน นายจ้างส่งเสริมให้ประกอบอาหารเพื่อรับประทานแบบสุก และขึ้นอยู่กับพื้นฐานการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัว	การเตรียมวัตถุดิบเพื่อทำอาหารไว้สำหรับดำรงชีพในทุก ๆ วัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัว	การเตรียมวัตถุดิบเพื่อทำอาหารไว้สำหรับดำรงชีพในทุก ๆ วัน นายจ้างควรให้ความรู้ในการประกอบอาหารควรส่งเสริมให้ประกอบอาหารประเภทสุกเท่านั้น เช่น อาหารประเภทเนื้อสัตว์ เป็นต้น ถึงแม้ว่าขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเป็นอยู่ วิธีการดำเนินชีวิตของครอบครัวและตัวแรงงานเอง	ลักษณะของการประกอบอาหารต้องสุก สะอาด ถูกหลักสุขอนามัย ปลอดภัย ปราศจากเชื้อโรค นายจ้างควรแนะนำหรืออบรมให้ความรู้แก่แรงงาน โดยอาจเชิญเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ไปอบรมให้ความรู้หลักโภชนาการ โรคภัยที่เกิดจากการทานเนื้อสัตว์ดิบ เช่น โรคพยาธิใบไม้ในตับ เป็นต้น	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: น้ำดื่มและอาหาร แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
2	นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหา น้ำ สะอาดถูกสุขอนามัยอย่าง เพียงพอ บริการให้กับแรงงาน ตลอดช่วงเวลาการทำงาน ทั้ง ช่วงเวลางานปกติและการ ทำงานล่วงเวลา เช่น น้ำประปา เป็นต้น	ส่วนน้ำที่ใช้สำหรับบริโภคและ อุปโภคเป็นน้ำประปาและใน ช่วงเวลาการทำงานนายจ้าง ไม่ได้บริการน้ำดื่มเป็นพิเศษ ถือว่าน้ำประปาเป็นน้ำที่ สามารถใช้ดื่มขณะในช่วงเวลา ปฏิบัติงานได้ การจัดการเครื่องกรองน้ำ และผู้ทำน้ำเย็นไว้บริการที่จุด พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง และช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าน้ำดื่ม ให้กับแรงงานถือเป็นสวัสดิการ ที่ดีให้กับแรงงานของนายจ้าง	ส่วนน้ำที่ใช้สำหรับดื่ม ปัจจุบันที่นายจ้างบริการทั้งใน เวลาทำงานและใช้ดื่มใน ชีวิตประจำวันเป็นน้ำประปา เพื่อเป็นการประหยัดให้กับ แรงงาน นายจ้างควรนำเครื่อง กรองน้ำมาติดตั้งเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานไว้ สำหรับดื่มกินทั้งในเวลางาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ตรงนี้ถือว่าเป็นสวัสดิการที่ดี ด้วย	ส่วนเรื่องอาหารและน้ำดื่ม เป็น น้ำที่ที่จำเป็นของนายจ้างหรือ ผู้รับเหมางานก่อสร้างต้องเอา ใจใส่ ดูแลเพื่อความเป็นปกติ สุขของแรงงานก่อสร้าง	นายจ้างต้องเป็นผู้จัดหา น้ำ สะอาดถูกสุขอนามัยอย่าง เพียงพอ บริการให้กับแรงงาน ตลอดช่วงเวลาการทำงาน ทั้ง ช่วงเวลางานปกติและการ ทำงานล่วงเวลา เช่น น้ำประปา เป็นต้น การจัดการเครื่องกรองน้ำ และผู้ทำน้ำเย็นไว้บริการที่จุด พักอาศัยของแรงงานก่อสร้าง และช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าน้ำดื่ม ให้กับแรงงานถือเป็นสวัสดิการ ที่ดีให้กับแรงงานของนายจ้าง	

ตารางที่ 22 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: เครื่องนุ่งห่ม

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: เครื่องนุ่งห่ม แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
1	นายจ้างควรกำหนดชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย แต่ถ้านายจ้างมีความสามารถจัดหาหรือกำหนดกฎเกณฑ์ให้แรงงานสวมใส่ชุดที่เหมือนกันจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กร และธุรกิจของนายจ้าง เช่น เสื้อยืดแขนขาวมีชื่อและตราสัญลักษณ์องค์กร เป็นต้น	ชุดที่สวมใส่ในชีวิตประจำวัน สภาพของเสื้อผ้ามีลักษณะสภาพที่ดีกว่าชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงาน และนายจ้างบางรายจัดหาเสื้อแขนขาวมีชื่อและตราสัญลักษณ์องค์กรให้แรงงานสวมใส่ในการปฏิบัติงาน “เช่น บริษัทใหญ่ ๆ ที่เคยพบเห็น นายจ้างของบริษัทเหล่านั้นให้แรงงานสวมใส่เสื้อยืดแขนขาวมีสัญลักษณ์และชื่อบริษัทบนเสื้อใส่ทำงาน เป็นต้น”	ชุดที่สวมใส่ในชีวิตประจำวัน สภาพของเสื้อผ้ามีลักษณะสภาพที่ดีกว่าชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงาน และนายจ้างบางรายจัดหาเสื้อแขนขาวมีชื่อและตราสัญลักษณ์องค์กรให้แรงงานสวมใส่ในการปฏิบัติงาน นายจ้างบางราย กำหนดชุดที่สวมใส่ในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานคือมีเสื้อยืดแขนขาวมีชื่อและสัญลักษณ์ทีมหรือบริษัท	ชุดที่สวมใส่ปฏิบัติงานนายจ้างควรจัดให้แรงงานก่อสร้างใส่เหมือนกัน เช่น เสื้อยืดแขนขาวมีชื่อและสัญลักษณ์ของบริษัท เป็นต้น ซึ่งจะเป็สภาพลักษณะที่ดีมีมาตรฐานของบริษัทรับเหมา ก่อสร้าง อีกทั้งเพื่อเป็นจุดสังเกตให้กับสมาชิกในชุมชนผู้นำชุมชน ร่วมกันสังเกตคอยระวังร่วมกับการควบคุมของนายจ้างได้อย่างดี เพื่อป้องกันเหตุภัยอันไม่สมควรให้กับตัวแรงงานและสมาชิกชุมชน	นายจ้างควรกำหนดชุดที่ใช้สวมใส่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย แต่ถ้านายจ้างมีความสามารถจัดหาหรือกำหนดกฎเกณฑ์ให้แรงงานสวมใส่ชุดที่เหมือนกัน จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรและธุรกิจของนายจ้าง เช่น เสื้อยืดแขนขาวมีชื่อและตราสัญลักษณ์องค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นจุดสังเกตให้กับสมาชิกในชุมชน ผู้นำชุมชน ร่วมกันสังเกตคอยระวังร่วมกับการควบคุมของนายจ้างด้วย	

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: เครื่องนุ่งห่ม แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
2	นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตามข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายให้เพียงพอกับจำนวนแรงงาน เป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่นายจ้างต้องจัดหาให้แรงงานมีใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่ พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับด้วย แต่ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องมีมาตรการกำหนดโทษและลงโทษ	นายจ้าง ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล แต่ในอนาคตต้องการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้ดีขึ้นหรือมีมาตรฐานในระดับสากลและต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับลูกจ้างทุกคน เช่น รองเท้าหัวเหล็ก (Safety Shoes) หรือรองเท้านูชครึ่งแข็ง หมวกเซฟตี้ (Helmet) เป็นต้น ส่วนเข็มขัดเซฟตี้ เฉพาะบุคคลที่ทำงานในที่สูงเท่านั้น	นายจ้างบางราย กำหนดชุดที่ต้องสวมใส่ในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐานคือมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน เช่น รองเท้าเซฟตี้ หมวกเซฟตี้ เป็นต้น และถ้าทำงานเสี่ยง เช่น ทำงานในที่สูง ต้องใช้เข็มขัดนิรภัย เป็นต้น และแรงงานทุกคนยินดีสวมใส่เสมอในช่วงเวลาทำงาน ด้วยเป็นกฎข้อบังคับของบริษัท	-	นายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลตามข้อกำหนดพื้นฐานทางกฎหมายให้เพียงพอกับจำนวนแรงงาน นายจ้างต้องจัดหาให้แรงงานมีใช้สวมใส่ในการปฏิบัติงาน และต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่ พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับด้วย แต่ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างต้องมีมาตรการกำหนดโทษและลงโทษ	

ตารางที่ 23 ข้อมูลการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์					ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม
1	<p>ผู้ยาสามัญประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐมพยาบาล</p> <p>ขั้นต้น เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาและจัดเตรียมให้พร้อมในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานขั้นต้นตามกฎหมาย</p>	<p>นายจ้างเห็นควรที่ต้องจัดยาสามัญประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นต้นเก็บไว้ยังบริเวณพื้นที่ทำงาน เพื่อการปฐมพยาบาล ช่วยบรรเทาความเจ็บป่วยขั้นต้นได้ระดับหนึ่ง</p>	<p>นายจ้างบางรายจัดเตรียมชุดผู้ยาสามัญประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นต้นเก็บไว้ในพื้นที่ทำงานหรือเก็บไว้ที่หัวหน้าคนงาน เมื่อแรงงานถูกของมีคมบาดหรือเกิดการบาดเจ็บมีแผลเล็กน้อย หัวหน้างานจะช่วยปฐมพยาบาลและช่วยเหลือดูแลขั้นต้นได้</p>	-	<p>ผู้ยาสามัญประจำบ้านและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลขั้นต้น เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจัดหาและจัดเตรียมให้พร้อมในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานขั้นต้นตามกฎหมาย</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
2	กรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานต่างด้าวทุกคนสามารถใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทนได้ ถึงแม้จะไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม โดยภาครัฐนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงมาบังคับให้นายจ้างจ่าย	กรณีฉุกเฉินเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ถ้านายจ้างอยู่จะเป็นผู้พาแรงงานไปส่งสถานที่รับการรักษาพยาบาลเองและจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	กรณีอุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างจะรับผิดชอบและออกค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเองทั้งหมด	นายจ้างเป็นผู้ให้ที่พักพิงและรับแรงงานต่างด้าวที่แอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเข้าทำงานเป็นแรงงานของบริษัท เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิดการเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลและมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นกับลูกจ้าง เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างต้องดูแลและออกค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าว	กรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานต่างด้าวทุกคนสามารถใช้สิทธิกองทุนเงินทดแทนได้ แม้แรงงานต่างด้าวไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม โดยภาครัฐนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงมาบังคับให้นายจ้างจ่าย	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
3	กรณีเกิดเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่พักอาศัย ควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบ โดยทั่วถึงทุกคน ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย นายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้ เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ เช่น 2269 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) หรือหน่วยอาสากู้ภัยสาธารณะพื้นที่ เป็นต้น	นอกจากเบอร์โทรศัพท์ของ นายจ้างที่หัวหน้างานมีแล้ว เบอร์โทรศัพท์กรณีฉุกเฉินของหน่วยงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการสาธารณะและเบอร์โทรศัพท์ของนายจ้าง นายจ้างไม่เคยติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	นายจ้างควรติดประกาศเบอร์โทรศัพท์กรณีฉุกเฉินให้ทราบ โดยทั่วกันอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อหัวหน้างานหรือแรงงานก่อสร้างจะได้ทราบ เพื่อใช้ติดต่อเบอร์โทรศัพท์ของหน่วยงานบริการสาธารณะ ที่ให้ความช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน มาบริการช่วยเหลือได้ทันเวลา เช่น อาจจะเป็นหน่วยงานกู้ภัยภาครัฐ หน่วยงานบริการกู้ชีพฉุกเฉินสาธารณะ เป็นต้น	นายจ้างควรติดประกาศ เบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือหรือบริการสาธารณะ เช่น หน่วยงานบริการกู้ชีพฉุกเฉินสาธารณะ เป็นต้น ให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ และต้องมีบุคคลสามารถใช้ภาษาไทย สื่อสารได้ บอกตำแหน่งของสถานที่ที่พักอาศัยได้ถูกต้อง และครั้งแรกเมื่อมาตั้งที่พักอาศัย นายจ้างหรือผู้คุมงานต้องอบรมให้ความรู้กับตัวแทนแรงงานหรือหัวหน้างาน ทราบตำแหน่งของสถานที่ที่พักอาศัย ได้ถูกต้องเสมอ เช่น ที่พักอาศัย	กรณีเกิดเจ็บป่วยรุนแรงหรือเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่พักอาศัย ควรมีเบอร์โทรศัพท์ฉุกเฉินของหน่วยงานบริการสาธารณะติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบ โดยทั่วถึงทุกคน ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย นายจ้างต้องแต่งตั้งหรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือบุคคลที่สื่อสารภาษาไทยได้ เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานขอความช่วยเหลือ เช่น 2269 ศูนย์เรนทร กระทรวงสาธารณสุข (หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพฟรี 24 ชั่วโมง) หรือหน่วยอาสากู้ภัยสาธารณะพื้นที่ เป็นต้น	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
	-	-	-	<p>แห่งนี้ตั้งอยู่ ณ สถานที่ชื่ออะไร อยู่ใกล้กับถนนอะไร มีลักษณะอะไรเป็นจุดเด่นและใกล้เคียงอะไรบ้าง เป็นต้น</p>	<p>นายจ้างหรือผู้คุมงานต้องอบรมให้ความรู้กับตัวแทนแรงงานหรือหัวหน้างาน ทราบตำแหน่งของสถานที่ที่พักอาศัยได้ ถูกต้องเสมอ เช่น ที่พักอาศัยแห่งนี้ตั้งอยู่ ณ สถานที่ชื่ออะไร อยู่ใกล้กับถนนอะไร มีลักษณะอะไรเป็นจุดเด่นและใกล้เคียงอะไรบ้าง เป็นต้น</p>	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)						ข้อสรุป
ลำดับ	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	จากสนทนากลุ่ม	
4	สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง ต้องส่งเสริมแรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายให้ เป็นบุคคลผู้ที่ถือบัตรประจำตัว บุคคลไม่มีสัญชาติไทย และ ชำระค่าตรวจสุขภาพ ตาม หลักการประกันสุขภาพของ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อสิทธิ การรักษาพยาบาล เมื่อเกิดการ เจ็บป่วย	สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง ทุกคนส่งเสริมแรงงานต่างด้าว ให้ทำบัตรประจำตัวบุคคลไม่มี สัญชาติไทยทุกคน กรณีที่แรงงานต่างด้าวไม่มี บัตร มีเหตุผลคือปัจจุบันรัฐบาล ไม่เปิดโอกาสให้ทำบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทย แต่เปิดให้ต่ออายุบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทยที่เคยทำบัตรแล้ว อีกทั้ง นายจ้างต้องจ่ายค่าเคลียร์ให้กับ เจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ใช้กฎหมาย จากหลายหน่วยงานเป็นประจำ ทุกเดือนมูลค่า 600-1,000 บาท ต่อคนต่อเดือน	สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง แรงงานที่ผิดกฎหมาย เมื่อเกิด การเจ็บป่วย ตัวแรงงานต่างด้าว ออกค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล เองทั้งหมด ยกเว้นกรณี อุบัติเหตุจากการทำงาน นายจ้างจะรับผิดชอบและออก ค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลเอง ทั้งหมด	สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง เป็นผู้ให้ที่พักพิงและรับ แรงงานต่างด้าวที่แอบเข้ามาเมือง อย่างผิดกฎหมายเข้าทำงานเป็น แรงงานของบริษัท เพื่อ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจของ นายจ้าง เมื่อแรงงานต่างด้าวเกิด การเจ็บป่วยต้องเข้ารับการ รักษาพยาบาลและมีค่าใช้จ่าย เกิดขึ้นกับลูกจ้าง เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของ นายจ้างต้องดูแลและออก ค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล ให้กับแรงงานต่างด้าว	สิทธิการรักษาพยาบาล นายจ้าง นายจ้างต้องส่งเสริมแรงงาน ต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการทาง กฎหมายให้ เป็นบุคคลผู้ที่ถือ บัตรประจำตัวบุคคลไม่มี สัญชาติไทย และชำระค่าตรวจ สุขภาพ ตามหลักการประกัน สุขภาพของกระทรวง สาธารณสุข เพื่อสิทธิการ รักษาพยาบาล เมื่อเกิดการ เจ็บป่วย ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ ได้รับอนุญาตให้ทำงานตาม กลุ่ม 1) นำเข้า (MOU) 2) กลุ่ม ที่พิสูจน์สัญชาติแล้วมีหนังสือ เดินทาง (Passport) และขอ	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลการสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม: การดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย แยกตามกลุ่มผู้มีประสบการณ์ (ต่อ)				ข้อสรุป จากสนทนากลุ่ม
	ภาครัฐ	นายจ้าง	หัวหน้างาน	ผู้นำชุมชน	
	-	-	-	-	อนุญาตทำงาน (Work permit) แล้วนายจ้างต้องแจ้งรายชื่อ ส่วนงานประกันสังคม เพื่อ สิทธิการรักษาพยาบาล ต้องขึ้น ทะเบียนเป็นลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และเป็นผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เมื่อ เกิดการเจ็บป่วยภายใน 30 วัน

ภาคผนวก ๓

ตารางเปรียบเทียบหน้าที่การมีส่วนร่วมและวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว
กลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบหน้าที่การมีส่วนร่วมและวิธีการการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวกลุ่มผู้ใช้แรงงานประเภทกิจการก่อสร้าง

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
1. ด้านร่างกาย	1	การพักผ่อนและจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ควบคุมดูแล และต้องคำนึงถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างเป็นหลักสำคัญ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลารวมการทำงานในวันหยุดไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	-
	2	การตรวจสุขภาพก่อนอนุญาตให้ทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	กำหนดตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวก่อนรับเข้าทำงาน	-
	3	การตรวจสุขภาพประจำปีเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงการทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ขอความร่วมมือสถานประกอบการปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมาย	กำหนดตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว ตามปัจจัยเสี่ยงของการทำงานเป็นประจำทุกปี	-
	4	การตรวจสุขภาพทั่วไปประจำปี	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input checked="" type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	กำหนดการตรวจสุขภาพทั่วไปแรงงานต่างด้าวกรณีมีนายจ้างมีศักยภาพดี	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
2. ด้านจิตใจ	1	การดำเนินการ ทำให้ลูกจ้างเป็น บุคคลเข้าเมือง ถูกกฎหมาย	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	อำนวยความสะดวก สถานประกอบการร่วม โครงการ MOU หรือ เปิดจดทะเบียนทำบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มี สัญชาติไทย	ชักนำ ส่งเสริมและทำให้ แรงงานต่างด้าวเป็นผู้เข้าเมือง ทำงานอย่างถูกกฎหมาย	กวดขัน ฝ้าระวัง ประสาน ผู้ประกอบการ แสดง เจตนาของสมาชิก ชุมชนให้ชัดเจน สมาชิกในชุมชนแห่ง นี้ไม่ส่งเสริมการใช้ แรงงานต่างด้าวผิด กฎหมายทำงานอยู่ใน อาณาเขตพื้นที่ชุมชน
	2	การใช้ช่องทาง สื่อสารระหว่าง ประเทศ แบบ ประหยัด	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	อบรมเทคโนโลยีการสื่อสาร หรือแนะนำการใช้ช่องทาง สื่อสารระหว่างประเทศ แบบ ประหยัดแก่แรงงานต่างด้าว เช่น โปรแกรม Line ระบบวิดีโอคอล เป็นต้น	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
2. ด้านจิตใจ (ต่อ)	3	การสร้าง แรงจูงใจให้กับ แรงงานต่างด้าว	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	โดยให้ของขวัญของกำนัลหรือ การจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ ขอบคุณ แรงงานเมื่องานเสร็จทันเวลา ตามแผนที่กำหนด อีกทั้งควร สอบถาม ความสุขในการดำเนิน ชีวิตเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	-
	4	การปฏิบัติต่อ ลูกจ้างด้วยความ เป็นธรรม	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความ ธรรมเสมอภาคทั้งแรงงาน ชาวไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องไม่เอาเปรียบแรงงาน ต่างด้าว เช่น จ่ายเงินค่าจ้าง ในการทำงานและการทำงาน ล่วงเวลาเต็มอัตราตามกฎหมาย กำหนด ฯลฯ	-
	5	ความรักสามัคคี ปรองดองในที่ พักอาศัยและ สถานที่ทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ดูแลแนะนำให้แรงงานสามัคคี ปรองดองเป็นสำคัญ เพื่อ ความสุขในการทำงานและการ พักอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
2. ด้านจิตใจ (ต่อ)	6	หลักสิทธิ มนุษยชน หลัก มนุษยธรรมและ หลักความ ถูกต้อง	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ต้องส่งเสริมและดูแล เอาใจใส่ แรงงานต่างด้าวที่ทำงาน เป็นลูกจ้างทุกคน ทั้งเข้าเมือง ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ให้ได้รับสิทธิตามหลักสิทธิ มนุษยชน หลักมนุษยธรรมและ หลักความถูกต้อง ตามสิทธิ ขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคน	-
	1	การอบรม ปฐมนิเทศ กฎระเบียบ ข้อบังคับทาง กฎหมาย สิทธิ ขั้นพื้นฐานของ แรงงานต่างด้าว และด้านสังคม สิ่งแวดล้อม	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	อบรมความรู้ ขอความร่วมมือ และให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติ ตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ สิทธิ ขั้นพื้นฐาน และสิ่งที่แรงงาน ควรพึงปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้าง การรับรู้ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิตในชุมชนที่พัก อาศัยและชุมชนเจ้าของพื้นที่เดิม	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	2	การประสาน ความร่วมมือ	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ทำความเข้าใจและชี้แจง ข้อพึงปฏิบัติ และวิธีการ การควบคุมพื้นที่ที่พักอาศัย ชุมชนแรงงานก่อสร้างกับผู้นำ ชุมชนหรือตัวแทนชุมชนหรือ ผู้นำฝ่ายปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าของพื้นที่	รับฟัง ทำความเข้าใจ และรับรู้ข้อพึงปฏิบัติ และวิธีการการควบคุม พื้นที่ที่พักอาศัยชุมชน แรงงานก่อสร้าง ของสถานประกอบการ
	3	การปฏิสัมพันธ์ ร่วมมือกัน ระหว่างแรงงาน ต่างด้าวและ สมาชิกใน ชุมชนพื้นที่เดิม	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	อำนวยความสะดวก ส่งเสริม การปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน ระหว่างแรงงานต่างด้าวและ สมาชิกในชุมชนพื้นที่เดิม ทำ กิจกรรมตามความจำเป็น	ร่วมมือกันระหว่าง สมาชิกในชุมชนและ แรงงานต่างด้าว ทำกิจกรรมตาม ความจำเป็น เพื่อ ป้องกันภัยอันตราย สิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข และ ยาเสพติด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
3. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	4	สมาชิกใน ชุมชนเจ้าของ พื้นที่ต้องเปิดใจ ยอมรับแรงงาน ต่างด้าว	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	-	ต้องเปิดใจยอมรับ แรงงานต่างด้าวที่มา ตั้งพื้นที่พักอาศัยใน ชุมชนและฟังข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นจาก ผู้นำพื้นที่ เพื่อ ดำเนินการให้ความ ร่วมมือทำกิจกรรม ร่วมกันตามความ จำเป็นที่เห็นสมควร
	4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ	1.	อัตราค่าจ้าง แรงงาน	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ดูแล ควบคุม สถาน ประกอบการ	จ่ายค่าตอบแทนแรงงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	2	มาตรการป้องปราม ชัยยัง สิ่งผิดกฎหมาย	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ให้การสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อสถานประกอบการหรือชุมชนร้องขอความช่วยเหลือ	ประสานความร่วมมือกับชุมชน และขอความช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐ	ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และขอความช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐ
	3	การยกระดับรายได้แรงงานต่างด้าว	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input checked="" type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	นโยบายมุ่งส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นหลัก สำคัญ แต่เห็นด้วยกับสถานประกอบการ	ส่งเสริมกรรมกรไร้ทักษะฝีมือ มีโอกาสพัฒนาเป็นแรงงาน กึ่งทักษะฝีมือหรือทักษะฝีมือขั้นต้น	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	4	ปราบปรามเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีส่วนร่วมหรืออำนวยความสะดวก ขบวนการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ควบคุมเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ป้องปราม และปราบปรามอย่างจริงจัง เครื่องคิดและกำหนดบทลงโทษอย่างเต็มอัตรา	นำแรงงานที่แอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย เข้าสู่ระบบ กลายเป็นผู้เข้าเมืองทำงานอย่างถูกต้อง กฎหมาย เช่น ช่องทาง MOU ในปัจจุบัน เป็นต้น และต้องไม่รับหรือให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายทำงาน	ต้องมีส่วนกดดัน ใฝ่ระวัง ประสานสถานประกอบการ แสดงเจตนาของสมาชิกชุมชนให้ชัดเจน สมาชิกในชุมชนแห่งนี้ไม่ส่งเสริมการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทำงานอยู่ในอาณาเขตพื้นที่ชุมชน
	5	จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input checked="" type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ในอนาคตควรจัดตั้งเงินกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือ กู้ยืม สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยหรือกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน	ส่งเสริมและในอนาคตเห็นควรจ่ายเงินสทบส่วนของนายจ้างและส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้สิทธิให้เหมือนประกันสังคม	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	6	ที่พักอาศัย	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	ประกาศเรื่อง มาตรฐาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ที่พักอาศัยสำหรับ ลูกจ้างประเภทกิจการ ก่อสร้างหรือจัดอบรม ผู้ประกอบการก่อสร้าง อย่างทั่วถึง	จัดระบบการปลูกสร้าง ที่พักอาศัยผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ด้านสวัสดิการแรงงานที่พัก อาศัยสำหรับลูกจ้างประเภท กิจการก่อสร้าง	-
	7	จัดสร้างห้อง ส้วมและคูแล ความปลอดภัย สำหรับเด็ก	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	จัดสร้างห้องส้วมสำหรับเด็ก และกำหนดวิธีการป้องกันเด็ก ที่ติดตามมากับแรงงานต่างด้าว ห้ามเด็กเข้าพื้นที่ที่กำลังก่อสร้าง เต็มขาด	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	8	ประกอบอาหาร สุก ถูก สุขอนามัย รับประทาน	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	สนับสนุน เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข อบรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับหลัก โภชนาการ และให้ แรงงานต่างด้าว ประกอบอาหาร ถูกหลักสุขอนามัยเสมอ	แนะนำ จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับหลักโภชนาการ และให้ แรงงานต่างด้าวประกอบอาหาร ถูกหลักสุขอนามัยเสมอ	-
	9	จัดหาน้ำสะอาด สำหรับบริโภค บริการ	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	บริการน้ำดื่มสะอาดให้กับ แรงงานตลอดช่วงเวลาการ ทำงาน ทั้งช่วงเวลางานปกติและ การทำงานล่วงเวลา และ ค่าใช้จ่ายค่าน้ำประปาบริโภค และอุปโภค นายจ้างต้อง ไม่ค้ำกำไรกับลูกจ้าง และถ้า นายจ้าง มีศักยภาพที่ดี ควรติดตั้ง เครื่องกรองน้ำสำหรับดื่ม บริการในพื้นที่ทำงาน	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	10	ชุดปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input checked="" type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	กำหนดกฎเกณฑ์ให้แรงงานต่างด้าวสวมใส่ชุดที่เหมือนกัน จะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับบริษัทและธุรกิจของนายจ้าง ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความเหมาะสมของนายจ้าง	สามารถสังเกต ช่วยควบคุม ดูแลความปลอดภัยให้แรงงานต่างด้าว และสมาชิกชุมชนได้ง่ายขึ้น
	11	อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	จัดหาให้แรงงานมิใช่สวมใส่ในการปฏิบัติงานและต้องมีกฎข้อบังคับให้สวมใส่ พร้อมอบรมให้ความรู้ถึงคุณประโยชน์ที่ได้รับ แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวไม่ปฏิบัติตาม ต้องมีวิธีการกำหนดโทษและลงโทษ	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	ลำดับ	หัวข้อเรื่อง	แนวปฏิบัติ	การปฏิบัติกิจกรรม	องค์กรภาครัฐ	สถานประกอบการ	ชุมชน
4. ปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีพ (ต่อ)	12	ชุดยาสามัญ ประจำบ้าน	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบ โดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งพื้นที่ ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย กำหนดบุคคลทำหน้าที่ประสาน ขอความช่วยเหลือ	-
	13	เบอร์โทรศัพท์ ฉุกเฉินของ หน่วยงาน บริการ สาธารณะ	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	-	ติดประกาศไว้ให้แรงงานทราบ โดยทั่วถึงทุกพื้นที่ ทั้งพื้นที่ ปฏิบัติงานและพื้นที่พักอาศัย กำหนดบุคคลทำหน้าที่ประสาน ขอความช่วยเหลือ	-
	14	การใช้สิทธิ รักษาพยาบาล	<input checked="" type="checkbox"/> พื้นฐานจำเป็น <input type="checkbox"/> พื้นฐานทั่วไป <input type="checkbox"/> รอได้	<input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการทันที <input type="checkbox"/> ควรดำเนินการ	อำนวยความสะดวก โครงการ MOU หรือจด ทะเบียนทำบัตร ประจำตัวคนซึ่งไม่มี สัญชาติไทย	ส่งเสริมและนำแรงงานต่างด้าว เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย ให้เป็นบุคคลเข้าเมืองถูก กฎหมายอย่างถูกต้อง	-