



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย
และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

SOCIAL PROTECTION UNDER THE THAI SOCIAL WELFARE SYSTEM
AND QUALITY OF LIFE OF MIGRANT WORKERS

จำรัส วงศ์ประเสริฐ

ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

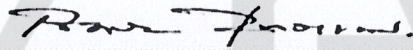
การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ

SOCIAL PROTECTION UNDER THE THAI SOCIAL WELFARE SYSTEM
AND QUALITY OF LIFE OF MIGRANT WORKERS

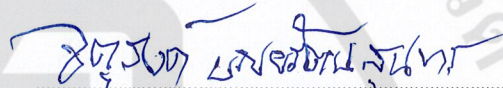
จำรัส วงศ์ประเสริฐ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)

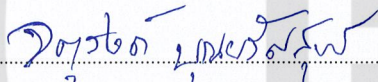
สอบวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2566



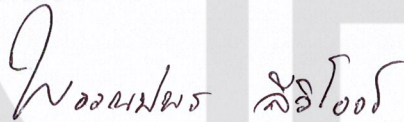
อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวช
ประธานกรรมการสอบ



รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



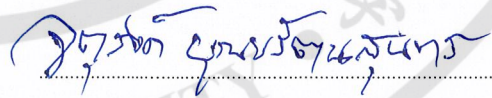
รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร
กรรมการสอบ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณปพร ลีวีโรจน์
กรรมการสอบ



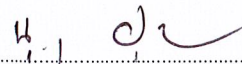
อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
กรรมการสอบ



รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร
ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
(การบริหารสวัสดิการสังคม)



อาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาหร่าย
กรรมการสอบ



อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูอันเงาะ
คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ

จํารัฐ วงศ์ประเสริฐ 616116

ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม)

อาจารย์ที่ปรึกษาดุสิตบัณฑิต: รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ครอบคลุมพื้นที่ทุกอำเภอ เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวน 412 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 16 คน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการส่วนมากได้รับการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย มากกว่าร้อยละ 90 ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้านขององค์การอนามัยโลก ผลการศึกษาพบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิต (OFI) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงภาคีเครือข่ายเห็นตรงกันว่า จังหวัดสมุทรปราการ และประเทศไทยไม่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาช่วยทำงานที่คนไทยทำไม่ได้ เพราะจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และขาดความสมดุลของประชากรในอนาคต ซึ่งเป็นสังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดน้อย แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ควรกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ควรเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน มีการวางระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานระยะยาว ถึงแม้ประเทศไทยจะมีการออกกฎหมายรองรับตามสากล และบริบทของประเทศไทยที่ดีและครอบคลุม แต่การส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายให้ไปสู่การปฏิบัติได้จริงและแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงและได้รับการดูแลตามกฎหมายอย่างทั่วถึงเท่าเทียมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ระบบฐานข้อมูลควรเป็นฐานข้อมูลเดียวกัน การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น การกำหนดให้มี “กรมแรงงานข้ามชาติ” หรือให้มีองค์กรอิสระเพื่อมาควบคุมดูแลรับผิดชอบโดยตรง เช่น การจัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการแรงงานข้ามชาติ” เพื่อกำกับดูแล นอกจากนั้นการส่งเสริมให้คนไทย นายจ้างมีทัศนคติเชิงบวก เห็นคุณค่าของแรงงานข้ามชาติไม่มองเป็นบุคคลชั้นสองควบคู่ไปกับการส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์กรเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ ให้การสนับสนุน จะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในสถานการณ์ปกติ และในสถานการณ์สาธารณสุขต่าง ๆ ตามหลักสิทธิมนุษยชน

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ การคุ้มครองทางสังคม คุณภาพชีวิต

**SOCIAL PROTECTION UNDER THE THAI SOCIAL WELFARE SYSTEM
AND QUALITY OF LIFE OF MIGRANT WORKERS**

JUMRUS WONGPRASERT

DOCTOR OF PHILOSOPHY (SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION)

DISSERTATION ADVISORY: Assoc. Prof. Dr. Jaturong Boonyarattanasoontorn

ABSTRACT

This research aims to study the situation of migrant workers in Samut Prakan Province. Social protection under the Thai social welfare system and the quality of life of migrant workers, including appropriate approaches to social protection and development of the quality of life of migrant workers who come to work in Thailand, uses a mixed methods research method. Quantitative research using questionnaires as a tool, stratified random sampling covering all districts of migrant workers who came to work in the system legally, including Myanmar, Lao and Cambodian nationalities, totaling 412 people, analyzed the data using statistics. Descriptive. Qualitative research using semi-structured interviews and focus groups from 16 key informants found that the situation of migrant workers in Samut Prakan Province mostly receive social protection under the Thai social welfare system, more than 90% according to the components. The 4 dimensions of quality of life according to the World Health Organization: physical, mental, and social relationships are at a good level with an average of 37.6, while the environmental aspect is at a moderate level, which is an opportunity for development to improve quality of life. (OFI) Government and private sector agencies, including network partners, agree that Samut Prakan Province and Thailand do not have migrant workers to help with work that Thai people cannot do because it will affect the economy and the population will be unbalanced in the future, which is an ageing society and a low birth rate. An appropriate approach to social protection and improving the quality of life of migrant workers should establish various procedures. It should be easy to understand, not complicated, and have a system in place to drive long-term operations. Even though Thailand has laws to support international

standards and the Thai context that are good and comprehensive, promoting law enforcement into practice and allowing migrant workers to have access to and receive equal legal care is important. What is important, there should be the same database system, with clearly defined responsible departments, such as specifying "Department of Migrant Labor" or having an independent organization to directly supervise and take responsibility, such as establishing the "Office of the Migrant Labor Committee" to supervise. In addition, promoting Thai people Employers have a positive attitude, seeing the value of migrant workers and not viewing them as second-class people, along with promoting the work of relevant government agencies to fulfil their responsibilities efficiently with private organizations and other sectors Providing support will result in labor Transnational people have a good quality of life both in normal situations and in various disaster situations according to human rights principles.

Keywords: migrants, social protection, quality of life

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารสวัสดิการสังคม) และอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษาแนะนำและเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาได้เรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการจัดทำวิจัยที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.โชคชัย สุทธาเวศ ประธานกรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาแนะนำ อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล อาจารย์ ดร.นุชนาฏ ยูธินงะ อาจารย์ ดร.กฤตวรรณ สาหร่าย อาจารย์ ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์ และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้กล่าวนามๆ ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ ให้ความรู้และเป็นแรงใจในการเรียนรู้ ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.นพนัฐ จำปาเทศ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมเรียนทุกท่านที่มีความห่วงใยและคอยให้คำแนะนำและพร้อมให้การช่วยเหลือเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน ทั้งในส่วนบุคคล ส่วนภูมิภาค องค์กรเอกชน (NGOs) เจ้าของสถานประกอบการ ล่าม และแรงงานข้ามชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ นายแพทย์พิทักษ์พล บุญยมาลิก เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ทุกท่านเคารพนับถือ คุณความดีที่ผู้วิจัย ได้สร้างสมมาตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน และคุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยเล่มนี้ ขอได้โปรดอำนวยพรให้คณาจารย์ทุกท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี อยู่ดีมีสุข เป็นมิ่งขวัญและเป็นกำลังใจแก่นักวิจัยและนักศึกษารุ่นหลังให้เป็นนักศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคมสืบไป

จำรัส วงศ์ประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดการรวมกลุ่มประเทศอาเซียนและกฎบัตรอาเซียน (ASEAN CHARTER)	7
2.2 แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right)	11
2.3 แนวคิดหลักความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)	18
2.4 แนวคิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	25
2.5 แนวคิดหลักการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Floor)	38
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	39
2.7 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	49
2.8 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	56
2.9 ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสมุทรปราการ	75
2.10 แนวคิดการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) จังหวัดสมุทรปราการ	81
2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
2.12 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	91

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	93
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	108
4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	156
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	183
5.2 อภิปรายผล	187
5.3 ข้อเสนอแนะ	194
บรรณานุกรม	198
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย	206
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ	207
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	208
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์	219
ภาคผนวก จ แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group)	226
ภาคผนวก ฉ แบบสังเกต	227
หนังสือยินยอมการเผยแพร่ผลงานวิจัย	228

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความมั่นคงแบบดั้งเดิมและความมั่นคงของมนุษย์	24
2 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม และจำนวนคนงาน จำแนกรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2565 จังหวัดสมุทรปราการ	77
3 จำนวนตำบล หมู่บ้าน ชุมชน และประชากร ตามทะเบียนราษฎร (1 กรกฎาคม 2565) จังหวัดสมุทรปราการ	80
4 ข้อมูลประชากรกลางปี ตามทะเบียนราษฎร (1 กรกฎาคม 2565) จังหวัดสมุทรปราการ	81
5 จำนวนหลังคาเรือน ปี พ.ศ. 2561-2565 จังหวัดสมุทรปราการ	81
6 กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	95
7 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์	110
8 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะการเดินทาง เข้ามาทำงานในประเทศไทย	115
9 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามผู้ติดตามมาทำงาน ในประเทศไทย	120
10 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามอายุและ ระดับการศึกษาสูงสุดของบุตรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย	122
11 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามภาระรับผิดชอบครอบครัว ในประเทศต้นทาง	125
12 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสถานะทางการเงิน	127
13 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามการได้รับการคุ้มครอง สิทธิประกันสุขภาพ	130
14 ผลการศึกษาการได้รับการคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย	137
15 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต	146
16 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตจำแนกรายด้าน 4 ด้าน ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)	152
17 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม	153
18 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) จำแนกรายสัญชาติ และรายด้าน	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ก่อนเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) และขณะเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) จำแนกรายสัญชาติ	156
20 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์	161
21 ร้อยละการคุ้มครองของกลุ่มบุคคลหน่วยงานรัฐ/ NGOs สหภาพแรงงานเปรียบเทียบ ในช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 และช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19	185
22 คุณภาพชีวิตรายข้อในแต่ละด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง	186

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

91



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่วราชอาณาจักร เดือน กรกฎาคม 2565	2
2 แผนที่จังหวัดสมุทรปราการ	76
3 การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ระลอกที่ 1 ถึงระลอกที่ 4 จังหวัดสมุทรปราการ	82



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสังคมโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระยะทางไม่ได้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการสื่อสารระหว่างมนุษย์ ดังนั้นการร่วมมือกิจกรรมระหว่างนานาประเทศจึงไม่ใช่ข้อจำกัดอีกต่อไป รวมถึงการเคลื่อนย้ายคนและแรงงานในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงเพิ่มขึ้นตลอดเวลาในสภาพปัจจุบัน จากกระแสการเคลื่อนย้ายถิ่นระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากรายงานขององค์การสหประชาชาติ (UN) ชี้ว่าในปี 2017 มีผู้ย้ายถิ่นฐานระหว่าง ประเทศถึง 258 ล้านคน หรือประมาณ ทุก 1 ใน 30 คน ของประชากรโลกจะเป็นผู้ที่ย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ในระดับภูมิภาค ASEAN ประเทศไทย ถือเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญอันดับหนึ่งของแรงงานข้ามชาติกว่าครึ่งหรือร้อยละ 54 ของการเคลื่อนย้าย กลุ่มใหญ่สุดมาจากเมียนมา รองลงมาคือ ลาว และกัมพูชา ตามลำดับ สาเหตุมาจากปัจจัยดึงดูดของไทยไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่มีอยู่มาก ความเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจ และการเดินทางในภูมิภาคและมีค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ปัจจัยหลักที่สำคัญได้แก่ ปัญหาความยากจน ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลให้ไทยกลายเป็นประเทศในฝันของแรงงานหลาย ๆ ชาติที่ต่างมุ่งหวังเข้ามาแสวงหาโอกาส บั๊กหลักสร้างอนาคตและหาช่องทางทำมาหากิน

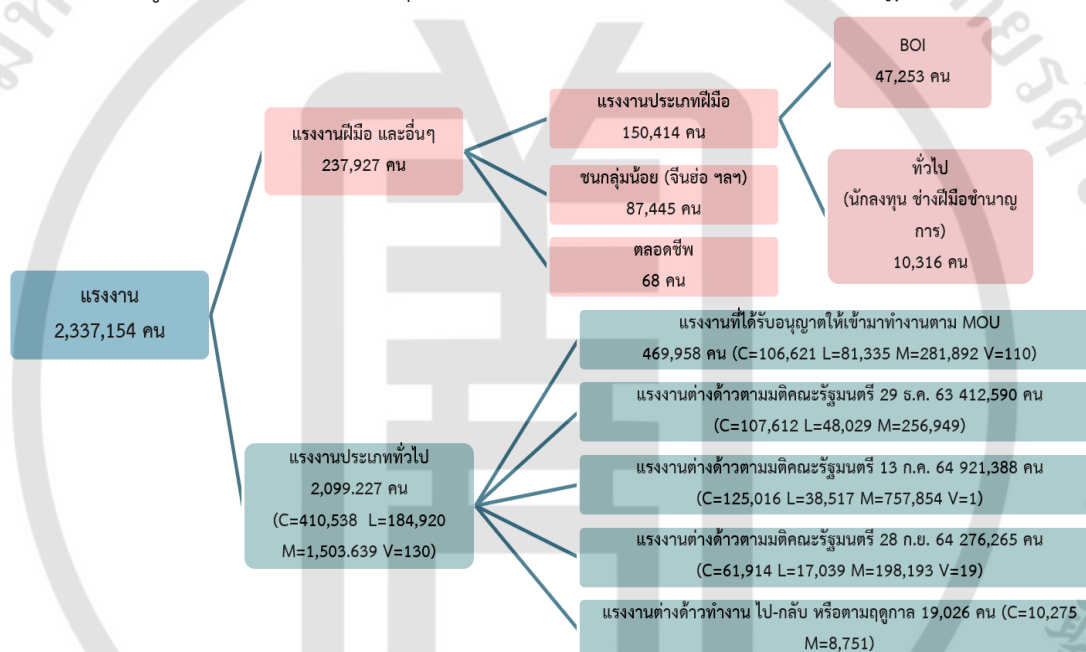
จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประสบการณ์เรื่องการย้ายถิ่นฐานอย่างยาวนาน และเป็นประเทศที่มีผู้ย้ายถิ่นเข้าประเทศสุทธิ (Net Immigration Country) ในทศวรรษ 1990 โดยในช่วงหลังไทยมีอัตราเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานข้ามชาติต่อเนื่องและมีแนวโน้มมากขึ้นทุก ๆ ปี ส่งผลให้ไทยมีระดับการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติสูงขึ้น นอกจากนี้ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป เด็กเกิดน้อยลง คนวัยทำงานลดลงและคนสูงอายุเพิ่มขึ้น อาจจะทำให้ไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติมากขึ้นในอนาคตเพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดหายไป

ภายใต้การเจริญเติบโตของประเทศ แรงงานข้ามชาตินับได้ว่าเป็นกำลังแรงงานที่มีส่วนช่วยผลักดันและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในภาพรวมพบว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติและเกิดกับสังคมไทย ยังมีปัญหาหลายด้าน ทั้งในด้านการไม่ได้รับการคุ้มครองด้านกฎหมาย การถูกเลือกปฏิบัติ และปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยไม่ได้รับการดูแลรักษาจากระบบบริการ การได้รับการรักษาไม่ตรงกับโรคเนื่องจากการสื่อสารไม่เข้าใจ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ ได้แก่ โรคโควิด โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง โรคซิฟิลิส สารเสพติดให้โทษ พิษสุราเรื้อรัง โรคจิตพิษเพื่อนหรือปัญญาอ่อน และตั้งครรภ์ และภายใต้

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

สถิติข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ในเดือน กรกฎาคม 2565 คงเหลือทั่วราชอาณาจักร จำนวนทั้งสิ้น 2,337,154 คน แรงงานต่างด้าวฝีมือ และอื่น ๆ จำนวน 237,927 คน และแรงงานประเภททั่วไป จำนวน 2,099,227 คน (เมียนมา 1,503,639 คน, ลาว 184,920 คน, กัมพูชา 410,538 คน และ เวียดนาม 130 คน) รายละเอียดดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ข้อมูลคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักร เดือน กรกฎาคม 2565



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2565. ข้อมูลออนไลน์

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) มีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย หากพิจารณามิตติด้านเศรษฐกิจ จะพบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยพบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรม มากที่สุด คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 37.37 รองลงมาคือ การก่อสร้างร้อยละ 17.27 และภาคการค้า ร้อยละ 14.51

แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ

จากข้อมูลสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ณ เดือนกรกฎาคม 2565 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 153,172 คน เป็นเพศชาย จำนวน 89,758 คน เพศหญิง จำนวน 63,414 คน แต่หากวิเคราะห์จากฐานข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) จำนวนทั้งสิ้น 178,665 คน เป็นสัญชาติเมียนมา จำนวน 113,179 คน กัมพูชา จำนวน 53,841 คน และลาว จำนวน 11,635 คน จำนวนผู้ป่วยนอกแรงงานข้ามชาติที่มารับบริการในสถานบริการภาครัฐจังหวัดสมุทรปราการ คิดเป็นร้อยละ 5.02 จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดในเขตปริมณฑล ที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 6,000 แห่ง เป็นจังหวัดที่นับได้ว่าเป็นจังหวัดที่เป็นยุทธศาสตร์ของประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงสุดเป็นระดับต้น ๆ ของประเทศ เป็นจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ ประตูสู่เอเชีย เป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้จังหวัดสมุทรปราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านเส้นทางคมนาคมครบทุกช่องทาง ทั้งทางน้ำ ทางบก และทางอากาศ ประชากรที่อาศัยอยู่จริงในจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนมากกว่าประชากรตามทะเบียนราษฎรกว่าเท่าตัว ซึ่งยังไม่รวมประชากรที่เป็นแรงงานข้ามชาติอีกที่อาศัยอยู่จริงมากกว่าสองแสนคน ประชาชนจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งที่เป็นคนไทย (Thai) และแรงงานข้ามชาติ (Non Thai) เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนั้นประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการทุกชีวิตควรได้รับการปกป้องคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนหลักความมั่นคงของมนุษย์ หลักการคุ้มครองทางสังคม หลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน และหลักการมีส่วนร่วม รวมทั้งเพื่อไม่ให้ประเทศมหาอำนาจกีดกันด้านการค้า ขัดขวางการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยให้มีชีวิตอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นกำลังแรงงานในการช่วยสร้างสรรค์เศรษฐกิจฯ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานะสุขภาพ อายุคาดเฉลี่ยของประชากรที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีอายุคาดเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของภาคกลางและของประเทศ ดังนั้นการปกป้องคุ้มครองดูแล เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกชีวิตที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการจะได้รับ “จะต้องไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” เพื่อให้เป็นจังหวัดที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นำไปสู่จังหวัดสมุทรปราการ เมืองอุตสาหกรรมสุขภาพดี ประเทศไทยที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ทุกคนในโลกไร้พรมแดนได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับในระดับประเทศยังมีปัญหาหลายด้านทั้งในด้านการไม่ได้รับการคุ้มครองด้านกฎหมาย การถูกเลือกปฏิบัติ และปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยไม่ได้รับการดูแลรักษาจากระบบบริการ การได้รับการรักษาไม่ตรงกับโรคเนื่องจากการสื่อสารไม่เข้าใจ

ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ ได้แก่ โรคหวัด โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง โรคซิฟิลิส สารเสพติดให้โทษ พิษสุราเรื้อรัง โรคจิตพิษเพี้ยนหรือปัญญาอ่อน และตั้งครุฑ และภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและจังหวัดสมุทรปราการ

ดังนั้นภายใต้นโยบายและกรอบทิศทางตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายของรัฐบาลที่เน้นย้ำว่าจะต้องไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง สถานการณ์แรงงานข้ามชาติของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดลำดับต้น ๆ ของประเทศ เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ และสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองดูแล ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทุกชีวิตที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยตามหลักสิทธิมนุษยชน

1.2 คำถามวิจัย

1) คำถามวิจัยหลัก (Main Research Question)

การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทยเป็นอย่างไร

2) คำถามวิจัยรอง (Sub Research Question)

2.1) สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

2.1.1) วิถีชีวิตและความเป็นอยู่

2.1.2) การได้รับการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล และมาตรฐาน

แรงงานของไทย

(1) ด้านประกันสังคม

(2) ด้านบริการสังคม

(3) ด้านสังคมสงเคราะห์

2.2) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

2.2.1) ด้านร่างกาย

2.2.2) ด้านจิตใจ

2.2.3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

2.2.4) ด้านสิ่งแวดล้อม

2.3) แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองทางสังคมหรือไม่อย่างไร

2.4) สวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2) เพื่อศึกษาการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรปราการ
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านพื้นที่
 - ดำเนินการศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 2.1) ศึกษาสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
 - 2.2) ศึกษาการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรปราการ
 - 2.2.1) การคุ้มครองทางสังคม ศึกษาด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์
 - 2.2.2) ด้านคุณภาพชีวิต ศึกษาใน 4 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก
 - 2.3) แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ขอบเขตการศึกษาดังนี้
 - 2.3.1) ปัญหาที่พบในการทำงานคืออะไร และแนวทางในการแก้ไขปัญหาควรทำอย่างไร
 - 2.3.2) สิ่งที่ท่านต้องการให้นายจ้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติปกป้องคุ้มครองและดูแลมากที่สุดคือเรื่องใด
 - 2.3.3) เมื่อมีปัญหาในการทำงานจะปรึกษาใครเป็นคนแรก และควรปรึกษาใครอื่นอีกบ้าง
 - 2.3.4) ถ้าต้องการให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพที่ดีขึ้น ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

1.5 คำนียามศัพท์เฉพาะ

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ซึ่งได้แก่ แรงงานเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีจำนวนสูงสุด 3 ลำดับแรก เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ในระบบตามกฎหมาย

สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ หมายถึง การศึกษาถึงความเป็นมา ชีวิตความเป็นอยู่ สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมถึงปัจจัยดึงดูดปัจจัยผลักดันที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการสังคม หมายถึง ศึกษาโดยใช้ฐานคิดตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สวัสดิการสังคม และสวัสดิการแรงงานมากำหนดเป็นตัวชี้วัด ซึ่งจะครอบคลุมใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประกันสังคม (Social Insurance) ด้านบริการทางสังคม (Social Services) และด้านการสงเคราะห์ (Social Assistance)

คุณภาพชีวิต ในการศึกษาครั้งนี้ได้แนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) และมิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน (องค์กรพัฒนาเอกชน และอื่น ๆ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ทราบถึงสถานการณ์การคุ้มครองทางสังคม สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรปราการ

2) ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน (องค์กรพัฒนาเอกชน และอื่น ๆ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ

3) ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน (องค์กรพัฒนาเอกชน และอื่น ๆ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกรอบทิศทาง ในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน และกฎบัตรอาเซียน
- 2.2 แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right)
- 2.3 แนวคิดหลักความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)
- 2.4 แนวคิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- 2.5 แนวคิดหลักการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Floor)
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.7 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Lift)
- 2.8 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.10 แนวคิดการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.12 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1 แนวคิดการรวมกลุ่มประเทศอาเซียนและกฎบัตรอาเซียน (ASEAN CHARTER)

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยสมาชิกผู้ก่อตั้งมี 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ซึ่งผู้แทนทั้ง 5 ประเทศ ประกอบด้วย นายอาดัม มาลิก (รัฐมนตรีต่างประเทศอินโดนีเซีย) ตุน อับดุล ราซิก บิน ฮุสเซน (รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีกลาโหม และรัฐมนตรีกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติมาเลเซีย) นานาซีโซ รามอส (รัฐมนตรีกระทรวงต่างประเทศฟิลิปปินส์) นายเอส ราชารัตนัม (รัฐมนตรีต่างประเทศสิงคโปร์) และพันเอก (พิเศษ) ถนัด คอมันตร์ (รัฐมนตรีต่างประเทศ) ในเวลาต่อมาได้มีประเทศต่าง ๆ เข้ามาเป็นสมาชิกเพิ่มเติมได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม (เป็นสมาชิกเมื่อ 7 มกราคม 2527) เวียดนาม (วันที่ 28 กรกฎาคม 2538) ลาวและพม่า (วันที่ 23 กรกฎาคม 2540) และกัมพูชา เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2542) ตามลำดับ จากการรับประเทศกัมพูชา เข้าเป็นสมาชิก

อาเซียนมีสมาชิกครบ 10 ประเทศ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กรมอาเซียน, กระทรวงต่างประเทศ, 2562)

อาเซียนก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศ สัญลักษณ์ของอาเซียนคือ รูปวงข้าวสีเหลืองบนพื้นสีแดง ล้อมรอบด้วยวงกลมสีขาวและสีน้ำเงิน วงข้าว 10 วง หมายถึงประเทศสมาชิก 10 ประเทศ สีเหลืองหมายถึงความเจริญรุ่งเรือง สีแดง หมายถึงความกล้าหาญ และการมีพลวัต สีขาวหมายถึงความบริสุทธิ์ และสีน้ำเงินหมายถึงสันติภาพและความมั่นคงและมีการประกาศให้มีการสร้างประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่

เสาหลักที่ 1 ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community : APSC) มุ่งเสริมสร้างความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง เพื่อเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของประเทศในภูมิภาค ตลอดจนทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยสันติวิธี โดยมีกติกา 3 อย่าง คือ

1. ประชาชนในอาเซียนอยู่ในภูมิภาคที่มีกฎกติกาชัดเจน ยึดมั่นแนวคิดและค่านิยมเดียวกัน เช่น หลักนิติธรรม ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชนและธรรมาภิบาล เพื่อช่วยส่งเสริมเสถียรภาพ และความสงบสุขในภูมิภาคอาเซียน

2. ประชาชนในอาเซียนสามารถอยู่ในภูมิภาคที่มีความมั่นคงปลอดภัย ปราศจากสงครามและการสู้รบ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาความมั่นคงอื่น ๆ ร่วมกัน เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ เป็นต้น

3. ประเทศอาเซียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศอื่น ไม่ว่าจะเป็น จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ อินเดีย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เป็นต้น เพื่อให้ประเทศเหล่านี้เป็นมิตรและเข้ามาสนับสนุนอาเซียนในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

เสาหลักที่ 2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

เป็นการรวมกันทางเศรษฐกิจของอาเซียนเพื่อให้มีความใกล้ชิดมากขึ้น สร้างความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ อำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกันแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ และประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ประเทศในอาเซียนสามารถค้าขายระหว่างกันโดยไม่เสียภาษีนำเข้า นอกจากสินค้าในบางรายการที่มีข้อยกเว้น สามารถทำธุรกิจด้านบริการในบางสาขาได้ในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ สาขาการเกษตร ประมง ป่าไม้ เหมืองแร่ และอุตสาหกรรมการผลิตโดยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับคนในประเทศนั้น ๆ นอกจากนั้นแล้วยังมีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรใน 8 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ

และการบริการท่องเที่ยว ระหว่างประเทศอาเซียน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายในการเป็นตลาดเดียวกันและฐานการผลิตเดียวกันของอาเซียน

2. ประเทศในอาเซียนสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นนอกภูมิภาค โดยดำเนินการเรื่อง เครือข่ายการคมนาคมขนส่ง และอำนวยความสะดวกขนส่งสินค้าข้ามแดน รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ

3. ประเทศในอาเซียน มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในแต่ละประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถปรับตัวได้

4. นักธุรกิจในอาเซียนแข่งขันได้ในระดับสากล ซึ่งขณะนี้อาเซียนได้จัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) แล้ว กับ 6 ประเทศ ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น อินเดีย เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

เสาหลักที่ 3 ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social-Culture Community: ASCC) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ช่วยแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกัน และปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกประเทศให้ดีขึ้น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีสิ่งแวดล้อมที่ดี และยังให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกร่วมกันของความเป็นพลเมืองอาเซียน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาคมอาเซียนมีประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนมีลักษณะ 6 อย่างคือ

1. ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม และมีทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีการส่งเสริมความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม

2. ประชาชนอาเซียนมีชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี กินดีอยู่ดี ปราศจากความยากจน อยู่ในสังคมที่ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติด สามารถเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมเรื่องภัยพิบัติ

3. ประชาชนทุกวัยในอาเซียนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันรวมทั้งกลุ่มด้อยโอกาส มีสวัสดิการสังคมที่ดีแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย

4. ประเทศในอาเซียนร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหามลภาวะและหมอกควัน เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

5. ประชาชนอาเซียนมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีความเป็นพลเมืองอาเซียนร่วมกัน แม้จะมีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และศาสนา โดยดำเนินการผ่านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและกีฬา

6. ประเทศในอาเซียนร่วมกันลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างกัน โดยการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการเกษตร การประมง อุตสาหกรรม และการพัฒนาชนบท

ดังนั้น เพื่อให้อาเซียนมีความเข้มแข็งในทุกด้าน จึงมิใช่เป็นเพียงเรื่องเศรษฐกิจอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินการในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ชีวิตความเป็นอยู่ และการกินดีอยู่ดีของประชาชน

กฎบัตรอาเซียน (ASEAN CHARTER)

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่บาหลี อินโดนีเซีย ในปี 2546 ผู้นำอาเซียนได้มีมติให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยมีสามเสาหลักคือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community – APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community- AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC) ซึ่งเป็นเสาหลักของการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของอาเซียนในฐานะที่เป็นประชาคมของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างสมบูรณ์แบบเมื่อปี 2548 ที่ประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 11 ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ ได้มีมติให้จัดทำกฎบัตรอาเซียน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของอาเซียน สู่การมีสถานะเป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีสถานะทางกฎหมาย และที่สำคัญกว่านั้น คือ ให้อาเซียนมีสถานะเป็นองค์การระหว่างประเทศในระดับภูมิภาคอย่างแท้จริง โดยมีหลักการแนวคิด และกรอบการทำงานที่ลึกซึ้งและชัดเจน ทั้งในการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกและการทำงานร่วมกับประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศภายนอกภูมิภาค

กฎบัตรอาเซียนเปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของอาเซียน ที่จะทำให้อาเซียนเป็นนิติบุคคล เป็นการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างให้กับอาเซียน วัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ กฎบัตรอาเซียนจะให้สถานะนิติบุคคลแก่อาเซียนเป็นองค์การระหว่างรัฐบาล (Intergovernmental Organization) โครงสร้างและสาระสำคัญของกฎบัตรอาเซียน ประกอบด้วย บทบัญญัติ 13 หมวด 55 ข้อ ได้แก่

- หมวดที่ 1 ความมุ่งประสงค์และหลักการของอาเซียน
- หมวดที่ 2 สภาพบุคคลตามกฎหมายของอาเซียน
- หมวดที่ 3 สมาชิกภาพ (รัฐสมาชิก สิทธิ และพันธกรณีของรัฐสมาชิก และการรับสมาชิกใหม่)
- หมวดที่ 4 โครงสร้างองค์กรอาเซียน
- หมวดที่ 5 องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับอาเซียน
- หมวดที่ 6 การคุ้มกันและเอกสิทธิ์
- หมวดที่ 7 กระบวนการตัดสินใจ
- หมวดที่ 8 การระงับข้อพิพาท
- หมวดที่ 9 งบประมาณและการเงิน

หมวดที่ 10 การบริหารและขั้นตอนการดำเนินงาน

หมวดที่ 11 อัตลักษณ์และสัญลักษณ์ของอาเซียน

หมวดที่ 12 ความสัมพันธ์กับภายนอก

หมวดที่ 13 บทบัญญัติทั่วไปและบทบัญญัติสุดท้าย

กฎบัตรอาเซียน ช่วยให้อาเซียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เสริมสร้างกลไกการติดตามความตกลงต่าง ๆ ให้มีผลเป็นรูปธรรม และผลักดันอาเซียนให้เป็นประชาคมเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

2.2. แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right)

สิทธิมนุษยชน (Human Right) หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือได้รับการคุ้มครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือศักดิ์ศรีความเป็นคนเป็นสิ่งที่ทุกคนมีติดตัวมาแต่กำเนิดโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือแนวคิดอื่น ๆ

หลักการพื้นฐานและประเภทของหลักสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็น มนุษย์สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองทั้งความคิด และการกระทำที่ไม่มีการล่วงละเมิดได้โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญา ระหว่างประเทศ โดยมีหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน 6 ประการ (วิทยาลัยสารัฐธรรมนูญ, 2563) ได้แก่

1. ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง เป็นสิทธิติดตัวทุกคนตามธรรมชาติตั้งแต่เกิด เป็นคุณสมบัติจิตใจ สิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนของมนุษย์ทุกคน และรักษาไว้มิให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครองและได้รับความยุติธรรมจากรัฐ
2. คนทุกคนมีความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and nondiscrimination)
3. สิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคน โดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม สุขภาพ และความคิดเห็นด้านต่าง ๆ (Universality)
4. สิทธิมนุษยชนเป็นองค์รวม แยกเป็นส่วน ๆ ไม่ได้ และพึ่งพิงกัน (Indivisibility & Interdependently)
5. การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (Participation & Inclusion) หมายความว่า ประชาชนแต่ละคน หรือกลุ่มประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
6. ตรวจสอบได้และใช้หลักนิติธรรม (Accountability & the Rule of Law)

การจะเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนนั้น จำเป็นต้องเข้าใจหลักการต่าง ๆ ที่ถือเป็นองค์รวมของสิทธิมนุษยชนด้วย ได้แก่

สิทธิ (Rights) ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนตามธรรมชาติที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์ซึ่งไม่มีใครล่วงละเมิดได้ทุกคนมีสิทธิมีชีวิตที่จะอยู่รอด อยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แม้กฎหมายยังไม่รองรับแต่สิทธิก็ยังมีอยู่

เสรีภาพ (Freedom) คือการที่มนุษย์สามารถทำอะไรก็ได้ภายใต้ขอบเขตของศีลธรรมอันดีงามโดยไม่เบียดเบียนสังคม หรือไม่ล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่นหรือส่วนรวม ซึ่งคำว่าสิทธิและเสรีภาพมักจะอยู่รวมกัน ดังปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ เพื่อแสดงออกทางความคิดและการปฏิบัติ

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) เป็นคำอธิบายความหมายของสิทธิ มนุษยชนในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคนว่าทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกันซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิมาตั้งแต่เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้และไม่สามารถถ่ายทอดให้แก่กันได้ ซึ่งรวมไปถึงสิทธิในการมีชีวิตและความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ เพราะคนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรี ของการเป็นมนุษย์ดังนั้นการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์คือการให้คุณค่าความเป็นคนตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเกิดมาเป็นผู้ชาย ผู้หญิง ทุพพลภาพ คนพิการ ปัญญาอ่อน หรือยากจน ต้องถือว่าคนทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน เพราะถือเป็นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยกัน แต่ในสังคมก็ยังมองเห็น ความแตกต่าง เช่น ความแตกต่างทางเพศ ความแตกต่างทางฐานะ เป็นต้น ดังนั้นการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งหมายถึงการเหยียดหยาม ลดทอน หรือปฏิบัติต่อคนเหมือนไม่ใช่มนุษย์หรือลดฐานะมนุษย์เป็นเพียงวัตถุสิ่งของจึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

ความเสมอภาคและการเลือกปฏิบัติ (Equality and Discrimination) คือเกณฑ์ในการวัดว่าสังคมหนึ่งสังคมใดมีการละเมิดหรือเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเสมอภาค หรือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เท่าเทียมกัน สาเหตุที่มนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เกิดจากมนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้ว ย่อมมีสิทธิในตัวเอง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์มีเกียรติภูมิที่เกิดมาเป็นมนุษย์มนุษย์ทุกคนเกิดมามีฐานะไม่เท่าเทียมกัน

ประเภทของสิทธิมนุษยชน แบ่งได้ 5 ประเภท ทั้งนี้เป็นไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่

1. สิทธิพลเมือง (Civil Rights) เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐ เป็นสิทธิ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายของรัฐ ได้แก่ สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพและความมั่นคงในชีวิต ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้ายหรือฆ่า สิทธิในความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย สิทธิที่จะได้รับสัญชาติ เป็นต้น

2. สิทธิทางการเมือง (Political Rights) ได้แก่ สิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐในการดำเนินกิจการที่เป็นประโยชน์สาธารณะ เสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นพรรคการเมือง เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบ สิทธิการเลือกตั้งอย่างเสรี

3. สิทธิทางสังคม (Social Rights) เป็นสิทธิของประชาชนทางสังคมที่จะได้รับบริการจากสังคมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม ได้แก่ สิทธิการได้รับการศึกษา สิทธิการได้รับหลักประกันด้านสุขภาพ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเต็มที่ ได้รับความมั่นคงทางสังคม มีเสรีภาพในการเลือกคู่ครอง และสร้างครอบครัว เป็นต้น

4. สิทธิทางเศรษฐกิจ (Economic Rights) ได้แก่สิทธิการมีงานทำได้เลือกงานอย่างอิสระ และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เป็นต้น

5. สิทธิทางวัฒนธรรม (Cultural Rights) ได้แก่ สิทธิเข้าร่วมในพิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรมของประชาคมในด้านศิลปะต่าง ๆ การมีเสรีภาพในการใช้ภาษาหรือสื่อความหมายในภาษาท้องถิ่นของตน มีเสรีภาพในการแต่งกายตามวัฒนธรรม การปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นของตน การปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนา การพักผ่อนหย่อนใจทางศิลปวัฒนธรรมและ การบันเทิงได้โดยไม่มีใครมาบีบบังคับ เป็นต้น

เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญสมัยที่ 3 ได้มีข้อมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลกและเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนถือเป็นมาตรฐานที่ประเทศสมาชิกสหประชาชาติร่วมกันจัดทำเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทั่วโลก ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบแปดประเทศแรกที่ลงคะแนนเสียงร่วมรับรองปฏิญญาฉบับนี้ในการประชุมดังกล่าวฯ ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส (กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ, 2551)

สาระสำคัญของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ มีวัตถุประสงค์และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน แต่ไม่มีพันธะผูกพันในแง่ของกฎหมายระหว่างประเทศประกอบด้วยการรับรองสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งสามารถนำมาจัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่ม คือ สิทธิมนุษยชนเบื้องต้น (ข้อที่ 1-3) สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ข้อที่ 4-23) สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ข้อที่ 24-27) และสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนต่อระเบียบสังคม และการรับรองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐานระหว่างประเทศ (ข้อที่ 28-30) ดังนี้

ข้อ 1 มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิต่างในตนมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญูณแห่งภราดรภาพ

ข้อ 2 ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพทั้งปวง ตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าชนิดใด อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิด หรือสถานะอื่น นอกเหนือจากนี้ จะไม่มีการแบ่งแยกใดบนพื้นฐานของสถานะทางการเมือง ทางกฎหมาย หรือทางการระหว่างประเทศของ ประเทศ หรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้ จะเป็นเอกราชอยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยอื่นใด

ข้อ 3 ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล

ข้อ 4 บุคคลใดจะตกอยู่ในความเป็นทาส หรือสภาวะจำยอมไม่ได้ ทั้งนี้ห้ามความเป็นทาส และการค้าทาสทุกรูปแบบ

ข้อ 5 บุคคลใดจะถูกกระทำการทรมานหรือ การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือ ย่ำยีศักดิ์ศรีไม่ได้

ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับทุก แห่งหนว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย

ข้อ 7 ทุกคนเสมอภาคกันตามกฎหมายและ มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใด อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ และจากการยุ้งให้มีการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

ข้อ 8 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอันมีประสิทธิผลจากศาลที่มีอำนาจแห่งรัฐต่อการกระทำอันล่วงละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งตนได้รับตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

ข้อ 9 บุคคลใดจะถูกจับกุม กักขัง หรือ เนรเทศตามอำเภอใจไม่ได้

ข้อ 10 ทุกคนย่อมมีสิทธิในความเสมอภาคอย่างเต็มที่ในการได้รับการพิจารณาคดีที่เป็นธรรม และเปิดเผยจากศาลที่อิสระและไม่ลำเอียงในการพิจารณากำหนดสิทธิและหน้าที่ของตนและข้อกล่าวหาอาญาใดต่อตน

ข้อ 11 (1) ทุกคนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ทางอาญา มีสิทธิที่จะได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าบริสุทธิ์จนกว่าจะพิสูจน์ได้ว่ามีความผิดตามกฎหมายในการพิจารณาคดีที่เปิดเผย ซึ่งตนได้รับหลักประกันที่จำเป็นทั้งปวงสำหรับการต่อสู้คดี (2) บุคคลใดจะถูกตัดสินว่ามีความผิด ทางอาญาใด อันเนื่องจากการกระทำหรือละเว้นใด อันมิได้ถือว่าเป็นความผิดทางอาญาตามกฎหมาย แห่งชาติหรือกฎหมายระหว่างประเทศ ในขณะที่ได้กระทำการนั้นไม่ได้ และจะกำหนดโทษที่หนักกว่าที่บังคับใช้ในขณะที่ได้กระทำความผิด ทางอาญานั้นไม่ได้

ข้อ 12 บุคคลใดจะถูกแทรกแซงตามอำเภอใจในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัย หรือ การสื่อสาร หรือจะถูกหลอกลวง ภัยร้ายและชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายต่อการแทรกแซงสิทธิหรือการหลอกลวงดังกล่าว

ข้อ 13 (1) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการ เคลื่อนย้ายและการอยู่อาศัยภายในพรมแดนของแต่ละรัฐ (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะออกนอกประเทศใด รวมทั้งประเทศของตนเอง และสิทธิที่จะกลับสู่ประเทศตน

ข้อ 14 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาและที่จะได้ที่ลี้ภัยในประเทศอื่นจากการประหัตประหาร (2) สิทธินี้จะยกขึ้นกล่าวอ้างกับกรณีที่มีการดำเนินคดีที่เกิดขึ้นโดยแท้ จากความผิดที่มีใช้ทางการเมือง หรือจากการกระทำอันขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติไม่ได้

ข้อ 15 (1) ทุกคนมีสิทธิในสัญชาติหนึ่ง (2) บุคคลใดจะถูกเพิกถอนสัญชาติ ของตนตามอำเภอใจ หรือถูกปฏิเสธสิทธิที่จะเปลี่ยนสัญชาติของตนไม่ได้

ข้อ 16 (1) บรรดาชายและหญิงที่มีอายุครบบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิที่จะสมรสและก่อร่างสร้างครอบครัวโดยปราศจากการจำกัดใด อันเนื่องจาก เชื้อชาติ สัญชาติ หรือศาสนา ต่างย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกันในการสมรส ระหว่างการสมรส และในการขาดจากการสมรส (2) การสมรสจะกระทำโดยความยินยอมอย่างอิสระและเต็มทีของผู้ที่จะเป็นคู่สมรสเท่านั้น (3) ครอบครัวเป็นหน่วยธรรมชาติ และพื้นฐานของสังคม และย่อมมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากสังคมและรัฐ

ข้อ 17 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะเป็นเจ้าของทรัพย์สินโดยตนเอง และโดยร่วมกับผู้อื่น (2) บุคคลใดจะถูกเอาทรัพย์สินไปจากตนตามอำเภอใจไม่ได้

ข้อ 18 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความคิด มโนธรรม และศาสนาทั้งนี้สิทธินี้ รวมถึงอิสรภาพในการเปลี่ยนศาสนาหรือความเชื่อ และอิสรภาพในการแสดงออกทางศาสนา หรือความเชื่อถือของตนในการสอนการปฏิบัติการศึกษาและการประกอบพิธีกรรม ไม่ว่าจะโดยลำพังหรือในชุมชนร่วมกับผู้อื่นและในที่สาธารณะหรือส่วนบุคคล

ข้อ 19 ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็น และการแสดงออก ทั้งนี้สิทธินี้รวมถึงอิสรภาพที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซงและที่จะแสวงหารับและส่งข้อมูลข่าวสารและข้อคิดผ่านสื่อใดและโดยไม่คำนึงถึงพรมแดน

ข้อ 20 (1) ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติ (2) บุคคลใดไม่อาจถูกบังคับให้สังกัดสมาคมหนึ่งได้

ข้อ 21 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศตนโดยตรง หรือผ่านผู้แทน ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยอิสระ (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าถึงบริการสาธารณะในประเทศตนโดยเสมอภาค (3) เจตจำนงของประชาชนจะต้องเป็นพื้นฐานแห่งอำนาจการปกครอง ทั้งนี้ เจตจำนงนี้จะต้องแสดงออกทางการเลือกตั้งตาม กำหนดเวลาและอย่างแท้จริง ซึ่งต้องเป็นการ ออกเสียงอย่างทั่วถึงและเสมอภาค และต้องเป็นการลงคะแนนลับ หรือวิธีการลงคะแนนโดยอิสระในทำนองเดียวกัน

ข้อ 22 ทุกคนในฐานะสมาชิกของสังคม มีสิทธิในหลักประกันทางสังคม และย่อมมีสิทธิในการบรรลุสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อันจำเป็นยิ่งสำหรับศักดิ์ศรีของตน และ

การพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างอิสระ ผ่านความพยายามของรัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ และตามการจัดการและทรัพยากรของแต่ละรัฐ

ข้อ 23 (1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด (3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการ ประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย (4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควรและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

ข้อ 25 (1) ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพ และความอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกการ หมาย ภัยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตน (2) มารดาและเด็กย่อมมีสิทธิที่จะรับการดูแลสุขภาพและการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เด็กทั้งปวง ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกสมรส จะต้องได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน

ข้อ 26 (1) ทุกคนมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะต้องให้เปล่าอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษา และขั้นพื้นฐานการศึกษาระดับประถมจะต้องเป็นภาคบังคับ การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพจะต้องเปิดเป็นการทั่วไป และการศึกษาระดับสูง ขึ้นไปจะต้องเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคสำหรับทุกคน บนพื้นฐานของคุณสมบัติความเหมาะสม (2) การศึกษาจะต้องมุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ และการเสริมสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและอิสรภาพขั้นพื้นฐานการศึกษาจะต้องส่งเสริม ความเข้าใจ ขันติธรรม และมิตรภาพระหว่างประชาชาติกลุ่มเชื้อชาติหรือศาสนาทั้งหมด และจะต้องส่งเสริมกิจกรรมของสหประชาชาติเพื่อการธำรงไว้ซึ่งสันติภาพ (3) ผู้ปกครองมีสิทธิเบื้องต้นที่จะเลือกประเภทการศึกษาที่จะให้แก่บุตรของตน

ข้อ 27 (1) ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าร่วมโดยอิสระ ในชีวิตทางวัฒนธรรมของชุมชนที่จะผลิตพลีกับศิลปะ และมีส่วนร่วมในความรุดหน้า และคุณประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์ (2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองผลประโยชน์ทางจิตใจและทางวัตถุ อันเป็นผลจากประดิษฐ์กรรมใดทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม และศิลปกรรมซึ่งตนเป็นผู้สร้าง

ข้อ 28 ทุกคนย่อมมีสิทธิในระเบียบทางสังคม และระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นกรอบให้บรรลุนิติและอิสรภาพที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้อย่างเต็มที่

ข้อ 29 (1) ทุกคนมีหน้าที่ต่อชุมชน ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพของตนโดยอิสระและเต็มที่จะกระทำได้ดีก็แต่ในชุมชนเท่านั้น (2) ในการใช้สิทธิและอิสรภาพของตน ทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดเพียงเท่าที่มีกำหนดไว้ตามกฎหมายเท่านั้น เพื่อวัตถุประสงค์ของการได้มาซึ่งการยอมรับและการเคารพสิทธิ และอิสรภาพอันควร ของผู้อื่น และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการอันสมควรทางด้านศีลธรรม ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสวัสดิการทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย (3) สิทธิและอิสรภาพเหล่านี้ไม่อาจใช้ขัดต่อวัตถุประสงค์และหลักการของสหประชาชาติไม่ว่าในกรณีใด

ข้อ 30 ไม่มีบทใดในปฏิญญานี้ ที่อาจตีความได้ว่าเป็นการให้สิทธิใดแก่รัฐ กลุ่มคนหรือบุคคลใดในการดำเนินกิจกรรมใด หรือกระทำการใด อันมุ่งต่อการทำลายสิทธิและอิสรภาพใดที่กำหนดไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งสหประชาชาติได้ประกาศ “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน” (The Universal Declaration of Human Right) เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นับตั้งแต่นั้นมา สิทธิมนุษยชนได้มีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งปัจจุบันถือว่า “สิทธิมนุษยชนนั้นไม่มีพรหมแดน ” ไม่มีประเทศใดจะสามารถกล่าวอ้างได้ว่าเป็นเรื่องภายในของตนได้อีกต่อไป แต่จะมีกระบวนการตรวจสอบอย่างจริงจังและกว้างขวางโดยสหประชาชาติ และโดยรัฐสมาชิกสหประชาชาติด้วยตนเอง (กมุพล พลวัน, 2547)

สำหรับพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบันประเทศไทยเป็นภาคีสันติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งสหประชาชาติถือเป็นสันติสัญญาหลัก จำนวน 7 ฉบับ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2562) ได้แก่

1. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child - CRC)
2. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW)
3. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR)
4. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR)
5. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - CERD)
6. อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - CAT)
7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)

กระทรวงยุติธรรม ได้ประกาศวาระแห่งชาติสิทธิมนุษยชนขับเคลื่อน Thailand 4.0 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ถอดวาระแห่งชาติ 4+3+2+1 เป็นเป้าหมายกลยุทธ์ความสำเร็จ (กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม, 2562) ประกอบด้วย 4 สร้าง ได้แก่ (1) สร้างความตระหนักจิตสำนึก สิทธิ หน้าที่ เคารพสิทธิผู้อื่น (2) สร้างระบบติดตามเฝ้าระวังการละเมิด (3) สร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน (4) สร้างเสริมเครือข่ายให้มีศักยภาพ 3 ปรับ ได้แก่ (1) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลครอบคลุมทุกพื้นที่ (2) ปรับทัศนคติเจ้าหน้าที่ของรัฐ (3) ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากฎหมายที่มีการละเมิดสิทธิ 2 ขับ ได้แก่ (1) ขับเคลื่อนองค์กรหรือจังหวัดต้นแบบสิทธิมนุษยชนเพื่อขยายผลต่อยอด (2) ขับเคลื่อนแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในมิตินวัตกรรมใหม่ ๆ 1 ลด ได้แก่ (1) ลดปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

สิทธิมนุษยชน (Human Right) มีความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือได้รับการคุ้มครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือศักดิ์ศรีความเป็นคนเป็นสิ่งที่ทุกคนมีติดตัวมาแต่กำเนิดโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ดังนั้นไม่ว่าแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย สมควรได้รับการปกป้องคุ้มครองดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นสากลในการอยู่ร่วมกันในโลกไร้พรมแดน

2.3 แนวคิดหลักความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security)

ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิความปลอดภัย การสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยจะต้องปลอดจากความกลัวปลอดจากความขาดแคลนหรือต้องการ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี (กรมองค์กรระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ, 2562)

นอกจากนั้น ความหมายของ “ความมั่นคงของมนุษย์” (Human Security) สามารถนำมาจัดกลุ่มได้ 2 ลักษณะ คือ

กลุ่มที่หนึ่ง บุคคลหรือองค์กรที่นิยามความหมายความมั่นคงของมนุษย์แบบกว้าง ความหมายความมั่นคงของมนุษย์แบบกว้างที่ได้รับการอ้างอิงและแพร่หลายมากที่สุดคือ คำนิยามซึ่งนำมาใช้ครั้งแรกในรายงานการพัฒนามนุษย์ฉบับ ค.ศ. 1994 (Human Development Report: HDR 1994) ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) ที่ระบุว่าความมั่นคงของมนุษย์คือ “เสรีภาพหรือการปลอดจากความกลัว” (freedom from fear) และ “เสรีภาพหรือการปลอดจากความต้องการ” (freedom from want) ซึ่งคำนิยามดังกล่าวเป็นการต่อยอดเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่พึงมี 4 ประการตามแนวคิดของประธานาธิบดี

แฟรงคลิน ดี โรสเวลท์ (Franklin D. Roosevelt) แห่งสหรัฐอเมริกาที่เคยกล่าวไว้ในคำแถลงการณ์ประจำปีของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาต่อรัฐสภา (State of Union) เมื่อวันที่ 6 มกราคม ค.ศ. 1941 กล่าวคือ เสรีภาพในการพูดและแสดงออก เสรีภาพในการนับถือศาสนา เสรีภาพจากความต้องการและเสรีภาพจากความกลัว ดังนั้นความมั่นคงของมนุษย์ตามกรอบของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) จึงครอบคลุมมิติการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความปลอดภัยจากภัยคุกคามที่เรื้อรัง เช่น ความหิวโหย โรคติดต่อ และการกดขี่ รวมทั้งมนุษย์ควรได้รับการป้องกันจากเหตุการณ์รุนแรงต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งต่อมาในการประชุมใหญ่สมัชชาแห่งสหประชาชาติ ครั้งที่ 66 ใน ค.ศ. 2012 สหประชาชาติได้เพิ่มเติมคำว่า “เสรีภาพในการดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี” (freedom to live in dignity) ในแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งที่นิยามความมั่นคงของมนุษย์ในความหมายแบบกว้าง เช่น ซาบิน อัลไคร์ (Sabine Alkire) ให้ความหมายความมั่นคงของมนุษย์ว่า “เป็นการป้องกันสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ทุกคน (vital core) ให้รอดพ้นจากภัยคุกคามที่กำลังแพร่ขยายอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายของมนุษย์ในระยะยาว” ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ (vital core) คือ สิทธิมนุษยชน ความต้องการและสมรรถนะพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวฯ “คณะกรรมการสิทธิการว่าด้วยความมั่นคงของมนุษย์” (Commission on Human Security: CHS) ซึ่งตั้งขึ้นใน ค.ศ. 2001 ตามข้อเสนอของนายโคฟี อันนัน (Kofi Annan) เลขาธิการสหประชาชาติ ซึ่งดำรงตำแหน่งระหว่าง ค.ศ. 1997 - ค.ศ. 2006 ได้นำมาขยายความหมายเพิ่มเติมว่า “ความมั่นคงของมนุษย์ เป็นการป้องกันสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ทุกคน (vital core) ให้รอดพ้นจากภัยคุกคามที่กำลังแพร่ขยายด้วยการส่งเสริมเสรีภาพและทำให้ความปรารถนาของมนุษย์บรรลุผลโดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งและแรงบันดาลใจให้แก่ประชาชนซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องสร้างระบบการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและความมั่นคงที่จะช่วยให้ประชาชนอยู่รอดได้”

อมาตยา เซน (Amartya Sen) ประธานร่วมของคณะกรรมการว่าด้วยความมั่นคงของมนุษย์ (CHS) ระบุว่า “ความมั่นคงของมนุษย์ว่าต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ ต้องเน้นชีวิตของปัจเจกชน เน้นสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมของมนุษย์ ลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อเสรีภาพของมนุษย์ และเน้นสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ความมั่นคงของมนุษย์จึงเน้นศักยภาพที่จะรับมือกับภาวะถดถอยและตกต่ำ ขณะที่พัฒนามนุษย์จะเน้นความก้าวหน้าในเงื่อนไขของชีวิตมนุษย์”

ลีนิงและอารีย์ (Leaning and Arie) นิยามว่า “ความมั่นคงของมนุษย์ต้องสนใจปัจจัยทางสังคม การเมือง จิตวิทยาที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงการตอบสนองต่อ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น น้ำ อาหาร ที่พัก และครอบคลุมปัจจัยที่จับต้องไม่ได้ เช่น อัตลักษณ์ การยอมรับ การมีส่วนร่วมและสิทธิการปกครองตนเอง”

องค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมโลกและความมั่นคงของมนุษย์ (Global Environmental Change and Human Security: GECHS) เห็นว่าความมั่นคงของมนุษย์เป็นสถานะที่ปัจเจกชนสามารถมีทางเลือก ศักยภาพ และเสรีภาพที่จะบรรเทาปัญหาหรือปรับตัวให้เข้ากับภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง สิ่งแวดล้อมและสิทธิทางสังคมได้

กลุ่มที่สอง บุคคลหรือองค์กรที่นิยามความหมายความมั่นคงของมนุษย์แบบแคบความหมายของความมั่นคงของมนุษย์แบบแคบมักหมายถึงแนวคิดที่มาจากรัฐบาลแคนาดาหรือเรียกว่า “แนวทางของแคนาดา” (Canadian Approach) ซึ่งยอมรับแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ตามกรอบโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติว่าเป็นแผนการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์แต่แคนาดาจะเน้น ตัวแปรเสริมเกี่ยวกับภัยคุกคามที่เป็นความรุนแรงต่อบุคคลซึ่งรวมถึงการค้ายาเสพติด ทุ่นระเบิดสังหารบุคคล ความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ รัฐล้มเหลว และการลักลอบค้าอาวุธขนาดเล็ก เนื่องจากเห็นว่าการนิยามความมั่นคงของมนุษย์แบบเฉพาะเจาะจงมากขึ้นจะช่วยให้ความช่วยเหลือทำได้อย่างทันที่มากกว่าการใช้คำนิยามแบบกว้างที่เป็นการวางแผนระยะยาวซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่นิยามความมั่นคงของมนุษย์ในความหมายแบบแคบ เช่น แอนดี้ แมค (Andy Mack) ได้ระบุว่าความมั่นคงของมนุษย์คือการป้องกันปัจเจกบุคคลและชุมชนจากความรุนแรง ขณะที่ สแวร์เร ลอดโอร์ด (Sverre Lodgaard) เห็นว่าความมั่นคงของมนุษย์คือการป้องกันบุคคลจากความรุนแรงซึ่งทำได้ 3 แนวทางคือ การใช้กฎหมาย ระเบียบสาธารณะ และการบริหารจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

นีล แมคฟาร์เลน (Neil MacFarlane) และหยวน ฟุง กง (Yuen Foong Khong) เห็นว่าคำนิยามความมั่นคงของมนุษย์ต้องตอบสนองต่อความท้าทายอย่างน้อยสองประการ คือ การให้ความสำคัญด้านความมั่นคงแก่ “มนุษย์” แทนที่ “รัฐ” และต้องวิเคราะห์อย่างชัดเจนว่าสิ่งใดเป็นภัยคุกคามและสิ่งใดไม่ใช่ภัยคุกคามต่อความมั่นคงของมนุษย์ในที่นี้ทั้งสองคนเชื่อว่าภัยคุกคามความมั่นคงของมนุษย์เป็นความรุนแรงทางกายภาพที่เกิดจากความตั้งใจทำให้เกิดมากกว่า (organized violence) เช่น ภัยจากการก่อการร้ายสงครามกลางเมือง การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์การใช้ทุ่นระเบิดสังหารบุคคล ขณะที่ภัยร้ายแรงจากธรรมชาติ เช่น สึนามิ ถือว่าไม่ใช่ภัยคุกคามความมั่นคงของมนุษย์จาก คำนิยามที่หลากหลายทั้งในมุมมองแบบกว้างและแบบแคบทำให้เกิดความแตกต่างในการกำหนดนโยบายและเครื่องมือที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาว่าเรื่องใดคือประเด็นความมั่นคงของมนุษย์และเรื่องใดเป็นภัยคุกคามความมั่นคงของมนุษย์

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดด้านความมั่นคงของมนุษย์สามารถนำมาจัดหมวดหมู่ได้ทั้งหมด 4 กลุ่ม เมื่อถูกนำมาใช้ในทางปฏิบัติกล่าวคือ กลุ่มที่ 1 ที่นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาใช้เพื่อเป็นหลักการในนโยบายต่างประเทศหรือแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การระหว่างประเทศ เช่น แคนาดา ญี่ปุ่นและนอร์เวย์ ซึ่งเป็นรัฐที่นำเรื่องความมั่นคงของมนุษย์มาบรรจุไว้ในนโยบาย

ต่างประเทศเพื่อดำเนินความสัมพันธ์กับรัฐอื่น รวมทั้งใช้ในการกำหนดแนวทางให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ขณะเดียวกันองค์การระหว่างประเทศ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติยังได้อาศัยกรอบแนวคิดในรายงานการพัฒนาคนมนุษย์ ฉบับ ค.ศ. 1994 เป็นแนวทางในการส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์ในประชาคมโลกซึ่งต่อมาสหประชาชาติ ได้นำมาบรรจุไว้ในเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย กลุ่มที่ 2 นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย เช่น นักวิชาการ องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ได้นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาใช้ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่ตนสนใจโดยแบ่งกลุ่มไว้หลากหลาย เช่น เรื่องการใช้ทุนระเบิดสังหารบุคคล การค้าอาวุธขนาดเล็ก การศึกษา การส่งเสริมสุขภาพสาธารณะ การค้ามนุษย์ ความมั่นคงทางอาหาร ความขัดแย้งและอื่น ๆ เป็นต้น กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ในโครงการต่าง ๆ เช่น การสร้างตัวแบบทางเศรษฐกิจชีวิตการพัฒนาการวิเคราะห์ ทางสถิติของการพัฒนาในระดับท้องถิ่น ระดับชาติรวมถึงระดับโลก และกลุ่มที่ 4 กลุ่มที่นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น กลุ่มทฤษฎีประกอบสร้าง (Constructivism) นำแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์มาวิพากษ์แนวคิดของกลุ่มสังคมนิยมใหม่ที่เน้นวิเคราะห์เฉพาะรัฐ หรือโครงสร้างของรัฐ จนละเลยการศึกษาวิเคราะห์ปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กรอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญในการศึกษาทางสังคมศาสตร์เช่นกัน

ในช่วงทศวรรษ 1990 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ได้พัฒนามากขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะ ในอดีต คำว่าความมั่นคงมักถูกตีความว่าเป็นความมั่นคงของเขตแดนรัฐ หรือเป็นการป้องกันผลประโยชน์แห่งชาติผ่านนโยบายต่างประเทศ รวมทั้งการรักษาความมั่นคงของรัฐให้รอดพ้นจากการโจมตีของอาวุธนิวเคลียร์ ประกอบกับเมื่อโลกตกอยู่ในภาวะสงครามเย็น ตั้งแต่ ค.ศ. 1947 – ค.ศ. 1991 ซึ่งโลกถูกแบ่งออกเป็นสองค่ายตามอุดมการณ์ทางการเมืองทำให้ประเทศต่าง ๆ เน้นความมั่นคงด้านอุดมการณ์และเขตแดนเป็นหลัก ขณะที่โลกแข่งขันกันสะสมอาวุธ และเน้นความมั่นคงของรัฐ ประเทศกำลังพัฒนาที่ได้รับเอกราชหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ซึ่งต่างเร่งรัดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองกลับพบว่า ประชาชนในสังคมยังคงตกอยู่ในภาวะของความไม่มั่นคง ในชีวิตประจำวันที่ไม่ได้เกิดจากภัยคุกคามทางอาวุธ เช่น ภาวะความหิวโหย การไม่มีงานทำ โรคระบาด สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาอาชญากรรมในสังคม และการถูกกดขี่ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อสงครามเย็นยุติลงใน ค.ศ. 1991 เรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์จึงได้รับความสนใจมากขึ้น (ระพีพรรณ คำหอม, 2557)

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program – UNDP) ได้เสนอแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ในช่วงต้นทศวรรษ 1990 หลังสิ้นสุดสงครามเย็น ได้เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนความสนใจเรื่องความมั่นคงของรัฐไปสู่ความมั่นคงของปัจเจกบุคคล และ

เน้นจุดสนใจในการพัฒนาไปที่การบรรเทาความเสี่ยงและป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ โดยได้ให้นิยามความหมายความมั่นคงของมนุษย์ไว้ใน 2 มิติ มิติแรก ได้แก่ ความปลอดภัยจากภัยคุกคาม ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องยาวนาน เช่น ความหิวโหย โรคภัยไข้เจ็บ และการกดขี่ปราบปราม มิติที่สอง การได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน หรือสังคม โดยองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) มี 10 ตัวชี้วัด
 - 1.1 รายได้ขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 เงินอุดหนุนจากภาครัฐ
 - 1.3 การจ้างงาน ทั้งผู้มีงานทำและ ผู้ทำงานแบบชั่วคราว
 - 1.4 ผู้ไม่มีงานทำ ได้แก่ อัตราการว่างงาน ผู้กำลังหางาน
 - 1.5 จำนวนคนจน
 - 1.6 การมีที่ดินทำกิน
 - 1.7 การเข้าถึงแหล่งทุน
 - 1.8 อัตราเงินเฟ้อ
 - 1.9 การไม่มีที่อยู่อาศัย
 - 1.10 สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient)
2. ด้านความมั่นคงด้านอาหาร (Food Security) มี 1 ตัวชี้วัด
 - 2.1 ระบบการกระจายอาหารและการเข้าถึงแหล่งอาหาร
3. ด้านความมั่นคงทางด้านสุขภาพ (Health Security) มี 7 ตัวชี้วัด
 - 3.1 การตายเนื่องจากโรคต่าง ๆ
 - 3.2 การตายเนื่องจากการคลอดบุตร
 - 3.3 ความไม่สะอาดของอาหาร
 - 3.4 สภาพแวดล้อมเป็นพิษ
 - 3.5 ความไม่เท่าเทียมในการบริการสาธารณสุข
 - 3.6 จำนวนแพทย์ต่อประชากร
 - 3.7 น้ำดื่มไม่สะอาด
4. ด้านความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Security) มี 6 ตัวชี้วัด
 - 4.1 ขาดแคลนน้ำ
 - 4.2 สภาพน้ำเป็นพิษ
 - 4.3 การสูญเสียพื้นที่ป่า
 - 4.4 ปัญหาดินแล้ง

- 4.5 ปัญหาที่ดินเค็ม
- 4.6 มลภาวะทางอากาศ
- 5. ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal Security) มี 5 ตัวชี้วัด
 - 5.1 ความไม่มั่นคงจากรัฐ
 - 5.2 ความไม่มั่นคงจากอาชญากรรม
 - 5.3 ภัยคุกคามต่อผู้หญิง
 - 5.4 ภัยคุกคามต่อตนเอง
 - 5.5 อุบัติเหตุจากการจราจร
- 6. ด้านความมั่นคงของชุมชน (Community Security) มี 3 ตัวชี้วัด
 - 6.1 การใช้แรงงานเด็ก
 - 6.2 ปัญหาครอบครัว
 - 6.3 ความขัดแย้งภายในชุมชน
- 7. ด้านความมั่นคงทางการเมือง (Political Security)
 - 7.1 การกดขี่ทางการเมือง
 - 7.2 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
 - 7.3 การได้รับข่าวสาร
 - 7.4 การให้ความสำคัญต่อการทหารมากกว่าประชาชน

โดยในปี 2552 UNDP ได้จัดประเด็นที่เป็นจุดเน้นความมั่นคงของมนุษย์จาก 7 องค์ประกอบ เหลือ 6 องค์ประกอบ โดยตัดองค์ประกอบด้านความมั่นคงของชุมชนออก นอกจากนั้นแล้วยังได้ให้ข้อเสนอ ต่อการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างหลักประกัน ผู้สูงอายุจะได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ควรขยายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยให้ กลุ่มเปราะบางมากที่สุดได้รับการคุ้มครองกันมั่งมั่นดำเนินการขจัดปัญหาการค้ามนุษย์ในระยะสั้น และ กำหนดให้เป็นสังคมเสมอภาคเป็นวาระแห่งชาติ

ตารางที่ 1 ความมั่นคงแบบดั้งเดิมและความมั่นคงของมนุษย์

ประเภทของ ความมั่นคง	จุดเน้นที่ สำคัญ	ความรับผิดชอบ ที่ต้องป้องกัน	สิ่งนี้อาจเป็นภัยคุกคาม
ความมั่นคงแบบดั้งเดิม	รัฐ	บูรณภาพแห่ง ดินแดนของรัฐ	สงครามระหว่างรัฐ การแพร่ขยายของ อาวุธนิวเคลียร์ การปฏิวัติ
ความมั่นคงของมนุษย์	ปัจเจกบุคคล	ความมั่นคงของ ปัจเจกบุคคล	โรคร้าย ความยากจน ภัยพิบัติ จาก ธรรมชาติ ความรุนแรง ทุนระเบิด สังหารบุคคล การละเมิดสิทธิมนุษยชน

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ม.ป.ป.

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาคนและความมั่นคงของมนุษย์ คือ (1) การพัฒนาคนและความมั่นคงของมนุษย์มีองค์ประกอบร่วมกัน คือเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีบริบทเฉพาะด้านและเน้นการวิธีการป้องกัน เพียงแต่ความมั่นคงของมนุษย์จะเน้นไปที่ “ภัยคุกคาม” เพื่อที่จะหามาตรการป้องกันภัยคุกคามเหล่านั้นได้ (2) การพัฒนาคนและความมั่นคงของมนุษย์ต่างเน้นการสร้างเสริม (Empowerment) ให้แก่ปัจเจกบุคคลและ ชุมชน และ (3) ความมั่นคงของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ (human concepts) ซึ่งรวมแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน ความต้องการของมนุษย์และการพัฒนาคน เนื่องจากความมั่นคงของมนุษย์เชื่อมโยงกับประเด็นด้านสันติภาพ การพัฒนาสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกันในสิทธิพลเมือง รวมทั้งสิทธิทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

Human Security Network (HSN) สำหรับประเทศไทยเห็นว่าประเด็นความมั่นคงของมนุษย์สอดคล้องกับผลประโยชน์ของไทยในหลาย ๆ ด้าน อาทิ การเป็นประเทศกำลังพัฒนาขนาดกลางที่มีแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง การมีระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยและการมีรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งไทยสามารถใช้เวที HSN ในการสะท้อนท่าทีในเรื่องดังกล่าวได้อย่างสร้างสรรค์ ไทยจึงได้เข้าเป็นสมาชิกร่วมก่อตั้งเครือข่ายความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security Network- HSN) โดยประเทศไทยได้ดำรงตำแหน่งประธาน HSN ครั้งแรกเมื่อปี 2548 โดยกลุ่ม HSN นี้ เป็นกลุ่มที่ผลักดันให้เกิด Freedom from want, freedom from fear and freedom to live in dignity โดยประเทศไทยให้ความสำคัญกับ freedom from want เป็นหลัก ประเทศไทยเป็นประธาน HSN ครั้งที่ 2 ในวาระระหว่าง มิ.ย. 2558- พ.ค. 2559 โดยมุ่งเน้นการชูบทบาทสร้างสรรค์ของไทยและผลักดันในหัวข้อหลัก ดังนี้ (1) ประเด็นสำคัญในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ที่เกี่ยวเนื่องกับความมั่นคง ของมนุษย์ (2) การป้องกันความเสี่ยงจากภัยพิบัติ (3) สาธารณสุข (4) หลักนิติธรรม และ (5) การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ในช่วงการเป็นประธานของ

ไทย ไทยได้ร่วมกับสมาชิก HSN จัดทำและกล่าวถ้อยแถลงในนามกลุ่มในการประชุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ (1) สันติภาพและความมั่นคง (2) ผู้โยกย้ายถิ่นฐาน (3) การส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม และได้จัดการสัมมนาในประเด็นความมั่นคงของมนุษย์ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และกลุ่มสมาชิก HSN เมื่อ 30 - 31 พฤษภาคม 2559 ในหัวข้อ “Asia-Pacific Regional Human Security Conference: Implementing a Human Security Approach to Realize the Sustainable Development Goals” เพื่อเป็นเวทีสำหรับผู้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และหน่วยงานต่าง ๆ ของสหประชาชาติ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และบทเรียนที่ได้รับจากการนำแนวทางความมั่นคงของมนุษย์มาใช้ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับระหว่างประเทศ ในการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ (กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศ, 2562)

การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิความปลอดภัย การสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยจะต้องปลอดจากความกลัว ปลอดจากความขาดแคลนหรือต้องการ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีเป็นความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) ประเทศไทยถือเป็นประเทศเดียวในโลกที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของมนุษย์ โดยในปี 2545 ได้แยกกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มาเป็นกระทรวงใหม่ โดยใช้ชื่อว่า กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และทุกชีวิตที่อาศัยอยู่ในผืนแผ่นดินไทยภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน ควรมีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งจุดเน้นความมั่นคงในปัจจุบันเน้นการให้ความสำคัญกับความมั่นคงของปัจเจกบุคคล เช่น โรคภัย ความยากจน ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ความรุนแรง ทุพพิกัดสังหารบุคคล การละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งในกลุ่มแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงต่อความไม่มั่นคงดังกล่าวฯ และอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยและคนไทย

2.4 แนวคิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labor Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของ

สหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิกโดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน 181 ประเทศ ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานหลักขององค์กรได้ ดังนี้

ในการบริหารองค์กรนั้น ILO มีคณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรอง คณะประศาสน์การมีการประชุมปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายนและพฤศจิกายน คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประศาสน์การประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประศาสน์การอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประศาสน์การมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขาธิการขององค์กร รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติประมาณ 600 คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

- สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
- สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
- สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
- สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ
- สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง

การพิจารณาตัดสินใจกระทำกรใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม ที่ประชุมมีหน้าที่

ในการพิจารณานโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

เพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ILO จึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติเนื้อหา มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น 22 หัวข้อ ได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
2. แรงงานบังคับ (Forced labor)
3. การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labor and protection of children and young persons)
4. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
5. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
6. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labor administration and inspection)
7. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
8. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
9. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
10. ค่าจ้าง (Wages)
11. เวลาการทำงาน (Working time)
12. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
13. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
14. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)
15. นโยบายทางสังคม (Social policy)
16. คนงานอพยพ (Migrant workers)
17. คนประจำเรือ (Seafarers)
18. คนงานประมง (Fishermen)
19. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
20. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
21. ประเภทเฉพาะของคนงาน (Specific categories of workers)

22. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา (Final Articles Conventions)

ILO ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่าง ๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบตราสารที่สำคัญของ ILO ได้แก่ อนุสัญญา (Convention) อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับอนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้น ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่า จะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่ง อันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้

ก) เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize) ค.ศ. 1948

- อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

ข) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labor) ค.ศ. 1930

- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labor) ค.ศ. 1957

ค) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labor) ค.ศ. 1999

ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบครัว

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951

- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation) ค.ศ. 1958

สำหรับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่สำคัญได้แก่ อนุสัญญา ฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการหางานทำและอนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพ ในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อคนงานอพยพ ซึ่งเป็นการปกครอง คุ่มครองแรงงานข้ามชาติ (กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, 2562) สรุปสาระสำคัญดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 97ว่าด้วยการอพยพเพื่อการหางานทำ (แก้ไข) ค.ศ.1949 (พ.ศ. 2492) เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 1949 ประกอบด้วย 23 มาตรา โดยมีมาตราที่สำคัญดังนี้

มาตรา 1 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ มีหน้าที่ ที่จะต้องจัดส่งข้อมูลดังต่อไปนี้เมื่อได้รับการร้องขอ ให้แก่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสมาชิกรายอื่น ๆ (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย และระเบียบแห่งชาติเกี่ยวกับการอพยพ และการเข้าเมือง (ข) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดพิเศษเกี่ยวกับเกี่ยวกับการอพยพเพื่อการหางานทำและ สภาพการทำงานและการดำรงชีพของผู้อพยพเพื่อการหางานทำ (ค) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อตกลงทั่วไปและ การดำเนินการพิเศษที่รัฐสมาชิกได้จัดทำ

มาตรา 2 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ มีหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีหรือดำรงไว้ หรือให้แน่ใจว่ามีการจัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งบริการที่เพียงพอและ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือผู้อพยพในการหางานทำ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ข้อมูล ที่ถูกต้องแก่ผู้อพยพ

มาตรา 3

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้มีหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อต่อต้านการโฆษณาชวนเชื่อที่ทำให้เข้าใจผิดเกี่ยวกับการอพยพและการเข้าเมือง เท่าที่กฎหมายและระเบียบแห่งชาติอนุญาตให้ดำเนินการได้

2. เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ สมาชิกจะดำเนินการตามความเหมาะสมในการให้ความร่วมมือกับ สมาชิกรายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 4 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องดำเนินมาตรการตามความเหมาะสม ในการให้ความร่วมมือ กับสมาชิกรายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 5 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ มีหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีและดำรงไว้ ซึ่งบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมภายในขอบเขตอำนาจของตนเพื่อ (ก) ให้แน่ใจว่าผู้อพยพ เพื่อหางานทำ และสมาชิกในครอบครัวที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปพร้อมกันหรือให้เดินทางไปสมทบ

ภายหลังได้รับการดูแลตามความจำเป็นให้มีสุขอนามัยที่ดีตามสมควรทั้งในขณะที่เดินทางออกและเมื่อเดินทางถึง (ข) ให้แน่ใจได้ว่า ผู้อพยพเพื่อทำงานทำและสมาชิกในครอบครัวได้รับการดูแลทางการแพทย์อย่างเพียงพอและมีสุขอนามัยที่ดี ทั้งในขณะที่เดินทางออก ระหว่างเดินทาง และเมื่อเดินทางถึงดินแดนปลายทาง

มาตรา 6

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อพยพเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ภายในดินแดนของตนอย่างดี ไม่น้อยไปกว่าที่ได้ปฏิบัติต่อชนชาติตนเอง และโดยไม่มีการแบ่งแยกเกี่ยวกับสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) เรื่องต่าง ๆ ทั้งหมดที่กำหนดโดยกฎหมายหรือระเบียบหรืออยู่ในบังคับของการควบคุมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ (1) ค่าตอบแทน รวมทั้งเงินเบี้ยเลี้ยงสำหรับครอบครัว ในกรณีที่เงินเบี้ยเลี้ยงเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง ข้อจำกัดเกี่ยวกับงานที่ทำที่บ้าน อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงาน การฝึกงาน และการฝึกอบรมงานสำหรับสตรีและงานของผู้เยาว์ (2) การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการได้รับสิทธิประโยชน์จากการร่วมเจรจาต่อรอง (3) ที่พักอาศัย

(ข) การประกันสังคม (กล่าวคือบทบัญญัติทางกฎหมายในเรื่องการประสบอันตรายจากการทำงาน การคลอดบุตร การเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชราภาพ ตาย การว่างงาน และความรับผิดชอบในครอบครัว และเหตุอื่น ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งกฎหมายหรือระเบียบแห่งชาติกำหนดให้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของโครงการประกันสังคม) โดยอาจดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) อาจมีการเตรียมการที่เหมาะสมสำหรับการรักษาสิทธิที่พึงได้รับ และการได้มาซึ่งสิทธิ (2) กฎหมายหรือระเบียบแห่งชาติของประเทศที่มีการอพยพเข้าเมือง อาจกำหนดให้มีการดำเนินการเป็นพิเศษเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์หรือสัดส่วนของสิทธิประโยชน์ซึ่งจ่ายจากเงินกองทุนของรัฐบาลทั้งหมด และเงินเบี้ยเลี้ยงเพื่อจ่ายให้แก่ผู้ที่จ่ายเงินสมทบไม่ครบตามเงื่อนไขการจ่ายบำนาญตามปกติ

(ค) ภาษีจากการจ้างงาน ค่าธรรมเนียมหรือเงินสมทบที่จะต้องชำระ เพื่อบุคคลที่ได้รับการจ้างงาน และ(ง) การดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเรื่องต่าง ๆ ที่อ้างถึงในอนุสัญญานี้

2. ในกรณีของสหพันธรัฐให้ใช้บังคับบทบัญญัติของมาตรานี้ กับเรื่องที่อยู่ในขอบเขตความควบคุมของกฎหมายหรือระเบียบของรัฐบาลกลาง หรือเรื่องที่อยู่ในการควบคุมของฝ่ายบริหารของรัฐบาลกลาง ขอบเขตและวิธีการที่ใช้บังคับบทบัญญัติเหล่านี้ เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในความควบคุมของกฎหมายหรือระเบียบของรัฐนั้น ๆ ที่ประกอบกันเป็นสหพันธรัฐจังหวัดหรืออำเภอ หรืออยู่ในบังคับของการควบคุมฝ่ายบริหารของรัฐนั้น ๆ ให้สมาชิกแต่ละรายเป็นผู้กำหนดเมื่อใช้บังคับอนุสัญญานี้ให้รัฐสมาชิกระบุในรายงานประจำปีเกี่ยวกับบทบัญญัติแห่งมาตรานี้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการควบคุมของกฎหมายหรือระเบียบของรัฐบาลกลาง หรือการควบคุมของ

ฝ่ายบริหารของรัฐบาลกลาง ส่วนเรื่องที่อยู่ในความควบคุมของกฎหมายหรือระเบียบของรัฐนั้น ๆ ที่ประกอบกันเป็นพันธรัฐ จังหวัด หรืออำเภอ หรือที่อยู่ในการควบคุมของฝ่ายบริหารของรัฐนั้น ๆ สมาชิกรายนั้น ๆ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในวรรค 7(ข) ของมาตรา 19 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรา 7

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้ร่วมมือตามความเหมาะสมกับรัฐสมาชิกอื่น ๆ ในด้านการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอพยพ โดยมีความสอดคล้องกัน
2. แต่ละรัฐสมาชิกที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าการบริการจัดหางานแก่แรงงานอพยพที่จัดให้โดยรัฐบาล เป็นบริการที่ไม่คิดค่าใช้จ่าย

มาตรา 8

1. ผู้อพยพเพื่อหางานทำรายใดที่อนุญาตให้เข้าประเทศเป็นการภาวะ และสมาชิกในครอบครัวของคนหางานที่ได้รับอนุญาตที่ได้รับอนุญาตให้ร่วมเดินทางสมทบ จะต้องไม่ถูกส่งตัวกลับไปยังดินแดนถิ่นกำเนิด หรือดินแดนที่อพยพออกมา ด้วยเหตุผลที่ผู้อพยพรายนั้นไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เกิดเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บหลังเดินทางเข้าประเทศ เว้นแต่จะเป็นความประสงค์ของผู้นั้น หรือมีกำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างประเทศซึ่งสมาชิกเป็นคู่สัญญา
2. เมื่อผู้อพยพเพื่อหางานทำได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศเป็นการถาวร เมื่อเดินทางเข้ามาถึงประเทศปลายทาง หน่วยงานทรงอำนาจของประเทศนั้น อาจกำหนดให้ข้อกำหนดของวรรค 1 ของมาตรานี้มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นระยะเวลาตามสมควร ซึ่งต้องไม่เกิน 5 ปี นับจากวันที่ผู้อพยพเหล่านั้นได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศ

มาตรา 9 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ จะต้องอนุญาตให้ผู้อพยพสามารถโอนเงินรายได้และเงินออมของตน ตามที่ผู้อพยพอาจต้องการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงวงเงินที่กำหนดในกฎหมายหรือระเบียบแห่งชาติเกี่ยวกับการส่งออกและนำเข้าเงินตรา

มาตรา 10 ในกรณีที่มีจำนวนผู้อพยพที่เดินทางจากดินแดนของสมาชิกรายหนึ่งไปยังดินแดนของรัฐสมาชิกอีกรายหนึ่งมีจำนวนมากให้หน่วยงานที่ทรงอำนาจของดินแดนที่เกี่ยวข้องทำความตกลงตามความจำเป็นและตามความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายเพื่อกำหนดกฎระเบียบในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาของอนุสัญญานี้

มาตรา 11

1. ตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ “ผู้อพยพเพื่อหางานทำ” หมายถึง บุคคลที่อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อจุดหมายให้ไ้ทำงานทำ โดยมีใช่เป็นการประกอบอาชีพอิสระและรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศเป็นประจำในฐานะผู้อพยพเพื่อหางานทำ

2. อนุสัญญานี้ไม่บังคับใช้ (ก) คนงานตามแนวชายแดน (ข) การเข้าประเทศระยะสั้นของสมาชิกกลุ่มอาชีพอิสระและศิลปินและ (ค) กะลาสีเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อคนงานอพยพซึ่งมีภารกิจในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนงานเมื่อได้รับการจ้างให้ทำงานในประเทศอื่นที่มีใช่ประเทศของพวกเขา และโดยคำนึงว่า ปฏิญญาแห่งฟีลาเดลเฟีย ยืนยันในหลักการที่องค์การยึดถือคือว่า “แรงงานไม่ใช่สินค้า” และ “ความยากจนในที่ใด ๆ เป็นอันตรายต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนแห่ง” และยอมรับข้อผูกพันขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะการมีงานทำอย่างทั่วถึงโดยวิธี “เคลื่อนย้ายแรงงานรวมทั้งเพื่อการจ้างงาน...” โดยคำนึงถึงโครงการมีงานทำของโลกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการที่งานทำ ค.ศ. 1964 และการเน้นย้ำความจำเป็นในการหลีกเลี่ยงการอพยพที่เพิ่มขึ้นมากเกินไป และไม่สามารถควบคุมได้ หรือความเคลื่อนไหวของการโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่ได้รับการช่วยเหลือที่มีจำนวน เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องจากปัญหาทางสังคมและปัญหาด้านมนุษยชาติ และโดยคำนึงว่าเพื่อเอาชนะความด้อยพัฒนาและปัญหาการว่างงานเรื้อรังทางโครงสร้างรัฐบาลของหลายประเทศจึงย้ามากยิ่งขึ้นถึงความปรารถนาที่จะเคลื่อนย้ายเงินทุนและเทคโนโลยีมากกว่าการเคลื่อนย้ายคนงานตามความต้องการและคำขอของประเทศเหล่านี้เพื่อประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกันของประเทศต้นกำเนิดและประเทศที่มีการจ้างงานและโดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลทุกคนในการเดินทางออกจากประเทศใด ๆ รวมทั้งการเดินทางออกและการเดินทางเข้าประเทศของตนเองตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมืองและคำนึงถึงข้อกำหนดในอนุสัญญาและข้อแนะ (แก้ไข) ว่าด้วยการอพยพเพื่อหางานทำ ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ในอนุสัญญา และข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการที่งานทำ ค.ศ. 1964 (พ.ศ. 2507) ในอนุสัญญาว่าด้วยหน่วยงานจัดหางานที่คิดค่าธรรมเนียม (แก้ไข) ค.ศ. 1949 (พ.ศ. 2492) ซึ่งว่าด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบในการสรรหาบุคคล การนำเข้าประเทศและการบรรจุคนงานอพยพเข้าทำงาน การจัดให้มีข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการอพยพ เงื่อนไขขั้นต่ำที่ผู้อพยพจะได้รับในการผ่านแดนและเมื่อเดินทางมาถึงการรับเอานโยบายการจ้างงานที่ดำเนินการจริงจังและการร่วมมือร่วมกับระหว่างประเทศในเรื่องเหล่านี้

โดยอนุสัญญาฉบับนี้ ประกอบด้วย 24 มาตรา โดยมีมาตราที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่

มาตรา 1 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ จะต้องเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานอพยพ

มาตรา 2

1. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้ จะต้องกำหนดวิธีการสืบหาอย่างเป็นระบบว่ามีคนงานอพยพที่ได้รับการจ้างงานอย่างผิดกฎหมายอยู่ในดินแดนของตนหรือไม่ และมีการเคลื่อนย้ายผู้อพยพออกจากผ่านแดนหรือเข้ามาในดินแดนของตนเพื่อหางานทำหรือไม่ ซึ่งในระหว่างการเดินทางเมื่อเดินทางมาถึง หรือระหว่างระยะเวลาของการพำนักหรือระหว่างการจ้างงานผู้อพยพต้องตกอยู่ในสภาพที่ขัดต่อตราสารหรือข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งระดับทวิภาคีหรือพหุภาคีที่เกี่ยวข้องหรือกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

2. องค์กรผู้แทนนายจ้างและคนงานจะต้องได้รับการปรึกษาหารืออย่างเต็มที่และสามารถให้คำชี้แจงใด ๆ ได้ในเรื่องนั้น ๆ

มาตรา 3 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องรับเอามาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งหลาย ทั้งในขอบเขตอำนาจของตน และโดยความร่วมมือกับรัฐสมาชิกอื่น ๆ (ก) เพื่อปราบปรามขบวนการลักลอบขนย้ายผู้อพยพเพื่อหางานทำและการจ้างงานผู้อพยพอย่างผิดกฎหมายและ (ข) เพื่อต่อต้านผู้ดำเนินการลักลอบขนย้ายผู้อพยพอย่างผิดกฎหมายเพื่อหางานทำออกจากผ่านแดนหรือเข้าไปในดินแดนของตน และต่อต้านผู้ที่จ้างคนงานที่อพยพเข้าไปในลักษณะที่ผิดกฎหมาย เพื่อป้องกันและจัดการทำผิดตามความในมาตรา 2 ของอนุสัญญานี้

มาตรา 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐสมาชิกจะต้องใช้มาตรการตามที่จำเป็นในระดับชาติและในระดับระหว่างประเทศ เพื่อการติดต่อและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับเรื่องนั้นกับรัฐอื่น ๆ ในการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนของนายจ้างและคนงาน

มาตรา 5 วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการดำเนินมาตรการตามความในมาตรา 3 และ 4 ของอนุสัญญานี้ จะต้องเป็นจุดประสงค์เพื่อให้สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้ค้ามนุษย์เพื่อใช้กำลังแรงงานไม่ว่าจะมาจากประเทศใด

มาตรา 6

1. จะต้องมิมีบทบัญญัติทางการหมายหรือกฎระเบียบของประเทศ เพื่อให้มีการสืบหาที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับแหล่งจ้างงานของคนงานอพยพอย่างผิดกฎหมาย และเพื่อกำหนดและการบังคับใช้บทลงโทษทางปกครอง ทางแพ่ง และทางอาญา ซึ่งรวมถึงการจำคุกในระวางโทษนั้นเกี่ยวกับการจ้างคนงานอพยพอย่างผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการจัดตั้งกระบวนการขนย้ายผู้อพยพ

เพื่อหางานทำ ที่กำหนดว่าเกี่ยวข้องกับกระทำความผิด ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 ของอนุสัญญาฯ นี้ และเกี่ยวกับการรู้ถึงการให้ความช่วยเหลือต่อกระบวนการนั้น ไม่ว่าจะเพื่อผลกำไร หรืออย่างอื่นก็ตาม

2. ในกรณีที่นายจ้างถูกฟ้องร้องดำเนินคดี โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรานี้ให้นายจ้างรายนั้นมีสิทธิแสดงข้อพิสูจน์ในความสุจริตใจของตน

มาตรา 7 องค์กรผู้แทนของนายจ้างและคนงานจะต้องได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับมาตรฐานอื่นที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฯ นี้และที่มุ่งเพื่อป้องกันและจัดการกระทำผิดที่อ้างถึงขั้นต้น และความเป็นไปได้ขององค์กรดังกล่าวๆ เพื่อจุดประสงค์นี้ต้องได้รับการยอมรับ

มาตรา 8

1. หากคนงานอพยพได้เข้าไปพำนักในดินแดนโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน คนงานรายนั้นจะต้องไม่ถูกถือว่าอยู่ในสถานะผิดกฎหมายหรือผิดปกติเพียงเพราะเขาสูญเสียการมีงานทำ ซึ่งการสูญเสียการมีงานทำนั้น โดยตัวมันเองจะต้องไม่ทำให้ถูกถอนสิทธิในการได้รับอนุญาตให้พำนัก หรือถอนใบอนุญาตทำงาน แล้วแต่กรณี

2. ฉะนั้น คนงานรายนั้นต้องได้รับการปฏิบัติเหมือนชนในชาติ โดยเฉพาะการได้รับการประกันความมั่นคงของการจ้างงาน การมีทางเลือกในการมีงานทำ การได้ทำงานที่ไม่หนักและ การฝึกอบรมเพิ่มเติม

มาตรา 9

1. คนงานอพยพเหล่านั้นต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งในส่วนของตัวเองและครอบครัว เกี่ยวกับสิทธิที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ผ่านมา ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทน ความมั่นคงทางสังคม และประโยชน์ทดแทนอื่น ๆ ในกรณีที่ยังไม่มี การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านี้ และโดยที่ยังไม่สามารถจัดตำแหน่งงานของเขาให้เป็นปกติ โดยปราศจากอคติ ต่อมามาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการขนย้ายผู้อพยพเพื่อหางานทำ โดยการประกันว่าคนงานอพยพเข้ามาในดินแดนแห่งชาติและได้รับการรับเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิตามความที่อ้างถึงในวรรคข้างต้น คนงานจะต้องสามารถยื่นฟ้องต่อหน่วยงานทรงอำนาจได้ ไม่ว่าจะยื่นโดยตนเองหรือผ่านผู้แทน

3. ในกรณีการขับไล่คนงานหรือครอบครัวออกไป คนงานจะต้องไม่เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

4. ไม่มีความใดในอนุสัญญาฯ นี้ที่ห้ามมิให้รัฐสมาชิก ให้สิทธิในการพำนักและการทำงานที่ชอบด้วยกฎหมายแก่บุคคลที่ผู้พำนักอยู่หรือทำงานอย่างผิดกฎหมายภายในประเทศนั้น ๆ

ส่วนที่ 2 ความเสมอภาคในการได้รับโอกาสและการปฏิบัติ

มาตรา 10 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐที่อนุสัญญาฯ นี้มีผลบังคับใช้ ยอมรับที่จะประกาศและดำเนินนโยบายแห่งชาติที่มุ่งส่งเสริมและรับประกันด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับเงื่อนไข และประเพณีปฏิบัติแห่งชาติในเรื่องความเท่าเทียมในการได้รับโอกาสและการได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและ

การประกอบอาชีพ ความมั่นคงทางสังคม สภาพแรงงานและสิทธิตามขนบธรรมเนียมประเพณีและเกี่ยวกับเสรีภาพของบุคคลและหมู่คณะ สำหรับบุคคลผู้เป็นคณงานอพยพหรือสมาชิกของครอบครัวที่ถูกต้องตามกฎหมายในเขตแดนของรัฐสมาชิกนั้น

มาตรา 11

1. เพื่อประโยชน์แห่งวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า “คณงานอพยพ” หมายถึงบุคคลที่อพยพหรือได้อพยพจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อจุดมุ่งหมายให้ได้งานทำ โดยมิใช่การประกอบอาชีพอิสระ และรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศเป็นประจำในฐานะคณงานอพยพ

2. ส่วนนี้ของอนุสัญญาไม่บังคับต่อ

(ก) คณงานตามชายแดน

(ข) ศิลปินและสมาชิกวิชาชีพอิสระผู้ใดเข้าประเทศเป็นการชั่วคราวในช่วงเวลาสั้น ๆ

(ค) กะลาสีเรือ

(ง) บุคคลผู้เข้ามาเพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะ

(จ) ลูกจ้างขององค์กรหรือกิจการที่ประกอบกิจการภายในดินแดนของประเทศหนึ่งประเทศใด ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าประเทศนั้นเป็นการชั่วคราวตามการร้องขอของนายจ้าง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานตามที่ได้รับมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้ที่ถูกกำหนดให้ออกนอกประเทศ เมื่อการปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่เสร็จสมบูรณ์

มาตรา 12 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องใช้วิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติของประเทศในการ (ก) แสวงหาความร่วมมือจากองค์กรนายจ้างและองค์กรคณงาน และคณะบุคคลอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและการถือปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ในมาตรา 10 (ข) ตรากฎหมายและส่งเสริมโครงการทางการศึกษาตามที่เห็นสมควรเพื่อมุ่งให้มีการยอมรับและถือปฏิบัติตามนโยบายนั้น (ค) ดำเนินมาตรการต่าง ๆ สนับสนุนโครงการทางการศึกษา และพัฒนากิจกรรมอื่น ๆ ที่มุ่งเพื่อให้คณงานอพยพเกิดความคุ้นเคยอย่างเต็มที่เท่าที่จะเป็นไปได้เกี่ยวกับนโยบายสิทธิ และข้อผูกพันของพวกเขา และคุ้นเคยกับกิจกรรมที่มุ่งให้ความช่วยเหลือแก่คณงานอพยพในการใช้สิทธิและเพื่อการคุ้มครอง (ง) ยกเลิกข้อกำหนดของกฎหมายและเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งหรือวิธีปฏิบัติทางการปกครองใด ๆ ที่ขัดกับนโยบายดังกล่าวฯ (จ) กำหนดและดำเนินนโยบายทางสังคม ที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติของประเทศซึ่งช่วยให้คณงานอพยพและครอบครัวสามารถได้รับส่วนแบ่งในประโยชน์ที่ชนในชาติได้รับ ในขณะที่เดียวกันก็ให้คำนึงถึงความต้องการพิเศษของพวกเขาด้วย โดยไม่ทำให้เกิดกระทบต่อหลักการความเท่าเทียมในการได้รับโอกาสและการได้รับการปฏิบัติจนกว่าพวกเขาจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมของประเทศที่มีการจ้างงานได้ ทั้งนี้โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนนายจ้างและองค์กรผู้แทนคณงาน (ก) ดำเนินการทุกขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือและ

การสนับสนุนความพยายามของคณาจารย์และครอบครัว ในการรักษาเอกลักษณ์แห่งชาติและเผ่าพันธุ์ และ ความผูกพันทางขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศต้นกำเนิดรวมทั้งการให้โอกาสแก่บุตร ผู้อพยพ ในการเรียนรู้ภาษาแม่ (ข) รับประกันความเท่าเทียมกันในการได้รับการปฏิบัติ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สำหรับคณาจารย์ทั้งหมด ผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมประเภทเดียวกัน ไม่ว่าเงื่อนไขเฉพาะของการจ้างงาน จะเป็นอย่างไร

มาตรา 13 รัฐสมาชิกอาจดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งหมดตามขีดความสามารถของตน และ ภายในกรอบความร่วมมือกับรัฐสมาชิกรายอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกขอครอบครัว คณาจารย์ทั้งหมด ที่พำนักอย่างถูกต้องตามกฎหมายในดินแดนของตน ให้ได้มาอยู่ร่วมกันอีก

ทั้งนี้อนุสัญญาฉบับที่ 97 และฉบับที่ 143 ปกป้องและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ยึดหลักการ “แรงงานไม่ใช่สินค้า” และ “ความยากจนในที่ไหนใด ๆ เป็นอันตรายต่อความเจริญในทุกหนแห่ง เน้นการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อคณาจารย์ แรงงานข้ามชาติ”

ข้อแนะนำ (Recommendation)

ข้อแนะนำเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติ ด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อเสนอนี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

(ก) ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา : ข้อแนะนำประเภทนี้มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบาย หรือเพิ่มเติม รายละเอียดในทางปฏิบัติให้แก่อนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะ หลักการหรือมาตรฐานเบื้องต้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ จากทั่วภูมิภาคของโลกที่ให้สัตยาบัน ได้ไปออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ แรงงาน และภาวะเศรษฐกิจหรือสังคมภายในประเทศ ดังนั้น อนุสัญญาบางฉบับจึงต้องมีข้อเสนอแนะเสริม สำหรับอธิบายและชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เช่น ข้อแนะนำฉบับที่ 199 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 ซึ่งเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 เป็นต้น (ข) ข้อแนะนำที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ ข้อแนะนำประเภทนี้ เป็นเพียง ตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็น ด้านแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา หรือเป็นประเด็น ซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่า ยังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้ ในรูปอนุสัญญา เช่น ข้อแนะนำฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment Relationship) ค.ศ. 2006 เป็นต้น

พิธีสาร (Protocol)

พิธีสาร คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจาก อนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขออกเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่จะให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสาร โดยไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้ เมื่อใดก็ตามที่ให้สัตยาบันพิธีสารแล้ว พิธีสารฉบับนั้นจะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที เช่น พิธีสาร ค.ศ. 2002 แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health) ค.ศ. 1981 เป็นต้น

ปฏิญญา (Declaration)

ปฏิญญาเป็นตราสารซึ่งระบุถึงหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การ (Governing Body) หรือที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่าและประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้นภายในประเทศของตน ขณะนี้ ILO มีปฏิญญาอยู่ 2 ฉบับ คือ 1) ปฏิญญาวาดด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดประเด็นแรงงาน 4 ประการอันถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนงานทุกคน ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และ 2) ปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งกล่าวถึงประเด็นแรงงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการกิจการข้ามชาติ เช่น การฝึกอบรม สภาพการทำงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่ภาครัฐ องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างในประเทศเจ้าบ้าน ควรติดตามดูแลเพื่อไม่ให้มีข้อยกเว้นด้านแรงงานในสภาพที่เป็นคุณน้อยกว่าเกิดขึ้นในสถานประกอบการกิจการข้ามชาติ

ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice)

ประมวลข้อปฏิบัติเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับเนื้อหาของตราสารเป็นการชี้แจง ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นแรงงานที่มีความพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับไปใช้ หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายในประเทศ เช่น ประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) เป็นต้น ตราสารประเภทนี้จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานในเรื่อง ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละประเด็น

พันธกิจในฐานะประเทศสมาชิก ของ ILO ที่ต้องปฏิบัติภายใต้ธรรมนูญ ILO ไม่ว่าจะเป็นเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมาย และแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิกคือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พันธกิจในการปฏิบัติ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

ในภาพสรุปแนวคิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กำหนดขึ้นเพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน มาตรฐานมีจำนวน 22 ข้อ ซึ่ง ILO ได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับได้แก่อนุสัญญาต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันมีทั้งหมด 188 ฉบับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางแบบไม่มีสภาพบังคับโดยรวมเรียกว่าตราสาร ซึ่งเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกลงไปปฏิบัติในการคุ้มครองแรงงาน ให้มีความเสมอภาคและได้รับโอกาสในการปฏิบัติ

2.5 แนวคิดหลักการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Floor)

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง ทางสังคมขั้นพื้นฐานว่า เป็นสิทธิเบื้องต้นที่ประชาชนทุกคนในประเทศหนึ่งพึงมี เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้โดยให้หลักประกันแก่ประชาชน (Social Security in Thailand) ดังนี้

1. ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขขั้นพื้นฐานโดยถ้วนหน้า
2. เด็กทุกคนสามารถเข้าถึงการโภชนาการ การศึกษา และการดูแลได้ด้วยการที่ผู้ปกครองได้รับสิ่งที่มีใช้ตัวเงิน หรือเงินช่วยเหลือ ซึ่งไม่ควรต่ำกว่าเส้นความยากจนที่ประเทศกำหนด
3. ทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานแต่ไม่สามารถ (หรือไม่ควร เช่น ใน กรณีตั้งครรภ์) หาเงินมาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ ควรมีความมั่นคงทางรายได้ขั้นต่ำ จากการได้รับเงิน ช่วยเหลือได้รับสิ่งที่มีใช้ตัวเงินหรือมีระบบประกันการว่างงาน
4. คนชราและคนพิการมีความมั่นคงทางรายได้ โดยการได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับคนชรา และคนพิการ หรือได้รับสิ่งที่มีใช้ตัวเงิน สำหรับประเทศไทยนั้นการเจรจาระดับชาติบนฐานของการประเมิน (The Assessment-Based National Dialogue: ABND) กระบวนการที่มีส่วนร่วมเพื่อกำหนดประเด็นเร่งด่วน สำหรับการปฏิบัติงานของรัฐบาลด้านการคุ้มครองทางสังคม ABND

เป็นกระบวนการเจรจาพูดคุยระหว่างรัฐบาล หุ้นส่วน ทางสังคม องค์กรประชาสังคม ภาควิชาการ รวมทั้งทีมงานองค์การสหประชาชาติประจำประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์เพื่อกำหนดประเด็นเร่งด่วนสำหรับการปฏิบัติงานของรัฐบาลด้านการคุ้มครอง ทางสังคม ABND มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐาน (Social Protection Floor: SPF) ซึ่งเป็นสิทธิเบื้องต้น ที่ประชาชนทุกคนในประเทศหนึ่งพึงมี การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้ โดยให้หลักประกันแก่ประชาชน เพราะฉะนั้น ABND จึงเป็นการใช้กรอบ SPF เป็นเกณฑ์มาตรฐาน และอ้างอิง โดยเปรียบเทียบสถานการณ์ของการคุ้มครองทางสังคมกับเกณฑ์มาตรฐาน

การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐาน (Social Protection Floor: SPF) ซึ่งเป็นสิทธิเบื้องต้นที่ประชาชนทุกคนในประเทศหนึ่งพึงมี ซึ่งประชาชนทุกคนในประเทศไทย หมายรวมถึงคนไทยและคนต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้มาทำงานในประเทศไทยภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ ประกอบด้วย สวัสดิการสังคม และสวัสดิการแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) สวัสดิการสังคม

ความหมายของสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

ความหมายของสวัสดิการสังคมที่นิยมใช้ในปัจจุบันเป็นการนิยามตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 (มาตรา 3) ซึ่งได้ให้ความหมายว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรมและเป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับซึ่งโดยสรุปความหมายของสวัสดิการสังคมหมายถึงระบบบริการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการนโยบายนโยบายสังคมของรัฐในการจัดบริการสังคมให้ครอบคลุมกับทุกคนในสังคม เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของสังคม และสร้างระบบความคุ้มครองทางสังคมกับกลุ่มคนที่เปราะบางทางสังคม ภายใต้หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันและการมีส่วนร่วมของทุกส่วน (ระพีพรรณ คำหอม, 2557)

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม โดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้างและลักษณะเจาะจง ดังนี้

1.1) องค์ประกอบสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550) ได้นิยามความหมายของสวัสดิการสังคมและกล่าวถึงองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมที่สัมพันธ์กับนโยบายสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1) การศึกษา (Education)
- 1.1.2) สุขภาพอนามัย (Health)
- 1.1.3) ที่อยู่อาศัย (Housing)
- 1.1.4) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance)
- 1.1.5) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
- 1.1.6) บริการสังคม (Social Services)
- 1.1.7) นันทนาการ (Recreation)

ลักษณะหรือรูปแบบการดำเนินการจัดสวัสดิการในลักษณะกว้างอาจทำได้ในหลายลักษณะ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการพัฒนการจัดสวัสดิการสังคม โดยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรสวัสดิการสังคมของรัฐ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมจัดสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐาน 2) การสงเคราะห์เป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้ากับกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคมที่ได้รับความเดือดร้อน บริการที่จัดให้ เช่น บริการบ้านพักเด็กและครอบครัวเป็นบริการสังคมขั้นพื้นฐาน บริการด้านปัจจัยสี่ บริการจัดหาที่พักอาศัย บริการการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตประจำวันอย่างปกติ 3) การคุ้มครองเป็นบริการการคุ้มครองสวัสดิภาพของกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับบริการการดูแลทางสังคม ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เป็นการจัดบริการที่เป็นไปตามนโยบายและกฎหมาย ด้านสังคมที่กำหนดไว้ 4) การป้องกัน เป็นบริการป้องกันปัญหาสังคมที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การเฝ้าระวังเตือนภัยทางสังคม การให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นแก่เด็กและเยาวชน 5) การแก้ไข เป็นบริการที่จัดให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือดร้อนจากสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือ การใช้ความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น และ 6) การบำบัดฟื้นฟู เป็นบริการทางสังคมที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบด้านสุขภาพ สุขภาพจิตจากภาวะวิกฤต ภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟู เยียวยาทางจิตใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับตัวและกลับคืนสู่ภาวะปกติที่จะใช้ชีวิตอยู่ในชีวิตประจำวันต่อไป

1.2) องค์ประกอบสวัสดิการสังคมในลักษณะเฉพาะเจาะจง

องค์ประกอบสวัสดิการสังคมในลักษณะเฉพาะเจาะจงจะเน้นเชิงระบบ จำกัดขอบเขตการจัดสวัสดิการโดยรวมโดยรัฐทำในขอบเขตสาขาการจัดสวัสดิการจาก 7 สาขา โดยเลือกทำในลักษณะโครงการเฉพาะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสถานการณ์ปัญหาที่จำเป็น

โดยทั่วไป จะขึ้นกับนโยบายสังคมของรัฐบาลที่สนใจ เน้นระบบความมั่นคงทางสังคม หรือระบบการคุ้มครองทางสังคม การลงทุนที่เอื้อต่อสิทธิประโยชน์กับประชาชนส่วนใหญ่ โครงการที่ทุกประเทศมีการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น โครงการบริการประกันสังคม เป็นต้น องค์ประกอบในลักษณะนี้นิยมใช้อย่างกว้างขวางเพราะเกี่ยวข้องกับระบบการเงินการคลังของแต่ละประเทศที่จะจัดสรรผ่านโครงการต่าง ๆ องค์ประกอบของสวัสดิการในสังคมไทยมี 3 ประเภท ดังนี้

1.2.1) บริการประกันสังคม (Social Insurance) โดยกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายการประกันสังคมหมายถึงมาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองประชาชนที่มีรายได้ประจำไม่ได้รับความเดือดร้อนเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ เพื่อให้มีหลักประกันด้านการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.2.2) บริการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้ให้ความหมายการช่วยเหลือสังคม หมายถึงการช่วยเหลือประชาชนผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน โดยฝ่ายผู้ให้บริการหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีการค้นหา สืบรวจข้อเท็จจริงว่าผู้ที่ได้รับบริการนั้นมีปัญหาความยากจนหรือเดือดร้อนจริง ๆ สมควรแก่การได้รับบริการช่วยเหลือ เช่น การให้เงิน การให้สิ่งของอุปโภค บริโภค หรือการให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น

1.2.3) บริการการบริการสังคม (Social Service) โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้ให้ความหมายหมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของรัฐบาลและเอกชนที่มีต่อประชาชนในการจัดสวัสดิการในการจัดสรรบริการเพื่อเสริมสร้างชีวิต ความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชนด้วยจุดมุ่งหมายของการป้องกัน การบำบัดความเดือนร้อน การสร้างเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพ บริการ ทางสังคมปัจจุบันนิยมใช้คำว่า บริการมนุษย์ (Human Services) ที่มีความหมายกว้างเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในลักษณะต่าง ๆ ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความมั่นคงของมนุษย์ การคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบและนอกระบบ บริการสังคมจึงเป็นบริการที่รัฐเอกชนที่มีความพร้อมทำหน้าที่จัดให้มีบริการสังคมถือเป็นบริการทางเลือกที่รัฐเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบสังคมโดยจัดบริการให้กับประชาชนร่วมกับรัฐ เป็นการใช้กลไกตลาดเข้ามาจัดการที่มุ่งส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลในสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัตภาพ ผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้บริการได้ตามความต้องการของตนเอง เช่น บริการสุขภาพอนามัยของโรงพยาบาลเอกชน บริการสถานพักฟื้นผู้สูงอายุ บริการการศึกษาของเอกชน บริการสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น

2) สวัสดิการแรงงาน

ความหมายของสวัสดิการ

ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคล หรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข

ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. 2490 ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

สุวิทย์ ยี่วรพันธ์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึงการอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง เป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรม และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับเป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึงการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการ อุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้างหรือองค์กรหรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้างและอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดี กินดี ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่ม การปฐมพยาบาลระหว่างการทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พาหนะนำส่งโรงพยาบาล แสงสว่างการระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ ความปลอดภัย การประกันสังคม และสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่า สวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุกความพึงพอใจได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจาก ค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ส่วนสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงาน

ในงานเกษตรกรรมก็หมายถึงความสะอาดสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ได้รับจากนายจ้าง ไม่ว่าจะป็นในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน

ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไป มีปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้ดังนี้

1) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลก มีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอา راحتเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกบังคับ การตรวจตราถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงาน บางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้ ไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดสวัสดิการสันหนนาการให้แก่ลูกจ้างการให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้ได้มีสนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าน่าดีย่อมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้า ด้วยทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

3) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดี และไม่หวัง

สิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

4) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นเลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของ ผู้ที่เยาว์กว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม ทฤษฎีนี้จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้างหรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

5) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ ความเชื่อดังกล่าวว่าการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้ได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็นการป้องกันการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

6) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจ และมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งโฆษณาชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labor Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้างย่อมมีความเป็นสุขใจ พึงพอใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดีการทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ด้านสวัสดิภาพการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุด ผลประโยชน์สุดท้ายจะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือการ ทำนุบำรุงลูกจ้างเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการ ผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี จากทฤษฎีทั้งหมด จะเห็นได้ว่าทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมายคือ ทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจ ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้างซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการ แรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่น

วิวัฒนาการของการมีสวัสดิการแรงงาน

การเกิดขึ้นของสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้เพียงฝ่ายเดียว โดยจัดตาม ความพอใจของนายจ้างต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดมาตรฐาน ขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล ปัจจุบันสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบ ของนายจ้างและชุมชนตลอดจนองค์กรของลูกจ้าง

จากรายงานขององค์การสหประชาชาติเรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) ระยะแรก นายจ้างเป็นแบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer paternalism) ประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ ๆ ในโลกมีการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคเนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงาน อุตสาหกรรม สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชน ต้องจัดหาหนะเดินทางให้ลูกจ้าง จากแหล่งชุมชน หรือนำเอาลูกจ้างจากภาคเกษตรกรรมเข้าไปใช้จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการ แรงงาน ดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

2) ระยะที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน (Legislative requirements) เป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับ เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแรงงาน แบบทำบุญหรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลงและปฏิบัติต่อลูกจ้างปราศจากความเมตตา

ทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานมีสวัสดิการแรงงานเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

3) ระยะเวลาที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะไม่กี่ปีมานี้ประเทศต่าง ๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและโรงงานอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคมที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่โรงงานอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบ ๆ สถานประกอบกิจการหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอกด้วยให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาคและระดับประเทศ

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้เพียงฝ่ายเดียวแบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้ เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน ต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างคนในสังคมและโรงงานอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาคและระดับประเทศ

ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้างขณะที่ทำงานภายในสถานประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วยกัน เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้างการอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้างเช่นกัน ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรก รกรุงรัง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวยความสะดวกไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วยการทำงาน of ลูกจ้างที่มีความกังวลใจอาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน ขาดงานบ่อย ๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้าง สิ่งเหล่านี้จำเป็นเป็นปัจจัยนำเข้านามาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหา นานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิต ความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

- 1) ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน
- 2) นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่อยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงานก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหาร กลางวัน เป็นต้น
- 3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large) เช่นขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

- 1) ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงานประกอบด้วย
 - 1.1) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดีเช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้ลูกจ้าง มีเวลาพักผ่อนเพียงพอการกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลาการกำหนดสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจขณะปฏิบัติงานเป็นผลให้สภาพในการทำงานที่ดีตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง
 - 1.2) ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ในห้องน้ำ ห้องส้วมในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจน ห้องสมุดเพื่อบริการลูกจ้างในเวลาที่พักจากการทำงาน
 - 1.3) บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัยการวิจัยและบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น
- 2) ภายนอกสถานที่ทำงาน การจัดที่พักหรือบ้านพักให้แก่ลูกจ้าง บริการรับส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยามรักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักอาศัย การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้าง นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

- 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปแบบตัวเงินและถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

2) สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ และความปลอดภัยการส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรมและเตรียมพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

3) สวัสดิการด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น

4) สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาจกวันลาป่วย เป็นต้น

5) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน เป็นต้น

6) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพักอาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น

7) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี เป็นต้น

8) สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

9) โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

10) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง มีดังนี้

1) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดหรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดคิดมูลค่าหรือคิดเพียงเล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้างช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนาน ๆ ไม่อยากเปลี่ยนงาน เพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดี หรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้นายจ้างไม่ต้องเสีย

ค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้ามาใหม่ รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดีพอสมควร ก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่าง ๆ ทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพที่ดี เป็นต้น

2) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงาน รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย เรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่ผลที่สุสุดประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างนั่นเอง

3) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง การกำหนดค่าจ้าง สภาพการทำงานตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้าง มักได้มาจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

4) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง

โดยสรุปแนวคิดด้านสวัสดิการจะประกอบด้วย สวัสดิการสังคม (Social Welfare) และสวัสดิการแรงงาน โดยองค์ประกอบด้านสวัสดิการสังคมจะมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้าง ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการทางสังคมและนันทนาการ และลักษณะเจาะจง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ บริการประกันสังคม บริการช่วยเหลือทางสังคม และบริการทางสังคม สำหรับในด้านสวัสดิการแรงงาน จะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงาน และ นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน ซึ่งทั้งสวัสดิการสังคม และสวัสดิการแรงงาน มีความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันในการส่งเสริมให้แรงงานมีสุขภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.7 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์ และความผาสุก (Oliver et al, 1996 : The Pursuit of Happiness, 2009) พัฒนาการทางด้านความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต มีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง

A.H. Maslow ได้เป็นผู้ตั้งทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ (ธงชัย สันติวงศ์, 2543) ไว้ดังนี้

1. คนทุกคนเมื่อมีความต้องการและความต้งนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าว เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่า คนทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้งนี้ก็จะไม่มีทางสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมิใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป แสดงให้เห็นว่า ความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น และ ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ แสดงให้เห็นว่าความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญในขณะความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่สูงขึ้นก็จะตามมา Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับของความต้องการเรียกว่า “Hierarchy of Needs” ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับชั้น 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ขั้นแรก คือ ความต้องการร่างกาย ความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น

- 1.1 อาหารและน้ำ
- 1.2 การหลับนอนพักผ่อน
- 1.3 การมีสุขภาพปกติ
- 1.4 ความอบอุ่น
- 1.5 การออกกำลังกายและการพักผ่อน
- 1.6 ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety needs) ถ้าหาก ความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองสามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น

- 2.1 ความมั่นคงและความปลอดภัย
- 2.2 การป้องกัน
- 2.3 ความสุขสบายและความสงบ
- 2.4 ไม่มีภัยหรืออันตราย
- 2.5 ความเป็นระเบียบและมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดหมดจด
- 2.6 มีความมั่นใจที่จะได้มีการกินดีอยู่ดีในระยะยาว

ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็เริ่มจะคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปแบบค้ำประกันจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว เป็นต้น หรือในขณะที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้คนงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย หรือกรณีที่คนงานได้รับรายได้ไม่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับ

ร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและ
 กระทบรายได้ ในอนาคตได้ คนงานดังกล่าวฯ อาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้
 นายจ้างเห็นความดีความชอบและจ้างทำงานต่อไป หรือในกรณีที่คนงานไม่แน่ใจในความมั่นคงใน
 ที่ทำงานเดิมก็อาจจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับ
 การตอบสนองใน 2 ขั้นตอนดังกล่าวฯ แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการ
 ด้านสังคม เช่น

- 3.1 การเป็นที่ยอมรับ
- 3.2 ความรู้สึกมีส่วนร่วม
- 3.3 การเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 3.4 ความรักและความอบอุ่น
- 3.5 การมีบทบาทร่วมกับกลุ่ม

ความต้องการทางด้านสังคม ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิด
 ความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นๆ และบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่
 ชอบพอดน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) จะเป็นความต้องการ
 ที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น

- 4.1 การยกย่องและมีเกียรติ
- 4.2 มีความมั่นใจ ภูมิใจในตัวเองและการเป็นผู้นำ
- 4.3 มีความสามารถและการสำเร็จผลที่ปรากฏ
- 4.4 มีความแข็งแรงและฉลาดกว่า

รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคล
 อื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ๆ การมีที่ทำงานตกแต่ง
 สวยงาม หรือการมีโอกาสได้พูดคุยใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้
 มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะให้มีฐานะเด่นดังกล่าวฯมักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวฯ
 จะพยายามกระทำทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศ หรือเกินหน้าเกินตาคนทั่ว ๆ ไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self – Actualization or
 self-realization) ลำดับความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกอย่าง
 ตามความนึกคิด เช่น

- 5.1 ความภาคภูมิใจที่ทำงานที่สำเร็จลงได้
- 5.2 ได้มีโอกาสทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน

5.3 การมีเขาวนปัญญา รอบรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น

5.4 การได้มีโอกาสได้ทำสิ่งคิดค้นใหม่ ๆ และมีโอกาสได้สัมผัสหรือชมเชยสิ่งสวยงาม

5.5 การได้รับรู้ความจริงต่าง ๆ

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารฯ เพื่อที่จะสร้างความพอใจให้แก่คนในองค์กร ก็จะต้องหาทางที่จะตอบสนองความพอใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ได้รับความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้น

การวิจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความหมายกว้างขวางมาก นักวิจัยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตรวมทั้งแคมป์เบลและคณะ ได้ศึกษาถึงคำว่า “สวัสดิการ” โดยให้ความหมายที่ว่า ความสามารถของบุคคลมีอำนาจเหนือทรัพยากร และการที่รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในช่วงระยะเวลาแรกการศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แสดงให้เห็นความพึงพอใจและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ (Lee et al.,1982; Allardt,1972; Campbell et al.,1976; Rescher,1972; Scitovsky,1976; Von Wright,1972) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557)

จากแนวความคิดและคำนิยามดังกล่าวฯ คุณภาพชีวิตได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่มีหลากหลายมิติ ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ คำนิยามและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล งานวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในแง่ความผาสุกของมนุษย์นั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขณะที่คุณภาพชีวิตในแง่ของทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา

ตัวชี้วัดในการวัดคุณภาพชีวิต จำแนกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภววิสัย (Objective Well - being) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) โดยที่ตัวชี้วัดเชิงภววิสัย เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุ รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจโดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เช่น อัตราอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัยและค่าครองชีพ เป็นต้น การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภววิสัยมักจะเกี่ยวพันกับสถิติ ไม่สามารถอธิบายสังคมได้อย่างแท้จริง สำหรับตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและการวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความ พึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยสัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ โดยมีหลายหน่วยงาน ที่สำคัญได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

องค์การยูเนสโก (UNESCO,1978) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข มีความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาคาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภววิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้ เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัย เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสินใจ องค์การยูเนสโกยังกล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรดูได้จากรายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ การมีการทำ การศึกษา และอัตราการรู้หนังสือของประชาชน โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีเอกราชของประเทศ โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2009) ได้เริ่มโครงการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) โดยมีแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิต หรือความอยู่ดีมีสุขว่า ไม่ควรเน้นในการให้ความสำคัญเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เช่น รายได้ หรือผลผลิต เป็นต้น แต่ควรวัดตัวชี้วัดทางสังคม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่

องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรมและค่านิยม ในเวลานั้น ๆ และความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านกายภาพ (Physical)
2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)
4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกตามแนวทางขององค์การอนามัยโลกโดยเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ซึ่งจะประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด แบบภววิสัย และอัตวิสัย ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2562)

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกไม่สบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย ได้การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน

ของตน การรับรู้ความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการ กับความเศร้าหรือความกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะปัญหาอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้เรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต และรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

โดยข้อคำถามจะมีจำนวน 26 ข้อ ในการถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมาตามแนวทาง ของ WHO ดังนี้

องค์ประกอบด้านสุขภาพกาย

1. การเจ็บป่วยตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อย ปวดตามตัว ทำให้ท่านไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการมากนักน้อยเพียงใด
2. ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันไหม (ทั้งเรื่องงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน)
3. ท่านพอใจกับการนอนหลับของท่านมากนักน้อยเพียงใด
4. ท่านรู้สึกพอใจมากน้อยแค่ไหนที่สามารถทำอะไร ๆ ผ่านไปได้ในแต่ละวัน
5. ท่านจำเป็นต้องรักษาพยาบาลมากนักน้อยเพียงใดเพื่อที่จะทำงานหรือมีชีวิตอยู่ไปได้ในแต่ละวัน
6. ท่านพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมามากนักน้อยเพียงใด
7. ท่านสามารถไปไหนมาไหนด้วยตนเองได้ดีเพียงใด

องค์ประกอบด้านจิตใจ

1. ท่านมีความรู้สึกพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง) มากน้อยเพียงใด
2. ท่านมีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด
3. ท่านรู้สึกพอใจในตนเองมากน้อยเพียงใด
4. ท่านยอมรับรูปร่างหน้าตาของตนเองไหม
5. ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวลบ่อยแค่ไหน
6. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความหมายมากน้อยแค่ไหน

องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม

1. ท่านพอใจต่อการผูกมิตรหรือเข้ากับคนอื่นอย่างที่ผ่านมาเล็กน้อยแค่ไหน
2. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือที่ได้รับจากเพื่อน ๆ แค่ไหน
3. ท่านพอใจในชีวิตทางเพศของท่านแค่ไหน (ชีวิตทางเพศหมายถึงเมื่อเกิดความรู้สึกทางเพศขึ้นแล้ว ท่านมีวิธีการทำให้ผ่อนคลายลงได้ รวมถึงการช่วยเหลือตนเอง หรือการมีเพศสัมพันธ์)

องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม

1. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยดีไหมในแต่ละวัน
2. ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้เล็กน้อยเพียงใด
3. ท่านมีเงินพอใช้จ่ายตามความจำเป็นเล็กน้อยเพียงใด
4. ท่านพอใจที่จะสามารถไปใช้บริการสาธารณสุขได้ตามความจำเป็นเพียงใด
5. ท่านได้รู้เรื่องราวข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวันเล็กน้อยเพียงใด
6. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดมากน้อยเพียงใด
7. สภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพของท่านเล็กน้อยเพียงใด
8. ท่านพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนของท่าน (หมายถึงการคมนาคม) มากน้อยเพียงใด

โดยจะมีข้อคำถามข้อสุดท้ายถามความคิดเห็นในภาพรวม คือ

1. ท่านพอใจกับสุขภาพของท่านในตอนนี้เพียงใด
2. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) อยู่ในระดับใด

มิติด้านการทำงานเป็นมิติที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่อาจสามารถแยกออกจากกันได้ คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ดังนั้นการที่จะวัดคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์ต้องวัดใน 4 องค์ประกอบ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางมาตรฐานสากลขององค์การอนามัยโลก และสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ข้อคำถามจากแนวทางขององค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและมีความชัดเจนในการตอบคำถามมากขึ้น

2.8 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) แนวทางการดำเนินงานด้านแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติภายใต้วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2568

(ASEAN 2025: Forging Ahead Together)

ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามปฏิญญาบัวลาห์เปอร่าด้วยอาเซียน 2562 : มุ่งหน้าไปด้วยกัน (Kula Lumpur Declaration on ASEAN 2025: Forging Ahead Together) เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ในโอกาสการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 27 ประกอบด้วย สารสำคัญ คือ วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียน 2568 (ASEAN 2025: Forging Ahead Together) แผนงานประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) และแผนงานประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ ดังต่อไปนี้

ภายใต้แผนงานประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) ได้ระบุถึงการเสริมสร้างประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเสรีภาพขั้นพื้นฐานและการต่อต้านการทุจริต และได้ระบุการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเสรีภาพขั้นพื้นฐานและความยุติธรรมทางสังคม เพื่อให้ประชาชนของอาเซียนดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีสันติ ความปรองดองและความเจริญรุ่งเรือง และการเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ การส่งเสริมความร่วมมือในการต่อต้านการค้ามนุษย์และการลักลอบเข้าเมือง การเสริมสร้างความร่วมมือด้านการบริหารจัดการชายแดน และการเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับอาชญากรรมข้ามชาติ และความท้าทายข้ามพรมแดน

เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานภายใต้แผนงานประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) พบว่า การแก้ไขปัญหาแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติจะได้รับการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมประชาชนอาเซียนทุกกลุ่มนอกจากนี้ ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติจะได้รับการดำเนินงานผ่านการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านการลักลอบเข้าเมือง และการบริหารจัดการชายแดนซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในอาเซียนและประเทศไทย

ภายใต้แผนงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2028) ไม่มีการกล่าวถึงแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติ แต่กล่าวถึงการเพิ่มความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือและแรงงานวิชาชีพและผู้ติดต่อทางธุรกิจ การขยายและเพิ่มข้อผูกพันภายใต้ความตกลงว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดาของอาเซียนให้กว้างและลึกซึ้ง รวมถึงการลดข้อจำกัดด้านเอกสารลง

ภายใต้แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2568 (ค.ศ. 2025) ระบุการกำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประชาคมที่ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริม

คุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น การเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียม การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรี เด็ก เยาวชนผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ หรือกลุ่มที่เปราะบางและชายขอบ

แผนงานดังกล่าวนี้ได้มีการกล่าวถึงแรงงานข้ามชาติไว้ในหลายมิติ โดยกล่าวถึงอาเซียนว่าต้องก้าวไปสู่ประชาคมที่มีความครอบคลุม อันหมายถึง การส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ แรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อยทางด้านชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มคนชายขอบตลอดทุกช่วงอายุ โดยคำนึงถึงแนวทางการพัฒนาทุกช่วงวัย และยึดหลักการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการส่งเสริมนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของอาเซียน รวมทั้งกล่าวถึงอาเซียนว่าต้องจัดหาแนวปฏิบัติสำหรับการดูแลที่มีคุณภาพและให้การสนับสนุนสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ แรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มคนชายขอบ และการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ ภายใต้อาเซียนสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนและส่งเสริมให้มีความสอดคล้องกันกับยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ ภายใต้อาเซียนเมืองและความมั่นคงอาเซียนและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคุ้มครองทางสังคมหลักประกันสุขภาพ ความปลอดภัยด้านอาหาร การจัดการความยากจนและการค้ามนุษย์ การจ้างงานและการมีงานทำที่มีคุณค่า ดังนั้น เมื่อพิจารณาการดำเนินการด้านแรงงานข้ามชาติภายใต้แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2562 (ค.ศ. 2025) แล้วพบว่า การดำเนินงานเน้นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการสร้างความเท่าเทียมกับระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ของประชาชนอาเซียน

2) พันธกิจและนโยบายเฉพาะเพื่อการบริหารจัดการแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติในอาเซียน

อาเซียนเน้นให้ความสำคัญกับแรงงานฝีมือ โดยไม่กล่าวถึงนโยบายหรือแนวทางที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานไร้ฝีมือข้ามชาติไว้อย่างชัดเจนเท่าใดนัก หากแต่แรงงานจำพวกนี้ถือเป็นหนึ่งหน่วยแรงงานในทางวิชาการแรงงาน ทำให้สิ่งที่ประชาคมอาเซียนไม่อาจปฏิเสธได้ที่จะต้องรับรองและคุ้มครองให้กับแรงงานกลุ่มนี้คือสิ่งที่เรียกว่า “สิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิมนุษยชน” ดังปรากฏในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of Rights of Migrant Workers, Cebu, Philippines, 13 January 2007) และเมื่ออาเซียนให้ความสำคัญกับนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานฝีมือเป็นหลักด้วยมุ่งหมายที่จะสร้างให้ประชาคมเป็นสังคมที่มีคุณภาพ พันธกิจต่าง ๆ ของรัฐสมาชิกที่เกี่ยวกับแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากสิทธิขั้นพื้นฐานแล้ว ก็ถือว่าเป็นเรื่องลำดับของรัฐสมาชิกสามารถไปตกลงเจรจาเงื่อนไขในฐานะผู้รับแรงงานและรัฐ ผู้ส่งแรงงานกันเอง ซึ่งอาจเป็นการเจรจาในระดับทวิภาคีหรือพหุภาคีที่ไม่กระทบต่อโครงสร้างของประชาชน

ในส่วนของประเทศไทยนั้น ดังที่ทราบกันดีว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังมีความต้องการใช้แรงงานฝีมือต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานกลุ่มที่มีสัญชาติรัฐที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทย ได้แก่ ประเทศเมียนมา ประเทศกัมพูชา ประเทศลาว อันทำให้ไทยเองก็ได้มีการตกลงเจรจาเพื่อทำบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐกับประเทศทั้งสามในประเด็นเรื่องการบริการจัดการแรงงานในฝีมือ

3) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือก็ตาม ย่อมได้รับการคุ้มครองตามปฏิญญาฉบับนี้ซึ่งมุ่งที่จะรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่ถูกอ้างอิงในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration on Human Rights of 10 December 1948) โดยที่เนื้อหาของปฏิญญานั้นมุ่งเน้นไปที่การให้ทั้งรัฐผู้ส่งแรงงานและรัฐผู้รับแรงงานต้องให้ความสำคัญกับสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนบุคคลในครอบครัว และเจตนารมณ์ของปฏิญญานี้จะลุล่วงได้ด้วยการที่รัฐผู้รับแรงงานต้องรับหน้าที่ 6 ประการไปปฏิบัติให้ได้ผล คือ

3.1) ความพยายามอย่างสูงสุดที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมการสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์แก่แรงงานข้ามชาติ

3.2) การทำงานทุกวิถีทางที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐผู้รับแรงงานข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติ

3.3) การจัดแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลที่ถูกต้อง การได้รับการฝึกฝนและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เข้าถึงระบบการยุติธรรม การประกันสังคมตามแนวทางที่รัฐผู้รับแรงงานได้กำหนดไว้ภายใต้กฎหมายภายใน สนธิสัญญาและพันธกรณีระหว่างประเทศทั้งที่เป็นระดับทวิภาคีและพหุภาคี

3.4) ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมและความเหมาะสมในการจัดงาน การได้รับการคุ้มครองแรงงาน การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพของแรงงานข้ามชาติ

3.5) การจัดการให้แรงงานข้ามชาติซึ่งอาจเป็นเหยื่อของการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติที่ถูกต้องเอาเปรียบ เข้าถึงระบบยุติธรรมของรัฐผู้รับแรงงานได้

3.6) การจัดการให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมในรัฐผู้รับแรงงานสามารถเข้าถึงระบบการทูตหรือการกงสุลของรัฐซึ่งตนมีสัญชาติภายใต้เงื่อนไขของอนุสัญญาเวียนนาได้

ในส่วนของรัฐผู้ส่งแรงงานเองก็มีหน้าที่ต่างตอบแทนที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

1) การจัดให้มีมาตรการว่าด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

2) การจัดพลเมืองของตนเข้าถึงระบบการทำงานและโอกาสในความเป็นอยู่ที่ดี และยั่งยืน

3) การกำหนดนโยบายและกลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การจ้างงาน การเตรียมตัวเพื่อไปทำงานยังเขตดินแดนอื่น การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติตน เมื่อแรงงานนั้นได้เดินทางไปต่างถิ่นพร้อมทั้งต้องจัดการและเตรียมการวิธีการที่เหมาะสมในการนำแรงงาน ดังกล่าวกลับสู่ดินแดนของประเทศผู้ส่งแรงงาน

4) การจัดให้มีและการส่งเสริมกฎหมายและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ ตลอดจนแสวงหามาตรการที่เหมาะสมในการยกเลิกการจ้างงานที่มีการปฏิบัติไม่เหมาะสม รวมถึงการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวแทนจัดหางาน พร้อมทั้งขึ้นบัญชีดำ สำหรับตัวแทนจัดหางานที่เลินเล่อและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ในปี 2562 ประเทศไทยมีภารกิจเป็นประธานอาเซียน ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าวครั้งที่ 12 (The 12th Meeting of the ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Protection of the Rights of Migrant Workers – 12th ACMW Meeting) ระหว่างวันที่ 12-14 ก.พ. 2562 ที่จังหวัดเชียงราย มีผู้แทนสมาชิกอาเซียนจาก 10 ประเทศ ได้แก่ ลาว เมียนมา กัมพูชา มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม บรูไน และไทย ร่วมประชุม (กระทรวงแรงงาน, 2562) ในโอกาสที่ประเทศไทยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานอาเซียนต่อจากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประชุม ในครั้งนี้เป็นกิจกรรมภายใต้แผนงาน/โครงการของคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. 2559-2563) ตลอดจนแสวงหาแนวทางความร่วมมือเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ตลอดจนมาตรการป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและกระแสการปฏิบัติอุตสาหกรรม การประเมินตนเองของประเทศสมาชิกอาเซียนในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. 2561-2568) แนวทาง/มาตรการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ตลอดจน เกิดการขับเคลื่อนและประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนงานคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติให้เป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (พ.ศ. 2559-2563) นอกจากนั้นจะมีการผลักดันให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกลไกระหว่างประเทศ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) ของสหประชาชาติ และการกระชับความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) , องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM) และองค์การสหประชาชาติ (UN)

4) นโยบายของประเทศไทยเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายคน แรงงาน ทุน และเทคโนโลยี อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อ

ความเป็นอยู่ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในระดับภูมิภาคสำหรับประเทศไทยได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ และแรงงานต่างประเทศเข้ามาทำงาน ในประเทศ ซึ่งกำลังคนของประเทศไทยยังขาดประสิทธิภาพทักษะด้านฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษา และทัศนคติที่ไม่อยากทำงานในลักษณะที่ใช้แรงงานเป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน ส่งผลให้เกิดการว่างงานของคนไทย ในขณะเดียวกันได้มีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา เช่น การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น นโยบายสำคัญด้านแรงงานของรัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยได้ กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นการ “เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ทักษะมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจ” โดยต้องการให้คนไทยมีงานทำอย่างถ้วนทั่ว สร้างอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรม และ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อร่วมกันสร้างและวางรากฐาน สังคมไทยให้เกิดความอยู่ดี มีสุข โดย “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” และตอบสนอง วิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (กระทรวงแรงงาน, 2561)

5) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายจ้างงานในประเทศไทย มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อย 15 ฉบับ ที่มีความสัมพันธ์ ในฐานะที่มีการจ้างงานแรงงานต่อกันคุ้มครองคนที่เป็นแรงงานทุกชาติ ไม่ว่าจะมิสัญชาติ หรือไร้สัญชาติ ยกเว้นเพียง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และผู้ที่ลักลอบ เข้าประเทศไทยผิดพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชกฤษฎีกาบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แต่กฎหมายที่มีอยู่ยังให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไม่ครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำด้านการทำงาน และ สุขภาวะ โดยกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทน ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยอันดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุด แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศและ โดยที่ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว โครงสร้างด้านเศรษฐกิจจะต้องเป็นไปในลักษณะเปิดและเข้าสู่ระบบการแข่งขัน มาตรฐานการใช้แรงงานจะถูกกำกับดูแลโดยกลุ่มประเทศ คู่ค้า จึงจำเป็นต้องเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในการสร้างความอยู่ดี กินดี ยกระดับ รายได้ และมีหลักเกณฑ์การจ้างงานที่เป็นธรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย ให้ทัดเทียม

มาตรฐานสากลในฐานะประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สำหรับสิทธิของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง วันและเวลาทำงาน วันหยุด และวันลา ลูกจ้างต่างด้าวได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานเท่าเทียมกับแรงงานไทยสรุปได้ดังนี้

5.1.1) ค่าจ้าง ได้รับค่าจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5.1.2) วันทำงาน งานทั่วไปไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์

5.1.3) เวลาทำงาน

(1) งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน รวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(2) งานที่เป็นอันตราย ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน รวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(3) งานในกิจการปิโตรเลียม ไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน

5.1.4) เวลาพัก มีเวลาพักระหว่างทำงาน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง

5.1.5) วันหยุด

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์ อย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์

(2) วันหยุดตามประเพณี อย่างน้อย 13 วันต่อปี รวมวันแรงงานแห่งชาติ

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้หยุดเมื่อทำงานครบ 1 ปี อย่างน้อย 6 วันทำงานต่อปี

5.1.6) วันลา

(1) วันลาป่วย ลาป่วยได้เท่าที่จ่ายจริงโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

(2) วันลาเพื่อทำหมัน ได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ลา ตามความเห็นแพทย์

(3) วันลากิจ เป็นการลาเพื่อธุรกิจอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้าง

(4) วันลาคลอดบุตร ลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน วันลา นับรวมวันหยุด

5.2) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

พระราชกำหนดนี้มีสาระสำคัญเป็นการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศและการทำงานของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งมีอำนาจกำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งพระราชกำหนดนี้มีบทบัญญัติ บางประการที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล เสรีภาพในเคหสถานของบุคคล เสรีภาพของบุคคลในการเขียนการพิมพ์ และการโฆษณา สิทธิในทรัพย์สินของบุคคล และเสรีภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพ

โดยมีการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว ให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

5.3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

การประกันสังคมนับได้ว่าเป็นก้าวใหญ่ ๆ ของพัฒนาการด้านสวัสดิการสังคมขั้นต่ำ หรือ Social Safety Nets ในประเทศไทย ที่ก่อให้เกิดส่วนร่วมในโครงการ ทั้งจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลเป็นพื้นฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมอุตสาหกรรม ที่จำนวนลูกจ้างจะต้องเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากระบบการผลิตได้พัฒนาสู่ความเป็นอุตสาหกรรมมากขึ้นเรื่อย ๆ จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของโครงข่ายความมั่นคงปลอดภัย (Social Safety Nets) ในฐานะที่เป็นกลไกช่วยคนจน คนด้อยโอกาสให้มีชีวิตรอดอยู่ได้ท่ามกลางภาวะวิกฤติเพื่อจะได้มีโอกาสสร้างชีวิตของตนเองและเป็นทรัพยากรมนุษย์ของระบบเศรษฐกิจสังคมต่อไป การไม่มีโครงข่ายความมั่นคงปลอดภัย (Social Safety Nets) เป็นการทำลายโอกาสของปัจเจกบุคคลและโอกาสทางสังคม ดังนั้นการทำให้โครงข่ายความมั่นคงปลอดภัย (Social Safety Nets) บรรลุต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ให้สำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งรัฐและเอกชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วม (ศุภกิจ ศิริลักษณ์, 2562)

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 การประกันมี 7 ประเภท คือ (1) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย (2) คลอดบุตร (3) ทูพพล ภาพ (4) ตาย (5) สงเคราะห์บุตร (6) ชราภาพ และ(7) ว่างาน ซึ่งผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

5.3.1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

5.3.2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์

- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

5.3.3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ มาตรา 70 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

5.3.4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย มาตรา 73 (1) ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

(1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้ (ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและ ได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน (ข) สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐาน แสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน (ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน

(2) เงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้ (ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว ตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้

ตามมาตรา 57 คุณด้วยสาม (ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของ ค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตาม มาตรา 57 คุณด้วยสิบ

5.3.5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตรต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและ ได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกินสองคน มาตรา 75 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

5.3.6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ มาตรา 76 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าจะระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม (35) มาตรา 77 ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ได้แก่ (1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่าเงินบำนาญชราภาพ หรือ (2) เงินบำเหน็จจ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่าเงินบำเหน็จชราภาพ หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5.3.7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตาม มาตรา 39 มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตน ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงาน ที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง (2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีใช้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริต ต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตาม คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ (1) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้ มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงาน

จากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงแรงงาน, 2561)

ซึ่งนโยบายรัฐบาล ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่เป็นนโยบายระดับชาติ ที่ได้มุ่งเน้นจัดระบบการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ดี แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย มีสวัสดิการที่ดีไปพร้อมกัน อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว หากต้องการจะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมต้องมีใบอนุญาตการทำงาน (Work permit) และมีหนังสือเดินทาง (Passport) ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องจะได้รับความคุ้มครองจากสำนักงานประกันสังคมทั้ง 7 กรณี เหมือนผู้ประกันตนในระบบทุกประการ ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

5.4) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2562

การดำเนินการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนามที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมพร้อมผู้ติดตามทุกราย ซึ่งผู้ติดตามหมายถึง บุตรแรงงานข้ามชาติอายุไม่เกิน 18 ปี และได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองให้อยู่ในระบบประกันสุขภาพในช่วงเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่อนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยและอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว กลุ่มที่นายจ้างจ้างเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมซึ่งอยู่ระหว่างรอสิทธิและกลุ่มผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อให้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค และลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการให้บริการของสถานพยาบาล ซึ่งอัตราค่าตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด สิทธิประโยชน์และความครอบคลุมประกันสุขภาพ ดังนี้

5.4.1) การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพทั่วไป

(1) การตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา การคลอดบุตรปกติ การฟื้นฟูสุขภาพทางการแพทย์ฉุกเฉินสู่การรักษา ตลอดจนการแพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการประกอบโรคศิลปะ

(2) บริการทันตกรรมทั่วไป ได้แก่ ขูดหินปูน อุดฟัน ถอนฟัน ผ่าฟันคุด

(3) บริการอาหารและเตียงผู้ป่วยสามัญ

(4) ยาและเวชภัณฑ์ในบัญชียาหลักแห่งชาติ

5.4.2) การส่งเสริมสุขภาพ

- (1) การจัดให้มีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพประจำตัวในการดูแลสุขภาพบุคคล
- (2) การดูแลสุขภาพตามกลุ่มวัย
- (3) การตรวจและดูแลเพื่อส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ การคลอด ตลอดจนการให้บริการดูแลหลังคลอด
- (4) การวางแผนครอบครัว (ให้คำปรึกษา/ถุงยางอนามัย/ยาเม็ด/ยาฉีด/ยาฝัง/ทำหมัน)
- (5) การเยี่ยมบ้าน และการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน
- (6) การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้มารับบริการในระดับบุคคลและครอบครัวผ่านสื่อต่าง ๆ
- (7) การให้คำปรึกษา สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ
- (8) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ได้แก่ การตรวจสุขภาพช่องปาก แนะนำด้านทันตสุขภาพ การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ
- (9) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
- (10) การพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าวเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ เฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค
- (11) ให้มีการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตามที่คณะกรรมการระดับจังหวัด หรืออำเภอเห็นสมควร
- (12) วัคซีนป้องกันโรคที่อยู่ในแผนการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคของกระทรวงสาธารณสุข

5.4.3) การเฝ้าระวังโรค

- (1) การเฝ้าระวังโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่อพยพหรือที่อยู่เป็นชุมชนเพื่อทำงานในพื้นที่
- (2) รายงานสถานการณ์โรคทางระบาดวิทยาตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- (3) กรณีผู้ป่วยโรคที่ต้องเฝ้าระวัง ให้ดำเนินการตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนดและ จัดให้มีการสอบสวนโรคในผู้ป่วยทุกรายกรณีที่พบมีการระบาดของโรค
- (4) จัดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาในพื้นที่เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคที่ต้องเฝ้าระวัง

5.4.4) การป้องกันและควบคุมโรค

- (1) ให้แรงงานต่างด้าวหรือผู้ติดตามที่ตรวจพบว่ามีเชื้อพยาธิโรคเท้าช้าง แต่ไม่ปรากฏอาการอันน่ารังเกียจแก่สังคม ให้ถือว่าผลการตรวจสุขภาพผ่าน จัดอยู่ในกลุ่มผลการตรวจ

สุขภาพ เป็นประเภทที่ 2 แต่มีเงื่อนไขให้รับยา Diethylcarbamazine ไปรับประทานครั้งละ 300 มิลลิกรัม (Single Dose) ทุก 6 เดือน ครบ 2 ปี จนพบว่าผลการตรวจโลหิต 2 ครั้งสุดท้ายติดต่อกันไม่พบเชื้อพยาธิเท้าช้างจึงหยุดยา

(2) ให้แรงงานต่างด้าวหรือผู้ติดตามทุกราย รับประทานยาน Albendazole ตามข้อบ่งชี้การใช้ยา เพื่อควบคุมโรคพยาธิลำไส้

(3) การให้ยาคำตันไวรัสเฮดส์

(4) จัดให้มีการตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยงตามดุลยพินิจของสถานพยาบาล คณะกรรมการบริหารระดับจังหวัด คณะกรรมการบริหารของสถานพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการแพทย์ คณะกรรมการบริหารของสถานพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร

(5) จัดให้มีการดำเนินการป้องกัน ควบคุมโรค และแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตาม ดุลยพินิจของสถานพยาบาล คณะกรรมการบริหารระดับจังหวัด คณะกรรมการบริหารของ สถานพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการแพทย์ คณะกรรมการบริหารของสถานพยาบาล ที่อยู่ในความรับผิดชอบสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

โดยสิทธิประโยชน์ที่ไม่คุ้มครอง มีดังนี้

1. โรคจิตเวช
2. การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาและสารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด
3. ผู้ประสบภัยจากรถตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถต้องได้รับ ชดเชยค่าเสียหายเบื้องต้นในอัตราที่กำหนดก่อน ส่วนเกิดจึงได้รับความคุ้มครองจากกองทุนนี้
4. ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
5. การรักษาภาวะมีบุตรยาก
6. การผสมเทียม
7. การผ่าตัดแปลงเพศ
8. การกระทำใด ๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
9. การตรวจ วินิจฉัย และรักษาใด ๆ ที่เกินความจำเป็นและเป็นข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
10. โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทผู้ป่วยในเกิน 180 วัน ยกเว้นหากมีความจำเป็นต้องรักษาต่อเนื่องจากมีภาวะแทรกซ้อนหรือข้อบ่งชี้ทางการแพทย์
11. การรักษาที่ยังอยู่ในระยะค้นคว้า ทดลอง
12. การรักษาผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายทุกกรณี
13. การเปลี่ยนหรือปลูกถ่ายอวัยวะ

14. อุปกรณ์หรืออวัยวะเทียมที่นอกเหนือจากชุดสิทธิประโยชน์

15. การทำฟันปลอม

16. โรคต้องห้ามมิให้อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เมื่อตรวจพบภายหลังว่ามีระยะ/อาการหรือลักษณะที่ต้องห้าม (ต้องผลักต้นส่งกลับ)

17. ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องสิทธิประโยชน์ และความครอบคลุมบริการทางการแพทย์ ให้คณะกรรมการสิทธิประโยชน์พิจารณา และเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปสำหรับกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน หรืออุบัติเหตุ นอกพื้นที่ให้เข้ารับบริการสถานพยาบาลของรัฐในพื้นที่ที่เกิดเหตุ และให้สถานพยาบาลที่ให้บริการเป็นผู้ประสานเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลที่ขึ้นทะเบียน กรณีผู้ป่วยนอกให้สถานพยาบาลที่ให้บริการเรียกเก็บไปยังสถานพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนตามอัตราค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง ภายในจังหวัดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจังหวัดกำหนด แต่ไม่เกิน 700 บาท สำหรับกรณีข้ามจังหวัดให้จ่ายตามจริง (กรณีผู้ป่วยในให้จ่ายในอัตราตามระบบกลุ่มวินิจฉัยโรคร่วมฉบับที่กำหนด)

อย่างไรก็ตามไม่ว่าแรงงานข้ามจะใช้สิทธิระบบประกันสังคม หรือสิทธิระบบบัตรประกันสุขภาพจากการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ (Benefit packages) และการบริหารกองทุนของแรงงานข้ามชาติทั้ง 2 ระบบ เห็นได้ชัดว่ากองทุนผู้ประกันตนคนต่างต่างหากเทียบกับระบบบัตรทอง และระบบประกันสังคมแล้วจำเป็นต้องเร่งพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลให้กับแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ระบบ ให้ผู้ป่วยได้รับคุณภาพการรักษาที่ดีและสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางการเงินเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างระบบสุขภาพ

5.5) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตราย มาใช้ ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานจนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรค อันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลจึงได้มีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการเฉพาะ

มาตรา 6 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

มาตรา 7 ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น สำหรับในหมวด 2 การบริหารการจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา 8 ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมีการตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา 9 บุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 จะต้องขึ้นทะเบียนต่อสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คุณสมบัติของผู้ขอขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน การออกใบแทนการขึ้นทะเบียน การเพิกถอน ทะเบียน การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 10 ในกรณีที่สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่รับขึ้นทะเบียนหรือเพิกถอนทะเบียนตามมาตรา 9 ผู้ขอขึ้นทะเบียนหรือผู้ถูกเพิกถอนทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งการไม่รับขึ้นทะเบียนหรือการเพิกถอนทะเบียนคำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

มาตรา 11 นิติบุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 จะต้องได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดี คุณสมบัติของผู้ขออนุญาต การขออนุญาต การอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การออกใบ แทนใบอนุญาต การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตาม วรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง หน้า 9 เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก ราชกิจจานุเบกษา 17 มกราคม 2554

มาตรา 12 ในกรณีที่อธิบดีไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่ออกใบแทนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นิติบุคคลตามมาตรา 11 นิติบุคคลนั้นมีสิทธิ อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือของอธิบดีแจ้งการ ไม่ออก ใบอนุญาต หรือการไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือการเพิกถอนใบอนุญาต คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา 13 ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรหน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและบุคลากรตามวรรคหนึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนต่อ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้นำบทบัญญัติมาตรา 9 วรรคสอง และมาตรา 10 มาใช้บังคับกับการขึ้นทะเบียน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา 14 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา 15 ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดี คำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างแจ้งหรือปิดประกาศคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบ กิจการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

มาตรา 16 ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนการเริ่มทำงานการฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อธิบดีประกาศกำหนด หน้า 10 เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก ราชกิจจานุเบกษา 17 มกราคม 2554

มาตรา 17 ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการ

มาตรา 18 ในกรณีที่สถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ให้นายจ้างทุกรายของสถานประกอบกิจการในสถานที่นั้น มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการ ตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบ กิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้ใน สถานประกอบกิจการนั้นด้วย

มาตรา 19 ในกรณีที่นายจ้างเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่ง อื่นใด ที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใด ที่เช่านั้น ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้มีกรรมสิทธิ์ในอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใด ซึ่งให้เช่าหรือผู้ให้เช่าในอันที่จะเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าทดแทนใด ๆ ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาเช่า

มาตรา 20 ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือกับนายจ้างและ บุคลากรอื่นเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา 8 มาตรา 16 มาตรา 18 และมาตรา 22

มาตรา 21 ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพ อนามัย โดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือ การชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และให้เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างานหรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการ ป้องกันอันตรายนั้นภายในขอบเขตที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจ ดำเนินการได้ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า หน้า 11 เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก ราชกิจจานุเบกษา 17 มกราคม 2554

มาตรา 22 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน ตลอดระยะเวลาทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุด การทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา 23 ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ลูกจ้าง เช่นเดียวกับนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกัน ในการ จัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

5.6) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายหรือสูญหาย เนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพียงฝ่ายเดียว ลูกจ้างทั้งที่เป็นคนไทย และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติ เงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ดังนี้

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และ ราชการส่วนท้องถิ่น เฉพาะข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำ (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (3) รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ สำหรับลูกจ้างซึ่งมิใช่เป็นการจ้างงานในประเทศ (4) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงโดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่ง หรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการ หรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการ และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นนี้ ผู้ประกอบกิจการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 13 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล ทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 15 กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 16 เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน เป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

1) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตาม (2) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

2) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายโดยจ่ายตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี

3) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพโดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าปี

4) ร้อยละเจ็ดสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนด สิบปี คำว่า “ทุพพลภาพ” ตามมาตรานี้ หมายความว่า การที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสีย สมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการทำงานตามปกติได้

มาตรา 19 ในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าทดแทนตามมาตรา 18 (2) หรือ (3) และต่อมากลูกจ้าง ได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน ให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทน รวมกันต้องไม่เกินสิบปี

มาตรา 20 “(3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต่อไปจนกว่าจะจบการศึกษา ในระดับปริญญาตรี” “(3/1) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีขึ้นไปที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจนกว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี”

ซึ่งสรุปในภาพรวมนั้น ลักษณะกฎหมายจ้างงานในประเทศไทย มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อย 15 ฉบับ มองความสัมพันธ์ในฐานะที่มีการจ้างงานแรงงานต่อกันคุ้มครองคนที่เป็นแรงงานทุกชาติ ไม่ว่าจะสัญชาติ หรือไร้สัญชาติ แต่กฎหมายที่มีอยู่ยังให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติไม่ครอบคลุมทุกด้าน ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำด้านการทำงานและสุขภาวะ

5.7) พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562

ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดความผิดและมาตรการในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ

ตามความผิดฐานค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ออกพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 กำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐาน บังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสม เพื่อเป็นการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการ ในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ซึ่งพระราชกำหนดดังกล่าวนี้มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน ดังนี้

มาตรา 6 ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบหรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นอย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

2) เป็นธุระจัดหา ชื่อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ถ้าการกระทำนั้นได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามวรรคหนึ่งหมายความว่า การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตามมาตรา 6/1 หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม”

“มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น (2) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ (3) ใช้กำลังประทุษร้าย (4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้ (5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ (6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ

ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 6/1 ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือน ถึงสี่ปี หรือปรับ ตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสี่แสนบาทต่อผู้เสียหายหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุ ให้ผู้ถูกกระทำได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นโรคร้ายแรงซึ่งอาจเป็นอันตราย ต่อชีวิต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่แปดปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดแสนบาทถึงสองล้านบาท หรือจำคุกตลอดชีวิต ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษ จำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม เป็นกรณีที่ ผู้บุพการี ให้ผู้สืบสันดานทำงานหรือให้บริการเพราะเหตุความยากจนเหลือทนทาน หรือเมื่อพิจารณาถึง สภาพความผิด หรือเหตุอันควรปรานีอื่นแล้ว ศาลจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ลงโทษ ผู้กระทำความผิดเลยก็ได้” ซึ่งสาระสำคัญตามกฎหมายดังกล่าวมุ่งหวังเพื่อประโยชน์ในการสร้าง ความมั่นคงด้านแรงงาน สังคม และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ

2.9 ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ภาคกลาง เป็นจังหวัดปริมณฑล มีพื้นที่ 1,004 ตารางกิโลเมตร สมุทรปราการเปลี่ยนจากเมืองยุทธศาสตร์การรบในอดีต เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจการค้า และการคมนาคมของภูมิภาค รวมทั้งการเติบโตในเขตเมืองอุตสาหกรรม ครบครันด้วยโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ทั้งยังมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เป็นที่ตั้งของท่าอากาศยานนานาชาติ สุวรรณภูมิ มีระบบขนส่งมวลชนที่ทันสมัย ทั้งรถไฟฟ้า ท่าเรือ คลังสินค้า รองรับการขนส่งสินค้าภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ปัจจุบันดังกล่าวฯ ในเบื้องต้น ส่งผลให้ตัวเลขอัตรา การเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือ GPP จังหวัดสมุทรปราการ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดสมุทรปราการ



ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565.

สุวรรณภูมิ ประตูสู่เอเชีย (Suvarnabhumi Airport – The Gate way to Asia)

ในรอบปีบัญชี 2565 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีสายการบินให้บริการแบบประจำ รวม 105 สายการบินเป็นเที่ยวบินขนส่งผู้โดยสารผสมสินค้า 91 สายการบิน และเที่ยวบินขนส่งสินค้าอย่างเดียว 14 สายการบิน ปัจจุบันท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีเที่ยวบินพาณิชย์ขึ้น – ลง รวม 188,259 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 65.90 โดยเป็นเที่ยวบินระหว่างประเทศ 107,919 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้นร้อยละ 73.07 และเที่ยวบินภายในประเทศ 80,340 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้นร้อยละ 57.15 รองรับผู้โดยสารรวม 20.34 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 240.82 เป็นผู้โดยสารระหว่างประเทศจำนวน 10.59 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 1,101.59 และภายในประเทศจำนวน 9.75 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 91.74 ปริมาณสินค้าและพัสดุไปรษณีย์ภัณฑ์เข้า - ออกจำนวน 1.20 ล้านตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.94 เป็นการขนส่งระหว่างประเทศจำนวน 1.19 ล้านตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.56 และภายในประเทศจำนวน 11,103 ตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 77.05 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

เมืองอุตสาหกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Industrial Zone : the driving force behind Economic Growth)

จังหวัดสมุทรปราการ เมืองที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงสุดเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ มีโครงข่ายคมนาคม ที่เชื่อมโยงเป็นโครงข่ายกับกรุงเทพมหานคร โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จังหวัดสมุทรปราการเป็นฐานในการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ทั้งอุตสาหกรรมทั่วไป และอุตสาหกรรมส่งออก โดยมุ่งเน้นการเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเขตอุตสาหกรรม มีนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ นิคม

อุตสาหกรรมบางปู ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2520 เนื้อที่ 5,742 ไร่ 2) นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ก่อตั้งปี พ.ศ. 2532 เนื้อที่ 1,004 ไร่ 3) นิคมอุตสาหกรรมเซีย (สุวรรณภูมิ) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2551 เนื้อที่ 3,700 ไร่ 4) นิคมอุตสาหกรรมบางปู (เหนือ) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2556 เนื้อที่ 742 ไร่ และ 5) นิคมอุตสาหกรรมแพรงษา อินตัสเตรียล ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2562 เนื้อที่ 649 ไร่ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565.) ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 – 2565 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม และจำนวนคนงาน จำแนกรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2565 จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	จำนวนโรงงาน (แห่ง)	จำนวนคนงาน (คน)
1	2546	4,856	415,615
2	2547	5,125	425,113
3	2548	5,349	435,512
4	2549	5,600	449,082
5	2550	5,791	458,933
6	2551	6,084	469,015
7	2552	6,261	475,527
8	2553	6,482	482,409
9	2554	6,740	491,406
10	2555	6,748	491,567
11	2556	7,136	502,773
12	2557	7,349	522,160
13	2558	7,302	517,714
14	2559	6,707	464,339
15	2560	6,798	443,699
16	2561	6,878	442,282
17	2562	6,955	442,095
18	2563	7,897	468,556
19	2564	6,832	459,520
20	2565	6,958	470,295

ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565.

วงแหวนอุตสาหกรรม เชื่อมธุรกิจ เชื่อมชีวิต เชื่อมชุมชน (Industrial Ring Road Business Links and Community Lines)

ถนนวงแหวนอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นการก่อสร้างถนนและสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาเพื่อเชื่อมถนนสายเดิมทางตอนใต้ของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ถนนพระราม 3 ถนนสุขสวัสดิ์ ถนนปู่เจ้าสมิงพราย เข้าด้วยกันเป็นโครงข่ายวงแหวนเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่สำคัญสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา รวมทั้งรถไฟฟ้าสายสีเขียวอ่อนที่เชื่อมต่อกับกรุงเทพมหานครสู่ใจกลางจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ ในปัจจุบันถือเป็นเมืองอุตสาหกรรมหลัก ซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงส่งผลให้เกิดการขยายตัวของชุมชนที่อยู่อาศัยเดิมและเกิดชุมชนที่อยู่อาศัยใหม่ ทั้งในรูปแบบหมู่บ้านจัดสรร บ้านเช่า ห้องเช่า คอนโดมิเนียม อาคารชุด บ้านเอื้ออาทร ทำให้มีประชาชนอยู่อาศัยในจังหวัดหนาแน่นเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงการเอื้ออาทรรวมทั้งเป็นแหล่งสะสม Land bank ของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มประชาชนที่มีรายได้หรือ เงินออมสูง ซึ่งจะส่งผลต่อแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรและราคาที่ดินแบบก้าวกระโดดในอนาคตอันใกล้ เมื่อมีการเปิดใช้เส้นทางรถไฟฟ้าช่วงแบริง - การเคหะสมุทรปราการ และการขยายโครงข่ายรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน - ราษฎร์บูรณะ - ครุไน โครงข่ายรถไฟฟ้าสายสีเหลือง ช่วงลาดพร้าว - สำโรง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการที่มีอยู่ ไม่สามารถรองรับได้อย่างเพียงพอ เกิดปัญหาการจราจรติดขัด บริการสาธารณะต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในทุกด้าน ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการพัฒนาระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณูปการรองรับการขยายตัวแบบก้าวกระโดดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การคมนาคมระบบราง โครงการรถไฟฟ้าสายสีเขียว ช่วงแบริง - สมุทรปราการ

โครงการรถไฟฟ้าสายสีเขียว ช่วงแบริง - สมุทรปราการ สถานีรถไฟฟ้าสายสีเขียว ช่วงแบริง - สมุทรปราการ ประกอบด้วยสถานียกระดับทั้งหมด 9 สถานี ได้แก่ สถานีสำโรง สถานีปู่เจ้าสมิงพราย สถานีเอราวัณ สถานีโรงเรียนนายเรือ สถานีสมุทรปราการ สถานีศรีนครินทร์ สถานีแพรภษา สถานีสายลวด และสถานีเคหะสมุทรปราการ รวมเป็นระยะทางประมาณ 25 กิโลเมตร โดยบางสถานีจะเชื่อมต่อกับระบบขนส่งมวลชนสายอื่น ๆ เพื่อให้ผู้โดยสารสามารถเดินทางได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ยังมีบันไดเลื่อน ลิฟต์ ห้องน้ำ ป้ายประชาสัมพันธ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อ ผู้พิการอีกด้วย ซึ่งได้เปิดให้บริการเมื่อ วันที่ 6 ธันวาคม 2561

โครงการรถไฟฟ้าสายสีเหลือง ช่วงลาดพร้าว - สำโรง เป็นระบบขนส่งมวลชนประเภทรถไฟฟ้ารางเดี่ยว (Straddle Monorail) มีลักษณะเป็นโครงสร้างยกระดับตลอดแนวเส้นทาง มีระยะทางทั้งสิ้น 30.4 กิโลเมตร มีจุดประสงค์เพื่อเชื่อมต่อการเดินทางระหว่างสายสีน้ำเงินที่สถานีรัชดา (สถานีลาดพร้าวของสาย

สีน้ำเงิน) กับระบบขนส่งมวลชน 4 สาย คือ สายสีเทาของกรุงเทพฯ สายสีส้มบริเวณทางแยกท่าเสา-รถไฟฟ้าเชื่อมท่าอากาศยาน (Airport Rail Link) บริเวณทางแยกต่างระดับพระราม 9 และสายสีเขียว ช่วงแบริ่ง – สมุทรปราการ ที่สถานีสำโรง ประกอบด้วยสถานีทั้งหมด 23 แห่ง

โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก)

มีระยะทางทั้งสิ้น 23.6 กิโลเมตร เป็นโครงสร้างทางวิ่งใต้ดิน 12.6 กิโลเมตร และโครงสร้างทางยกระดับ 11 กิโลเมตร มีสถานีทั้งสิ้น 17 สถานี เป็นสถานีใต้ดิน 10 สถานี และสถานียกระดับ 7 สถานี แนวเส้นทางโครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ เริ่มต้นจากจุดเชื่อมต่อโครงการรถไฟฟ้ามหานคร สายฉลองรัชธรรม ที่สถานีเตาปูน และสิ้นสุดทางบริเวณครุใน โดยมีแผนจะเริ่มดำเนินงานก่อสร้างในปี 2565 และเปิดให้บริการในปี 2570

ข้อมูลประชากรจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,356,780 คน ซึ่งพบว่ามีประชากรตามทะเบียนราษฎรในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการมากที่สุด รองลงมา คือ อำเภอบางพลี และอำเภอพระประแดง ตามลำดับ และประชากรส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่หนาแน่น ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ รองลงมาคือ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

จังหวัดสมุทรปราการยังมีกลุ่มประชากรแฝงที่เดินทางเข้ามาทำงานไปเช้า - เย็นกลับ ซึ่งทำให้ประชากรที่อาศัยอยู่จริงมากกว่าประชากรที่ปรากฏตามทะเบียนราษฎร ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนประชากรแฝงกลางคืนมากเป็นอันดับ 2 รองจากกรุงเทพฯ จากการสำรวจข้อมูลประชากรแฝงของจังหวัดสมุทรปราการ ในปี 2565 พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีสัดส่วนประชากรแฝงรวม จำนวน 826,942 คน จำแนกเป็นประชากรแฝงกลางคืน จำนวน 725,997 คน ประชากรแฝงกลางวันเข้ามาทำงาน จำนวน 48,491 คน และประชากรแฝงกลางวันเข้ามาเรียนหนังสือ จำนวน 52,454 คน ซึ่งเป็นภาระรับผิดชอบของภาครัฐที่จะให้บริการ และดูแลในเรื่องของสุขอนามัย การศึกษา และสาธารณสุขป้อนขั้นพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึง (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ, 2565)

ตารางที่ 3 จำนวนตำบล หมู่บ้าน ชุมชน และประชากร ตามทะเบียนราษฎร (1 กรกฎาคม 2565) จังหวัดสมุทรปราการ

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน/ ชุมชน	หลังคาเรือน	เทศบาล (แห่ง)	อบต. (แห่ง)	พื้นที่ (ตร.กม.)	ประชากร (คน)	ความหนาแน่น (ปชก./ตร.กม.)
1. เมืองฯ	13	117	284,119	10	2	190.557	541,618	2,842.29
2. บางบ่อ	8	89	54,221	4	6	245.007	116,099	473.86
3. บางพลี	6	93	178,839	2	5	259.992	281,047	1,080.98
4. พระประแดง	15	182	89,065	3	6	73.368	185,290	2,525.49
5. พระสมุทรเจดีย์	5	51	72,507	2	4	120.378	150,853	1,253.16
6. บางเสาธง	3	46	63,088	1	3	114.790	81,873	713.24
รวม	50	578	741,839	22	26	1,004.092	1,356,780	1,351.25

ที่มา: สำนักงานทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2565.

ตารางที่ 4 ข้อมูลประชากรกลางปี ตามทะเบียนราษฎร (1 กรกฎาคม 2565) จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	อำเภอ	ปี พ.ศ.				
		2561	2562	2563	2564	2565
1	เมืองฯ	539,658	542,938	544,811	543,921	541,618
2	บางบ่อ	108,804	110,969	113,149	114,415	116,099
3	บางพลี	256,914	264,997	272,641	277,415	281,047
4	พระประแดง	195,343	194,217	192,232	188,995	185,290
5	พระสมุทรเจดีย์	140,226	143,155	145,875	149,195	150,853
6	บางเสาธง	77,923	79,016	80,168	81,308	81,873
รวม		1,318,868	1,335,292	1,348,876	1,355,249	1,356,780

ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565

ตารางที่ 5 จำนวนหลังคาเรือน ปี พ.ศ. 2561-2565 จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	อำเภอ	ปี พ.ศ.				
		2561	2562	2563	2564	2565
1	เมืองฯ	256,369	264,805	270,410	276,506	284,119
2	บางบ่อ	156,482	161,801	165,885	171,755	54,221
3	บางพลี	87,526	88,345	88,696	88,814	178,839
4	พระประแดง	62,516	65,350	66,688	69,069	89,065
5	พระสมุทรเจดีย์	56,819	58,618	59,832	61,697	72,507
6	บางเสาธง	45,646	47,445	49,538	52,544	63,088
รวม		1,318,868	643,611	665,358	686,364	720,385

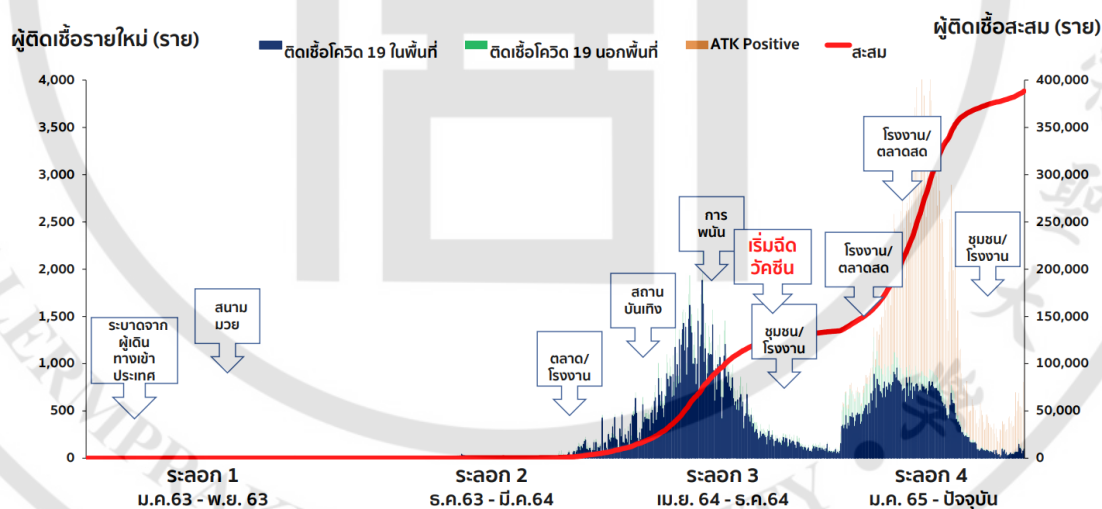
ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565.

2.10 แนวคิดการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) จังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) จังหวัดสมุทรปราการ ระลอกแรก ระหว่างวันที่ 13 มกราคม 2563 – 14 ธันวาคม 2563 (ตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข) จังหวัดสมุทรปราการ พบผู้ป่วยรายแรกเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2563 พบในชายไทยอาชีพขับรถทัวร์ สถานการณ์การระบาดในระลอกแรกจังหวัดสมุทรปราการสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี

ไม่มีการแพร่ระบาดในวงกว้าง การระบาดในระลอกแรกพบผู้ติดเชื้อเพียง 65 คน สำหรับการระบาดในระลอกที่ 2 (ตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข) ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564 ผู้ติดเชื้อจำนวนทั้งสิ้น 414 ราย ซึ่งสถานการณ์การระบาดในช่วงที่ 2 จังหวัดสมุทรปราการ สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี โดยไม่มีผู้ติดเชื้อรายใหม่ติดต่อกันถึง 259 วัน สำหรับการระบาดในระลอกที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 – 31 ธันวาคม 2564 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของประเทศไทยมีการแพร่ระบาดอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งทำให้จังหวัดสมุทรปราการ มีการแพร่ระบาดอย่างกว้างขวางในลักษณะของ Multi Cluster ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคมายังจังหวัดข้างเคียง สำหรับการระบาดในระลอกที่ 4 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 เป็นต้นมาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรครามีแนวโน้มสูงขึ้นในลักษณะ Small Wave ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการมีการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้นแต่ก็สามารถควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ โดยกระทรวงสาธารณสุขกำหนดประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังในวันที่ 1 ตุลาคม 2565

ภาพที่ 3 การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ระลอกที่ 1 ถึงระลอกที่ 4 จังหวัดสมุทรปราการ



ที่มา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, 2565.

จากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในแรงงานต่างด้าว แนวทางการดำเนินงาน เฝ้าระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าว จากเหตุการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศเมียนมา ซึ่งมีรายงานผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น มาตั้งแต่เดือนพฤษภาคมและสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เดือนกันยายน 2563

โดยข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2563 ประเทศเมียนมามีรายงาน ผู้ติดเชื้อกว่า 63,000 ราย และเสียชีวิต 1,461 ราย เนื่องจากประเทศไทยมีชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา และมีความเสี่ยงที่อาจจะมีการเดินทางผ่านเข้าออกบริเวณชายแดน จึงมีความเสี่ยงที่จะมีการระบาดของโรคเกิดขึ้นในประเทศไทยได้ การเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่พบในประเทศไทยจึงมีความสำคัญ มาตรการการดำเนินงานเฝ้าระวังในประชากรกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ตรวจพบในประเทศไทย การเฝ้าระวังที่ดำเนินการเพิ่มเติมจากการเฝ้าระวังในระบบปกติใช้ติดตามสถานการณ์ของโรค เพื่อให้สามารถตรวจจับการระบาดได้ทันทั่วถึงเพื่อลดการแพร่ระบาดในวงกว้างและการเสียชีวิตในกลุ่มประชากรแรงงานต่างด้าว

จังหวัดสมุทรปราการได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการสูงสุดเป็นลำดับแรก ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการได้ให้ความสำคัญในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ในจังหวัดสมุทรปราการ เช่นเดียวกับแรงงานของไทยทั้งในด้านการป้องกัน การควบคุม การแพร่ระบาดของโรค และการให้บริการฉีดวัคซีน ซึ่งสามารถเข้ารับบริการฉีดวัคซีนได้ทุกหน่วยบริการไม่เลือกว่าเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าว

2.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิต มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัยดังนี้

อัญชลี มีมุข และ สุดาพร สวาม่วง (2557) ศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมของกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมในด้านการบริหารองค์การและวัฒนธรรมองค์การ นโยบาย กลยุทธ์และยุทธวิธี โครงสร้างองค์กร กระบวนการเทคโนโลยี ทรัพยากรการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และเพื่อศึกษาระบบสวัสดิการสังคมในด้านบริการสังคม ประกันสังคม ความมั่นคงทางสังคม พบว่า ในภาพรวมให้ความสำคัญการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลาง หากจำแนกในแต่ละด้านตามลำดับพบว่า ด้านการบริหารองค์การในภาพรวมให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โครงสร้างองค์กร นโยบายกลยุทธ์และยุทธวิธี ความสามารถทางการบริหาร ทรัพยากรการบริหาร กระบวนการสร้างคุณค่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย สำหรับระบบสวัสดิการสังคม การบริหารระบบสวัสดิการสังคมให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

สุริย์พร พันพิ่ง อภิชาติจรัสสุทธิรงค์ และเจอร์ล ดับเบิลยู ฮิวเก้ต (2556) วิจัยเรื่อง บทบาทและความสำคัญของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศที่มีต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในอาเซียน พบว่าขนาดของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศภายในภูมิภาคเอเชียกำลังขยายตัว และมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก และเนื่องจากสมาชิกของอาเซียนยังต่อต้านที่จะสร้างสังคมที่จะเอื้อต่อประชากรทุกคน รวมทั้งแรงงานต่างชาติผู้สร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้กับประเทศของตน โดยมองข้ามความสำคัญประเด็นทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้ไม่สามารถเชื่อว่าประเทศเหล่านี้จะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎหมายต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนแนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเข้มแข็งของภาคประชาสังคมซึ่งรวมถึงองค์กรภาคเอกชน ธุรกิจ สมาคมการค้า สมาคมวิชาการ ทำให้คาดว่าศักยภาพภาคประชาสังคม คือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาคมเศรษฐกิจเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการผสมผสานกันทั้งในเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรมมากขึ้น ซึ่งในที่สุดสิ่งเหล่านี้ก็จะค่อย ๆ ขยายออกไปครอบคลุมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2556) วิจัยเรื่อง ความมั่นคงของมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน: เราอยู่ตรงไหน? (Human Security in ASEAN Countries: Where are we?) ผลการศึกษาพบว่า จากการจัดอันดับในปี 2554 ใน 232 ประเทศทั่วโลกด้วยดัชนีค่าความมั่นคงของมนุษย์ ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความมั่นคงมากที่สุด คือ สิงคโปร์ (อันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ 80) หากใช้อันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 เป็นเกณฑ์ มีเพียงอีก 3 ประเทศเท่านั้นที่มีระดับความมั่นคงของมนุษย์สูงอยู่ในกลุ่มประเทศครั้งแรกของโลก ซึ่งได้แก่ บรูไน มาเลเซีย และไทยตามลำดับ สำหรับประเทศสมาชิกอีก 6 ประเทศนั้น ความมั่นคงมนุษย์ยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ เวียดนาม อินโดนีเซีย และลาว มีค่าดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ในช่วงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ประมาณ 30 – 50 ฟิลิปปินส์และเมียนมาร์ อยู่ในอันดับที่ 22 -23 ขณะที่กัมพูชา ซึ่งมีดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ต่ำสุดในประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียน โดยมีเปอร์เซ็นต์ไทล์อยู่ที่ 16 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556)

อมรา สุนทรธาดา (2558) วิจัยเรื่อง แรงงานย้ายถิ่นในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Migrant Workers in Greater Mekong Sub-Region) ผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยเป็นปลายทางและศูนย์กลางการนำเข้าแรงงานฝีมือไทยในกลุ่มประเทศอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง 3 สัญชาติได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่มีปริมาณการนำเข้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกของประเทศไทย ที่ต้องการแรงงานในทุกภาค การผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอและประมง นอกจากการเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ปัจจัยด้านความมั่นคงทางการเมืองภายในประเทศที่ไม่มีเสถียรภาพและความยากจนโดยเฉพาะพม่าและกัมพูชาเป็นผลกระทบที่สำคัญ การย้ายถิ่นในกลุ่มแม่น้ำโขงมี 2 ลักษณะ คือ การย้ายถิ่นกระแสหลัก คือแรงงานย้ายถิ่นกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ จากพม่า ลาว กัมพูชา ไหลเข้าประเทศไทย เพื่อเป็นแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และสิ่งทอ

อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ประมง ก่อสร้าง และเกษตรกรรม การย้ายถิ่นกระแสรอง คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ จากเวียดนามเข้าสู่กัมพูชาและลาวและการย้ายถิ่นระหว่างจีน (ยูนนานและกวางสี) เวียดนาม กัมพูชา และลาว เพื่อไปทำงานก่อสร้างประมง ธุรกิจการค้าย่อย และการบริการ

วรรณดี พูลพอกสิน (2561) วิจัยเรื่อง สถานะความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในประเทศไทย เพื่อศึกษาสถานการณ์โดยทั่วไปของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย และสถานะความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าว (พม่า) ไร้ฝีมือในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าว ทั่วโลก มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เช่นเดียวกับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานพม่าที่มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ มุมมองเชิงสนับสนุนพบว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้รับผลประโยชน์ในมิติการพัฒนาจากการเข้ามาทำงานของแรงงาน และมุมมองเชิงเหตุผล พบว่าอคติทางชาติพันธุ์ที่คนไทยมีต่อแรงงานพม่า เป็นประเด็นที่ยากต่อการแก้ไข และมุมมองที่ขัดแย้งกัน เช่นสิทธิมนุษยชนของแรงงานขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้าง ประเด็นประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่แรงงานเข้าถึงได้อย่างไม่มีอุปสรรค รวมถึงการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องของคนไทย ทั้งนี้ด้วยความตระหนักในการเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานเหล่านั้น เพื่อให้แรงงานต่างด้าวในไทยมีความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดีขึ้น

กิจฐเขต ไกรवास (2557) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยังมีปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านสภาพการจ้างงาน อาทิ แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งยังมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด ไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี และไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 2) ด้านสภาพการทำงาน ยังมีแรงงานส่วนต้าส่วนหนึ่งเห็นว่าสถานประกอบการมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม 3) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง ยังมีนายจ้างหรือสถานประกอบการบางส่วนที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ โดยแนวทางและมาตรการสำคัญในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าเสรีระหว่างประเทศ หน่วยงานที่ดูแลควรรับผิดชอบดำเนินการ ดังนี้ 1) ควรดำเนินการมาตรการเชิงรุกในการสร้างเครือข่ายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวกับหน่วยงานในระดับพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าว 2) ควรเร่งสร้างกลุ่มผู้ประกอบการและดำเนินการให้ข้อมูลแก่กลุ่มผู้ประกอบการในทุกพื้นที่ ให้ตระหนักถึงความเสียหายจากการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าว และ 3) ควรเร่งจัดส่งนายชื่อของนายจ้างและผู้ประกอบการที่มีพฤติกรรมการบังคับใช้แรงงาน และละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาออกใบอนุญาตต่าง ๆ ให้แก่นายจ้างและผู้ประกอบการ

วิโรจน์ เกษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558) วิจัยเรื่อง การเรียกร่องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวเรียกร่องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงก่อนเริ่มงาน และปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่วนบุคคล 2) ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวเรียกร่องให้นายจ้างปรับเพิ่มผลค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3) สวัสดิการแรงงานต่างด้าวเรียกร่องให้พิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความต้องการแตกต่างจากแรงงานไทย ดังนั้น นายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้

ภัสสร อิศรางกูร ณ อยุธยา และอนันต์ ธรรมชาลย์ (2560) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาปัจจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านตัวแรงงาน ด้านตลาดแรงงานในประเทศปลายทาง ด้านเศรษฐกิจ และด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทย ได้มีข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญได้แก่ 1) ควรปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้เป็นแบบ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวและเพื่อช่วยให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐง่ายขึ้น 2) ควรมีนโยบายระยะยาวและการดำเนินการตามนโยบายที่ครอบคลุม เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใส และระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง 3) ควรมอบคู่มือการทำงานและการปฏิบัติตนของแรงงานข้ามชาติในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย รวมถึงขั้นตอนการขอเปลี่ยนนายจ้าง ค่าธรรมเนียมในแต่ละขั้นตอน แผนที่ประเทศไทยและข้อมูลของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง กฎหมายที่ควรรู้และปฏิบัติในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ตลอดจนบทลงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำผิดกฎหมาย 4) ควรสร้างแรงจูงใจผ่านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อสนับสนุนให้ทั้งแรงงานและนายจ้างเข้าสู่ระบบการจดทะเบียนมากยิ่งขึ้น 5) ควรมีการรณรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในสังคมไทย 6) ควรเพิ่มระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติ ปรับขั้นตอนการดำเนินงาน และเพิ่มภาษาที่ใช้ในการกรอกเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 7) ควรมีการปรับปรุงภาษาบุคคลธรรมดาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากมีส่วนร่วมในการใช้สาธารณูปโภคต่าง ๆ ร่วมกับประชาชนไทยเช่นเดียวกัน และ 8) ควรกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในขั้นตอนต่าง ๆ ควรอยู่ในอัตราที่เหมาะสมไม่แพงเกินไปและเขียนไว้ให้ชัดเจน

ไพรินทร์ มากเจริญ (2561) วิจัยเรื่อง สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ: แรงงานพม่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันของชุมชนในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการแรงงานข้ามชาติ สำหรับเตรียมความพร้อมในการรับมือให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ร่วมกันดังนี้ 1) รัฐไทย

ควรเน้นการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติด้วยการให้น้ำหนักไปที่ความมั่นคงของมนุษย์เพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนวาทกรรมกรมองภาพแรงงานข้ามชาติจากภัยคุกคามมาเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ประชาชนคนไทยในชุมชนที่อาศัยอยู่ร่วมกับแรงงานข้ามชาติก็ควรลดอคติในด้านลบ ต่อแรงงานข้ามชาติลง

2) หน่วยงานราชการท้องถิ่นและภาครัฐระดับชาติควรหันมาลงพื้นที่และรับฟังปัญหาของชุมชนในพื้นที่ที่มีการอาศัยอยู่ร่วมกันกับแรงงานข้ามชาติ โดยปัญหาที่ควรให้ความสนใจและเข้ามาจัดการอย่างจริงจัง คือปัญหาทางด้านสาธารณสุขเรื่องการควบคุมโรคและโรคระบาดต่าง ๆ ปัญหาสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมและสกปรก และอาชญากรรม เนื่องจากปัญหาดังกล่าวคือต้นตอของความไม่พอใจของคนในพื้นที่ต่อกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

3) หน่วยงานราชการ ที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกับผู้ประกอบการ นายจ้าง และเจ้าของ บ้านเช่าในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้น

4) ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ร้านค้าสถานบริการ นายจ้างในภาคการเกษตร และอื่น ๆ ที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ ควรตระหนักถึงกฎระเบียบและเลือกจ้างแรงงานที่เข้าประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ และเพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้

5) ประเทศไทยต้องก้าวข้ามจากการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติแบบเดิม มาพิจารณาประเด็นเรื่องบุตรของแรงงานข้ามชาติและการศึกษาซึ่งเป็นผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย รวมไปถึงบุตรของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทย และ การสมรสข้ามชาติระหว่างคนไทยกับแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เพราะประเด็นดังกล่าวจะกลายมาเป็นสิ่งท้าทายต่อการกำหนดความเป็นไปทางด้านแรงงานและชุมชนทั้งในจังหวัดนครปฐมและระดับชาติในอนาคต

จรัส อึ้งศรีวงศ์ (2561) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านบทบาทภาครัฐและองค์กรอิสระของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง จากประเทศกำเนิด ด้านเชื้อชาติ มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานข้ามชาติพม่า ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่าดีขึ้น ควรมีการสร้างเครือข่ายการรับรู้ อาสาสมัครชาวพม่า การประชาสัมพันธ์จากสื่อหลาย ๆ ด้าน และควรเป็นภาษาพม่า ซึ่ให้เห็นสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ในขั้นพื้นฐาน โดยความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐ ส่วนท้องถิ่น มูลนิธิและองค์กรอิสระที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะในภาพรวม 3 ด้าน คือ 1) ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐบาล จากการศึกษาเบื้องต้นจะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแรงงานข้ามชาติแทนแรงงานไทย และขณะเดียวกันก็ต้องการให้เกิดความปลอดภัยจากอาชญากรรมการค้าการร้าย ซึ่งเป็นภัยรวมต่อความมั่นคงของชาติ 2) ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน ซึ่งผลวิจัยโดยรวมของคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อก่อให้เกิดการจูงใจและกระตุ้นให้เกิด

ความมีส่วนร่วมของแรงงานเสมือนเป็นพื้นเพียงส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสถานประกอบการด้วยการเปิดโอกาสให้แรงงานใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลายเข้ามาประยุกต์ใช้กับงาน มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้แรงงานทุกคนได้มีโอกาสได้รับคำแนะนำที่เกี่ยวกับงานที่ทำจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งให้โอกาสตัดสินใจงานที่ทำเมื่อเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่หรือความรับผิดชอบ การให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคที่หัวหน้างานหรือผู้ประกอบการจะรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนอย่าง เท่าเทียมกันด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ 3) ข้อเสนอแนะต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าในสถานประกอบการมีการแบ่งแยกสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา และชนชั้นในที่ทำงานในระดับน้อย ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ แรงงานจึงควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สถานภาพการอาศัยอยู่ในประเทศไทยที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะนั่นหมายถึงการได้มีโอกาสที่จะได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการระดับปานกลางถึงดีมาก ที่อาจได้รับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือจากภาครัฐบาล ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนในเรื่องค่าแรงงานสวัสดิการจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวม

อรพันธ์ อันติมานนท์ และคณะ (2563) วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดบริการอาชีวอนามัยที่เป็นมิตรสำหรับการดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โรคจากการทำงาน โรคติดต่อ หรือการวางแผนครอบครัว ลูกจ้างยังได้รับการอบรมน้อย ข้อจำกัดที่พบในการจัดบริการ อาชีวอนามัยคือการสื่อสารองค์ความรู้ด้านสุขภาพ และกิจกรรมการจัดบริการด้านอาชีวอนามัย บางแห่งพบว่าไม่ครอบคลุมแรงงานต่างด้าว โดยรูปแบบจะเป็นการสื่อสารความเสี่ยงทางด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2566) วิจัยเรื่อง แรงงานเด็กจากเมียนมาร์และกัมพูชาในภาคประมงขนาดเล็กของประเทศไทย (Child Labor from Myanmar and Cambodia in Small-scale Fishery in Thailand) ดำเนินการศึกษาในพื้นที่ตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า แรงผลักดันหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานเด็ก คือความยากจนของแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศบ้านเกิดของตน ดังนั้นการที่แรงงานเด็กมาทำงานกับพ่อแม่ ผู้ปกครองถือเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาความยากจน ปัจจัยตั้งที่ทำให้เด็กมาทำงานที่ประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้ส่วนหนึ่งส่งไปยังครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง ดังนั้นจึงกระตุ้นให้แรงงานข้ามชาติและเด็กยอมรับสภาพการจ้างงาน และเสี่ยงต่อสุขภาพระหว่างทำงาน และพบว่าเด็กที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในภาคประมงเกือบทั้งหมดเป็นแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นเด็กชาวกัมพูชามากกว่าเมียนมา ซึ่งเริ่มทำงานตั้งแต่อายุน้อยกว่า 13 ปี ซึ่งฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่อนุญาตไว้ไม่ให้ต่ำกว่า 15 ปี เท่านั้น ดังนั้นรัฐบาลไทยต้องทำความเข้าใจกับประเทศเพื่อนบ้าน การจ้างแรงงานเด็กต้องเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าระบบสวัสดิการในประเทศไทย ในภาพรวมของประเทศให้ความสำคัญการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (อัญชลี มีสุข และสุภาพร สาวม่วง, 2557) ซึ่งนับได้ความประเทศไทยค่อนข้างให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรม และหากพิจารณาในภาพรวมของกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ในมิติความมั่นคงของมนุษย์จะพบว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียนส่วนใหญ่มีความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะใน 6 ประเทศ ได้แก่ เวียดนาม อินโดนีเซีย ลาว ฟิลิปปินส์ เมียนมา และกัมพูชา (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2556) ซึ่งประเทศต่าง ๆ เหล่านี้อพยพแรงงานเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางและศูนย์กลางนำเข้าแรงงาน โดยเฉพาะในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยมีปัจจัยผลึกของการเคลื่อนย้ายที่สำคัญได้แก่ ความยากจน ความไม่มั่นคงทางการเมือง ซึ่งการย้ายถิ่นกระแสนี้คือ แรงงานย้ายถิ่นกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือจากพม่า ลาว และกัมพูชาเพื่อเป็นแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มถึงสิ่งทอ การย้ายถิ่นกระแสนี้คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ และไร้ฝีมือจากเวียดนามสู่กัมพูชาและลาว (อมรา สุนทรธาดา, 2528) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยแรงงานเด็กจากเมียนมาร์และกัมพูชาในภาคประมงขนาดเล็กของประเทศไทย แรงผลักดันหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานเด็ก คือความยากจนของแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศบ้านเกิดของตน ดังนั้นการที่แรงงานเด็กมาทำงานกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง ถือเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาความยากจน ปัจจัยดึงที่ ทำให้เด็กมาทำงานที่ประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้ส่วนหนึ่งส่งไปยังครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง (จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, 2566)

ประเทศไทยมีนโยบายการดำเนินงานภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน ที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO (International Labor Organization) ซึ่งจากการศึกษาในเรื่องการคุ้มครองทางสังคม สวัสดิการและสวัสดิการแรงงาน และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติยังพบว่าเป็นปัญหาเช่น ปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ที่คนไทยมีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะพม่า สิทธิมนุษยชนที่แรงงานข้ามชาติได้รับยังผูกติดอยู่กับความเมตตาของนายจ้าง (วรรณวดี พูลพอกสิน, 2561) ในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ยังพบว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ สภาพการจ้างงาน ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวยังมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม สถานประกอบกิจกรรมบางส่วนละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ้างและสวัสดิการ (กิจฐเขต ไกรवास : 2557)

สรุปในภาพรวมการนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัย “การคุ้มครองทางสังคม ภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ” ได้ให้ความสำคัญ

แนวคิดการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนและกฎบัตรอาเซียน แนวคิดหลักสิทธิมนุษยชน (Human Right) หลักความมั่นคง (Human Security) แนวคิดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และแนวคิดหลักพื้นฐานการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Floor) ซึ่งเป็นแนวคิดในการ ปกป้องคุ้มครองทุกคนที่อยู่ร่วมกันในทุกประเทศให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความเท่าเทียม มีศักดิ์และสิทธิ มีความเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด เชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of life) นโยบายและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ยกกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นตามมาตรฐานขั้นพื้นฐาน ความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย นับได้ว่ามีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศปลายทางที่เป็นศูนย์กลางนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า มีประเด็นที่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยยังไม่ได้รับการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นพื้นฐาน เช่น สภาพการจ้างงาน ยังมีเวลาการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ด้านสภาพการทำงานยังอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม และด้านการปฏิบัติตามกฎหมายการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติยังพบว่ามีกรณีละเมิดสิทธิ นอกจากนี้ มุมมองเชิงเหตุผลยังพบว่า มีอคติทางด้านชาติพันธุ์ที่คนไทยมีต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติเมียนมา ซึ่งเป็นที่ค่อนข้างยากในการแก้ไข แต่อย่างไรก็ตามประเด็นในด้านชาติพันธุ์ ผู้วิจัยมีแนวคิดว่า หากมองย้อนไปในอดีตในเรื่องของประวัติศาสตร์และความเป็นมาดินแดนของประเทศไทย จะเห็นได้ว่าชีวิตในอดีตไม่มีพรมแดนการแบ่งเขตประเทศนั้นเกิดขึ้นสมัยต้นรัตนโกสินทร์ ซึ่งเป็นผลจากการขยายตัวของจักรวรรดินิยมตะวันตก ดังนั้นหากมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องชนชาติ จะทำให้เรามีมุมมองแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้มีมุมมองเชิงบวกมากขึ้น เพราะในอดีตแล้วประเทศไทยและประเทศในกลุ่มอาเซียนก็มีสายเลือดเดียวกัน มีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน

2.12 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการสมรส สมาชิกในครอบครัว อาชีพ การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้ติดตาม สมาชิกในครอบครัว ที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคนี้ สถานะทางการเงินและสิทธิประกันสุขภาพ และการได้รับการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้าน ประกันสังคม บริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ ตามบริบทสังคมไทย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งการศึกษาปัจจัยดังกล่าวฯ สามารถนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม ยกกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ (Social Welfare Protection Under The Thai social Welfare system and Quality of Life of Migrant Workers) เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ในลักษณะ Basic Mixed Method ประเภท Explanatory Sequential Design โดยแบ่งเป็น 2 ระยะเวลา ระยะที่ 1 เป็นการการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection and Analysis) และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection and Analysis) และนำผลสรุปตีความร่วมกัน

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research)

1) ประชากรที่ใช้ศึกษา แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่มีจำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก ของจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 178,655 คน ประกอบด้วย เมียนมา จำนวน 113,179 คน กัมพูชา จำนวน 53,841 คน และ ลาว จำนวน 11,635 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีเมื่อทราบกลุ่มประชากรที่ค่อนข้างแน่นอน ดังนั้นจึงใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน .05 สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45-46)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้

แทนค่า

$$n = \frac{178,655}{1+178,655(.0025)}$$

$n = 399.75$ หรือ 400 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 400 คน เนื่องจากข้อจำกัดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) และข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลแรงงานข้ามชาติในเขตเมือง ผู้วิจัยจึงกำหนดเป้าหมายเพิ่มเติม จำนวน 10 % รวมจัดเก็บข้อมูลจำนวน 440 ตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 412 กลุ่มตัวอย่าง (G. D. Isare, 1992)

3) การคัดเลือกตัวอย่าง

3.1) ใช้วิธี Stratified Sampling ครอบคลุมพื้นที่ทุกอำเภอ ของจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางเสาธง

3.2) สุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ แต่ละอำเภอ ตามสัดส่วนของแรงงานข้ามชาติในกลุ่มเป้าหมาย 3 ประเภท กระจายในทุกอำเภอ ดังนี้

3.2.1) ภาคอุตสาหกรรม สุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรม กระจายอำเภอละ 1 โรงงาน แบบเฉพาะเจาะจงในโรงงานที่มีแรงงานข้ามชาติทำงาน และเจ้าของสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

3.2.2) ภาคบริการ สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ขายของหน้าร้าน สุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

3.2.3) ภาคเกษตรกรรม สุ่มตัวอย่างในกิจกรรมประมง และประมงทะเล ต่อเนื่อง สุ่มแบบเฉพาะเจาะจง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

อำเภอ	จำนวนแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) (N)	เป้าหมายจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสัดส่วน (n)			รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสัดส่วน	จำนวนเป้าหมายที่เก็บได้จริง
		เมียนมา	กัมพูชา	ลาว		
1. เมือง	43,594	68	32	7	107	97
2. บางบ่อ	10,184	16	8	2	25	23
3. บางพลี	54,135	84	40	9	133	121
4. พระประแดง	46,453	72	34	7	114	104
5. พระสมุทรเจดีย์	8,040	13	6	1	20	18
6. บางเสาธง	16,259	25	12	3	40	49
รวม	178,665	279	133	29	440	412

4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) การคุ้มครองทางสังคมและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส สมาชิกในครอบครัวทั้งหมด อาชีพ การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้ติดตาม อายุและระดับการศึกษาของบุตรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย (กรณีบุตร 3 คนแรก) การระับผิดชอบต่อครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง สภาวะการเงินในปัจจุบัน และสทธิประกันสุขภาพ

ส่วนที่ 2 ด้านการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

1. ด้านประกันสังคม จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านบริการทางสังคม ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านบริการทางสังคมทั่วไป จำนวน 7 ข้อ
 - 2.2 ด้านการคุ้มครองแรงงาน จำนวน 8 ข้อ
 - 2.3 ด้านการสงเคราะห์ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต โดยประยุกต์จากเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลก (WHO) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. องค์ประกอบด้านร่างกาย | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. องค์ประกอบด้านจิตใจ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพทางสังคม | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. คุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม | จำนวน 2 ข้อ |

โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHO) โดยประยุกต์ข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย และมีความชัดเจนในการตอบคำถามได้ตรงประเด็น โดยแต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

- ไม่เลย = 1 คะแนน
- เล็กน้อย = 2 คะแนน
- ปานกลาง = 3 คะแนน
- มาก = 4 คะแนน
- มากที่สุด = 5 คะแนน

โดยแปรผลระดับคุณภาพชีวิต จัดแบ่งเป็น 3 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555)

โดยสูตรคำนวณ (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / 3 = 1.33 ดังนี้

- คะแนน 1.00 – 2.33 แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี
- คะแนน 2.34 – 3.66 แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตกลาง ๆ
- คะแนน 3.67 – 5.00 แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 4 แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จำนวน 4 ข้อ (คำถามปลายเปิด)

5) การทดสอบเครื่องมือ

5.1) ทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อการทำวิจัย จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณปพร ลีวีโรจน์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

2. ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3. ดร.กฤตวรณ สาทรัมย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

นำผลแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.6-1.0 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

5.2) ทดสอบความน่าเชื่อถือหรือความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในจังหวัดสมุทรปราการ (โดยกลุ่มทดสอบดังกล่าวฯ ไม่นำมากำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย) แล้วทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาช (Cronbach Method) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .780 เป็นต้นไป โดยค่ารวมเท่ากับ .811 ดังนั้นจึงยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวฯ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

6) วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษา ดังนี้

6.1) ศึกษาข้อมูลและวางแผนในการการสำรวจข้อมูล

6.2) ประสานหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการในการลงพื้นที่เพื่อการจัดเก็บข้อมูล

6.3) ลงพื้นที่เก็บข้อมูลตามแบบสอบถามฯ โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยมีทีมจัดเก็บข้อมูลที่เป็นล่ามต่างชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ช่วยสื่อสารแปลความหมายในกรณีที่มีข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจข้อคำถามจะให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นล่ามแรงงานข้ามชาติช่วยสื่อสารแปลความหมาย

6.4) รวบรวมข้อมูล

6.5) นำข้อมูลที่ได้ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่เหมาะสมตาม Scale ของการวัด ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลและใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลสถานการณ์ความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ในเหตุปัจจัยที่ทำให้มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักที่ส่งผลให้มาทำงานในประเทศไทย

2) การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

2.1) เกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ศึกษา พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยพื้นที่ที่ศึกษาพิจารณาจากหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ได้แก่

2.1.1) หน่วยงานภาครัฐ

- ส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุข

- ส่วนภูมิภาค จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ หรือผู้แทนประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการและจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ

2.1.2) สถานประกอบการ เจ้าของสถานประกอบการแรงงานข้ามชาติ จำนวน 3 คน สุ่มแบบเฉพาะเจาะจงในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอบางพลี ที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานในสถานประกอบการ และเป็นเจ้าของสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี (เป็นเจ้าของสถานประกอบการทั้งช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) และขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) และเจ้าของสถานประกอบการยินดีให้ข้อมูล

2.1.3) องค์กรภาคเอกชน จำนวน 3 คน ได้แก่ผู้บริหารของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) มูลนิธิศุภมิตรแห่งประเทศไทยและมูลนิธิริรักษ์ไทย จำนวน 3 คน

2.1.4) แรงงานข้ามชาติ จำนวน 3 คน สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สัญชาติละ 1 คน

2.2) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

2.2.1) หน่วยงานภาครัฐ: ส่วนกลาง จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามเหมาะสมจากกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการสังคมและกระทรวงสาธารณสุข

2.2.2) หน่วยงานภาครัฐ : ส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 คน

- ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้แทน

- ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานหลัก

จำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่ จัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ และ ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ

2.2.3) สถานประกอบการ จำนวน 3 คน

- เจ้าของสถานประกอบการแรงงานข้ามชาติ ในพื้นที่เขตเมือง ได้แก่
เจ้าของสถานประกอบการในพื้นที่อำเภอเมือง จำนวน 2 คน และอำเภอบางพลี จำนวน 1 คน

2.2.4) องค์กรเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน
ได้แก่ ผู้บริหารจากองค์กรเอกชน ดังนี้

- (1) มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)
- (2) ผู้บริหารมูลนิธิศุภมิตรแห่งประเทศไทย
- (3) ผู้บริหารมูลนิธิรักษ์ไทยหรือผู้แทน

2.2.5) แรงงานข้ามชาติ จำนวน 3 คน (สัญชาติละ 1 คน)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

- (1) การคุ้มครองทางสังคม ภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยของ
แรงงานข้ามชาติ
- (2) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อม
- (3) แนวทางที่ในการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับแรงงาน
ข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับ In – depth Interview

- (1) สำหรับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง เนื้อหาแบ่งออกเป็น
ประเด็น 8 ประเด็น ดังนี้
 - ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ
2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน
ประเด็นที่ 2 นโยบายหรือกรอบทิศทางขององค์กรของท่าน
เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 คืออะไร
 - ประเด็นที่ 3 บทบาทหน้าที่ขององค์กรของท่านต่อแรงงานข้ามชาติ
คืออะไร
 - ประเด็นที่ 4 จุดเด่นและปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กร
เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและ การจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา
 - ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ
ควรให้ความสำคัญในเรื่องใดในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 เพราะเหตุใด

ประเด็นที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายของรัฐในการคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการที่จัดให้แรงงานข้ามชาติ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร

ประเด็นที่ 7 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 อะไรบ้าง

ประเด็นที่ 8 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

(2) สำหรับผู้รับผิดชอบหน่วยงานส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ เนื้อหาแบ่งออกเป็นประเด็น 8 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 2 นโยบายของและกรอบทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรท่านเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร

ประเด็นที่ 3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต่อแรงงานข้ามชาติคืออะไร

ประเด็นที่ 4 จุดเด่นและปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและ การจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติควรให้ความสำคัญในเรื่องใดในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 เพราะเหตุใด

ประเด็นที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายของรัฐในการคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการที่จัดให้แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร

ประเด็นที่ 7 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 อะไรบ้าง

ประเด็นที่ 8 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

(3) สำหรับองค์กรเอกชน (NGOs) เนื้อหาแบ่งออกเป็นประเด็น 7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 2 องค์กรของท่านมีบทบาทหน้าที่และนโยบายในการให้การสนับสนุนดูแลช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอย่างไร

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่าการคุ้มครองทางสังคม สวัสดิการและสวัสดิการแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรท่านมีจุดแข็ง และจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และสวัสดิการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย และในสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 4 ปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรท่านเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร และมีการจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมาอย่างไร

ประเด็นที่ 5 ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่าองค์กร หรือบุคคลใดบ้างที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติอย่างไรต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านปัญหาสังคมฯ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

(4) เจ้าของสถานประกอบการ/นายจ้าง เนื้อหาแบ่งออกเป็นประเด็น

7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ประเภทของกิจการ และ 4) ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัด

ประเด็นที่ 2 เหตุผลในการจ้างแรงงานข้ามชาติมาทำงานในสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานข้ามชาติ

ประเด็นที่ 3 องค์กรของท่านมีมาตรการสร้างแรงจูงใจหรือมีการจัดสวัสดิการให้แรงงาน ข้ามชาติอย่างไรบ้าง

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
2. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด
3. สวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติเรียกร้อง
4. อื่น ๆ

ประเด็นที่ 4 ปัญหาที่องค์กรของท่านพบในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร และ ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่พบอย่างไรและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างไรบ้างทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 5 ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติอย่างไรต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านปัญหาสังคมฯ

ประเด็นที่ 6 ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

(5) แรงงานข้ามชาติ เนื้อหาแบ่งออกเป็นประเด็น 7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น อายุ การมีครอบครัว การมีบุตร ฯ

ประเด็นที่ 2 งานที่ทำอยู่เป็นงานประเภทใด ท่านมีความเชี่ยวชาญหรือไม่อย่างไร

ประเด็นที่ 3 ค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุด การพักผ่อน รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับการนายจ้างมีอะไรบ้าง เพียงพอหรือไม่ เปรียบเทียบกับแรงงานชาวไทยหรือไม่ อย่างไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 4 ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานคืออะไร มีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร และสิ่งที่ต้องการขอรับการสนับสนุนคืออะไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่าถ้าจะทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กินดี อยู่ มีสุข ท่านควรได้รับการสนับสนุนสิ่งใด ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมจากใครและอย่างไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเหมาะสมหรือไม่และมีแผนที่จะเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดหรือไม่อย่างไรทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

โดยประเด็นคำถามเนื้อหาจะมีการเปลี่ยนแปลงบ้างในแต่ละกลุ่มเป้าหมายแต่ก็ยังคงครอบคลุมตามเนื้อหาหลักทั้ง 7 - 8 ประเด็น

(6) แบบสัมภาษณ์ชุดพิเศษ (สำหรับ Key Informants) จำนวน 1 ท่าน เนื้อหาแบ่งออกเป็นประเด็น 7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน 5) องค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 2 จากกระแสที่มีบุคคลบางกลุ่มมีทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทยว่ามาแย่งงานคนไทย และยังมีส่วนในการที่ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวฯ อย่างไร

ประเด็นที่ 3 แผนพัฒนาสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 – 2566) ได้มีการกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างไรบ้าง และควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมแก้ไขอย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสม เสมอภาคและเท่าเทียม เช่น 1) ด้านสาธารณสุข 2) ด้านการศึกษา และ 3) ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง

ประเด็นที่ 4 หน่วยงานของท่านเคยได้รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานข้ามชาติอะไรบ้าง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติหรือไม่อย่างไร และได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนอย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ 5 ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานอนุสัญญา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการหางานทำ อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อคนงาน อื่น ๆ

ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่าการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีสถานการณ์ปัญหาอะไรบ้างทั้งในด้านปัญหาในการใช้สิทธิ และการเข้าถึงบริการ และหน่วยงานของท่านได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ 7 ข้อจำกัดของท่านหรือหน่วยงานของท่านในการให้บริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกับคนไทย มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ ท่านและหน่วยงานของท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

ประเด็นที่ 8 ท่านคิดว่าหน่วยงานรัฐบาลควรมีแนวทางในการบริหารจัดการในการดูแลด้านสังคม แก่แรงงานข้ามชาติอย่างไรในอนาคต

ประเด็นที่ 9 ท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมแก่แรงงานข้ามชาติทั้งในด้านประกันสังคม บริการทางสังคม และสังคมสงเคราะห์ ได้มีการดำเนินการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร และพบปัญหาอุปสรรคในด้านใดบ้าง

ประเด็นที่ 10 ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคม และการจัดสวัสดิการในสังคมไทย เพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 11 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.3.2) แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) สำหรับผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรปราการ (5 หน่วยงานหลัก) จำนวน 8 คน โดยมีประเด็นการสนทนากลุ่ม ใน 5 ประเด็นดังนี้

(1) สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไรบ้าง

(2) การคุ้มครองทางสังคมตามมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และการบริการด้านสังคมในความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

(3) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร มีปัญหาในด้านใดบ้าง

(4) ท่านคิดว่าหากจะยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ จะต้องดำเนินการอย่างไร

(5) แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ควรเป็นอย่างไร

2.3.3) แบบบันทึก/แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมโดยมีประเด็นสังเกตในการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นที่ 1 สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบ

ประเด็นที่ 2 บุคลากรที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ 3 ระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

ประเด็นที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน

ประเด็นที่ 5 ขอสังเกตที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม

ประเด็นที่ 6 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่พบเห็น

2.4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาให้คะแนนหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item

Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนเข้าใจง่าย เหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน IOC มีดังนี้

คะแนน +1 เมื่อมีความมั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
 คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยใช้สูตร ของ Rovinelli & Hambleton (1977, pp. 49-60

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma r}{n}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 Σr คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อนั้นไว้ใช้ได้ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาแก้ไขปรับปรุง หรือตัดข้อนั้นออกไป โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธมลพร ลีวีโรจน์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
2. ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ดร.กฤตวราภรณ์ สาหรัย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

นำผลแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC มีค่า 0.6 - 1.0 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

2.5) วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ถึงหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง (ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์หลัก) โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นล่ามต่างชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ช่วยสื่อสาร ในกรณีที่มีข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจข้อคำถามจะให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นล่ามแรงงานข้ามชาติ ช่วยสื่อสารแปลความหมาย เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ ข้อมูลที่ได้รับและความชัดเจนของข้อมูลทั้งหมดและให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ตามแบบสัมภาษณ์และ นำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลและวิเคราะห์ต่อไปในการสัมภาษณ์มีการใช้เทปบันทึกเสียง พร้อมการจดบันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนา การบันทึกเสียงจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ เท่านั้น รวมถึงการใช้สมุดจดระหว่างการสัมภาษณ์

2.6) การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มตั้งแต่การจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกในภาคสนามและการถอดเทป และสรุปประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงมีการตรวจสอบข้อมูลโดยการไปสัมภาษณ์ซ้ำในประเด็น ที่ยังไม่ชัดเจน

2.7) ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย

ปี พ.ศ. 2563 - ปี พ.ศ. 2566 โดยได้มีการศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูล และ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่ภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

3.1.3 จริยธรรมการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัยทั้งด้านวิทยาศาสตร์ และ ด้านจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นกลุ่ม เปราะบาง ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงให้ความสำคัญในการปกป้องดูแลให้เป็นไปตามจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ โดยเสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติโดยขั้นตอนในการดำเนินงานปฏิบัติดังนี้

1. ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยอธิบายให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเข้าใจวัตถุประสงค์ ความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเก็บรักษาเป็นความลับ ตลอดจนแจ้งให้ทราบสิทธิ์ในการตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัย และระหว่างการดำเนินการวิจัย แล้วจึงให้ผู้ให้ข้อมูลหลักลงชื่อรับทราบในเอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัย (Information Sheet) และหนังสือเจตนาารมณียินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent form) เพื่อแสดงเจตจำนงยินดี ให้เปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

2. ขณะทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตก่อน หากมีการใช้เครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึกข้อมูลควบคู่กับการสัมภาษณ์พูดคุยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นข้อมูลที่เชื่อถือจริงมากที่สุด ป้องกันการถ่ายทอดข้อมูลที่ผิดพลาดและไม่ให้เกิดการคาดเดา หรือวินิจฉัยด้วยความเข้าใจของผู้วิจัย



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ” นำเสนอตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการการศึกษาศาสนาการณและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่มีจำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรกของจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 178,655 คน ประกอบด้วย 1) เมียนมา จำนวน 113,179 คน 2) กัมพูชา จำนวน 53,841 คน และลาว จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 400 คน ได้แก่ 1) สัญชาติเมียนมา จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 2) สัญชาติกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และสัญชาติลาว จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และผู้ศึกษาวิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มเติม จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง) สำรองกรณีที่กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ เนื่องจากข้อจำกัดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) และข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลในกลุ่มแรงงานข้ามชาติในเขตเมือง รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 440 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 412 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ (ลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง)

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 สัญชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสัญชาติเมียนมาจำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 รองลงมาคือสัญชาติลาว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

1.1.2 เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

1.1.3 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาอายุระหว่าง 20 - 29 ปีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุระหว่าง 50 - 59 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ อายุสูงสุด 58 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี อายุเฉลี่ย 33 ปี

1.1.4 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนมากอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ระดับอนุบาล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ระดับปวช./ปวส.จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

1.1.5 สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาสมรส จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 หย่า/แยกทาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

1.1.6 สมาชิกในครอบครัว จำแนกเป็น

(1) สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากพบว่าสมาชิกอาศัยอยู่ในครอบครัวในประเทศไทย 1 คน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา 2 คน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 3 คนจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 4 คน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ไม่มี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4, 6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2, 5 คน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ 7 คน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(2) สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากไม่มีสมาชิกในครอบครัวอาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา 2 คน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 3 คน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 1 คน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 4 คน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 5 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 7 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 6 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 8 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และ 9 คนจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

1.1.7 อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพภาคอุตสาหกรรม จำนวน 372 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.3 รองลงมาคือภาคเกษตรกรรม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ภาคบริการ ก่อสร้างและรับจ้างทั่วไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ชายของหน้าร้าน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และไม่ได้ทำงานจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์		
1.1.1 สัญชาติ		
เมียนมา (Burmese)	360	87.4
ลาว (LAO)	27	6.6
กัมพูชา (Cambodian)	25	6.0
1.1.2 เพศ		
ชาย	237	57.5
หญิง	175	42.5
1.1.3 อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	9	2.2
20 – 29 ปี	142	34.5
30 – 39 ปี	168	40.8
40 – 49 ปี	73	17.7
50 - 58 ปี	20	4.9
Min 18 Max 58 ค่าเฉลี่ย 33.26 S.D. 8.23		
1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	51	12.4
ระดับอนุบาล	7	1.7
ระดับประถมศึกษา	231	56.1
ระดับมัธยมศึกษา	121	29.4
ระดับ ปวช./ ปวส.	1	0.2
ระดับปริญญาตรี	0	0.0
ระดับปริญญาโท	1	0.2
1.1.5 สถานภาพการสมรส		
โสด	204	49.5
สมรส	199	48.3
หม้าย	3	0.7
หย่า / แยก	6	1.5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.1.6 สมาชิกในครอบครัว		
(1) สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย		
ไม่มี	43	10.4
1 คน	108	26.2
2 คน	107	26.0
3 คน	90	21.8
4 คน	46	11.2
5 คน	8	1.9
6 คน	9	2.2
7 คน	1	0.2
(2) สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง		
ไม่มี	186	45.1
1 คน	44	10.7
2 คน	77	18.7
3 คน	54	13.1
4 คน	24	5.8
5 คน	15	3.6
6 คน	4	1.0
7 คน	5	1.2
8 คน	2	0.5
9 คน	1	0.2
1.1.7 อาชีพ		
ภาคอุตสาหกรรม	372	90.3
ภาคบริการ	8	1.9
ภาคเกษตรกรรม	10	2.4
ก่อสร้าง	8	1.9
ขายของหน้าร้าน	4	1.0
รับจ้างทั่วไป	8	1.9
ไม่ได้ทำงาน	2	0.5

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปจำแนก ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.1 จำนวนครั้งที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเดินทางเข้ามาประเทศไทย 2 - 5 ครั้ง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา 1 ครั้ง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 จำนวน 6 ถึง 10 ครั้ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 จำนวน 21 - 25 ครั้งและ 20 ครั้งขึ้นไปประเภทละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และ 16 - 20 ครั้งและไม่ระบุ ประเภทละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

1.2.2 จำนวนครั้งที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม 2 - 5 ครั้ง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ 1 ครั้ง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ไม่ระบุหรือไม่เคยกลับ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 จำนวน 6 - 10 ครั้ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 16 - 20 ครั้ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 จำนวน 11 - 15 ครั้ง และ 26 ครั้งขึ้นไป ประเภทละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

1.2.3 ระยะเวลาทั้งหมดที่ทำงานในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระยะเวลาทำงานในประเทศไทย 1 - 5 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา 6 - 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 จำนวน 11 - 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 จำนวน 16 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 จำนวน 21 - 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 จำนวน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และไม่ระบุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

1.2.4 ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

(1) ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเดินทางมาด้วยตนเองจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมาผ่านนายหน้าจัดหางานจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 บริษัท/องค์กรในประเทศต้นทางส่งมา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(2) เหตุผลที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยในครั้งแรก (ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเลือกมาทำงานในประเทศไทยเพราะความยากจนจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำมีกฎหมายกำหนดชัดเจนจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 สวัสดิการแรงงานไทยดี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เศรษฐกิจไทยดี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ค่านิยมของคนในท้องถิ่น จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 มีพื้นที่ชายแดนติด ๆ ใกล้เคียงกันเดินทางสะดวก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ปัญหาการเมืองในประเทศ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 อื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

(3) สาเหตุที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม (ประเทศต้นทาง) ในครั้งแรก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากกลับไปเยี่ยมครอบครัว จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือกลับไปอยู่กับครอบครัว จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ร่วมงานประเพณีประเทศบ้านเกิด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อื่น ๆ เช่นกลับไปทำเอกสาร MOU เพื่อกลับเข้าไทย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตกงานไม่มีงานทำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 กฎหมายในประเทศไทยที่เข้มงวด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และได้รับการปฏิบัติเหมือนพลเมืองชั้นสอง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

(4) สาเหตุที่เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกครั้ง (ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเดินทางกลับมาประเทศไทยอีกครั้งเพราะภารกิจที่กลับไปทำที่ประเทศต้นทางเสร็จแล้ว จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือปัญหาการเมืองในประเทศ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ไม่มีงานทำ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 นายจ้างเรียกตัวกลับจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 รักประเทศไทย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 อื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และกฎหมายในประเทศไทย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

(5) ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเดินทางมาด้วยตนเอง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาผ่านนายหน้าจัดหางาน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 บริษัท/องค์กรประเทศต้นทางส่งมาจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(6) เหตุผลที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเลือกเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเพราะความยากจน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมาค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดชัดเจน จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 สวัสดิการแรงงานไทยดี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 เศรษฐกิจประเทศไทยดี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ปัญหาการเมืองในประเทศ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ค่านิยมของคนในท้องถิ่น จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.3 พื้นที่ชายแดนติด ๆ กันใกล้เคียงกัน เดินทางสะดวก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

(7) สาเหตุที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม (ประเทศต้นทาง) ในครั้งปัจจุบัน ส่วนมากกลับไปเยี่ยมครอบครัว จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมากลับไปอยู่กับครอบครัว จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ร่วมงานประเพณีประเทศบ้านเกิด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตกงานไม่มีงานทำ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 อื่น ๆ เช่น กลับไปทำ MOU เพื่อกลับเข้าประเทศไทย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด-19

และกฎหมายในประเทศไทยที่เข้มงวดในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และได้รับการปฏิบัติเหมือนพลเมืองชั้นสอง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(8) สาเหตุที่เดินทางกลับมาประเทศไทยอีกครั้งในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสาเหตุมาจากภารกิจที่กลับไปทำที่ประเทศต้นทางแล้วเสร็จ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาคือนายจ้างเรียกตัวกลับ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ไม่มีงานทำ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รักประเทศไทย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ปัญหาการเมืองในประเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 อื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และกฎหมายในประเทศ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.2 จำแนกตามลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
1.2.1 จำนวนครั้งที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย		
1 ครั้ง	195	47.3
2 - 5 ครั้ง	200	48.5
6 - 10 ครั้ง	11	2.7
11 - 15 ครั้ง	0	0.0
16 - 20 ครั้ง	1	0.2
21 - 25 ครั้ง	2	0.5
26 ครั้งขึ้นไป	2	0.5
ไม่ระบุ	1	0.2
1.2.2 จำนวนครั้งที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม		
1 ครั้ง	171	41.5
2 - 5 ครั้ง	193	46.8
6 - 10 ครั้ง	12	2.9
11 - 15 ครั้ง	1	0.2
16 - 20 ครั้ง	2	0.5
21 - 25 ครั้ง	0	0.0
26 ครั้งขึ้นไป	1	0.2
ไม่ระบุ / ยังไม่เคยกลับ	32	7.8
1.2.3 ระยะเวลาทั้งหมดที่ทำงานในประเทศไทย		
น้อยกว่า 1 ปี	3	0.7
1 - 5 ปี	264	64.1
6 - 10 ปี	100	24.3
11 - 15 ปี	30	7.3
16 - 20 ปี	7	1.7
21 - 25 ปี	5	1.2
26 ปีขึ้นไป	2	0.5
ไม่ระบุ	1	0.2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.2.4 ลักษณะการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยครั้งแรก		
(1) ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรก		
1. เดินทางมาด้วยตนเอง	266	64.6
2. ผ่านนายหน้าจัดหางาน	139	33.7
3. บริษัท/องค์กรในประเทศต้นทางส่งมา	6	1.5
4. อื่น ๆ	1	0.5
(2) เหตุผลที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งแรก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ปัญหาการเมืองในประเทศ	32	4.0
2. ความยากจน	275	34.8
3. ค่านิยมของคนในท้องถิ่น	43	5.4
4. เศรษฐกิจประเทศไทยดี	96	12.1
5. ค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำมีกฎหมายกำหนดชัดเจน	150	19.0
6. ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำ	46	5.8
7. สวัสดิการของแรงงานไทยดี	109	13.8
8. มีพื้นที่ชายแดนติด ๆ กัน ใกล้เคียงกัน เดินทางสะดวก	36	4.6
9. อื่น ๆ	4	0.5
รวม	791	100.0

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
(3) สาเหตุที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม (ประเทศต้นทาง)		
ในครั้งแรก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. กฎหมายในประเทศไทยที่เข้มงวด	9	2.2
2. ได้รับการปฏิบัติเหมือนพลเมืองชั้นสอง	4	1.0
3. กลับไปอยู่กับครอบครัว	68	16.3
4. กลับไปเยี่ยมครอบครัว	243	58.1
5. ร่วมงานประเพณีในประเทศบ้านเกิด	60	14.4
6. ตกงานไม่มีงานทำ	16	3.8
7. สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด -19	0	0.0
8. อื่น ๆ เช่น กลับไปเพื่อทำ MOU กลับเข้าไทย	18	4.3
รวม	418	100.0
(4) สาเหตุที่เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกครั้งในครั้งแรก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. รักประเทศไทย	25	4.3
2. นายจ้างเรียกตัวกลับ	89	15.2
3. ภารกิจที่กลับไปทำที่ประเทศต้นทางเสร็จแล้ว	247	42.1
4. ปัญหาการเมืองในประเทศ	142	24.2
5. กฎหมายในประเทศ	2	0.3
6. ไม่มีงานทำ	78	13.3
7. อื่น ๆ	4	0.7
รวม	587	100.0

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
ครั้งปัจจุบัน		
(5) ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยครั้งปัจจุบัน		
1. เดินทางมาด้วยตนเอง	251	60.9
2. ผ่านนายหน้าจัดหางาน	123	29.9
3. บริษัท/องค์กรในประเทศต้นทางส่งมา	37	9.0
4. อื่น ๆ	1	0.2
รวม	412	100.0
(6) เหตุผลที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทย ครั้งปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ปัญหาการเมืองในประเทศ	31	5.2
2. ความยากจน	151	25.3
3. ค่านิยมของคนในท้องถิ่น	26	4.3
4. เศรษฐกิจประเทศไทยดี	75	12.5
5. ค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำมีกฎหมายกำหนดชัดเจน	134	22.4
6. ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำ	56	9.4
7. สวัสดิการของแรงงานไทยดี	116	19.4
8. มีพื้นที่ชายแดนติด ๆ กัน ใกล้เคียงกันเดินทางสะดวก	7	1.2
9. อื่น ๆ	2	0.3
รวม	598	100.0

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
(7) สาเหตุที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม (ประเทศต้นทาง)		
ในครั้งปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. กฎหมายในประเทศไทยที่เข้มงวด	3	0.7
2. ได้รับการปฏิบัติเหมือนพลเมืองชั้นสอง	1	0.2
3. กลับไปอยู่กับครอบครัว	77	18.5
4. กลับไปเยี่ยมครอบครัว	237	56.8
5. ร่วมงานประเพณีในประเทศบ้านเกิด	58	13.9
6. ตกงานไม่มีงานทำ	20	4.8
7. สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด -19	3	0.7
8. อื่น ๆ เช่น กลับไปเพื่อทำ MOU กลับเข้าไทย	18	4.3
รวม	417	100.0
(8) สาเหตุที่เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกครั้งในครั้งปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. รักประเทศไทย	32	7.3
2. นายจ้างเรียกตัวกลับ	91	20.8
3. ภารกิจที่กลับไปทำที่ประเทศต้นทางเสร็จแล้ว	214	48.9
4. ปัญหาการเมืองในประเทศ	18	4.1
5. กฎหมายในประเทศ	3	0.7
6. ไม่มีงานทำ	75	17.1
7. อื่น ๆ	5	1.1
รวม	438	100.0

1.3 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามผู้ติดตามมาทำงานในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากผู้ติดตามเป็นสามี/ภรรยา จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาไม่มีผู้ติดตาม จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 บุตร จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 พี่น้องและบิดา/มารดา ประเภทละ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ญาติ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และเพื่อน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามผู้ติดตามมาทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ (n = 412)	
	จำนวน	ร้อยละ
1.3 ผู้ติดตามมาทำงานในประเทศไทย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ไม่มีผู้ติดตาม	144	28.5
2. บิดา/มารดา	35	6.9
3. สามี/ภรรยา	170	33.7
4. บุตร	106	21.0
5. พี่น้อง	35	6.9
6. ญาติ	14	2.8
7. เพื่อน	1	0.2
รวม	505	100.0

1.4 ผลการศึกษาอายุและระดับการศึกษาของบุตรเฉพาะ 3 คนแรกที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

1.4.1 บุตรคนที่ 1

(1) **อายุบุตรคนที่ 1** ส่วนมากอายุ 1 – 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาอายุ 6 - 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุ 16 - 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุ 11 - 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 อายุ 21 - 25 ปี และน้อยกว่า 1 ปี ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และอายุ 26 - 34 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

(2) **ระดับการศึกษาในประเทศไทย บุตรคนที่ 1** ส่วนมากพบว่าระดับประถมศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือไม่ได้เรียน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อนุบาล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 มัธยมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ปวช./ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และไม่ระบุ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

1.4.2 บุตรคนที่ 2

(1) **อายุบุตรคนที่ 2** ส่วนมากอายุ 1 – 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคืออายุ 6 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อายุ 21 - 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อายุ 11 - 15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 อายุ 16 - 20 ปี และอายุน้อยกว่า 1 ปี ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และอายุ 26 - 34 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

(2) ระดับการศึกษาในประเทศไทย บุตรคนที่ 2 ส่วนมากระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาและไม่ได้เรียนในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับอนุบาล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และปวช./ปวส. จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

1.4.3 บุตรคนที่ 3

(1) อายุบุตรคนที่ 3 ส่วนมากอายุ 1- 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาอายุ 6 - 10 ปี และ 21 - 25 ปี สัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และอายุ 16 - 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

(2) ระดับการศึกษาในประเทศไทย บุตรคนที่ 3 ส่วนมากการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือไม่ได้เรียน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และปวช./ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามอายุและระดับการศึกษาสูงสุดของบุตรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.4 อายุและระดับการศึกษาสูงสุดของบุตรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย (เฉพาะบุตร 3 คนแรก)		
1.4.1 บุตรคนที่ 1 (n=100)		
(1) อายุ		
น้อยกว่า 1 ปี	3	3.0
อายุ 1 - 5 ปี	39	39.0
อายุ 6 - 10 ปี	30	30.0
อายุ 11 - 15 ปี	11	11.0
อายุ 16 - 20 ปี	12	12.0
อายุ 21 - 25 ปี	3	3.0
อายุ 26 - 34 ปี	2	2.0
รวม	100	100.0
(2) ระดับการศึกษาในประเทศไทย		
ไม่ได้เรียน	32	32.0
อนุบาล	20	20.0
ประถมศึกษา	35	35.0
มัธยมศึกษา	8	8.0
ปวส./ปวช.	3	3.0
ไม่ระบุ	2	2.0
รวม	100	100.0

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.4.2 บุตรคนที่ 2 (n=36)		
(1) อายุ		
น้อยกว่า 1 ปี	3	8.3
อายุ 1 – 5 ปี	12	33.3
อายุ 6 – 10 ปี	7	19.4
อายุ 11 – 15 ปี	4	11.1
อายุ 16 – 20 ปี	3	8.3
อายุ 21 – 25 ปี	6	16.7
อายุ 26 – 34 ปี	1	2.8
รวม	36	100.0
(2) ระดับการศึกษาในประเทศไทย		
ไม่ได้เรียน	13	36.1
อนุบาล	4	11.1
ประถมศึกษา	13	36.1
มัธยมศึกษา	4	11.4
ปวส./ปวช.	2	5.6
ไม่ระบุ	0	0.0
รวม	36	100.0

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.4.3 บุตรคนที่ 3 (n=8)		
(1) อายุ		
น้อยกว่า 1 ปี	0	0.0
อายุ 1 – 5 ปี	3	37.5
อายุ 6 – 10 ปี	2	25.0
อายุ 11 - 15 ปี	0	0.0
อายุ 16 - 20 ปี	1	12.5
อายุ 21 – 25 ปี	2	25.0
อายุ 26 - 34 ปี	0	0.0
รวม	8	100.0
(2) ระดับการศึกษาในประเทศไทย		
ไม่ได้เรียน	3	37.5
อนุบาล	0	0.0
ประถมศึกษา	4	50.0
มัธยมศึกษา	0	0.0
ปวส./ปวช.	1	12.5
ไม่ระบุ	0	0.0
รวม	8	100.0

1.5 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามภาระรับผิดชอบครอบครัวในประเทศต้นทาง ผลการศึกษาส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัว จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 รองลงมาคือไม่ระบุ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามภาระรับผิดชอบครอบครัวในประเทศต้นทาง

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.5 ภาระความรับผิดชอบครอบครัวในประเทศต้นทาง (n=412)		
1. ส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัว	362	87.9
2. ส่งเงินกลับบ้านเพื่อใช้หนี้	0	0.0
3. อื่น ๆ	0	0.0
4. ไม่ระบุ	50	12.1
รวม	412	100.0

1.6 สถานะการเงินปัจจุบัน

(1) รายได้ต่อวัน (บาท) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อวัน ระหว่าง 300 - 399 บาท จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมา ระหว่าง 500 - 599 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระหว่าง 400 - 499 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ไม่มีรายได้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และ ระหว่าง 600 - 699 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

(2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 9,000 - 9,999 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 รองลงมาคือ 13,000 ถึง 13,999 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระหว่าง 12,000 ถึง 12,999 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 5,000 ถึง 8,999 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระหว่าง 10,000 ถึง 19,999 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ระหว่าง 11,000 ถึง 11,999 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระหว่าง 15,000 ถึง 15,999 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ระหว่าง 14,000 ถึง 14,999 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ระหว่าง 16,000 - 16,999 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ ระหว่าง 17,000 - 17,999 บาท ระหว่าง 18,000 - 18,999 บาท 19,000 - 19,999 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(3) ภาระหนี้สินในปัจจุบัน

(3.1) หนี้สินเดิม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สินเดิม จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมา มีหนี้สินระหว่าง 1,000 - 5,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ

3.9 ระหว่าง 16,000 - 20,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ระหว่าง 21,000 - 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ระหว่าง 6,000 - 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ระหว่าง 51,000 - 100,000 และ ระหว่าง 110,000 - 200,000 บาท ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และ 300,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(3.2) หนี้สินใหม่ที่เกิดขึ้นเมื่อมาทำงานในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมาคือ ระหว่าง 21,000 - 50,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.6 ระหว่าง 1,000 - 5,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.2 ระหว่าง 6,000 - 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ระหว่าง 16,000 - 20,000 บาท และ 51,000 - 100,000 บาท ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระหว่าง 11,000 - 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และระหว่าง 110,000 - 200,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(4) จำนวนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากไม่มีเงินออม จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือระหว่าง 1,100 - 2,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ระหว่าง 500 - 1,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ระหว่าง 2,100 - 3,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ระหว่าง 4,100 - 5,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ระหว่าง 3,100 - 4,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ระหว่าง 5,100 - 6,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และ ระหว่าง 6,100 - 7,000 บาท ระหว่าง 7,100 - 8,000 บาท ระหว่าง 8,100 - 9,000 บาท และระหว่าง 9,100 - 10,000 บาท ในสัดส่วนที่เท่ากัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ตามลำดับ

(5) ส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัวในประเทศต้นทาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัวเดือนละ 1,100 - 2,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รองลงมาคือ 2,100 - 3,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ระหว่าง 3,100 - 4,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ไม่มีส่ง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ระหว่าง 4,100 - 5,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ระหว่าง 5,100 - 6,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ระหว่าง 500 ถึง 1,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ระหว่าง 9,100 - 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามสถานะทางการเงิน

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.6 สถานะทางการเงินในปัจจุบัน		
(1) รายได้ต่อวัน (บาท)		
ไม่มี	10	2.4
300 – 399	328	79.6
400 – 499	34	8.3
500 – 599	38	9.2
600 – 693	2	0.5
รวม	412	100.0
(2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 5,000	8	1.9
5,000 – 8,999	57	13.8
9,000 – 9,999	87	21.1
10,000 – 10,999	46	11.2
11,000 – 11,999	41	10.0
12,000 – 12,999	66	16.0
13,000 – 13,999	67	16.3
14,000 – 14,999	11	2.7
15,000 – 15,999	20	4.9
16,000 – 16,999	5	1.2
17,000 – 17,999	1	0.2
18,000 – 18,999	1	0.2
19,000 – 19,999	1	0.2
20,000 บาทขึ้นไป	1	0.2
รวม	412	100.0

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
(3) ภาระหนี้สินในปัจจุบัน		
(3.1) หนี้สินเดิม (บาท)		
ไม่มี	346	84.0
1,000 – 5,000	16	3.9
6,000 – 10,000	11	2.7
11,000 – 15,000	4	1.0
16,000 – 20,000	15	3.6
21,000 – 50,000	13	3.2
51,000 – 100,000	3	0.7
110,000 – 200,000	3	0.7
300,000 ขึ้นไป	1	0.2
รวม	412	100.0
(3.2) หนี้สินใหม่ที่เกิดขึ้นเมื่อมาทำงานในประเทศไทย		
ไม่มี	365	88.6
1,000 – 5,000	13	3.2
6,000 – 10,000	6	1.5
11,000 – 15,000	2	0.5
16,000 – 20,000	5	1.2
21,000 – 50,000	15	3.6
51,000 – 100,000	5	1.2
110,000 – 200,000	1	0.2
300,000 ขึ้นไป	0	0.0
รวม	412	100.0

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
(4) จำนวนเงินออมเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
ไม่มี	138	33.5
500 – 1,000	67	16.3
1,100 – 2,000	95	23.1
2,100 – 3,000	54	13.1
3,100 – 4,000	19	4.6
4,100 – 5,000	28	6.8
5,100 – 6,000	7	1.7
6,100 – 7,000	1	0.2
7,100 – 8,000	1	0.2
8,100 – 9,000	1	0.2
9,100 – 10,000	1	0.2
รวม	412	100.0
(5) ส่งเงินกลับบ้านดูแลครอบครัวในประเทศต้นทาง		
ไม่มี	53	12.9
500 – 1,000	15	3.6
1,100 – 2,000	94	22.8
2,100 – 3,000	93	22.6
3,100 – 4,000	86	20.9
4,100 – 5,000	40	9.7
5,100 – 6,000	21	5.1
6,100 – 7,000	3	0.7
7,100 – 8,000	2	0.5
8,100 – 9,000	0	0.0
9,100 – 10,000	5	1.2
รวม	412	100.0

1.7 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปจำแนกตามการได้รับการคุ้มครองสิทธิประกันสุขภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองสิทธิประกันสุขภาพประเภทประกันสังคม จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 รองลงมาคือสิทธิประกันสุขภาพ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และสิทธิอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามการได้รับการคุ้มครองสิทธิประกันสุขภาพ

ข้อมูลทั่วไป	แรงงานข้ามชาติ	
	จำนวน	ร้อยละ
1.7 การได้รับการคุ้มครองสิทธิประกันสุขภาพ		
1. ประกันสังคม	376	91.3
2. ประกันสุขภาพ	25	6.1
3. อื่น ๆ	11	2.7
รวม	412	100.0

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดย พิจารณาการได้รับการคุ้มครอง ทั้งก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 และระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

2.1 ด้านประกันสังคม

2.1.1 กรณีเจ็บป่วยได้รับการรักษาตามสิทธิที่ขึ้นทะเบียนไว้ พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 98.4 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ซึ่งการได้รับการคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 สูงกว่าระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ร้อยละ 0.1

2.1.2 กรณีประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินได้รับการส่งตัวไปรักษาอย่างทันเวลาและเหมาะสมตามสิทธิที่ได้ลงทะเบียนไว้ พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 373 คน คิดเป็น

ร้อยละ 97.4 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ซึ่งการได้รับการคุ้มครองก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ต่ำกว่าระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ร้อยละ 0.4

2.1.3 กรณีคลอดบุตรสามารถลาคลอดได้ 90 วันโดยได้รับเงินสงเคราะห์จากการลาคลอดในอัตราร้อยละ 50 จากเงินเดือน พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ซึ่งการได้รับการคุ้มครองก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 สูงกว่าระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 คิดเป็นร้อยละ 0.4

2.1.4 กรณีมีบุตรเมื่อจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปีสามารถรับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 600 บาทต่อคนตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ซึ่งได้รับการคุ้มครองก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 น้อยกว่าช่วงระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19

2.1.5 การได้รับการคุ้มครองช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

(1) การได้รับการสนับสนุนวัสดุเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในการป้องกันโรคโควิด-19 เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ฯลฯ จากหน่วยงานรัฐ องค์กรอื่น ๆ และนายจ้าง พบว่า ก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งการได้รับการคุ้มครองช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ต่ำกว่าระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ร้อยละ 18.2

(2) การได้รับการฉีดวัคซีนโควิด-19 พบว่าในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับวัคซีนเข็มที่ 1 จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ไม่ได้รับวัคซีน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 การได้รับวัคซีนโควิด-19 เข็มที่ 2 พบว่าได้รับวัคซีน จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 ไม่ได้รับการฉีดวัคซีน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 การได้รับวัคซีนโควิด-19 เข็มที่ 3 ได้รับการฉีดวัคซีน จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 และไม่ได้รับการฉีดวัคซีน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 การได้รับวัคซีนโควิด-19 เข็มที่สี่พบว่าได้รับวัคซีน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และไม่ได้รับวัคซีน จำนวน 305 คน คิดเป็น ร้อยละ 85.2 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับวัคซีนครอบคลุมถึงเข็มที่ 3 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด (เกณฑ์ควรได้รับการฉีดวัคซีนกระตุ้นอย่างน้อยเข็มที่ 2)

2.1.6 การใช้สิทธิโดยรวมเท่าเทียมกับคนไทย พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 98.7 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 97.6 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 1.1

2.2 ด้านบริการทางสังคม

2.2.1 ด้านบริการทางสังคมทั่วไป

(1) การได้รับหนังสือคู่มือการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย พบว่าก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 88.0 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.7

(2) การได้รับการสอนงาน การฝึกอบรมให้มีความรู้ในการทำงานจากหัวหน้างาน หรือนายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นอย่างดี พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 6.0

(3) การได้รับการอบรมด้านภาษา หรือมีล่ามช่วยในการสื่อสาร พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 4.9

(4) บุตรหลานสามารถเข้าถึงการศึกษา (ได้เรียนหนังสือเช่นเดียวกับคนไทย) พบว่า ก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าคิดเป็นร้อยละ 0.1

(5) บุตรหลานของท่านได้รับวัคซีนขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับคนไทย พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 ไม่ได้รับ

การคุ้มครอง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.8

(6) การใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลายความตึงเครียด จากการทำงาน เช่น เดินจับจ่ายใช้สอยสินค้าในตลาดหรือห้างสรรพสินค้า ดูภาพยนตร์ เล่นดนตรี เล่นกีฬาได้เหมาะสมโดยไม่ถูกกีดกัน พบว่าก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 99.2 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ในช่วงระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 โดยช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 6.4

(7) สถานที่พักอาศัยของท่านมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ช่วงระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 และระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับความคุ้มครองเท่ากัน

2.2.2 ด้านการคุ้มครองแรงงาน

(1) การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนเช่นเดียวกับคนไทย พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ช่วงระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.3

(2) การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกันไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย พบว่า ช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 97.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.3

(3) งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 และไม่ได้

รับการคุ้มครอง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.4

(4) รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 95.0 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 90.4 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 4.6

(5) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และ ช่วงระหว่างสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 1.0

(6) สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่าได้รับการคุ้มครอง จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 96.0 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าร้อยละ 4.5

(7) การจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับประเพณีประจำชาติ ศาสนา โดยไม่ถูกห้ามหรือกีดกันจากนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 94.6 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.6

(8) การรวมกลุ่มแรงงานต่างดาวเพื่อเจรจาต่อรองการทำงานการจ้างงานและอื่น ๆ โดยไม่ถูกจำกัดสิทธิ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 20.6

2.3 ด้านการสงเคราะห์

1) กรณีท่านหรือคนในครอบครัวของท่านประสบปัญหาความเดือดร้อน เช่น การถูกกระทำรุนแรง การคุกคามทางเพศ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรืออื่น ๆ ท่านเคยได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงาน ดังนี้

กลุ่มบุคคล

(1) นายจ้าง/ครอบครัวนายจ้าง พบว่าให้การคุ้มครอง จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 97.6 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่า ร้อยละ 0.5

(2) เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.6

(3) เพื่อนที่เป็นแรงงานข้ามชาติ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 98.3 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 2.1

(4) คนไทยที่อาศัยอยู่ในชุมชน พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.4

หน่วยงานของรัฐ

(1) สถานทูตประเทศต้นทาง พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 3.5

(2) หน่วยงานของรัฐบาลไทย พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ซึ่งช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.6

(3) หน่วยงานของเอกชน/NGO/สหภาพแรงงาน พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ไม่ได้รับการคุ้มครอง ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ซึ่งหน่วยงานของเอกชน/NGO/สหภาพแรงงานจะให้การคุ้มครองในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 เท่านั้น

2) กรณีเจ็บป่วย นายจ้างดูแลและนำส่งโรงพยาบาลหรือคลินิก หรือจัดยาให้รับประทาน เข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.6

3) นายจ้างมักนำสิ่งของเครื่องใช้ เช่น เสื้อผ้า ของกิน ของใช้มอบให้อยู่เสมอ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.3

4) นายจ้างอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีเมื่อมีความจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อ หน่วยงานราชการหรือจัดทำเอกสารสำคัญ พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.1 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.8

5) กรณีประสบปัญหาเดือดร้อนเรื่องเงิน นายจ้างมักให้การช่วยเหลือ เช่น สามารถให้ เบิกเงินล่วงหน้า หรือให้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน หรือให้เงินเพื่อช่วยเหลือบรรเทา ความเดือดร้อน พบว่า ช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 281 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.1 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19

ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ซึ่งช่วง ก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าร้อยละ 0.4

6) การได้รับการสงเคราะห์อื่น ๆ เมื่อได้รับความเดือดร้อน พบว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และไม่ได้รับการคุ้มครอง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ซึ่งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองมากกว่าร้อยละ 0.3 (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ผลการศึกษาการได้รับการคุ้มครองของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2.1 ด้านประกันสังคม				
1) กรณีที่ท่านเจ็บป่วย ท่านได้รับการดูแลรักษาในสถานพยาบาลตามสิทธิที่ขึ้นทะเบียนไว้ (n=412)	390 (98.5)	6 (1.5)	379 (98.4)	6 (1.6)
2) กรณีที่ท่านประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินท่านได้รับการส่งตัวไปรักษาอย่างทันเวลาและเหมาะสมตามสิทธิที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้	384 (97.0)	12 (3.0)	373 (97.4)	10 (2.6)
3) กรณีที่ท่านหรือภรรยาคลอดบุตร ท่านสามารถลาคลอดได้เป็นเวลา 90วัน โดยได้รับเงินสงเคราะห์จากการลาคลอดในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือน	227 (92.3)	19 (7.7)	216 (91.9)	19 (8.1)
4) กรณีที่ท่านมีบุตร (เมื่อจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปี) ท่านสามารถได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 600 บาท/คน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี	175 (72.6)	66 (27.4)	166 (72.8)	62 (27.2)

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
5) การได้รับการคุ้มครองช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโค วิด -19				
5.1) การได้รับการสนับสนุน วัสดุ เวชภัณฑ์ การแพทย์ในการ ป้องกันโรคติดเชื้อโควิด – 19 เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ฯลฯ จากหน่วยงานรัฐ องค์กรอื่น ๆ หรือ นายจ้าง	286 (81.8)	36 (11.2)	382 (100.0)	0 (0.0)
5.2) การได้รับการฉีด วัคซีนป้องกันโรคโควิด-19				
- เข็มที่ 1	-	-	365 (90.1)	40 (9.9)
- เข็มที่ 2	-	-	345 (85.2)	60 (14.8)
- เข็มที่ 3	-	-	340 (84.2)	64 (15.8)
- เข็มที่ 4	-	-	53 (14.8)	305 (85.2)
6) ท่านสามารถใช้สิทธิโดยรวมเท่า เทียมกับคนไทย	381 (98.7)	5 (1.3)	370 (97.6)	9 (2.4)

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2.2 ด้านบริการทางสังคม				
2.2.1 ด้านบริการทางสังคมทั่วไป				
1) ท่านได้รับหนังสือคู่มือ การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย	335 (88.9)	42 (11.1)	312 (85.2)	54 (14.8)
2) ท่านได้รับการสอนงาน การฝึกอบรมให้มีความรู้ในการทำงาน จากหัวหน้างานหรือนายจ้างของท่าน มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็น อย่างดี	382 (96.2)	15 (3.8)	349 (90.2)	38 (9.8)
3) ท่านได้รับการอบรมด้าน ภาษา หรือมีล่ามช่วยในการสื่อสาร	363 (91.7)	33 (8.3)	336 (86.8)	51 (13.2)
4) บุตรหลานของท่าน สามารถเข้าถึงการศึกษา (ได้เรียน หนังสือเช่นเดียวกับคนไทย)	218 (81.3)	50 (18.7)	214 (81.4)	49 (18.6)
5) บุตรหลานของท่านได้รับ วัคซีนขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับคนไทย	233 (88.9)	29 (11.1)	230 (88.1)	31 (11.9)
6) ท่านสามารถใช้เวลาว่าง ในการพักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น เดินจับจ่ายใช้สอยสินค้าในตลาดหรือ ห้างสรรพสินค้า ดูภาพยนตร์ เล่น ดนตรี เล่นกีฬาได้เหมาะสมโดยไม่ถูก กีดกัน	391 (99.2)	3 (0.8)	362 (92.8)	28 (7.2)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
7) สถานที่พักอาศัยของ ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี	394 (99.5)	2 (0.5)	390 (99.5)	2 (0.5)
2.2.2 ด้านการคุ้มครองแรงงาน				
1) ท่านได้รับค่าจ้างและ ค่าตอบแทนเช่นเดียวกับคนไทย	392 (98.5)	6 (1.5)	384 (98.2)	7 (1.8)
2) ท่านได้รับค่าจ้างหรือค่า ตอบแทนเท่าเทียมกันไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิง	387 (97.2)	11 (2.8)	378 (96.9)	12 (3.1)
3) งานที่ท่านทำอยู่มีความ มั่นคง	389 (98.2)	7 (1.8)	367 (94.8)	20 (5.2)
4) รายได้ของท่านเพียงพอ ต่อการดำรงชีพของครอบครัว	377 (95.0)	20 (5.0)	350 (90.4)	37 (9.6)
5) ท่านมีความพึงพอใจใน งานที่ทำอยู่	394 (99.5)	2 (0.5)	383 (98.5)	6 (1.5)
6) สถานที่ทำงานของท่าน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	382 (96.0)	16 (4.0)	368 (95.1)	19 (4.9)
7) ท่านสามารถจัดกิจกรรม หรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับประเพณี ประจำชาติ ศาสนา โดยไม่ถูกห้าม หรือกีดกันจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ของรัฐ	390 (98.2)	7 (1.7)	369 (94.6)	21 (5.4)

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
8) ท่านสามารถรวมกลุ่ม แรงงานต่างด้าวเพื่อเจรจาต่อรองการ ทำงาน การจ้างงาน และอื่น ๆ โดยไม่ ถูกจำกัดสิทธิ์	315 (97.5)	81 (20.5)	299 (76.9)	90 (23.1)
2.2.3 ด้านการสงเคราะห์				
1) กรณีที่ท่านหรือคนใน ครอบครัวของท่านประสบปัญหา ความเดือดร้อน เช่น การถูกกระทำ รุนแรง การคุกคามทางเพศ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโค วิด - 19 หรืออื่น ๆ ท่านเคยได้รับการ ช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงาน ดังต่อไปนี้หรือไม่				
กลุ่มบุคคล				
1. นายจ้าง/ครอบครัว นายจ้าง	367 (98.1)	7 (1.9)	362 (97.6)	9 (2.4)
2. เพื่อนร่วมงานที่เป็นคน ไทย	333 (92.0)	29 (8.0)	326 (88.6)	42 (11.4)
3. เพื่อนที่เป็นแรงงานข้าม ชาติ	353 (98.3)	6 (1.7)	357 (96.2)	14 (3.8)
4. คนไทยที่อาศัยอยู่ใน ชุมชน	231 (77.8)	66 (22.2)	232 (74.4)	80 (25.6)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การคุ้มครองทางสังคม	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์ โรคโควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์โรค โคว วิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
หน่วยงานของรัฐ				
1. สถานทูตประเทศต้นทาง	188 (68.9)	85 (31.1)	185 (65.4)	98 (34.6)
2. หน่วยงานของรัฐบาล ไทย	192 (87.7)	27 (12.3)	195 (87.1)	29 (12.9)
หน่วยงานของเอกชน/NGO/ สหภาพแรงงาน				
2) ในกรณีที่ท่านเจ็บป่วย นายจ้างดูแลและนำส่งโรงพยาบาล หรือคลินิก หรือจัดยาให้รับประทาน เข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	392 (98.5)	6 (1.5)	380 (97.9)	8 (2.1)
3) นายจ้างมักนำสิ่งของ เครื่องใช้ เช่น เสื้อผ้า ของกิน ของใช้ มอบให้อยู่เสมอ	362 (91.2)	35 (8.8)	355 (91.5)	33 (8.5)
4) นายจ้างอำนวยความสะดวกให้ท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านมี ความจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อ หน่วยราชการหรือจัดทำเอกสารสำคัญ	388 (97.7)	9 (2.3)	378 (96.9)	12 (3.1)
5) กรณีที่ ท่านประสบ ปัญหาเดือดร้อนเรื่องเงิน นายจ้างมัก ให้การช่วยเหลือ เช่น สามารถให้เบิก เงินล่วงหน้า หรือให้ยืมเงินเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อน หรือให้เงิน เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน	281 (71.1)	114 (28.9)	278 (71.5)	111 (28.8)
6) การได้รับการสงเคราะห์ อื่น ๆ เมื่อได้รับความเดือดร้อน	217 (63.6)	124 (36.4)	214 (63.3)	124 (36.7)

2.4 ความคิดเห็นด้านข้อเสนอแนะในการดูแลคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย (ประเด็นคำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง)

2.4.1 ด้านประกันสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามลำดับดังนี้

1) ลำดับที่ 1 ขอให้สิทธิประกันสังคมใช้สิทธิในการรักษาได้ตามสิทธิเมื่อได้เจ็บป่วย (n=15)

2) ลำดับที่ 2 สามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้ตามที่กฎหมายกำหนด (n=12)

3) ลำดับที่ 3 ได้รับเงินประกันสังคมที่นำจ่ายคืนเมื่อลาออกจางานหรือกลับภูมิลำเนา (n=3)

4) ลำดับที่ 4

(1) ได้รับเงินค่าคลอดและค่าสงเคราะห์บุตรโดยบริษัทช่วยดำเนินการให้ (n=1)

(2) นายจ้างให้สวัสดิการดี (n=1)

(3) สถานบริการให้บริการรวดเร็วไม่รอนาน (n=1)

(4) ได้ทำบัตรประกันสังคม (n=1)

2.4.2 ด้านบริการทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามลำดับดังนี้

1) ลำดับที่ 1 ได้รับการยอมรับจากคนไทย ไม่รังเกียจและให้ความสำคัญ (n=15)

2) ลำดับที่ 2 เพิ่มค่าแรงให้มากขึ้น (n=3)

3) ลำดับที่ 3

(1) การมีสถานที่พักผ่อน (n=1)

(2) มีเพื่อนบ้านคอยดูแล (n=1)

(3) สถานบริการให้บริการรวดเร็วไม่รอนาน (n=1)

(4) ได้ทำบัตรประกันสังคม (n=1)

2.4.3 ด้านสังคมสงเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามลำดับดังนี้

1) ลำดับที่ 1 การมีถุงยังชีพช่วยเหลือ ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด -19 (n=12)

2) ลำดับที่ 2

(1) จัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือ (n=1)

(2) การให้การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย (n=1)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตตามแนวทางมาตรฐานสากลขององค์การอนามัยโลก โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับสังคมไทย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านที่ดีที่สุดคือด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับดี รองลงมาคือด้านร่างกาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับดี ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับดี และด้านสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านพบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละข้อพบว่า

1. ด้านสุขภาพกาย ร่างกายแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ดี และร่างกายแข็งแรงสามารถเดินทางไปไหนมาไหนได้ด้วยตนเอง ในสัดส่วนที่เท่ากันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับดี รองลงมา ได้แก่ เวลาพักผ่อนนอนหลับเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.99 อยู่ในระดับดี การเจ็บป่วยด้านร่างกายไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับดี ทำงานวันละ 8 ชม. สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และมีวันหยุด 1 วัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละไม่เกิน 24 ชม. โดยไม่ถูกบีบบังคับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับดี

2. ด้านจิตใจ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับดี รองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในชีวิตมีความสุขสงบ และความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในแต่ละวันในสัดส่วนที่เท่ากันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับดี มีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ได้ดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับดี เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับดี และรู้สึกว่ามีบุคลิกภาพดี (รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย ท่าทาง) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านจิตเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับดี

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพในครอบครัวมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับดี รองลงมาได้แก่ ความพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่างตนเองกับเพื่อนที่เป็นแรงงานต่างด้าว และความพอใจต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสัดส่วนที่เท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับดี พอใจกับการใช้ชีวิตคู่ร่วมกับสามีหรือภรรยา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับดี พอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดี และความพอใจต่อสัมพันธภาพของสังคมนอกโรงงาน/สถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยในภาพรวมด้านสัมพันธภาพ ทางสังคมเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับดี

4. ด้านสิ่งแวดล้อม ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับดี รองลงมา พอใจกับสภาพที่อยู่อาศัยตอนนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับดี พอใจกับเส้นทาง.

การเดินทาง (คมนาคม) ไปไหนมาไหน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับดี สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ส่งผลให้สุขภาพดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สามารถแสวงหาแหล่งเงินเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็น ค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสเข้าถึงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น การไปสวนสาธารณะ สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง และพอใจในความสะดวกในการเข้าถึงบริการที่รัฐและเอกชนจัดให้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับ 3.62 คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 15)



ตารางที่ 15 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1) ไม่เลย	(2) เล็กน้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
1. ด้านสุขภาพกาย								
1.1 การเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้องปวดตามตัว เป็นอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด (n=408)	109 (26.7)	198 (48.5)	73 (17.9)	20 (4.9)	8 (2.0)	3.93	.90	ดี
1.2 ท่านทำงานวันละ 8 ชม. สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชม.และมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน (n=406)	4 (1.0)	10 (2.5)	129 (31.8)	140 (34.5)	123 (30.3)	3.91	.90	ดี
1.3 ท่านทำงานล่วงเวลาไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงโดยไม่มีถูกบีบบังคับ (n=406)	40 (9.9)	8 (2.0)	118 (29.1)	132 (32.5)	108 (26.3)	3.64	1.18	ปานกลาง
1.4 ท่านมีเวลานอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอหรือไม่ (n=408)	4 (1.0)	4 (1.0)	82 (20.1)	221 (54.2)	97 (23.8)	3.99	.75	ดี
1.5 ท่านมีความจำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใด (n=405)	69 (17.0)	103 (24.5)	107 (26.4)	97 (24.4)	29 (7.2)	3.21	1.19	ปานกลาง
1.6 ท่านมีร่างกายแข็งแรงสามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ดีเพียงใด (n=407)	1 (0.2)	3 (0.7)	82 (20.1)	216 (53.1)	105 (25.8)	4.03	.71	ดี

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.7 ท่านมีร่างกายที่แข็งแรงสามารถเดินทางไปไหนมาไหน ด้วยตนเองได้ดีเพียงใด (n=406)	1 (0.2)	6 (1.5)	85 (20.9)	203 (50.0)	111 (27.3)	4.03	.75	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านสุขภาพกาย						3.82	0.49	ดี
2. ด้านจิตใจ								
2.1 ท่านมีความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข ความสงบมาก น้อยเพียงใด (n=407)	1 (0.2)	4 (1.0)	112 (27.5)	198 (48.6)	92 (22.6)	3.92	.75	ดี
2.2 ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากน้อยแค่ไหน (n=408)	0 (0.0)	1 (0.2)	117 (28.7)	203 (49.8)	87 (21.3)	3.92	.71	ดี
2.3 ท่านมีสมาธิการทำงานต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด (n=407)	1 (0.2)	1 (0.2)	116 (28.5)	205 (50.4)	84 (20.6)	3.91	.72	ดี
2.4 ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ มากน้อย เพียงใด (n=404)	0 (0.0)	14 (3.5)	164 (40.6)	160 (39.6)	66 (16.3)	3.69	.78	ดี
2.5 ท่านรู้สึกว่าคุณมีบุคลิกภาพที่ดี (รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การแต่งกาย) มากน้อยเพียงใด (n=404)	2 (0.5)	31 (7.7)	171 (42.3)	149 (36.9)	51 (12.6)	3.53	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1) ไม่เลย	(2) เล็กน้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
2.6 ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวล บ่อยแค่ไหน (n=403)	162 (40.2)	101 (25.1)	90 (22.3)	37 (9.2)	13 (3.2)	3.90	1.13	ดี
2.7 ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีคุณค่า หรือประโยชน์ต่อ ตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากน้อยแค่ไหน (n=403)	2 (0.5)	3 (0.7)	102 (25.3)	189 (46.9)	107 (26.6)	3.98	.77	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านจิตใจ						3.84	0.51	ดี
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม								
3.1 ท่านพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่าง ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นคนไทย มากน้อยเพียงใด (n=408)	0 (0.0)	20 (4.9)	143 (25.0)	176 (43.1)	69 (16.9)	3.72	.80	ดี
3.2 ท่านพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่าง ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นแรงงานต่างด้าว (ผู้อพยพ) มากน้อยเพียงใด (n=408)	9 (2.2)	5 (1.2)	116 (24.8)	210 (51.5)	68 (16.7)	3.79	.81	ดี
3.3 ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากที่เคยได้รับจาก เพื่อน ๆ มากน้อยแค่ไหน (n=407)	1 (0.2)	21 (5.3)	147 (36.1)	176 (43.2)	62 (15.2)	3.68	.80	ดี

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
3.4 ท่านพอใจในการใช้ชีวิตคู่ร่วมกับภรรยาหรือสามี ของท่านมากน้อยเพียงใด (n=393)	13 (3.3)	21 (5.3)	107 (27.2)	159 (40.5)	93 (23.7)	3.76	.98	ดี
3.5 ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพของสังคมนอก โรงงาน/สถานประกอบการ มากน้อยเพียงใด (n=408)	0 (0.0)	30 (7.4)	155 (38.0)	165 (40.4)	58 (14.2)	3.62	.82	ปานกลาง
3.6 ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับคนในครอบครัว มากน้อยเพียงใด (n=404)	0 (0.0)	5 (1.2)	100 (24.8)	197 (48.8)	102 (25.2)	3.98	.74	ดี
3.7 ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับบังคับบัญชาหรือ หัวหน้างานมากน้อยเพียงใด (n=408)	2 (0.5)	13 (3.2)	138 (33.8)	169 (41.4)	86 (21.1)	3.79	.82	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพทางสังคม						3.77	0.67	ดี
4. ด้านสิ่งแวดล้อม								
4.1 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยหรือไม่ใน แต่ละวัน (n=406)	0 (0.0)	3 (0.7)	129 (31.8)	215 (53.0)	59 (14.5)	3.81	.68	ดี
4.2 ท่านพอใจกับสภาพที่อยู่อาศัย ตอนนี้มากน้อย เพียงใด (n=408)	0 (0.0)	3 (0.7)	150 (36.8)	197 (48.3)	58 (14.2)	3.76	.69	ดี

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1) ไม่เลย	(2) เล็กน้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
4.3 ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สามารถแสวงหาแหล่ง เงินเพื่อใช้จ่าย ตามความจำเป็นมากน้อยเพียงใด (n=408)	22 (5.4)	11 (2.7)	156 (38.2)	168 (41.2)	51 (12.5)	3.53	.94	ปานกลาง
4.4 ท่านพึงพอใจในความสะดวกในการเดินทางเพื่อ การเข้าถึงบริการที่รัฐและเอกชนจัดให้มากน้อยเพียงใด (n=396)	1 (0.3)	32 (8.1)	192 (48.8)	51 (30.1)	1 (0.3)	3.47	.83	ปานกลาง
4.5 ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตในแต่ละ วันมากน้อยเพียงใด (n=408)	5 (1.2)	38 (9.3)	169 (41.4)	146 (35.8)	50 (12.3)	3.49	.87	ปานกลาง
4.6 ท่านมีโอกาสเข้าถึงสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ เช่น การไปสวน สาธารณะ สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย อื่น ๆ มากน้อยเพียงใด (n=404)	13 (3.2)	49 (12.1)	130 (32.2)	149 (36.9)	63 (15.6)	3.50	1.0	ปานกลาง
4.7 สภาพแวดล้อมที่ท่านอาศัยอยู่ส่งผลให้ท่านมี สุขภาพที่ดีมากน้อยเพียงใด (n=407)	0 (0.0)	20 (4.9)	175 (43.0)	158 (38.8)	54 (13.3)	3.60	.78	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1) ไม่เลย	(2) เล็กน้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
4.8 ท่านพอใจเส้นทางในการเดินทาง (คมนาคม) ไปไหนมา ไหนของท่านมากน้อยเพียงใด (n = 403)	0 (0.0)	13 (3.2)	169 (41.9)	150 (37.2)	71 (17.6)	3.69	.79	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านสิ่งแวดล้อม						3.62	0.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 4 ด้าน						3.76	0.53	ดี

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตจำแนกรายด้าน 4 ด้าน

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และ กัมพูชา) พบว่าภาพรวมค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับดี จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านจิตใจ เท่ากับ 3.84 รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย เท่ากับ 3.82 และ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม เท่ากับ 3.77 ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 3.62 โดยไม่มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับที่ไม่ดี (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตจำแนกรายด้าน 4 ด้าน ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

คุณภาพชีวิตจำแนกรายด้าน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
1. ด้านสุขภาพกาย	3.82	ระดับดี
2. ด้านจิตใจ	3.84	ระดับดี
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.77	ระดับดี
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.62	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 4 ด้าน	3.76	ระดับดี

ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต (ลักษณะความเป็นอยู่ / การดำรงชีวิต) ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด -19 และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 คุณภาพชีวิตช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด -19 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 17 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม

ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ระดับความคิดเห็น (จำนวน/ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	(1) ไม่เลย	(2) เล็กน้อย	(3) ปานกลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด			
คุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม								
1. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ลักษณะความเป็นอยู่/ การดำรงชีวิต) ของท่านในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นอย่างไร (n= 407)	17 (4.2)	6 (1.5)	143 (35.1)	147 (36.1)	94 (23.1)	3.72	0.97	ดี
2. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ลักษณะความเป็นอยู่ / การดำรงชีวิต) ของท่านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคโควิด-19 เป็นอย่างไร (n=406)	3 (0.7)	77 (19.0)	209 (51.5)	73 (18.0)	44 (10.8)	3.19	0.89	ปานกลาง

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) จำแนกรายสัญชาติ และรายด้าน 4 ด้าน

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตรายด้านจำแนกตามประเภทของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

ด้านสุขภาพกาย พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ อยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาสูงสุด เท่ากับ 4.0 รองลงมาได้แก่ สัญชาติลาว เท่ากับ 3.86 และสัญชาติเมียนมา เท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ด้านจิตใจ พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ อยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาสูงสุด เท่ากับ 4.01 รองลงมาได้แก่ สัญชาติกัมพูชา เท่ากับ 3.92 และสัญชาติเมียนมาเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านสัมพันธ์ทางสังคม พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ อยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาสูงสุด เท่ากับ 3.77 รองลงมา ได้แก่ สัญชาติกัมพูชา เท่ากับ 3.76 และสัญชาติลาว เท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวสูงสุด เท่ากับ 3.66 รองลงมาได้แก่ สัญชาติเมียนมา เท่ากับ 3.62 และสัญชาติกัมพูชา เท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตโดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าในภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ อยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาสูงสุด เท่ากับ 3.85 รองลงมาได้แก่ สัญชาติลาว เท่ากับ 3.80 และสัญชาติเมียนมา เท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) จำแนกรายสัญชาติ และรายด้าน

ด้าน	สัญชาติ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย	Std.
1. ด้านสุขภาพกาย	เมียนมา	346	3.80	.56
	ลาว	27	3.86	.66
	กัมพูชา	23	4.0	.41
2. ด้านจิตใจ	เมียนมา	341	3.82	.58
	ลาว	27	3.92	.64
	กัมพูชา	23	4.01	.35
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	เมียนมา	335	3.77	.68
	ลาว	26	3.74	.62
	กัมพูชา	23	3.76	.61
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	เมียนมา	332	3.62	.66
	ลาว	26	3.66	.62
	กัมพูชา	22	3.61	.59
คุณภาพชีวิตโดยรวม 4 ด้าน	เมียนมา	317	3.76	.53
	ลาว	25	3.80	.58
	กัมพูชา	22	3.85	.40

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และช่วงขณะเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จำแนกตามสัญชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) พบว่า

ช่วงก่อนเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด -19 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ กัมพูชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.0 รองลงมาคือ สัญชาติลาว เท่ากับ 3.93 และเมียนมา เท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ช่วงขณะเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด -19 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ กัมพูชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ สัญชาติลาว เท่ากับ 3.19 และเมียนมา เท่ากับ 3.16 ตามลำดับ (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ก่อนเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) และขณะเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) จำแนกรายสัญชาติ

คุณภาพชีวิต	สัญชาติ	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย	Std.
ก่อนเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -19	เมียนมา	350	3.69	1.0
	ลาว	27	3.93	.73
	กัมพูชา	23	4.0	.80
ขณะเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -19	เมียนมา	348	3.16	.91
	ลาว	27	3.19	.56
	กัมพูชา	23	3.39	.78

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก สถานการณ์ความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ และแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย

4.2.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันในเหตุปัจจัยที่ดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ส่งผลให้มาทำงานในประเทศไทย ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ งานวิจัย วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา ดังนี้

ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าว พบว่าชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (รัชกาลที่ 2) ส่วนใหญ่เป็นชนชาติจีนที่อพยพหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลนจากประเทศตนเอง โดยเข้ามาทำงานรับจ้างเป็นกรรมกร เป็นกุลีแบกหาม เป็นกรรมกรในโรงงานเลื่อยไม้ เป็นต้น และต่อมาในรัชสมัยสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) เศรษฐกิจไทยเจริญรุ่งเรืองขึ้นอย่างมาก ประเทศไทยมีการติดต่อค้าขายกับหลาย ๆ ประเทศ จึงมีชาวต่างชาติเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยจำนวนมาก เช่น ชาวยุโรปเข้ามาบริการการที่ที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน ชาวอินเดียเข้ามาประกอบอาชีพค้าขาย จนถึงรัชสมัยสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชการที่ 6) ทรงเห็นว่า ชาวต่างชาติ เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากและเกิดการแย่งงานคนไทยทำ จึงโปรดให้ตรากฎหมายเพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวขึ้น ได้แก่ กฎข้อบังคับเกี่ยวกับกาควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับกรรมการลากรถ เป็นต้น ต่อมายุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 รัฐบาลได้ตรากฎหมาย

เพื่อจำกัดอาชีพของคนต่างด้าวไว้หลายฉบับ เช่น ได้มีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชกฤษฎีกา สงวนอาชีพสำหรับคนไทยพ.ศ. 2483 ขึ้น และราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484 รวมถึง มีการกำหนดงานห้ามคนต่างด้าวทำ นอกจากนี้ในกิจการโรงสีและกิจการการก่อสร้างที่รับงานของ ต้องมีกรรมการชาวไทย ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด เนื่องจากในเวลานั้นมีกรรมการ ชาวจีนเข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด มีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมการชาวจีน ที่ก่อเหตุวุ่นวายด้วยการเนรเทศกลับประเทศ และมีกฎหมายควบคุมชาวจีนอีกด้วย ต่อมาในปี 2515 รัฐบาล ได้ประกาศใช้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองการประกอบอาชีพของคนไทย โดยมีการกำหนดประเภทและ สิทธิหน้าที่ของคนต่างด้าวที่จะมาประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยกำหนดประเภทและสิทธิหน้าที่ ของคนต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย และมีการสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้แก่คนไทย จำนวน 39 อาชีพ โดยอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ที่ตรงตามความต้องการของประเทศ และงานนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อคนไทยที่จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ วิทยาการและประสบการณ์ใหม่

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไม่ปรากฏปีที่แน่ชัด เชื่อว่าน่าจะมีการ หลบหนี เข้ามาเป็นจำนวนมากนับตั้งแต่เกิดความขัดแย้งภายในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงของชีวิต กระทบกับระบบเศรษฐกิจ ทำให้แรงงานเหล่านี้ตัดสินใจเดินทางออกนอก ประเทศ เพื่อแสวงหาความปลอดภัยในชีวิต อีกทั้งประเทศไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามา ทำงานสูงมากเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ประกอบกับงานที่ขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นงาน ที่คนไทย ไม่ต้องการทำ เช่น งานทางด้านประมง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล การก่อสร้าง แบบไร้ฝีมือ และงานทำความสะอาดภายในบ้าน เป็นต้น ปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติ พม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยเป็นเหตุผลักดัน (Push Factors)

1.1 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจที่อยู่ในสภาพที่ย่ำแย่ ประชาชนไม่มี รายได้ ประสบปัญหาการขาดแคลนเครื่องอุปโภค บริโภค มีการขับไล่คนต่างชาติดูแลนอกประเทศ เป็นผลให้ธุรกิจของคนต่างชาติที่เข้าไปประกอบกิจการในพม่า ตกเป็นของรัฐบาลโดยไม่ได้รับ การชดเชยค่าเสียหาย

1.2 ปัญหาการเมือง พื้นที่ชายแดนของพม่าส่วนใหญ่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของชน กลุ่มน้อยที่เป็นกบฏต่อรัฐบาลทหารพม่า ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการส่งกำลังบำรุง ให้กับกลุ่มที่ต่อต้านรัฐบาลกลางเพราะมีการเก็บภาษีในเขตท้องที่ที่ตนยึดครอง ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้

ยังเป็นกองกำลังขนาดเล็ก คอยจับตามความเคลื่อนไหวของรัฐบาลกลาง แต่เมื่อทหารพม่าได้เข้ามาควบคุมพื้นที่ทำให้เกิดความระแวงต่อกัน ส่งผลให้ชาวบ้านพากันหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย

1.3 ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา ปัญหาการเมืองในประเทศพม่าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเกิดสงครามกลางเมือง ประชาชนพม่าไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน จึงได้เดินทางมาทำงานในประเทศไทย

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุชักจูง (Pull Factors)

2.1 ความโอบอ้อมอารีของคนไทยที่มีมาตั้งแต่สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ ดังเช่นการอพยพเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารของคนมอญ คนจีน แสดงถึงความโอบอ้อมอารีของคนไทยที่ต้อนรับคนต่างชาติ ซึ่งเป็นเหตุจูงใจประการสำคัญที่ทำให้เกิดการอพยพของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2.2 สภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้แรงงานข้ามชาติพม่าเดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในประเทศไทย

2.3 ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการคนไทยเนื่องจากแนวโน้มค่าจ้างแรงงานของไทยสูงขึ้นและแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในลักษณะที่สกปรกและเสี่ยงอันตรายทำให้ขาดแคลนแรงงานไทย

2.4 นโยบายการผ่อนปรนของรัฐบาลต่อนโยบายผลักดันผู้อพยพชาวอินโดจีน ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2518 ได้ผ่อนปรนให้ผู้อพยพได้อาศัยอยู่ชั่วคราว การผ่อนปรนของรัฐบาลทุกสมัย ทำให้แรงงานต่างชาติดังกล่าวยังได้ทำงานในประเทศไทย

แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

การเดินทางอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติลาว เป็นผลพวงจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) การติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งที่รวดเร็ว และเทคโนโลยีสารสนเทศที่แสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน ข้อมูล และผู้คน ซึ่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันลักษณะการข้ามชาติ (Transnationalism) เป็นโครงสร้างและระบบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงและมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างคน เงินทุน หรือสถาบันข้ามแดนเหนือบริบทความเป็นรัฐ (ชูพักตร์ สุทธิสา, 2556) ซึ่งก่อนเดินทางมาประเทศไทย แรงงานลาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ได้แก่ ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ จึงเกิดการว่างงานตามฤดูกาล ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวฯ แรงงานขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ นอกจากนี้อาชีพเกษตรกรรมยังต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หากเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง และอุทกภัย ก็จะมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเป็นการเกษตรได้รับความเสียหาย ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ จึงมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพเป็นเหตุผลที่ต้องเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของ สปป.ลาว

มีปัญหาการว่างงานสูง แรงงานได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำ แหล่งงานกระจุกตัวอยู่ในชุมชนเมือง ซึ่งอยู่ห่างไกลจากที่อยู่อาศัย และแรงงานลาวมองว่า แรงงานไทยมีโอกาสหางานทำและได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ สภาพสังคมและวัฒนธรรมของลาวมีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกับคนอีสานของประเทศไทย กอรปกับค่านิยมของคนลาว ต้องเดินทางไปในเมืองที่มีความเจริญและมีความทันสมัย (จันทร์เพ็ญ เกตุสำโรง, 2557)

แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา

กลุ่มชาติพันธุ์เขมรเป็นกลุ่มชนดั้งเดิมที่อาศัยในพื้นที่อีสานตอนใต้มาเป็นเวลานาน อีกทั้งยังมีการอพยพเข้ามาในสมัยพระนคร (ราวพุทธศตวรรษที่ 17) และสมัยต่อมาเรื่อยมา เนื่องจากพื้นที่ไม่มีพรมแดนในอดีต ปัจจุบันมีกลุ่มชาติพันธุ์เขมร กระจายอยู่ในจังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ และมีบ้างเล็กน้อยที่จังหวัดนครราชสีมา อุบลราชธานี มหาสารคาม ร้อยเอ็ด สระแก้ว ปราจีนบุรี จันทบุรี สุพรรณบุรี ฉะเชิงเทรา ราชบุรี และเพชรบุรี ซึ่งพบมากที่สุดในจังหวัดสุรินทร์ จะเห็นได้ว่าประวัติศาสตร์กลุ่ม ชาติพันธุ์เขมรนั้นมีบทบาทสำคัญโดยเฉพาะในบริเวณอีสานใต้ มีความเป็นมาและได้มีการพัฒนาวิถี ชีวิตความเป็นอยู่ผสมกลมกลืนกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่นในพื้นที่กลุ่ม ชาติพันธุ์เขมรมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ เป็นกลุ่มชนดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นเวลานาน แล้ว ตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 12 กัมพูชาและไทยมีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ที่ผ่านมานั้น รัฐบาลไทยได้ดูแลแรงงานกัมพูชาที่ไปทำงานในประเทศไทย เนื่องจากขณะนั้นแรงงานได้รับผลกระทบ จึงต้องเดินทางกลับประเทศเป็นจำนวนมาก และทางการไทยได้อำนวยความสะดวก ดูแลเพื่อให้แรงงานกัมพูชาได้กักตัวตามมาตรการสาธารณสุข ทั้งก่อนและหลังเดินทางกลับประเทศ

สถานการณ์การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งหากพิจารณาในเชิงบวกนั้นพบว่าแรงงานข้ามชาตินั้นช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ไร้ฝีมือ เนื่องจากแรงงานไทยจำนวนมากหลีกเลี่ยงที่จะทำงานประเภทที่สกปรก ลำบาก และอันตราย นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติยังมีบทบาทในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดี ถึงแม้แรงงานต่างชาติจะเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยเพื่อให้แข่งขันกับนานาประเทศไทยได้ก็ตาม แต่จากการอพยพเข้าสู่ประเทศไทยของแรงงานต่างชาติกลุ่มนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขของประเทศไทย หรือชุมชนที่อาศัยอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติเอง ซึ่งประเด็นปัญหาสุขภาพของแรงงานข้ามชาติดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาเรื้อรังระดับต้น ๆ เช่น ปัญหาการเข้าไม่ถึงบริการสุขภาพของแรงงานต่างชาติความยากลำบาก ในการเข้าถึงบริการสุขภาพเนื่องจากการไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและ

การดำเนินชีวิตโดยรวม นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในชุมชนในสภาพที่แออัด ขาดระบบ สุขาภิบาลที่ดี สะอาดและขาดสาธารณูปโภคที่จำเป็น เป็นต้น

4.2.2 การวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ได้แก่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง จำนวน 3 คน และ องค์กรอิสระ จำนวน 1 คน ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหน่วยงานภาครัฐส่วนภูมิภาค จำนวน 3 คน ผู้บริหารองค์กรเอกชน จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 3 คน และ แรงงานข้ามชาติ จำนวน 3 คน (สัญชาติละ 1 คน) รวมจำนวนทั้งสิ้น 16 คน โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 เพศชาย ร้อยละ 37.5 อายุเฉลี่ย 52.2 ปี อายุต่ำสุด 39 ปี อายุสูงสุด 69 ปี ภูมิลำเนา เป็นคนภาคกลางจำนวน 9 คน (จังหวัดสมุทรปราการ 3 คน) ภาคเหนือ จำนวน 2 คน ภาคอีสานจำนวน 2 คน และประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา จำนวน 3 คน (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ให้การสัมภาษณ์

ผู้ให้การสัมภาษณ์	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	ประสบการณ์ ในการทำงาน
คนที่ 1 (องค์กรอิสระ)	ช	57	กรุงเทพมหานคร	1.6 ปี
คนที่ 2 (หน่วยงานราชการส่วนกลาง)	ช	59	ลำปาง	3 ปี
คนที่ 3 (หน่วยงานราชการส่วนกลาง)	ญ	52	กรุงเทพมหานคร	2 ปี
คนที่ 4 (หน่วยงานราชการส่วนกลาง)	ญ	51	กรุงเทพมหานคร	3 ปี
คนที่ 5 (หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค)	ช	59	สมุทรปราการ	25 ปี
คนที่ 6 (หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค)	ญ	59	กรุงเทพมหานคร	38 ปี
คนที่ 7 (หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค)	ช	59	กรุงเทพมหานคร	30 ปี
คนที่ 8 (องค์กรพัฒนาเอกชน)	ช	53	จังหวัดสุรินทร์	26 ปี
คนที่ 9 (องค์กรพัฒนาเอกชน)	ญ	49	จังหวัดร้อยเอ็ด	11 ปี
คนที่ 10 (องค์กรพัฒนาเอกชน)	ญ	57	จังหวัดสมุทรสาคร	20 ปี
คนที่ 11 (เจ้าของสถานประกอบการ)	ช	69	จังหวัดสมุทรปราการ	35 ปี
คนที่ 12 (เจ้าของสถานประกอบการ)	ญ	38	จังหวัดสมุทรปราการ	10 ปี
คนที่ 13 (เจ้าของสถานประกอบการ)	ญ	43	จังหวัดอุดรดิตถ์	17 ปี
คนที่ 14 แรงงานข้ามชาติ (พม่า)	ญ	46	ประเทศพม่า	18 ปี (ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย)
คนที่ 15 แรงงานข้ามชาติ (ลาว)	ญ	39	ประเทศลาว	25 ปี (ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย)
คนที่ 16 แรงงานข้ามชาติ (กัมพูชา)	ญ	45	ประเทศกัมพูชา	10 ปี (ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย)

ผลการศึกษาผู้วิจัยสรุปประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 นโยบายกรอบทิศทางและบทบาทหน้าที่ขององค์กร การให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19

จากผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมีหลายหน่วยงาน/องค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ องค์กรภาครัฐที่สำคัญที่ดูแลและเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติที่สำคัญ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งมีหน่วยงานตั้งอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งนโยบายที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ได้แก่ การส่งเสริมการมีงานทำและการจ้างงาน ยกกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เร่งรัดการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวและป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ส่งเสริมการใช้ระบบประกันสังคม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน บูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการให้บริการ ด้านแรงงาน พัฒนาและปรับปรุงระบบการจ้าง รายได้ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น กระทรวงอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ตรวจสอบสุขภาพ และประกันสุขภาพคนต่างด้าว และแรงงานข้ามชาติ สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเวียดนาม ที่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับค้ามนุษย์ ซึ่งกรณีที่พบว่าแรงงานข้ามชาติถูกเอาเปรียบจากการทำงานการจ้างงาน ซึ่งการค้ามนุษย์มีหลายรูปแบบ เช่น แสวงหาผลประโยชน์ บังคับใช้แรงงานไม่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด เวลา ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ในส่วนของกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ก็มีหน้าที่หลักในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงชายแดน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการผู้อพยพ รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น นโยบายและกรอบทิศทางของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ในการดูแล และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมการทำงาน ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพ และการป้องกันการค้ามนุษย์

“ภารกิจกรมจัดหางาน มีภารกิจอยู่ 4 ภารกิจหลัก ๆ ครบ ภารกิจแรก บริการจัดหางานให้นายจ้าง ลูกจ้าง ทำงานให้คนงาน และหาคนงานให้นายจ้าง ภารกิจที่ 2 ก็คือ จัดหางานต่างประเทศ เกาหลี ไต้หวัน ต้องผ่านกรมการ จัดหางานทั้งนั้นครับ ภารกิจที่ 3 คือเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำ เช่น นักโทษที่พ้นโทษก็ต้องไปแนะนำอาชีพ ครบ หากคำแนะนำให้ และนักเรียนนักศึกษาที่จะแนะ มีนักวิชาการทำ

แบบทดสอบว่าจะเรียนสาขาอะไรครับ ภารกิจที่ 4 ครับ การควบคุมการทำงานของ คนต่างด้าว คนต่างด้าวที่เข้ามาไทย เงื่อนไขแรกคุณต้องเข้าเมือง ตามกฎหมายว่าด้วย การทำงาน มี 2 ส่วน ส่วนแรกช่างฝีมือ กลุ่มนี้ไม่มีปัญหาครับ อีกส่วน คือ 3 สัญชาติ +1 คือ เวียดนามครับ เข้ามาในประเทศมี 2 วิธีการครับ คือ บันเทิงความร่วมมือ นำเข้า ขั้นตอนนี้ค่อนข้างยุ่งยาก ค่าใช้จ่ายสูง อาจารย์จะต้องทำพาสปอร์ตวีซ่า เดินทางไปเซ็นสัญญาและนำเข้ามาครับ อีกกลุ่มคือ ติดต่อดำเนินทางเข้ามาเองครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“...หน่วยงานที่รับผิดชอบมีหลายหน่วย หน่วยงานหลักคือหน่วยงานด้านการ ปกครอง คนที่เข้ามาอาศัยในพื้นที่ ตรวจคนเข้าเมือง ก็ต้องรับผิดชอบการอนุญาตให้อยู่ในจังหวัด การเคลื่อนย้ายแรงงาน หรือการอนุญาตให้เข้าประเทศ หน่วยงานที่ 3 สาธารณสุขคนที่เข้ามาทำงานต้องมีการตรวจโรค ทุกคนก็ทำกันคนละหน้าที่ ทุกคนก็อยากมีฐานเป็นของตนเองครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“...อาจารย์เป็นนายอำเภอ โจรอยู่ในบ้าน อาจารย์ไม่รับผิดชอบได้อย่างไร จัดหางาน ไม่เกี่ยว แต่ถ้าทำงานเมื่อไหร่ จัดหางานเกี่ยว ภารกิจแต่ละคนที่มีจะรับผิดชอบ ต่างกันครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“นโยบายกฎหมายประกันสังคม ไม่มีเฉพาะแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะสัญชาติไหนถ้า เข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนทดแทน ไม่ได้แยก ถ้าขึ้นทะเบียนประกันสังคมจะ ดูแลหมด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลแรงงานข้ามชาติหรือ กลุ่มเปราะบางต่าง ๆ มีองค์กร และหน่วยงานที่เข้ามาช่วยดูแลแรงงานข้ามชาติ เช่น มูลนิธิเครือข่าย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labor Protection Network : LPN) มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย มูลนิธิริรักษ์ไทย เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่านโยบายและบทบาทหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ช่วยเหลือหน่วยงานภาครัฐในการดูแลแรงงานข้ามชาติในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรระดับประเทศ

“ทำงานเชิงลึกครับ ทำการแก้ไขปัญหารากเหง้าของน้องแรงงาน เจ็บไขได้ป่วย
เข้าไม่ถึงสิทธิ์ ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกตราว่าเป็นคนที่
พาหะนำโรคหรือสร้างปัญหาต่าง ๆ เราก็พยายามแก้ที่นี้ครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566)

“เป็นองค์การพัฒนาเอกชน ทำงานแรงงานข้ามชาติประเด็นสุขภาพ การควบคุมโรค
เอดส์ วัณโรคการสื่อสารความเสี่ยงเพื่อป้องกันการติดเชื้อ ถ้ามีอาการเจ็บป่วย
ก็ส่งเข้าสู่ระบบการรักษา ติดตาม ตามระบบเหมือนช่วยเหลือภาครัฐเป็นแรงงานข้าม
ชาติ เรามีอาสาสมัครที่จะช่วยสื่อสารกับเขาได้ ช่วยดูเรื่องปัญหาสื่อสารให้เข้าใจ
เพิ่มการทำงานในชุมชน จะหาอาสาสมัครซึ่งเดินติดตามเป็นล่าม พาเพื่อนไป
โรงพยาบาล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566)

“งบประมาณที่ใช้เงิน เงินที่จะช่วยจะเป็นเงินจากองค์กรด้านนอก WHO, UNICEF,
ILO, IOMจริง ๆ งบประมาณจาก EU”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566)

“ส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก ความรู้เป็นหลัก และการส่งต่อเข้าสู่ระบบบริการรักษา
บางส่วนใหญ่มาจาก Global Fund”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 9 วันที่ 23 พฤษภาคม 2566)

“หน่วยงานรัฐมีหน้าที่ ผมมีหน้าที่แค่ส่งเสริม ผลักดัน ไม่มีหน้าที่หลัก หน้าที่หลัก คือ
ช่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ของคนไทยมีคนอื่นดูอยู่แล้ว แต่แรงงาน
ข้ามชาติไม่ได้มีใครดูแลผมก็เลยมาดูแล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566)

**ประเด็นที่ 2 จุดเด่น และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรที่เกี่ยวกับแรงงาน
ข้ามชาติและการจัดการปัญหาอุปสรรคในช่วงที่ผ่านมา**

จากการศึกษาจุดเด่นของการทำงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ พบว่า
องค์กรภาครัฐ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงาน

ข้ามชาติจะได้รับการคุ้มครองฯเสมอภาคและเท่าเทียม เช่น กฎหมายที่บังคับใช้ก็เป็นกฎหมายเกี่ยวกับที่ใช้บังคับในแรงงานไทย ให้การคุ้มครองเท่าเทียมกัน จุดเด่นจะไปด้านนโยบายและกฎหมายแรงงานที่ดูแลส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกัน

“จะเน้นให้การคุ้มครองแรงงาน ไม่มีเฉพาะเจาะจงว่าแรงงานข้ามชาติ ต้องทำ 1 2 3 ไม่มี เท่ากันหมด ติดตาม ส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“กฎหมาย พบว่า ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ดีครับ แต่จะดีมาน้อยเท่าไหน ขึ้นกับเจตนาของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

สำหรับจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

1. การขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันยังแยกส่วนกันทำงาน
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ได้กำหนดไว้ดีแล้วเสมอภาคเท่าเทียม แต่การบังคับใช้กฎหมายยังไม่แข็งแรงพอ
3. ทักษะคติของบุคคลที่มีกับผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงานข้ามชาติยังมองว่าหน่วยงานควรดูแลคนไทยมากกว่าที่ต้องดูแลแรงงานข้ามชาติ
4. ระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติยังไม่เป็นหนึ่งเดียว ฐานข้อมูลไม่เหมือนกัน ทำให้มีความยากลำบากในการตัดสินใจเชิงนโยบาย
5. การปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชน หากไม่ได้รับการสนับสนุน เช่น ในการดำเนินงานก็ไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้
6. ปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษาที่ไม่เข้าใจกัน

“กฎหมายไทยอยู่ที่เจ้าหน้าที่ที่จะเลือกใช้มากกว่า ถ้าคุณเป็นคนตรงคุณจะยึดอัดจริง ๆ ทุกกฎหมายมีช่องว่าง เข้าประเทศก็ต้องว่าด้วยกฎหมายคนเข้าเมือง สาธารณสุขตรวจโรค แต่ก็มีช่องว่าง อยู่ที่การที่เลือกใช้ของผู้ใช้กฎหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“กฎหมายดีแล้ว แต่ที่ควรปรับปรุง คือ ควรมีการมองที่ไม่ซีดเส้นในมิติความมั่นคง มากเกินไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“กฎหมายเหมือนคนไทยคะ ไม่มีอะไร จะมีเรื่องประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ อายุ 55 ปีขึ้นไป ก่อนที่จะกลับประเทศเขา ขอนี้พยายามแก้ไข สมมติส่งมาทำงานไม่เกิน 15 ปี ก็จะได้บำเหน็จ ถ้าเกิน 15 ปี ได้บำนาญ ที่นี้ต่างตัวบางคนเขาไม่ได้อยู่บ้านเรา เขาไม่ได้อยากได้บำนาญ อยากได้บำเหน็จมากกว่า แต่กฎหมายยังเลือกไม่ได้ ช่วงนี้ อยู่ระหว่างการแก้ไขกฎหมาย กำลังแก้ไขอยู่ 3 ขอ “ขอแก้ ขอเลือก ขอถูก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ปัญหาอุปสรรค กรณีทำงานโครงการพิเศษ จะเป็นความซงกกันที่จะต้องหา บประมาณอย่างต่อเนื่อง งบค่าเดินทางต่าง ๆ ไม่ค่อยมี คนที่อยากทำงานก็อยาก พัฒนาตัวเอง มีความตั้งใจ พอขาดความต่อเนื่องของงบประมาณในการขับเคลื่อน ถ้างบไม่มีจริง ๆ ก็ทำงานกันแบบไม่มีงบประมาณ เราสนับสนุนได้บ้าง อะไรที่ช่วย ได้ก็ช่วย เพื่อให้มี connect กันอยู่ นึกถึงกันก็ยังโทรคุยกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 9 วันที่ 23 พฤษภาคม 2566)

ประเด็นที่ 3 ความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ การให้ความสำคัญ ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

หน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค (จังหวัดสมุทรปราการ) องค์กรเอกชน เจ้าของสถานประกอบการ และแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) มีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ สัมพันธภาพทางสังคม และ สิ่งแวดล้อม เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างช่วงสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 ไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตช่วงสถานการณ์ปกติ ดีกว่าช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะมีส่วนน้อยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งคนไทยและคนต่างชาติ ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน

“ก่อนโควิด เศรษฐกิจดี ทุกคนขับเคลื่อนไปด้วยกัน ช่วงโควิดก็เดือดร้อนทั้งคนไทย และคนต่างด้าว งานเขาลดลง กระทบรายได้ คุณภาพชีวิตก็ลดลง คนไทย ก็เหมือนกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“เราทำโครงการตรวจสอบสุขภาพเชิงรุกตั้งแต่ต้นปี 2566 ไม่ได้แยกคนไทย คนต่างด้าว ทำให้จังหวัดสมุทรปราการ ตรวจเชิงรุกเรื่องหลอดเลือดหัวใจกับเส้นเลือดสมอง เราจะเจาะ 7 ตัวอย่าง คือ ไขมัน น้ำตาล ความดันตรวจครบ 7 อย่าง เขาก็ประเมินว่าเป็นความเสี่ยงสูง ปานกลาง ต่ำ เราก็เข้าโรงงานที่ทำ MOU ในจังหวัดสมุทรปราการ ทำโครงการนี้ ปรากฏว่า คนต่างด้าวสนใจตรวจ คนไทยไม่ค่อยสนใจตรวจ เรื่องจริงนะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ช่วงโควิด สถานการณ์เราแย่มาก คณงานตงานไม่มีงานทำ ไม่มีโอที คณงาน ก็เครียด ไม่มีงานทำ รายได้ไม่พอส่งกลับบ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

ประเด็นที่ 4 มุมมองต่อองค์การหรือบุคคลที่สามารถขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงาน ด้านแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน มีความเห็นตรงกันว่า องค์กรหรือบุคคลที่สามารถขับเคลื่อน และผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ คือ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพียงแค่ขอให้ทุกหน่วยงานได้ทำบทบาทหน้าที่ของตน เอาให้เต็มความสามารถจะช่วยให้ผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จแล้ว ส่งเสริมองค์กรเอกชน และช่วยสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน รวมทั้งบุคคลที่มีความสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหา และดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวได้ดี คือ นายจ้าง และดูแลรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติ

“หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตร เกี่ยวกับลูกเรือประมง เรือ ตม. เกี่ยวกับ เอกสาร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“เร่งภาครัฐ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ถ้าเป็นระบบ One Stop จริง ๆ ขอให้เข้าถึงได้ง่าย การขึ้นทะเบียนควรป้องกันการฉวยโอกาสจากแรงงานข้ามชาติ ทำให้สุขภาพไม่ดี กระทรวงแรงงาน กองไหนบ้างต้องคุยกันให้ชัดเจน แม้แต่ กระทรวงสาธารณสุขเองก็ควรชัดเจน ให้เข้าถึงง่ายการรักษาพยาบาลก็ให้เข้าถึงง่าย ๆ ในส่วนของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องคุยกัน ทำให้เป็นยุทธศาสตร์แบบองค์รวม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตาม ที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านปัญหาความมั่นคง ทั้งใน สถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เจ้าของสถานประกอบการ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นเอกฉันท์ว่า จังหวัดสมุทรปราการ และประเทศไทยไม่มีแรงงานข้ามชาติไม่ได้ เพราะแรงงานข้ามชาติช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ ทำงานที่คนไทยไม่ทำบางท่านมีความเห็นว่าเป็นความโชคดีที่ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติ

ความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐ

“ไม่ได้เลย สมุทรปราการโรงงานแปรรูปยังต้องใช้คนอยู่ถูกต้องไหม ประมงไม่มีแรงงานข้ามชาติ คนไทยเจ็จเรารุ่น Baby Boomer พ่อแม่มีลูกเยอะ เพื่อให้ลูกมาทำงาน ช่วงหลังเป็นอิเล็กทรอนิกส์หมด ปัจจุบันลูกน้อย มีลูกก็ไม่อยากให้เป็นกรรมกร ทำนา ตัดอ้อย ซ้อมเครื่องตัดอ้อยคันละก็สิบล้าน วิธีไทยส่วนใหญ่ยังอยู่กับการเกษตร ตัดอ้อย กรีดยาง จะให้ลูกกรีดยางเหรอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“ไม่มี ไม่ได้ ผู้ประกอบการเดือดร้อน แรงงานข้ามชาติยังมีความจำเป็นในระบบเศรษฐกิจอยู่ ประเด็นปัญหา คือ วิธีการจัดการให้เขาได้เข้าถึงสิทธิคำว่าลูกจ้าง ไม่ได้แบ่งว่าเป็นลูกจ้างต่างดาว ลูกจ้างคนไทย คือลูกจ้างเหมือนกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ไม่ได้นะ ผมพูดตรง ๆ ถ้าศึกษาหาความจริงก็เป็นแบบนั้น ทุกวันนี้ไม่ใช่ว่าคนไทยหางานไม่ได้ แต่ก็ไม่ทำงานที่แรงงานข้ามชาติทำ เช่น งานอันนี้ก็ไม่ได้ทำ เขาเลือกที่จะอยู่เฉย ๆ แยกปูนไม่ทำ เลือกลงอยู่เฉย ๆ ดีกว่า มันเป็นการแบ่งชนชั้นของทางแรงงานแบบข้ามชาติ ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบเราอยู่ไม่ได้ แบบอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีตัวยังมีอยู่มาก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ไม่ได้ ไม่เฉพาะสมุทรปราการ ระดับประเทศก็ไม่มีไม่ได้ กระทรวงได้แต่ผ่อนผัน ไม่คิดวางระบบให้ถาวร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

ความคิดเห็นของสถานประกอบการ

“ถ้าไม่มีแรงงานข้ามชาติ ต้องมีปัญหา ตอนนี้คนไทยเลิกงาน แหล่งธุรกิจในกรุงเทพฯ สมุทรปราการเยอะ กลับต่างจังหวัด ถ้าไม่มีต่างดาวก็ไม่มีการทำ แต่ต่างดาวก็ต้องดูแลเขาเหมือนกัน บริษัทไม่เคยทะเลาะ เศรษฐกิจดีขึ้น รายได้ที่ไทยสูงกว่าบ้านเค้าเยอะ อยู่บ้านเขาทำนาได้วันละ 80 – 100 ในตัวเมืองพม่า อยู่ที่นี้ได้วันละ 353 บาท รวมโอทีก็ 400 กว่าบาท เฉลี่ยค่าห้องพักแบ่งกัน ยังได้มีเงินเก็บมากกว่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ไม่ได้ประเทศไทยถ้าขาดแรงงานข้ามชาติจบ อุตสาหกรรมหมดทั้งแถบ ผมว่าประเทศไทย โชคดีที่มีแรงงานข้ามชาติที่ล้น ๆ เราอยู่ อย่าคิดว่าเขาเป็นภาระ เขามาทำประโยชน์ให้เรา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“แรงงานข้ามชาติ ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจหรอกค่ะ ช่วยเศรษฐกิจมากกว่าค่ะ ไม่มีแรงงานข้ามชาติใครจะทำงาน เราต้องเห็นคุณค่าของเขา เขาทำงานไม่ได้แตกต่างจากคนไทย ชัยันกว่า ใสใจงาน สอนได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 12 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

ความคิดเห็นขององค์กรเอกชน

“จบเลยจบ เพราะว่าคนไทยอย่างวัยสูงอายุ แรงงานไม่มี เด็กที่เรียนหนังสือก็ไม่ถูกสอนงานให้มาทำงานเหมือนแรงงานข้ามชาติ ชนชั้นกรรมกรยากลำบาก... ก็ไม่ได้ว่าเขา เพราะเขามีตัวเลือก เรื่องของความรู้ ความสามารถ หาเงินเองได้ แค่ความรู้สึกกับผิดชอบเปลี่ยนไป...เด็กสมัยนี้อยู่กับตัวเองเยอะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566)

“ไม่ได้นะคะ ไม่เฉพาะสมุทรปราการทุกที่ไม่มีไม่ได้นะคะ เขามาทำให้เศรษฐกิจของเราดีขึ้น มากกระตุ้นเศรษฐกิจเยอะมาก แรงงานไม่ได้เป็นภาระแต่เป็นคนที่มาช่วยเศรษฐกิจให้ดีขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 10 วันที่ 24 พฤษภาคม 2566)

ซึ่งความคิดเห็นและทัศนคติดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นขององค์กรอิสระ ด้านสิทธิมนุษยชน ที่เห็นว่า “ในความเป็นจริงแล้วแรงงานข้ามชาติไม่ได้มาแย่งงานทำ เพราะแรงงานข้ามชาติมาทำงานที่คนไทยไม่ยอมทำ งานใช้แรงงาน ภัตตาคาร งานแม่บ้าน งานก่อสร้าง คนไทยส่วนหนึ่งอยากทำ แต่ไม่พอเพราะวัยแรงงานน้อย UN คำนวณไว้ คนไทยขาดแคลนแรงงานหลายล้านคน แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นสำหรับเศรษฐกิจประเทศไทย มีรายงานว่า 3-4 % ของ GDP ของประเทศไทย มาจากแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเสริมสร้างเศรษฐกิจ ทัศนคติเชิงลบยังมีอยู่ แต่ในความจำเป็นของประเทศไทย จำเป็นต้องมีแรงงานข้ามชาติ เข้ามาช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้อยู่ได้”

ด้านสังคม

จากการสัมภาษณ์องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ในภาพรวมมีความเห็นว่า แรงงานข้ามชาติมีผลกระทบด้านสังคมอยู่บ้าง แต่ถ้ามีการจัดระเบียบให้ดี ก็จะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสังคมได้

ด้านความมั่นคงของประเทศ

ในภาพรวมผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานในระบบไม่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศด้านเศรษฐกิจ สำหรับผลกระทบต่อความมั่นคงเชิงลบในแรงงานข้ามชาติพบส่วนน้อย

“ส่วนใหญ่คดียาเสพติดที่เยอะที่สุด ส่วนใหญ่ทุกคนจะคิดว่าเป็นยาบ้า สมุทรปราการ เป็นกระท่อมคะ ในข้ามชาติจะพบบ่อย ส่วนใหญ่จะเป็นวัยรุ่นโดยนี้แหละ โดยแฝงมากับแรงงานต่างด้าว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ทำไมต้องกีดกันลาวพม่า ไปกีดกันเขาทำไม ถ้าคนรับใช้ในบ้านออก ใครจะทำงานบ้าน นายจ้างรักกว่าลูกอีก ลูกจบมาไปทำงานแล้วก็ไปมีครอบครัว ความมั่นคง มั่นคงอะไรต่างด้าวต้องการรายได้กลับไปบ้านเขาคนไทยไม่มีต่างด้าวแล้วใครผลิต เพราะฉะนั้นเรื่องความมั่นคงตัดทิ้งไปเลย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

ประเด็นที่ 6 การคุ้มครองทางสังคมและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

6.1 ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานข้ามชาติ ทั้ง 3 สัญชาติ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำเนื่องจากได้รับการอบรม สอนงานจากนายจ้าง เพื่อร่วมงานรวมทั้งได้เรียนรู้จากการทำงาน

“มีคนไทยสอน ทำได้ ถนัดและก็ชำนาญ ทำมานานแล้ว ค่าตอบแทนค่าจ้างวันละ 353 บาท ถ้ามีโอทีก็ชั่วโมงละ 62 บาท หยุตเหมือนราชการ จะลาหยุดต้องลาล่วงหน้า 2 - 3 วันก่อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ชายก๊วยเตี้ยว ชายมานานแล้ว ประมาณ 3 ปี ทำเองเป็น เจ้าของสอให้ทำตอนนี้ เราทำเองและช่วยเจ้าของชายด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 15 วันที่ 24 พฤษภาคม 2566)

“เคยทำงานบ้านมา 1 ปี คู่กับนายจ้างไม่รู้เรื่อง พูดภาษาไทยมาก็จัดไว้เป็นภาษาพม่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ตอนนี้ช่วยทำงานอยู่ฝ่ายบุคคล ทำงานมานาน 8 ปี เดิมทำงานใน Line ผลิต หัวหน้าพม่าเลือกเป็นผู้ป่วย เขามองว่าเราใช้ได้ อยู่ เพราะไม่เคยว่าใคร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

7.2 ค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุด การพักผ่อน สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ความเสมอภาคกับแรงงานชาวไทย ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากการสัมภาษณ์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุดพักผ่อน สวัสดิการที่ได้รับทั้งสวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการที่องค์กรจัดให้นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานข้ามชาติเรียกร้อง ซึ่งผลการสัมภาษณ์พบว่า ค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุด สวัสดิการที่ได้รับตามที่กฎหมายกำหนดได้รับตามที่กฎหมายกำหนด เจ้าของสถานประกอบการดูแลให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย สำหรับแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ ส่วนมากมีความเห็นว่าได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับคนไทยมีบางสัญชาติไม่มั่นใจว่าได้เท่าเทียมเสมอภาคกับคนไทยหรือไม่เพราะไม่ทราบข้อมูลว่าแรงงานไทยได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนเท่าใด

“เราเองได้ค่าจ้างค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดแต่ไม่รู้เหมือนกันว่าค่าแรงได้น้อยกว่าคนไทยหรือเปล่า ไม่รู้ว่าคนไทยได้ค่าจ้างเท่าไร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 16 วันที่ 24 พฤษภาคม 2566)

สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่านายจ้างได้ให้การดูแลและมีสวัสดิการให้เพื่อจูงใจในการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน โบนัส สำรองเงินจ่ายกรณีที่ต้องต่ออายุบัตร โดยให้แรงงานข้ามชาติผ่อนจ่าย จ่ายเงินให้กับลูกหลานแรงงานข้ามชาติที่พักอาศัยอยู่ด้วย จะหาที่พักสถานที่ให้มีความสะดวกช่วงสถานการณ์โควิด -19 ไม่ได้ทำงานต้องรักษาตัว ไม่ได้ทำงาน นายจ้างก็จ่ายค่าจ้างให้ 50 % เป็นต้น

“เข้ามาทำงานแรก ๆ ได้รับความจ้างเป็นรายวัน แล้วก็ปรับเป็นรายเดือน เงินเดือน ประมาณ 15,000 บาท หนูทำงานเป็นผู้ช่วยฝ่ายบุคคล ไม่มี OT มีค่ารถ ค่าโทรศัพท์ ให้ ลากกลับบ้านได้ ช่วงโควิดก็ยังมีรายได้อยู่ค่ะ ลูกน้องติดโควิดเจ้าของบริษัท ก็ให้รีบพาไปส่งโรงพยาบาล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

7.3 ปัญหาในการทำงานและสิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุนทั้งในสถานการณ์ปกติ และ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พบว่าในการทำงานไม่มีปัญหาในการทำงาน ได้รับการดูแลจากนายจ้างทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะมีปัญหาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 เนื่องจาก สถานประกอบการ ต้องปิดกิจการไม่มีงานทำ ทำให้ค่าใช้จ่ายไม่ค่อยเพียงพอ

“ไม่มีปัญหา เจ้าของใจดี ดูแลดี เวลาเจ็บป่วยก็พาไปโรงพยาบาล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 16 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ไม่มีปัญหา ลูกน้องพุงถ่าย ช่วยเหลือดี ปัญหาเรื่องวัฒนธรรมไม่มีค่ะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ไม่ทะเลาะกัน อยู่โรงงานไม่ทะเลาะกัน กลัวหัวหน้า หัวหน้าบอกว่าถ้าทะเลาะกัน จะไล่ออกวันหยุดถ้าอยู่ที่พักมีการกินเหล้ากัน ก็จะมีทะเลาะกันบ้าง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“ช่วงก่อนโควิดส่งเงินกลับบ้านได้เยอะ 2 คนผิวเมีย ประมาณ 20,000 บาท ต่อเดือน ช่วงโควิดเงินไม่พอส่งกลับบ้าน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 16 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

7.4 การสนับสนุนด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้น

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ สิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและด้านสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้น

ไม่เป็นปัญหาส่วนใหญ่ได้รับการคุ้มครองดูแล ในภาพรวมสิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นคือ การที่แรงงานข้ามชาติ ได้มีงานทำ มีโอที ค่าครองชีพลดลง เพียงเท่านี้คุณก็จะทำให้คุณภาพชีวิตของเขาดีขึ้นแล้ว

“อยากมีงานทำ อยากให้โรงงานมีโอทีทุกวัน ลูก 3 คน อยู่กัมพูชา 3 คน คนเล็กเรียนอยู่ที่ ไทย 10 ขวบ ค่าใช้จ่ายเยอะ ประเด็นคือ ไม่มีโอทีช่วงโควิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 16 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“กับข้าวแพง ให้ค่ากับข้าวลดลง ค่าครองชีพให้ลดลง ค่าแรงซื้อกับข้าวไม่ค่อยพอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 16 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

7.5 ความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในประเทศไทย ความเหมาะสมในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แผนการเดินทางกลับบ้านเกิดทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่ได้ทำงานอยู่ในประเทศไทย ความสุขสูงสุดของแรงงานข้ามชาติคือการได้มีงานทำและ OT เพื่อจะได้มีรายได้ส่งกลับบ้าน แรงงานข้ามชาติได้มีการพาพ่อแม่มาอยู่ในประเทศไทยด้วยซึ่งมีความเห็นว่าอยู่ในประเทศไทยดีกว่าประเทศต้นทางในช่วงสถานการณ์ประเทศต้นทางมีปัญหา แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในประเทศไทยมีความสุขอย่างไรก็ตามก็ยังมีแผนที่จะเดินทางกลับบ้าน หากสถานการณ์ในประเทศบ้านเกิดดีขึ้น เศรษฐกิจหรือปัญหาการเมืองดีขึ้น ซึ่งอยากกลับประเทศบ้านเกิดตนเอง สำหรับการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายมีความเห็นว่าได้รับการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019

“ที่นี้อยู่เป็นครอบครัว ประธานบริษัทจะมาอาทิตย์ละครั้ง จะแจกตั้งลูกน้อง แจกตั้งเด็ก ๆ ได้ยินเสียงเด็ก ๆ วิ่งไปวิ่งมาก เด็ก ๆ ที่นี้ประมาณ 50 -60 คน ตอนนี้อยู่กลับบ้านไปเรียนหนังสือที่พม่า ส่งเงินไปบ้าน ตอนนี้อยู่พม่าอยู่ด้วย เดิมแม่อยู่พม่าคนเดียว แม่อายุ 64 ปี แม่ชอบอยู่ที่นี้ อยู่คอนโด ห้องไว้ใจได้ ถ้าย้ายไปจะไม่ปลอดภัย กลัว ที่นี้ปลอดภัย รปภ.ก็มี ที่นี้อยู่กันแบบที่พี่น้อง ๆ ไม่กลัวอะไร มีสังสรรค์กันหล้า แต่ไม่มี ทะเลาะกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 14 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

7.6 ความคิดเห็นด้านประกันสังคม การบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์

ด้านประกันสังคม พบว่า แรงงานข้ามชาติเมื่อเจ็บป่วย ก็จะได้เข้ารับการรักษาพยาบาลตามสิทธิประกันสังคมที่ได้รับ ส่วนใหญ่จากการสัมภาษณ์พบว่านายจ้างเอาใจใส่ดูแล อำนวยความสะดวกการได้รับการคุ้มครองต่าง ๆ มีความคิดเห็นที่สามารถใช้สิทธิโดยรวมเทียบเท่ากับคนไทย แต่การเข้าถึงสิทธิอาจยังไม่เท่ากับคนไทยเนื่องจากปัญหาอุปสรรคด้านการสื่อสารการใช้ภาษา ในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลจากนายจ้างเป็นอย่างดีเทียบเท่ากับคนไทยทั้งการป้องกันตนเองเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อ รวมทั้งการได้รับวัคซีนโควิด-19 ที่มีโอกาสได้รับวัคซีนได้เท่าเทียมกับคนไทย

“น่าจะดีนะคะ ดีกว่าที่บ้านเขา เขามีสิทธิเหมือนคนไทยทุกอย่าง สิทธิตามกฎหมาย เช่นสิทธิการลาคลอด ซึ่งเมื่อเทียบกับคนไทยแล้ว คนไทยไม่ค่อยใช้สิทธิเท่าไร แต่ต่างด้าวมาขอใช้สิทธิเยอะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ถ้ามองในแง่คุณภาพชีวิตด้านประกันสังคม เท่าเทียมกับคนไทย การใช้สิทธิการจ่ายเงินค่าคลอด กับเงินสงเคราะห์จ่ายต่างด้าวมาก มากกว่าคนไทย ที่จ่ายมากเพราะคนไทยไม่คลอด ต่างด้าวคลอดเขาก็มายื่นเบิก ตามสิทธิเขาเลือกจะคลอดที่ไหนก็ได้ ตอนคลอดแรงงานต่างด้าวจะไปคลอดที่โรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งมีเงินเหลืออีก แต่ถ้าคลอด รพ.เอกชน เงินที่ได้จากประกันสังคม จะไม่พอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ส่วนใหญ่ผู้หญิงจะมาใช้สิทธิคลอด เพราะจะได้ค่าคลอด ค่าสงเคราะห์บุตร หยูดงานก็ได้เงิน 50 % ถึง 90 วัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“เมื่อเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐ ถ้าไม่มีเงิน รพ.รัฐก็จะให้ฟรี กระทรวงสาธารณสุขจะช่วย Support ถ้าถูกกฎหมายคุณภาพชีวิตก็จะดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“น่าจะดีนะคะ ดีกว่าที่บ้านเขา เขามีสิทธิเหมือนคนไทยทุกอย่าง สิทธิตามกฎหมาย เช่นสิทธิการลาคลอด ซึ่งเมื่อเทียบกับคนไทยแล้ว คนไทยไม่ค่อยใช้สิทธิเท่าไร แต่ต่างตัวมาขอใช้สิทธิเยอะ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ถ้ามองในแง่คุณภาพชีวิตด้านประกันสังคม เท่าเทียบกับคนไทย การใช้สิทธิ การจ่ายเงินค่าคลอด กับเงินสงเคราะห์จ่ายต่างตัวมาก มากกว่าคนไทย ที่จ่ายมาก เพราะคนไทยไม่คลอด ต่างตัวคลอดเขาก็มาขึ้นเบิก ตามสิทธิเขาเลือกจะคลอด ที่ไหนก็ได้ ตอนคลอดแรงงานต่างตัวจะไปคลอดที่โรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งมีเงินเหลืออีก แต่ถ้าคลอด รพ.เอกชน เงินที่ได้จากประกันสังคม จะไม่พอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“ส่วนใหญ่ผู้หญิงจะมาใช้สิทธิคลอด เพราะจะได้ค่าคลอด ค่าสงเคราะห์บุตร หักงาน ก็ได้เงิน 50 % ถึง 90 วัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

“เมื่อเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลรัฐ ถ้าไม่มีเงิน รพ. รัฐก็จะให้ฟรี กระทรวงสาธารณสุขจะช่วย Support ถ้าถูกกฎหมายคุณภาพชีวิตก็จะดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

ด้านบริการทางสังคม พบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้รับการสอนงาน การฝึกอบรมให้มีความรู้จากนายจ้าง หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคลและเพื่อร่วมงาน ในการช่วยสอนงานหรือ ช่วยสื่อภาษา สามารถใช้เวลาว่างในการพักผ่อนได้เพื่อคลายความเครียดจากการทำงาน สามารถเดินทางไปจับจ่ายสินค้าได้อย่างเหมาะสมไม่ถูกกีดกัน สำหรับในด้านการคุ้มครองแรงงาน พบว่าได้รับ ค่าจ้างและค่าตอบแทนเช่นเดียวกับแรงงานไทย ในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ แต่ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 มีผลกระทบต่อรายได้ไม่ค่อยเพียงพอกับการดำรงชีพ แรงงานข้ามชาติบางส่วนไม่สามารถส่งเงิน กลับบ้านได้ การทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และอยากมีงานทำ ต้องการให้สถานประกอบการ มี OT เพื่อจะได้ทำงานรวบรวมเงินส่งกลับบ้าน

นอกจากนั้นแล้ว นายจ้างยังมีมาตรการสร้างแรงจูงใจ และจัดให้มีสวัสดิการให้แก่แรงงาน ข้ามชาติ ครอบคลุมสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครอง

ตามกฎหมาย สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มันนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น การจัดให้มีเบี้ยขยัน โบนัสในการทำงาน ในช่วงเทศกาลที่สำคัญก็มีการแจกถุงยังชีพ เช่น เทศกาลปีใหม่ เป็นต้น มีการจัดทำเสื้อแจกพนักงาน มีการสำรองค่าใช้จ่ายของบริษัทออกให้แก่แรงงานข้ามชาติที่ต้องดำเนินการต่ออายุบัตรและให้แรงงานข้ามชาติผ่อนจ่ายเป็นงวด ๆ สำหรับสวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติร้องขอมีประเด็นเดียวคือขอให้บริษัทมีการจัด OT ให้มากเพื่อที่จะได้มีงานทำเยอะ ๆ

“มีเบี้ยขยัน ถ้าไม่ทำงาน ไม่สาย ได้เดือนละ 300 บาท 6 เดือน จ่าย 1 ครั้งจะได้ประมาณ 1,800 บาท ถ้าครบ 6 เดือน ก็จะได้อีก 200 บาท สมทบให้รวมเป็นได้ 2,000 บาทแถมอีก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 11 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

“กรรมการจะมีการควักเงินจ่ายส่วนตัวให้อีก ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ของทุกปี มีการประเมินผลการทำงาน ถ้าผลงานดีก็รับไปเลย 5,000 บาท เราจะประเมินทุกเดือนแบ่งเป็นเกรด A B C ทั้งคนไทยและคนต่างด้าวได้เท่าเทียมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 12 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

ด้านสังคมสงเคราะห์ พบว่ากรณีที่แรงงานข้ามชาติประสบปัญหาความเดือนร้อน ไม่ว่าจะในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด19 แรงงานข้ามชาติจะได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง ครอบครัวของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ เมื่อประสบปัญหาความเดือนร้อน นายจ้างก็อำนวยความสะดวกในการไปติดต่อเพื่อรับการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยก็อำนวยความสะดวก เมื่อมีความจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อราชการหรือทำเอกสารสำคัญโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นายจ้างก็อำนวยความสะดวกให้ นอกจากนั้นในแรงงานข้ามชาติบางสัญชาติ เช่น สัญชาติเมียนมาก็จะมีองค์การเอกชน (NGO) คอยให้การช่วยเหลือ มีเครือข่ายที่คอยประสานงาน สำหรับสัญชาติลาวและกัมพูชายังไม่มีความชัดเจนเหมือนแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมา

“ลาว กัมพูชา พม่า เรามองว่า พม่ามี NGO คอยให้ความสนใจมากกว่า 2 สัญชาติ พม่ามีองค์กรที่ดูแลมากกว่า แต่เราไม่รู้ว่ามีค่าตอบแทนหรือเปล่า เครือข่ายที่ดีจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตได้มีเครือข่ายที่จะสามารถช่วยเหลือกันเองได้ เราสังเกตได้ เขมรถูกลาวจะนิ่ง ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 6 วันที่ 22 พฤษภาคม 2566)

**ประเด็นที่ 7 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการ
ที่จัดให้แรงงานข้ามชาติทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้น**

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการที่จัดให้แรงงานข้ามชาติทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา -2019 ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติขอให้สามารถดำเนินการได้ง่าย สะดวกไม่ซับซ้อน “Simplify” เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงานข้ามชาติที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย
2. ควรมีการกำหนดเจ้าภาพหลักที่ชัดเจนโดยเฉพาะหน่วยงานรัฐซึ่งเป็นหน่วยงานในระบบราชการ เนื่องจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีหลายหน่วยงาน การบูรณาการการทำงานต่าง ๆ ยังแยกส่วนกัน ไม่มีหน่วยงานกลางหรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
3. ระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติยังไม่เป็นหนึ่งเดียว แต่ละหน่วยงานมีฐานข้อมูลเป็นของตนเอง การเข้าถึงข้อมูลค่อนข้างมีความยากลำบาก ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. บุคคลสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่จะทำให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ คือ นายจ้าง ดังนั้น การปรับทัศนคตินายจ้างซึ่งปัจจุบันมีทั้งคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นเก่า ซึ่งทัศนคติแตกต่างกัน ควรปรับปรับทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติ
5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ มีจำนวนมาก เพียงพอและเหมาะสม แต่การบังคับใช้กฎหมายยังไม่แข็งแรงและยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งควรมีการจัดระบบให้มีความชัดเจนเพื่อให้บังคับใช้ได้จริง

“ผมอยากให้กฎหมายที่อยู่ปฏิบัติและบังคับใช้จริง บังคับใช้ได้ง่าย เห็นชัดเจน อะไรไม่จำเป็นก็ไม่ต้องออกมาเป็นกฎหมาย เพราะถ้าออกกฎหมายมาแล้วทำไม่ได้ ก็จะเป็นช่องว่างให้เกิดการคอร์รัปชัน กฎหมายที่ออกมาเยอะมาก เยอะเกินไปด้วยซ้ำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“วารสารที่เผยแพร่ข้อมูลในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังเป็นภาษาไทย ไม่ค่อยได้ทำเป็น 3 ภาษา ทำให้การเข้าถึงข้อมูลของแรงงานข้ามชาติไม่ทั่วถึงสิทธิที่ได้รับ เขาไม่ค่อยรู้วารสารเป็นภาษาไทย แรงงานต่างด้าวส่งเงินตลอด ควรทำเป็น 3 ภาษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

“ทัศนคติของแต่ละองค์กรโดยเฉพาะฝ่ายบุคคล ซึ่งมีทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ มุมมองด้าน HR ต่างกัน HR รุ่นเก่ามักทัศนคติไม่ค่อยดี ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของ แรงงานข้ามชาติ HR Gen ใหม่ จะมีมุมมองเชิงบวกมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 12 วันที่ 16 พฤษภาคม 2566)

4.2.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษาสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดสมุทรปราการ ระบบการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยแก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบงานด้านแรงงานข้ามชาติ ของหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย จำนวน 8 คน ผลการศึกษาตามประเด็นต่าง ๆ จำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าจังหวัดสมุทรปราการ จากฐานข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2565 พบว่าจังหวัดสมุทรปราการ มีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) จำนวนทั้งสิ้น 178,665 คน จำแนกเป็น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จำนวน 113,176 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 สัญชาติกัมพูชา จำนวน 53,841 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.1 และสัญชาติลาว จำนวน 11635 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 หน่วยงาน ภาครัฐที่รับผิดชอบแรงงานข้ามชาติ มีหลายหน่วยงานและมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ 1) สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาทหน้าที่หลักในการส่งเสริมการมีงานทำ และการจ้างงาน ยกกระดับชีวิตของแรงงาน 2) สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาท หน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วย เงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของสำนักงานประกันสังคมสาขา ซึ่งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ มีหน่วยงานที่เป็น สาขาจำนวน 3 สาขา ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมสาขาบางเสาธง สำนักงานประกันสังคมสาขา บางพลี และสำนักงานประกันสังคมสาขาพระประแดง 3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาทหน้าที่ พัฒนามาตรฐานแรงงาน การส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรอง สถานประกอบกิจการ ที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับ มาตรฐานแรงงานสากล คุ้มครองและดูแลแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐาน ที่กำหนด มีคุณภาพชีวิตที่ดี 4) สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ มีบทบาทหน้าที่หลัก ในการบริหารจัดการหางานในนายจ้าง และลูกจ้าง จัดหางานต่างประเทศ ส่งเสริมการมีงานทำ และ

ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ในส่วนของบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย และดูแลจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเพื่อการทำงานหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรปราการ มีหน้าที่หลักที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการค้ามนุษย์ ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบจากการทำงาน และจากนายจ้าง กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในเรื่องของสุขภาพแรงงานข้ามชาติ การจัดทำบัตรประกันสุขภาพ

ประเด็นที่ 2 การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ

การคุ้มครองทางสังคมตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และบริการด้านสังคมในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ด้านการประกันสังคมจะมีกฎหมายหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ พ.ร.บ.กองทุนทดแทนคุ้มครองการประสบอันตรายจากการทำงาน และ พ.ร.บ.กองทุนประกันสังคม จะคุ้มครองนอกงานใน 7 กรณี ได้แก่ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร เจ็บป่วย พิกัดว่างงาน เกษียณ และตาย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดูแลสวัสดิภาพของแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ รับเรื่องร้องเรียน ประเด็นปัญหาและประสานการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ดูแลเรื่องสุขภาพ และการทำประกันสุขภาพ โดยมีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ โรงพยาบาลภาครัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 6 แห่ง ครอบคลุม ทุกอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 73 แห่ง ครอบคลุมทุกตำบล 50 ตำบล ในการให้การดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ประเด็นที่ 3 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติมีความเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน กรณีที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานถูกต้องตามกฎหมายเป็นแรงงานในระบบซึ่งจะได้รับการคุ้มครองดูแลตามกฎหมายที่กำหนดซึ่งจะให้การคุ้มครองเสมอภาค เท่าเทียมกันทั้งแรงงานที่เป็นคนไทย และแรงงานข้ามชาติ และมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติจะดีหรือไม่ปัจจัยสำคัญ จะขึ้นอยู่กับนายจ้าง หากนายจ้างดูแล คุ้มครอง ช่วยเหลือก็จะส่งผลให้แรงงาน ข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อทำงานในประเทศไทย หรือจังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็นที่ 4 แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์ปกติ และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

แนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งทุกหน่วยงานมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าคุณภาพชีวิตในช่วงสถานการณ์ปกติดีกว่าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคฯ เช่นเดียวกัน

เนื่องจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านมีความคิดเห็นตรงกันว่าอาจจะเป็นเอกฉันท์ว่าจังหวัดสมุทรปราการ ไม่มีแรงงานข้ามชาติไม่ได้ ดังนั้นในการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานข้ามชาติได้มีงานทำ มี OT เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายเพียงพอในการดำรงชีวิต และได้มีโอกาสส่งเงินกลับบ้าน ส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รับรู้สิทธิของตนเอง และให้การสงเคราะห์เมื่อแรงงานข้ามชาติมีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อน

4.2.4 การสังเกต แบบไม่มีส่วนร่วม (Non – Participant Observation)

ประเด็นที่ 1 สถานที่ตั้งและหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบดูแล

จากการสังเกตสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน มีบางส่วนที่สถานที่ทำงานที่แยกจากกัน และก็มีบางส่วนที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน ทั้งนี้อาจด้วยข้อจำกัดของสถานที่เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการที่ดินมีราคาแพง แต่อย่างไรก็ตามสถานที่บางหน่วยงานที่ต้องคอยให้บริการประชาชนค่อนข้างมีสถานที่คับแคบ แต่อย่างไรก็ตามก็สามารถเข้าถึงได้ง่าย สามารถติดต่อประสานงานระหว่างกันค่อนข้างสะดวกไม่ได้ห่างไกลกันมาก สำหรับสถานที่ตั้งขององค์กรเอกชน (NGOs) แต่ละหน่วยงานแยกจากกัน

ประเด็นที่ 2 บุคลากรที่รับผิดชอบ

จากการสังเกตบุคลากรที่รับผิดชอบงานแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีภาระงานมาก ๆ มีภาระงานที่ต้องบริการประชาชนจำนวนมาก กลับมีบุคลากรภาครัฐที่เป็นข้าราชการน้อยมาก บุคลากรที่เหลือเป็นในลักษณะลูกจ้าง ซึ่งสำนักความรับผิดชอบอาจแตกต่างกัน การปฏิบัติงานการติดต่อประสานงานบุคลากรยังไม่เพียงพอ บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบและบางหน่วยงานผู้รับผิดชอบแรงงานข้ามชาติยังไม่ชัดเจน บุคลากรที่รับผิดชอบมีทั้งคนรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ในด้านการประสานงานหรือติดต่องาน การประสานงานหน่วยงานภาครัฐมีความสะดวก คล่องตัวและเข้าถึงง่ายมากกว่าองค์กรภาคเอกชน (NGOs)

ประเด็นที่ 3 ระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

จากการสังเกตจากการประสานติดตามข้อมูล พบว่าระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติยังไม่รวมศูนย์ ระบบข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีฐานข้อมูลของตนเองและข้อมูลของแต่ละหน่วยงานไม่ตรงกัน การเข้าถึงข้อมูลค่อนข้างมีอุปสรรคและมีความยากลำบาก ใช้เวลาในการประสานงานนาน และในบางหน่วยงานหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลในบางประเภท

ประเด็นที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน

จากการสังเกตบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีข้อจำกัดด้านสถานที่ สภาพแวดล้อมการทำงานค่อนข้างแออัด รวมทั้งมีผู้มารับบริการจำนวนมาก มีภาระงานมาก สังเกตได้ว่าบุคลากรจะมีความเครียด การทำงานเร่งรีบ สำหรับองค์กรภาคเอกชน (NGOs) ที่ได้มีโอกาสสังเกตบรรยากาศในการทำงานค่อนข้างจะมีอิสระในการทำงานมากกว่า

ประเด็นที่ 5 การคุ้มครองทางสังคม (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

จากการสังเกตพบว่าในด้านการเผยแพร่ความรู้เพื่อการเข้าถึงข้อมูลของแรงงานข้ามชาติยังไม่ชัดเจน เอกสาร 3 ภาษา ไม่ค่อยมีหรือมีจำนวนน้อย วัสดุอุปกรณ์ที่เตรียมไว้สำหรับให้บริการประชาชนรองรับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในสถานที่ที่มีแรงงานข้ามชาติมาติดต่อ ยังมีการจัดเตรียมอยู่บ้าง พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวก ป้ายโปสเตอร์ ผังขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ขั้นตอนการต่อใบอนุญาตทำงานมีการเตรียมไว้ค่อนข้างมี ความชัดเจน

ประเด็นที่ 6 คุณภาพของแรงงานข้ามชาติที่พบเห็น

จากการสังเกตแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าค่อนข้างมีความเป็นระเบียบ มีวินัย สะอาดมากกว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่น การติดต่อประสานงานกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ง่ายกว่า การปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจะมีความชัดเจนมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานพม่ามีจำนวนมากกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่น ๆ ความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ” เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ในลักษณะ Basic Mixed Method ประเภท Explanatory Sequential Design โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection and Analysis) และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection and Analysis) และนำผลสรุปตีความร่วมกัน

5.1.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติสามสัญชาติ (เมียนมา ลาว และ กัมพูชา) ซึ่งเป็นแรงงานในระบบกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 412 ตัวอย่าง พบว่า

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นสัญชาติพม่า เพศชายอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษาสถานภาพการสมรส ส่วนมากโสด สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยส่วนมาก มีจำนวน 1 คน สมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในประเทศต้นทางส่วนมากไม่มีหรือมี 2 คน ส่วนใหญ่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นสิทธิประกันสังคม

การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะเดินทางมาด้วยตนเองหรือผ่านนายหน้า จัดหางาน เหตุผลที่เลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทยในครั้งแรกและครั้งปัจจุบัน เพราะความยากจน สาเหตุที่ต้องเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม พบว่ากลับไปเยี่ยมครอบครัว เมื่อเสร็จภารกิจแล้วเดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยต่อ ส่วนใหญ่ผู้ติดตามจะเป็นสามี/ภรรยา บุตรคนแรกที่อยู่ในประเทศไทยอายุประมาณ 1 - 5 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา ภาระความรับผิดชอบครอบครัวในประเทศต้นทางที่สำคัญ คือ การที่จะต้องส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัว

สถานะการเงินของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่ รายได้ต่อวัน 300 - 399 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 - 9,999 บาท ภาระหนี้สินเดิมส่วนใหญ่ไม่มี แต่อย่างไรก็ตามส่วนน้อยที่มีหนี้สินก็มีหนี้สินสูงถึง 300,000 บาท เมื่อมาทำงานที่ประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สินในประเทศไทย แต่ส่วนน้อยก็มีหนี้สินสูงกว่า 200,000 บาท ไม่ค่อยมีเงินออมเพราะจะส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศบ้านเกิด เฉลี่ยคนละ 1,100 - 2,000 บาท

การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ได้รับการปฏิบัติไปตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานแรงงานไทย ด้านประกันสังคม กรณีเจ็บป่วยได้รับการรักษาตามสิทธิที่ได้ลงทะเบียนไว้ กรณีประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินได้รับการส่งตัวไปรักษาอย่างทันเวลาและเหมาะสมตามสิทธิที่ได้ลงทะเบียนไว้ กรณีคลอดบุตรสามารถลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับเงิน

สงเคราะห์จากการลาคลอดในอัตรา ร้อยละ 50 จากเงินเดือน กรณีคลอดบุตรเมื่อจ่ายเงินสมทบ ไม่น้อยกว่า 1 ปี สามารถรับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 600 บาท/คน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี ซึ่งการได้รับการคุ้มครองดังกล่าวฯ ทั้งช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 และช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้รับการคุ้มครองในระดับที่ใกล้เคียงกันในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-19 แรงงานข้ามชาติก็ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และได้รับการฉีดวัคซีน โดยเฉพาะได้รับวัคซีนเข็มที่ 2 ครอบคลุมถึงร้อยละ 85.2 ซึ่งเป็นเข็มกระตุ้นและยังได้มีโอกาสได้รับการฉีดวัคซีนโควิด-19 จนถึงเข็มที่ 4 ซึ่งพบว่าการใช้สิทธิโดยรวมเทียบเท่าคนไทยไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 ในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19

การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติด้านบริการทางสังคมทั่วไป เช่น การได้รับหนังสือคู่มือการดำเนินงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การได้รับการสอนงาน การได้รับการอบรมด้านภาษา บุตรหลานได้รับวัคซีนขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับคนไทย การใช้เวลารว่างในการพักผ่อนหย่อนใจผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน สถานที่พักอาศัยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังกล่าวข้างต้นได้รับการคุ้มครองทั้งในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ยกเว้นบุตรหลานสามารถเข้าถึงการรักษาสัดส่วนร้อยละ ความครอบคลุมจะยังน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติด้านการคุ้มครองแรงงาน การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนเช่นเดียวกับคนไทย การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับประเพณีประจำชาติ ศาสนา โดยไม่ถูกห้ามหรือกีดกันจากนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐ แรงงานข้ามชาติมีความเห็นว่าได้รับการคุ้มครองในทุกด้าน ไม่ว่าในช่วงก่อนสถานการณ์โควิด-19 หรือช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งร้อยละความแตกต่างมากน้อยต่างกันไม่เกินร้อยละ 5 ยกเว้นการรวมกลุ่มแรงงานต่างด้าวเพื่อเจรจาต่อรองการทำงานการจ้างงานและอื่น ๆ โดยไม่จำกัดสิทธิในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่สามารถดำเนินได้เหมือนกับก่อนช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 เนื่องจากมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ด้านการสงเคราะห์ ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติหรือคนในครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าร้อยละการได้รับการคุ้มครองจากบุคคล 4 กลุ่มที่สำคัญ จะเห็นว่ากลุ่มที่ให้การคุ้มครองมากที่สุด คือ นายจ้าง/ครอบครัวนายจ้าง เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย และเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ หน่วยงานรัฐที่ให้การคุ้มครองจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย สำหรับหน่วยงานของเอกชนหรือ NGOs หรือสหภาพแรงงานจะมาช่วยเหลือและคุ้มครองในช่วงสถานการณ์โควิด-19 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 ร้อยละการคุ้มครองของกลุ่มบุคคลหน่วยงานรัฐ/ NGOs สหภาพแรงงานเปรียบเทียบ ในช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 และช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19

กลุ่ม	ร้อยละการได้รับการคุ้มครอง		ความต่าง
	คุ้มครองก่อนสถานการณ์โควิด-19	คุ้มครองช่วงสถานการณ์โควิด-19	
กลุ่มบุคคล			
(1) นายจ้าง/ครอบครัวนายจ้าง	98.1	97.6	0.5
(2) เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย	92.0	88.6	3.6
(3) เพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ	98.3	96.2	2.1
(4) คนไทยที่อาศัยอยู่ในชุมชน	77.8	74.4	3.4
หน่วยงานภาครัฐ			
(5) สถานทูตประเทศต้นทาง	68.9	65.4	3.5
(6) หน่วยงานของรัฐบาลไทย	87.7	87.1	0.6
(7) หน่วยงานขององค์กรเอกชน/NGOs/สหภาพแรงงาน	-	63.0	63.0

สำหรับกรณีการเจ็บป่วยนายจ้างดูแลและนำส่งโรงพยาบาลหรือคลินิก หรือจัดหาให้รับประทาน เข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว รวมถึงนายจ้างมักนำสิ่งของเครื่องใช้ เช่น เสื้อผ้าของกินของใช้หมอบให้อยู่เสมอ แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองทั้งในสถานการณ์ปกติแล้ว สถานการณ์โรคโควิด-19 รวมถึงการอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี เมื่อมีความจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อหน่วยงานราชการหรือการจะทำเอกสารสำคัญ

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติซึ่งครอบคลุมใน 4 มิติที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่เป็นไปตามแนวทางมาตรฐานสากล ได้แก่ ด้านสุขภาพกายด้านสุขภาพจิต ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดแบ่งระดับคุณภาพชีวิตเป็น 3 ระดับ คือ ระดับไม่ดี ระดับปานกลาง และระดับดี จึงจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในภาพรวมทั้ง 4 ด้านด้านที่อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสัมพันธภาพทางสังคม สำหรับด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งหากพิจารณารายข้อในแต่ละด้านที่แรงงานข้ามชาติมีความเห็นในระดับปานกลาง และมีโอกาสในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้นดังนี้ (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 คุณภาพชีวิตรายข้อในแต่ละด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้าน	คุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
1. ด้านสุขภาพกาย	- ความจำเป็นที่ต้องได้รับการรักษาพยาบาล
2. ด้านสุขภาพจิต	- บุคลิกภาพที่ดี (รูปร่างหน้าตา ท่าทางการแต่งกาย)
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	- สัมพันธภาพของสังคมนอกโรงงาน/สถานประกอบการ
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	- สภาพแวดล้อมที่สามารถแสวงหาเงินเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็น
	- ความสะดวกในการเดินทางเพื่อการเข้าถึงบริการที่รัฐและเอกชนจัดให้
	- การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในแต่ละวัน
	- การเข้าถึงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	- สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยส่งผลให้มีสุขภาพที่ดี

สำหรับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในภาพรวม ซึ่งจะพบว่าระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์โรคโควิด-19 อยู่ในระดับดีแต่ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีผลกระทบต่อทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยเช่นกัน

5.1.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1) ความเป็นมาของแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศและจังหวัดสมุทรปราการ สาเหตุส่วนใหญ่เพราะปัญหาความยากจน สำหรับปัญหาทางการเมืองนั้น อาจจะเป็นปัจจัยเฉพาะบางช่วงเวลา ซึ่งปัจจัยที่เป็นเหตุผลักดัน (Push Factors) ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาทางการเมือง ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคน เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่เป็นเหตุชักจูง (Pull Factors) ได้แก่ ความโอ้อ้อมอารีของคนไทย สภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ความต้องการแรงงานของประเทศไทย รวมทั้งนโยบายผ่อนปรนต่าง ๆ ที่มีให้ ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่เป็นประเทศเพื่อนบ้านได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประเทศไทยและจังหวัดสมุทรปราการมีแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา เข้ามาทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นจังหวัดที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมาก ซึ่งการขาดแคลนแรงงาน คนไทยไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้เพราะแรงงานไทยไม่ทำงานที่แรงงานข้ามชาติทำ

2) นโยบาย กรอบทิศทาง และบทบาทหน้าที่ขององค์กร การให้การสนับสนุนให้การช่วยเหลือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของ

ผู้รับผิดชอบทั้งในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด องค์กรเอกชน NGOs สถานประกอบการ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์กรภาครัฐเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ทั้งด้านประกันสังคมและบริการทางสังคม ดังนั้นจากความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ หากองค์กรภาครัฐมีการวางระบบมีแผนดำเนินการที่ชัดเจนวางระบบระยะยาว ทำให้ “Simplify” ระบบฐานข้อมูลเดียวกันชัดเจน พร้อมทั้งทำบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ก็จะสามารถปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่ช่วยดูแลเศรษฐกิจของประเทศไทยได้ โดยองค์กรเอกชน NGOs มีความเห็นว่ายินดีให้การสนับสนุนช่วยเหลือภาครัฐดำเนินการดูแลสุขภาพประชาชนเชิงลึกในระดับพื้นที่ช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่แรงงานข้ามชาติ นอกจากนั้นแล้วความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์ยังมีความเห็นว่าการแก้ไขปัญหาจุดอ่อนในระบบการทำงานต่าง ๆ ยังมีความจำเป็นเช่น 1) การขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน แยกส่วนกันทำงาน 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติยังไม่สามารถบังคับใช้ได้จริงกฎหมาย มีเยอะมากเกินไปด้วยซ้ำ แต่ถ้าไม่สามารถบังคับใช้ได้ก็เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการคอร์รัปชัน 3) การจัดให้มีระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติรวมศูนย์จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าการเข้าถึงข้อมูลแรงงานข้ามชาติของแต่ละหน่วยงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก 4) ทักษะคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติยังมีหลายส่วนเป็นไปในเชิงลบ และ 5) ปัญหาการสื่อสารที่ยังไม่เข้าใจตรงกัน

3) ด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติจะดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่หน่วยงานรัฐต้องรับผิดชอบ คือ นายจ้าง จากการวิเคราะห์แบบสอบถามของแรงงานข้ามชาติและการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ก็มีความคิดเห็นที่ตรงกัน ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากผู้ศึกษาวิจัยศึกษาเฉพาะแรงงานในระบบ ที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงอาจทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมค่อนข้างอยู่ในระดับดี ซึ่งการยกระดับคุณภาพชีวิตยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลการศึกษาไม่ว่าจะเป็นช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 หรือช่วงระหว่างสถานการณ์โรคโควิด-19 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติได้แจ่มยืนยันว่าหากประเทศไทย นายจ้างมีงานให้ทำ มีโอที มีค่าครองชีพลดลงคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก็จะดีขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การคุ้มครองทางสังคม และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย” โดยมีแนวคิดเพื่อศึกษาสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ

การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ซึ่งครอบคลุมด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคมทั่วไป และด้านการสงเคราะห์ ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการ และการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานจังหวัดสมุทรปราการ และในประเทศไทย

5.2.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ

ผลการศึกษาสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ที่สำคัญเป็นลำดับแรกคือปัญหาความยากจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2566) ที่ได้ศึกษาแรงงานเด็กจากเมียนมา และกัมพูชาในภาคประมงขนาดเล็กของประเทศไทย โดยศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่าแรงผลักดันในการย้ายถิ่นของแรงงานเด็กคือความยากจนของแรงงานข้ามชาติ ปัจจัยผลักดันอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาการเมืองในประเทศต้นทาง ค่านิยมของคนในท้องถิ่น ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ที่สำคัญเป็นลำดับแรกคือประเทศไทยมีกฎหมายกำหนดค่าแรงขั้นต่ำที่ชัดเจน สวัสดิการแรงงานของประเทศไทยดี เศรษฐกิจของประเทศไทยดี รวมถึงประเทศไทยขาดแคลนแรงงานที่คนหลายประเภทไม่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Everette S. Lee (E.S. Lee, S theory of Migrant) แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ส่วนมากเดินทางเข้า-ออกประเทศไทยเฉลี่ยสูงสุด 1 -5 ครั้ง การเดินทางกลับภูมิลำเนาด้วยเหตุผลเพราะกลับไปเยี่ยมครอบครัวในประเทศต้นทาง เป็นส่วนใหญ่ และเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็เดินทางกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทย และมีบางส่วนเดินทางกลับมาในประเทศไทยเพราะปัญหาการเมืองในประเทศต้นทาง เช่น แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติเดินทางเข้าประเทศไทยโดยด้วยตนเอง รองลงมาที่ผ่านนายหน้าจัดหางาน ผู้ติดตามส่วนใหญ่เป็น สามี ภรรยา และบุตร โดยบุตรที่ติดตามมาและอาศัยอยู่ในประเทศไทยระดับการศึกษาสูงสุดระดับการศึกษาประถมศึกษา ซึ่งใกล้เคียงกับบุตรที่ไม่ได้เรียนหนังสือ ซึ่งนับได้ว่าสถานการณ์บุตรของแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ไม่ได้เรียนหนังสือมากกว่า 30 % ในด้านสถานการณ์การเงิน พบว่าแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 300 -399 บาทต่อวัน ซึ่งอยู่ในช่วงอัตราค่าแรงขั้นต่ำของประเทศไทย แรงงานข้ามชาติต้องแบกรับภาระครอบครัวในประเทศต้นทาง ส่งเงินกลับบ้านเพื่อดูแลครอบครัว มากถึงร้อยละ 87.9 เฉลี่ยเดือนละประมาณ 2,000 - 4,000 บาท และสามารถเก็บเงินออมส่วนใหญ่ เฉลี่ยประมาณเดือนละ 1,000 -3,000 บาท และแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีสิทธิประกันสังคม เนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติในระบบที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย อย่างไรก็ตามเนื่องจากประเทศไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทดแทนแรงงานไทยที่มีไม่เพียงพอ จึงมีองค์กรที่ปฏิบัติงานในด้านการดูแล

แรงงานข้ามชาติในหลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐภาคเอกชน NGOs และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ และความคิดเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสถานประกอบการ มีความเห็นตรงกันว่าประเทศไทย จังหวัดสมุทรปราการมีความจำเป็นที่จะต้องให้แรงงานข้ามชาติมาช่วยทำงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เพราะวัยแรงงานประเทศน้อย คนไทยขาดแคลน แรงงานหลายล้านคนสำหรับเศรษฐกิจของประเทศไทยมีรายงานว่า 3 - 4% ของ GDP ของประเทศไทย มาจากแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อให้เกิดสมดุลของประชากรวัยแรงงาน

5.2.2 การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ซึ่งพบว่าแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมมากกว่าร้อยละ 90 ทั้งในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 และขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยระดับการคุ้มครองในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดน้อยกว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 เล็กน้อย ซึ่งประเทศไทยมีการจัดระบบมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคนตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) “ที่จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ดังนั้นการดำเนินงานด้านประกันสังคม การบริการทางสังคม และด้านการสังคมสงเคราะห์ จึงมีความจำเป็นสำหรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ และด้วยเหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากตอบว่าเลือกมากทำงานในประเทศไทย และจังหวัดสมุทรปราการ เพราะความยากคน การที่ประเทศไทยหรือจังหวัดสมุทรปราการ ต้องให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 97 และ 143 ปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติยึดหลักการ “แรงงานไม่ใช่สินค้า และความยากจนในที่ใด ๆ เป็นอันตรายต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนแห่ง”

1) การคุ้มครองแรงงานด้านประกันสังคม แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการได้รับการคุ้มครองด้านประกันสังคมมากกว่าร้อยละ 90 ตามสิทธิที่สมควรได้รับ โดยประเด็นที่ยังได้รับการคุ้มครองน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ และเป็นโอกาสในการพัฒนา (Opportunity for Improvement) กรณีมีบุตร เมื่อจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปี สามารถได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 600 บาทต่อคนเป็นระยะเวลา 6 ปี และการได้รับการสนับสนุนวัสดุเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 แต่อย่างไรก็ตามพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่สามารถใช้สิทธิโดยรวมเท่าเทียมกับคนไทยมากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งประเทศไทยมีแนวทางปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามมาตรฐานอนุสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอนุสัญญา ฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการหางานทำ อนุสัญญาที่ 143 ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่ และส่งเสริมความเท่าเทียม และการปฏิบัติต่อคนงานอพยพเพื่อการหางานทำ ซึ่งแต่ละประเทศที่เป็นสมาชิกต้องดำเนินการตามมาตรการความเหมาะสม และให้ความร่วมมือ ซึ่งจะเห็นว่าประเทศไทยได้เสริมสร้างความเสมอภาคเท่าเทียม

ตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับการคุ้มครองเสมอภาคเท่าเทียมกับคนไทย อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยการปฏิบัติว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ซึ่งประเทศไทย มีกฎหมายและกำหนดมาตรการให้การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวฯ รวมถึง อนุสัญญา 120 ฉบับที่ 111 ซึ่งเป็นหนึ่งในอนุสัญญามาตรฐานแรงงานหลัก ซึ่งจัดอยู่ในหมวดการจัด การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเมื่อปี 2561 ซึ่งประเทศไทย ก็ยังมีกฎหมายที่กำหนดในการ ให้การป้องกันและคุ้มครองแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษเพิ่มเติม เช่น อายุ คนพิการ และแรงงานนอกระบบ แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องจากองค์กรอิสระได้เสนอ ความเห็นว่าประเทศไทย ควรมีแผนระยะยาว กำหนดยุทธศาสตร์ระยะยาวในการขับเคลื่อน การดำเนินการคุ้มครอง ให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล ซึ่งในปัจจุบันมีการจัดทำแผนระยะยาว ของประเทศ โดยสอดแทรกในบางส่วน แต่อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งผลการศึกษาได้เสนอแนะให้มีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักรับผิดชอบโดยตรง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานและบูรณาการการทำงานร่วมกัน ร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น การมี “กรมแรงงานข้ามชาติ” หรือ “สำนักงานคณะกรรมการแรงงานข้ามชาติ” ที่เป็นองค์กรอิสระ รับผิดชอบในการขับเคลื่อนหรือบูรณาการกันอย่างจริงจังซึ่งกฎหมายต่าง ๆ เอื้ออำนวยให้เกิด การขับเคลื่อน

2) การคุ้มครองแรงงานด้านบริการสังคมทั่วไป ซึ่งผลจากการวิจัยทั้งในเรื่องของ คู่มือการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย การได้รับการสอนงาน การได้รับการอบรมด้านภาษา สิ่งเหล่านี้ยังมีโอกาสในการพัฒนา เพราะปัญหาที่สำคัญในการทำงาน คือ การสื่อสาร แรงงาน ข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงบริการได้ครอบคลุม อาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานไทยและ แรงงานข้ามชาติได้อย่างไม่ตั้งใจ

“...กฎหมาย พบว่า ประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวข้องที่ดีครบแต่จะดี มากน้อยเท่าใดก็ขึ้นกับเจตนาของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 7 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

กฎหมายของไทยมีความชัดเจนที่จะดูแลส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกัน

3) การคุ้มครองแรงงานด้านการสงเคราะห์ เมื่อแรงงานข้ามชาติประสบความเดือดร้อน หรือต้องการความช่วยเหลือ ผลการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนมากจะได้รับการคุ้มครองจาก นายจ้าง/ครอบครัวนายจ้าง เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนต่างชาติ และที่เป็นคนไทย แต่คนไทยที่อาศัย อยู่ในชุมชนให้การคุ้มครองดูแลช่วยเหลือน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานข้ามชาติ

ซึ่งทัศนคติต่อต้านแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในทุกสังคมไม่เฉพาะสังคมไทย เพราะจะมีประวัติศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง

“...การมองแรงงานข้ามชาติในมิติของความมั่นคง ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ถูกต้อง จากแนวคิดเดิมความมั่นคงจุดเน้นสำคัญอยู่ที่รัฐ เป็นความรับผิดชอบที่ต้องป้องกันบูรณภาพแห่งดินแดนของรัฐ โดยสิ่งที่เป็นภัยคุกคามเป็นสงครามระหว่างรัฐ การแพร่ของอาวุธ นิวเคลียร์ การปฏิวัติ แต่มุมมองความมั่นคงแนวใหม่ จุดเน้นสำคัญ จะอยู่ที่ปัจเจกบุคคล โดยสิ่งที่เป็นภัยคุกคาม เป็นโรคร้าย ความยากจน ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ความรุนแรง ทุนระเบิดสังหาร บุคคล การละเมิดสิทธิมนุษยชนแนวคิดเหล่านี้ท่านคิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นโอกาสหรือภัยคุกคาม ในสถานการณ์ปัจจุบัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 8 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566)

หากคิดต่างกับการปฏิบัติกับแรงงานข้ามชาติก็จะแตกต่างกัน ซึ่งในสถานการณ์ มุมมองเชิงลบ อาจต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความสมดุลประชากร ซึ่งหากวิเคราะห์ด้านสวัสดิการ แรงงานที่แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ได้รับในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ซึ่งสวัสดิการแรงงาน ที่จัดให้ลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ใน 3 ประการคือ 1) ในขณะที่ทำงาน (On the job) ในเวลาทำงาน 2) นอกเวลาทำงาน (Off the Job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน และ 3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at large) ซึ่งสวัสดิการแรงงานในภาพรวมก่อนสถานการณ์โรคโควิด - 19 แรงงานข้ามชาติได้รับสวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุดพักผ่อน สวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง ส่วนใหญ่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 จะพบว่าสวัสดิการที่ได้รับนอกจากเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังมีสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้ นอกจากตามที่กฎหมายกำหนด

1) ในขณะที่ทำงาน (On the job) ในเวลาทำงาน สวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติ ได้รับส่วนมากจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้จะเป็นลักษณะ ในการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เบี้ยขยัน โบนัส การสำรองเงินจ่ายกรณีที่ต้องต่ออายุบัตร ให้แรงงานข้ามชาติโดยแรงงานข้ามชาติผ่อนจ่ายภายหลัง เทศกาลปีใหม่มีการแจกเสื้อพนักงาน เป็นต้น สำหรับช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 นอกจากจะได้รับสวัสดิการ

ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว แรงงานข้ามชาติจะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในหลายมิติ ทั้งนี้ขึ้นกับความเมตตาของนายจ้าง เช่น การจัดเตรียมสถานที่กักตัวรองรับหากติดเชื้อโควิด 19 กรณีที่ไม่ได้ทำงานนายจ้างบางแห่งก็จะยังคงจ่ายค่าจ้างให้ 50 % เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เจ็บป่วยก็เร่งนำส่งโรงพยาบาล จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์สำหรับป้องกันการติดเชื้อ เป็นต้น

2) นอกเวลาทำงาน (Off the Job) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน ในช่วงสถานการณ์ก่อนเกิดโรคโควิด -19 แรงงานข้ามชาติได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ทำงานนอกเวลาทำงาน และสวัสดิการที่นายจ้างให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดการจัดบริการรถรับส่งหลังเลิกงาน การที่นายจ้างให้เงินบุตรหลานที่อยู่กับแรงงานข้ามชาติในสถานที่ทำงาน การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยช่วยดูแลความปลอดภัย ดูแลความเรียบร้อย เป็นต้น สำหรับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมายแล้วสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ยังช่วยให้แรงงานข้ามชาติช่วยให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด -19 มากนัก เช่น การจัดหาบ้านที่พักให้ในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งทำให้ไม่ต้องเดินทางเข้าออกเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อ การจัดให้มีถุงยังชีพให้แก่แรงงานข้ามชาติ ในกรณีที่โรงงานปิดจากผลกระทบสถานการณ์โควิด -19 รวมทั้งการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ให้มีความพร้อมๆ เป็นต้น

3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at large) ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 แรงงานข้ามชาติที่อยู่ในชุมชนไม่มีผลกระทบมากนัก แต่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ชุมชนมีความหวาดระแวงแรงงานข้ามชาติที่จะแพร่เชื้อให้คนในชุมชน เนื่องจากสถานที่พักของแรงงานข้ามชาติอยู่กันอย่างแออัด แต่อย่างไรก็ตามสวัสดิการที่ได้รับในชุมชนส่วนหนึ่งมาจากองค์กรเอกชน (NGOs) มูลนิธิต่าง ๆ ที่เข้าไปให้การดูแลช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในชุมชน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าซึ่งมีเครือข่ายที่แข็งแกร่งในการดูแลช่วยเหลือเมื่อมีความเดือดร้อน

5.2.3 ด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติภาพรวมในช่วงก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 อยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา รองลงมาได้แก่สัญชาติลาว และเมียนมา แต่คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติภาพรวมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาเป็นแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบ ส่วนใหญ่มีสิทธิประกันสังคม และทำงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีองค์กรเอกชนหรือเจ้าของสถานประกอบการให้การดูแล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวันวิ พิบลพอกสิน (2561) ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง “สถานะความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย” ซึ่งระบุว่า สิทธิมนุษยชนของแรงงานขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้าง อย่างไรก็ตามการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หรือยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีต้องควบคู่กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ด้านแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ ฉุกเฉินด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น สถานการณ์โรคโควิด -19 เป็นต้น

แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมสวัสดิการและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ผลจากการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม (ตามวัตถุประสงค์ การวิจัยข้อที่ 3) การส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามข้อเสนอแนะของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) และการศึกษาในภาพรวม ดังนี้

1) ด้านประกันสังคม ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถใช้สิทธิ ประกันสังคมได้ตามกฎหมายที่กำหนดอย่างครอบคลุม เช่น การใช้สิทธิรักษาพยาบาลได้ตามสิทธิ เมื่อเจ็บป่วย และสถานบริการให้บริการที่รวดเร็วไม่รอนาน การได้รับเงินประกันสังคมที่นำจ่ายคืน เมื่อลาออกจากงานหรือกลับภูมิลำเนา

2) ด้านบริการทางสังคม ด้านบริการทางสังคมทั่วไป การส่งเสริมให้บุตรหลาน ของแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงการศึกษา ได้เรียนหนังสือเช่นเดียวกับคนไทย ด้านการคุ้มครอง แรงงาน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันแนวโน้มสูงทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ดังนั้น การให้แรงงานข้ามชาติมีงานทำมั่นคง มีการทำงานนอกเวลา (OT) ซึ่งจะทำให้แรงงานข้ามชาติ มีความมั่นคงมากขึ้น รวมถึงการที่รัฐบาลลดค่าครองชีพไม่ให้มากขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อ การดำรงชีวิตในครอบครัวและส่งเงินไปดูแลครอบครัวในประเทศต้นทางได้อย่างเพียงพอ ซึ่งความคาดหวังของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ต้องการมีงานทำ มีการทำงานนอกเวลา (OT) เพื่อที่จะมีรายได้มากขึ้น และต้องการให้รัฐบาลบริหารจัดการให้ค่าครองชีพลดลง เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงมาก ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย

3) ด้านการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งนายจ้างเป็นปัจจัยหลักในการช่วยส่งเสริม คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้น การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด รวมถึงการดูแลช่วยเหลือเมื่อประสบ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค โควิด -19 เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

นอกจากนั้นแล้วการที่ต้องกำหนดแนวทาง และส่งเสริมการปรับทัศนคติของ คนไทยในการมองแรงงานข้ามชาติให้เห็นคุณค่าของแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ไม่มองเป็นบุคคลชั้นสอง ซึ่งแรงงานข้ามชาติต้องการการยอมรับจากคนไทย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจของแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การกำหนดให้เมืองคอร์กที่รับผิดชอบการดำเนินงานแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนเพื่อการประสาน กำกับ ติดตาม บูรณาการการทำงานให้เป็นหนึ่งเดียวซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของ “กรมแรงงานข้ามชาติ” หรือ “สำนักงานคณะกรรมการแรงงานข้ามชาติ” กำหนดให้เมืองคอร์กอิสระในการดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติเป็นการเฉพาะ เพื่อให้มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีเจ้าภาพที่ชัดเจน

2) การออกแบบระบบ วางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวในระดับประเทศ กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดให้การดำเนินงานทุกหน่วยงานควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ และระดับอาเซียน

3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบเดียว เพื่อให้มีข้อมูลที่สะท้อนความจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

4) การวางแผนการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ใน 4 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีโอกาสในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตระดับดี ทั้งในด้านสุขภาพกาย ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ซึ่งควรส่งเสริมการเข้าถึงบริการของแรงงานข้ามชาติเมื่อเกิดการเจ็บป่วยเพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลด้านสุขภาพจิต ซึ่งพบว่าแรงงานข้ามชาติ ยังขาดความมั่นใจในตนเอง ด้านสัมพันธภาพ โดยเฉพาะสัมพันธภาพทางสังคมนอกสถานประกอบการ หรือโรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการมีสภาพแวดล้อมที่สามารถแสวงหาเงินเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็น ความสะดวกในการเดินทางเพื่อการเข้าถึงบริการที่ภาครัฐและเอกชนจัดให้ การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในแต่ละวัน การเข้าถึงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจต่าง ๆ ให้มีความสะดวกมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อปิดช่องว่าง (GAP) เพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5) การขับเคลื่อนความมั่นคงแห่งชาติของสังคมไทย มิติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อยกระดับความมั่นคงของประเทศไทยที่ตรงกับสภาพเป็นจริงในศตวรรษที่ 21 รองรับการสร้างสมดุลของประชากรของประเทศไทย ซึ่งตามทีสภาความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ประกอบด้วย 17 ด้าน ภายใต้กรอบแนวคิดความมั่นคงแบบองค์รวม (Comprehensive Security) และความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) (สภาความมั่นคงแห่งชาติ ,2566) โดยความมั่นคงด้านที่ 6 การบริหารจัดการ

ผู้หลบหนีเข้าเมือง และผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติซึ่งเป็นการบริหารจัดการผู้มีปัญหาสถานะ และ สิทธิบุคคล โดยเร่งดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลผู้หลบหนีเข้าเมืองในกลุ่มผู้ที่มีปัญหาสถานะและสิทธิ ซึ่งการ มีระบบฐานข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยในการบริหารจัดการและช่วยในการตัดสินใจ เพื่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานทั้งในส่วนกลางและในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเร่งรัดการบริหารจัดการ การทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ มุ่งสู่การเป็น Tier 1 ประเทศที่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ ของกฎหมายปกป้องเหยื่อการค้ามนุษย์อย่างครบถ้วน ตามนโยบายของประเทศและกระทรวงแรงงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) การออกแบบระบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลในหลายภาษาโดยเฉพาะ การจัดทำเอกสารที่ครอบคลุมภาษาที่แรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติ เป็นทั้งโอกาสและวิกฤตทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่มี มุมมองและกระบวนการคิด ประเทศไทยโชคดีที่มี ประเทศเพื่อนบ้านอยู่รอบ ๆ และอยากเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และรักประเทศไทย

2) ออกแบบระบบการดำเนินงานให้ Simplify โดยเฉพาะระบบการขึ้นทะเบียน แรงงานข้ามชาติไม่ควรซับซ้อน และหลายขั้นตอน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงานข้ามชาติ การดำเนินงานขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานในระบบที่ถูกกฎหมาย

3) การพัฒนาแนวทางการดูแลบุตรหลานของแรงงานต่างด้าวในด้านการศึกษา อย่างเป็นระบบ ของประเทศไทย คำนึงถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ ซึ่งผลการศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดสรรงบประมาณการศึกษาให้สอดคล้อง กับจำนวนเด็กทั้งหมดในพื้นที่ทั้งบุตรหลานแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ และควรพิจารณา สนับสนุนการจัดระบบการศึกษาทางเลือกสำหรับประชากรกลุ่มเฉพาะหรือเด็กที่ตกสำรวจ จากระบบ การศึกษาของรัฐในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเด็กไทยและเด็กข้ามชาติ เพื่อให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเพียงพอเหมาะสม เพื่อให้มีแนวทาง การดำเนินงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานและบุตรของแรงงานข้ามชาติ

4) การพัฒนารูปแบบให้บริการด้านสาธารณสุขเชิงรุกในแรงงานข้ามชาติ ควบคู่กับคน ไทย เพื่อให้เกิดการป้องกัน ดีกว่าเจ็บป่วยแล้วไปรับการรักษา และยังเป็นส่งเสริมการเข้าถึง บริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ นอกจากนั้นการรักษาจะเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการป้องกัน ซึ่งเป็น ภาระของกระทรวงสาธารณสุขทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณ เพราะทุกภาคส่วนมีความเห็น ตรงกันว่าประเทศไทยและจังหวัดสมุทรปราการ ไม่มีแรงงานข้ามชาติมาช่วยทำงานไม่ได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1) การดำเนินการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิตของคนไทยและแรงงานข้ามชาติที่อยู่ นอกระบบเนื่องจากผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ในระบบ) ในจังหวัดสมุทรปราการได้รับการคุ้มครองฯ และ

มีคุณภาพชีวิตในระดับดี แต่ในสถานการณ์จริงยังมีแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และ กัมพูชา) นอกกระบบ รวมทั้งผู้ติดตามที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนมากซึ่งทุกชีวิตที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ และในประเทศไทย ควรได้รับการดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในแรงงานข้ามชาติในกลุ่มดังกล่าวฯ ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ต้องได้รับการดูแล เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งควรศึกษาคุณภาพชีวิตของคนไทยที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการและในประเทศไทยด้วยเช่นกัน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ เพื่อปกป้องและคุ้มครองแรงงานไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน ถึงแม้แนวโน้มแรงงานไทยจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานข้ามชาติเพราะเป็นประเทศบ้านเกิด แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยยังมีความจำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นในมิติที่ยังเป็นปัญหา โดยเฉพาะจังหวัดที่เป็นเขตเมืองและเขตอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตรอบด้าน

2) การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลบุตรหลานของแรงงานต่างด้าวในด้าน การศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานและบุตร ของแรงงานข้ามชาติ รูปแบบการดูแลบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้ได้รับการศึกษาเรียนรู้ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลที่สำคัญ พบว่าบุตรคนที่ 1 ยังไม่ได้เรียนหนังสือถึง ร้อยละ 32.0 บุตรคนที่ 2 ไม่ได้เรียนหนังสือถึงร้อยละ 36.1 และบุตรคนที่ 3 ไม่ได้เรียนหนังสือถึงร้อยละ 37.5 ซึ่งการเข้าถึงการศึกษาของบุตรของแรงงาน ข้ามชาติเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศต้นทางและประเทศไทย ดังนั้นควรศึกษา เหตุและปัจจัยที่ทำให้บุตรหลานแรงงานข้ามชาติไม่ได้เรียนหนังสือ เพื่อวางแผน ในการพัฒนาและส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาอย่างน้อยก็ควรให้อยู่ในระดับพื้นฐาน

3) การศึกษาการใช้บริการฝากครรภ์ การคลอด และการดูแลหลังคลอดของแรงงาน ข้ามชาติหญิง 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า แรงงานข้ามชาติหญิงที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีการตั้งครรถ์จำนวนมาก เพื่อศึกษารูปและช่องทางการใช้บริการฝากครรภ์และการคลอดของแรงงานข้ามชาติหญิง 3 สัญชาติ เปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในพื้นที่เขตเมือง และพื้นที่เขตชนบท ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจของแรงงานข้ามชาติหญิงที่ตั้งครรถ์ การเข้ารับบริการรับฝากครรภ์ และการดูแลหลังคลอด ซึ่งครอบคลุมถึงการแจ้งเกิด การได้สัญชาติ รวมทั้งผลกระทบจะลดลงเมื่อหญิงตั้งครรถ์สามารถเข้าถึง บริการได้ ค่าใช้จ่ายในการคลอดลดลงเมื่อไม่มีภาวะแทรกซ้อน ซึ่งจะส่งผลคุณภาพชีวิตของแรงงาน ข้ามชาติดีขึ้น นำไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals : SDGs) ตามมติสหประชาชาติโดยเฉพาะเป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well – being)

4) การศึกษาทัศนคติของบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ จะดีหรือไม่นั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งควรศึกษาทัศนคติที่มีต่อแรงงานข้ามชาติทั้งในระดับส่วนกลาง และในระดับจังหวัดโดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก เช่น จังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตปริมณฑล จังหวัดที่มีพื้นที่ติดชายแดน ว่ามีทัศนคติอย่างไร เป็นไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินงานปกป้องคุ้มครองดูแลแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

5) การศึกษารูปแบบการให้บริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติในลักษณะการมีศูนย์บริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมืองและปริมณฑล เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการให้บริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติครบวงจร แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกรวดเร็ว ครบวงจร ไร้รอยต่อสามารถส่งต่อผู้ป่วยได้เสมือนเป็นโรงพยาบาลเดียวกัน และได้มาตรฐานสากลนำไปสู่การสร้างเศรษฐกิจแบบยั่งยืน มีความมั่นคงทางการเงินการคลังของสถานบริการ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการไม่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการปกป้องคุ้มครองดูแลให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ และสวัสดิการสังคมอื่น ๆ ได้ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น

6) การศึกษาการคาดการณ์อนาคต (Foresight) เพื่อการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับอนาคตที่อาจเกิดขึ้นในโลกยุค BANI World ทั้งในระยะปานกลางและระยะยาว สถานการณ์แรงงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทย และจังหวัดต่าง ๆ ในพื้นที่เขตปริมณฑลที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานจำนวนมาก ภายใต้เงื่อนไขที่อาจเกิดขึ้น 1) การมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กับการที่แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นที่ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง 2) นโยบายและกรอบทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และไม่ชัดเจน 3) มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานที่ประเทศไทยและจังหวัดต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการในแต่ละฉากทัศน์

บรรณานุกรม

- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2566). **แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566 - 2570) The 5th National Human Rights Plan (2023 – 2027)**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://humanrights.mfa.go.th> (10 เมษายน 2566)
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). **นโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) (พ.ศ.2560 - 2564)**. กรุงเทพมหานคร. กองต่อต้านการค้ามนุษย์.กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **สถานการณ์ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ของประชากรต่างด้าว ใน 3 จังหวัดชายแดน ปี 2558**. กรุงเทพมหานคร. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579):** กองยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **จดหมายเหตุ COVID-19 : เรียนรู้ พลิกฟื้นสู่ความยั่งยืนร่วมกัน**. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด: หอจดหมายเหตุแห่งชาติ กลุ่มวิจัยสังคมและสุขภาพ สำนักวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือแนวทางการบริการที่เป็นมิตรแก่แรงงานต่างด้าว ผู้ติดตามและเหยื่อจากการค้ามนุษย์: กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพและความร่วมมือระหว่างประเทศ** กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข : [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://phdb.moph.go.th/main/index/download/533>. (2 มกราคม 2565)
- กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). **คู่มือแนวทางการบริการที่เป็นมิตรแก่แรงงานต่างด้าว / ผู้ติดตามและเหยื่อจากการค้ามนุษย์**.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579)**. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร.
- กัญญารัตน์ ทูสาวุธ. (2562). **คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2562/b207811.pdf> (20 มีนาคม 2565)
- กัลยา นามสงวน และคณะ. (2561). **คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/1230/fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (10 กันยายน 2565)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กิติพัฒน์ นนทปัทมกุล. (2550). **สวัสดิการสังคมเพื่อคนด้อยโอกาส นโยบายว่าด้วยการกินดี อยู่ดีมีสุข.** กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลภา วจนสาร และกฤติยา อาชวนิจกุล. (2555). **ประชากรและสังคม : ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (2561). **การค้ำชูวัย สถานการณ์ปัญหาและการช่วยเหลือผู้เสียหาย.** ฐานข้อมูลส่วนจำกัดพิมพ์อักษร : ศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2562). **เด็กข้ามชาติ เกิด อยู่ โตอย่างไร.** บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์กรและการบริหารจัดการ Organization and Management.** บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด : ธงชัย สันติวงษ์.
- ฉัตรรัตน์ สายแปง, กมลชนก สุขอนันต์ และ ธนาพร ทองสิม. (2563). **การพัฒนารูปแบบการจัดบริการอาชีวอนามัยที่เป็นมิตรสำหรับการดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าว.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/5196?show=full> (15 กันยายน 2565)
- นฤมล นิราทร. (2553). **การย้ายถิ่นของแรงงานในอาเซียน: กรณีแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย:** คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/44.pdf> (12 มกราคม 2565)
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). **ประชากรศาสตร์ : สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์,** กรุงเทพมหานคร. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชิต พัทธ์เทวสมบัติ และอภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์, ผู้แปล. (2534). **ความมั่นคงแห่งชาติ มิติทางประชากร เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม:** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหชัย สัตยธารงเจียร และปิยะวงค์ ปัญจเทวคุปต์. (2559). **รูปแบบการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร.** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน. (2561). **สถานการณ์การคุ้มครองทางสังคมและการศึกษาของเด็กข้ามชาติ.สมุทรสาคร:** มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน.
- รพีพรรณ คำหอม. (2557). **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย.กรุงเทพมหานคร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพมหานคร. สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2548). **สุขภาพคนไทย 2548 อูบายชายสุขภาพ เมื่อสุขภาพกลายเป็นสินค้าและยาคือเครื่องมือแสวงหากำไร.** พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). **ประชากรและสังคม 2561: Well-Being in Thailand: Dream or Reality.** กรุงเทพมหานคร. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). **สุขภาพคนไทย 2566.** บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สถาบันเอเชียศึกษา. (2540). **การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก ปัญหาและแนวโน้ม.** โรงพิมพ์เอ็ดิสัน: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). **ความรู้พื้นฐานด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. หจก.เทพเพ็ญวานิสัย : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2548). **นโยบายสาธารณะ: แนวคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ.** กรุงเทพมหานคร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ สระแก้ว และปฎิมา ตั้งปรัชญากุล. (2558). **กะเทาะพื้นที่เปราะบางแรงงานข้ามชาติบนเส้นทางสิทธิมนุษยชน.** มูลนิธิโกลด์คิมทอง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานครในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพมหานคร. คณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ.)
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการและคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (2556). **รายงานการวิจัยเรื่อง ศักยภาพของจังหวัดสมุทรปราการในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน The Potential of Samut Prakan Province to ASEAN Community**. สมุทรปราการ. สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2561). **การพัฒนาศักยภาพในการเชื่อมโยงระดับพื้นที่และจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระดับจังหวัด**. กรุงเทพมหานคร. ประจวบการประชุม 19 มิถุนายน 2561 ณ โรงแรมไมด้า แกรนด์ทราวดี อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). **คู่มือการดำเนินงานประกันสุขภาพคนต่างด้าว และแรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2563**. กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). **รายงานการดำเนินงานประกันสุขภาพคนต่างด้าว แรงงานต่างด้าว กระทรวงสาธารณสุข ปี 2555 – 2558**. กรุงเทพมหานคร. กลุ่มงานประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวปีงบประมาณ 2562 – 2563**. กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2566). **มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ: แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก**. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_797824/lang-en/index.htm. (27 เมษายน 2563)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ. (2564). **รายงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ Samut Prakan Provincial Statistic Report: สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรปราการ.**
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายแห่งชาติ. (2566). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570). [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://nscr.nesdc.go.th/sp/> (25 สิงหาคม 2566)
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). **ระบบหลักประกันสุขภาพไทย.** บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). **ระบบหลักประกันสุขภาพไทย.** บริษัทศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว. (2561). **สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนตุลาคม 2561.** กรุงเทพมหานคร.กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- สุชาติ ทวีสิทธิ์ และสุธรรม กฤษณะจุฑะ. (2555). **ภาวะไร้สัญชาติ – ไร้รัฐ ชายแดนอีสาน คนลาวอพยพ.** โรงพิมพ์เดือนตุลา: ศูนย์วิจัยสังคมอนุภาคลุ่มน้ำโขง คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรีย์พร พันพื้ง, มาลี สันภูวรรณ. (2554). **ประชากรและสังคม 2554 จุดเปลี่ยนประชากรจุดเปลี่ยนสังคมไทย.** โรงพิมพ์เดือนตุลา. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- องค์การแพลน อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย. (2562). **บทสรุปและรายงานวิจัยโครงการส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานเพื่อหยุดการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมประมง.** กรุงเทพมหานคร : องค์การแพลนอินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย.
- อรพันธ์ อันติมานนท์, โกวิท บัญญัติ, จุไรวรรณ ศิริรัตน์, ภัทรินทร์ คณะมี, อมราภรณ์ ลากเหลือ, อังศุธร เกื่อนนาดี. (2561). **พฤติกรรมทางเศรษฐกิจในการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในจังหวัดชลบุรี.** วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา. (1 มกราคม - มิถุนายน 2561).
- อานันท์ กาญจนพันธ์ ชัยพงษ์ สำเนียง. (2557). **แรงงานข้ามชาติ อัตลักษณ์และสิทธิความเป็นพลเมือง.** เชียงใหม่.สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย สุดสุข และคณะ. (2563). **ปรัชญาสุขภาพและการสาธารณสุขประยุกต์.** บริษัทเดอะ กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด : สำนักบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุษามาศ เสียมภักดี. (2565). **การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ พัฒนาการและแนวคิด**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82227-3.pdf> (10 พฤศจิกายน 2565)
- Glicken, M. D., (2011). **Social Work in The 21st Century**. United States of America. P.373 - 390
- International Labour Organization. (2009). **Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility**. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2011). **World social security report: Providing coverage in Times of crisis and beyond**. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2010). **World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond**. Geneva: ILO.
- International Organization for Migration, Country Mission in Thailand, Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University. (2013, December). **Assessing potential changes in the migration patterns of Myanmar migrants and their Impacts on Thailand**. Bangkok: IOM. February 6-19.
- International Organization for Migration. (2016). Remarks: **“Migration in the 21st Century: thoughts and prospects 2050.”** Retrieved from <https://www.iom.int/speeches-and-talks/remarks-migration-21st-century-thoughtsand-prospects-2050>.
- Israel, G. D. (1992). **Sampling The Evidence of Extension Program Impact**. Program Evaluation and Organizational Development, IFAS, University of Florida.
- Israel, G.D. (1992). **Determining sample size**. [PDF Document Online] Database from: <https://www.tarleton.edu/academicassessment/wp-content/uploads/sites/119/2022/05/Samplesize.pdf>. (12 August 2023)
- Jaturong Boonyarattanasoontorn. (2023). **Child Labour from Myanmar and Cambodia in Small – Scale Fishery in Thailand**. Final Report: Asian Partnership for the Development of Human Resources in Rural Areas (Asia DHRRA)
- Katja Bender, Markus Kaltenborn and Christian Pfleiderer. (2013). **Social Protection in Developing Counties**. London.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kaur, A. (2010). **Labour migration in Southeast Asia: Migration policies, labour exploitation and regulation.** Journal of the Asia Pacific Economy, 15 (1).
- Michale Goodhart. (2016). **Human Rights Politics and Practice.**Third Edition. Oxford University Press.
- Milner, J., Myers, S., O, Byrne,P.(2015). **Assessment in Social Work.** (4th ed.). London. P 1-16.
- Ministry of Public Health Thailand. (2017). **Thailand Global Health Strategic framework 2016 – 2020.** Nonthaburi, Bangkok. Bureau of International Health Office of the permanent secretary University of Public



ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

เอกสารรับรอง

(Certificate of Exemption)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่ 23 มีนาคม 2565

ชื่อเรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

ชื่อนักวิจัย/หัวหน้าโครงการ นางจรัส วงศ์ประเสริฐ

คณะวิชา/หลักสูตร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ขอรับรองว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับ
ประกาศเอลซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลงนาม

(อาจารย์ ดร.วิรัตน์ ทองรอด)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

วันที่รับรอง

วันที่ 23 มีนาคม 2565

เลขที่รับรอง

อ.1198/2565

วันที่ให้การรับรอง: 23 มีนาคม 2565

วันหมดอายุใบรับรอง: 22 มีนาคม 2567

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณปพร ลีวิโรจน์ | คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| 2. ดร.วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ | คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 3. ดร.กฤตวรณ สาทรราย | คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)

2. โปรดอ่านข้อความดังต่อไปนี้ และเติมข้อความและเขียนเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

- 1.1 สัญชาติ 1) Burmese 2) Lao/Laotian 3) Cambodian
- 1.2 เพศ 1) ชาย 2) หญิง 3) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 1.3 อายุ (ระบุ) ปี (เกิน 6 เดือน นับเพิ่มเป็น 1 ปี)
- 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ไม่ได้เรียน 2) อนุปริญญา
 3) ประถม 4) มัธยม
 5) ปวช./ปวส. 6) ปริญญาตรี
 7) สูงกว่าปริญญาตรี 8) อื่น ๆ ระบุ
- 1.5 สถานภาพสมรส 1) โสด 2) คู่ 3) หม้าย 4) หย่า/แยกกันอยู่
- 1.6 สมาชิกในครอบครัวทั้งหมด จำนวน.....คน
 อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวน.....คน
 อาศัยอยู่ในประเทศต้นทาง จำนวน.....คน
 อาศัยอยู่ที่อื่น ๆ จำนวนคน
 ไม่มีสมาชิกในครอบครัว (ตัวคนเดียว)
- 1.7 อาชีพ 1) ภาคอุตสาหกรรม (รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม/สถานประกอบการ/แคมป์ก่อสร้าง)
 2) ภาคบริการ (งานบ้าน /ขายของหน้าร้าน ฯ)
 3) ภาคเกษตรกรรม (ประมง/เพาะปลูก/เลี้ยงสัตว์)
 4) อื่น ๆ (ระบุ).....
- 1.8 การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 1) จำนวนครั้งที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ครั้ง
 2) จำนวนครั้งที่เดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมครั้ง
 3) ระยะเวลา (ทั้งหมด) ที่ทำงานในประเทศไทยปี
 4) ลักษณะการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย

การ เดินทาง	ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทย (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์จริงของ ท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	เหตุผลที่เลือกเดินทาง มาทำงานในประเทศไทย (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ปี.พศ. ที่เดินทาง มาทำงาน	ระยะ เวลา ทำงาน (ปี)	สาเหตุที่เดินทางกลับ ภูมิลำเนาเดิม (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์ จริงของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	สาเหตุที่เดินทางกลับ มาทำงานในประเทศไทยอีกครั้ง (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์ จริงของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
ครั้งแรก	<input type="checkbox"/> 1. เดินทางมาด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> 2. ผ่านนายหน้าจัดหางาน <input type="checkbox"/> 3. บริษัท/องค์กร ในประเทศต้นทาง ส่งมา <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ	<input type="checkbox"/> 1. ปัญหาการเมืองในประเทศ <input type="checkbox"/> 2. ความยากจน <input type="checkbox"/> 3. ค่านิยมของคนในท้องถิ่น <input type="checkbox"/> 4. เศรษฐกิจของประเทศไทยดี <input type="checkbox"/> 5. ค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำมีกฎหมาย กำหนดที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> 6. ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คน ไทยไม่ทำ <input type="checkbox"/> 7. สวัสดิการแรงงานของไทยดี <input type="checkbox"/> 8. มีพื้นที่ชายแดนติดกัน/ใกล้เคียงกันการ เดินทางสะดวก <input type="checkbox"/> 9. อื่น ๆ ระบุ			<input type="checkbox"/> 1. กฎหมายในประเทศไทย ที่เข้มงวด <input type="checkbox"/> 2. ได้รับการปฏิบัติเหมือน พลเมืองชั้นสอง <input type="checkbox"/> 3. กลับไปอยู่กับครอบครัว <input type="checkbox"/> 4. กลับไปเยี่ยมครอบครัว <input type="checkbox"/> 5. ร่วมงานประเพณีใน ประเทศบ้านเกิด <input type="checkbox"/> 6. ตกงาน ไม่มีงานทำ <input type="checkbox"/> 7. สถานการณ์โรคติดเชื้อ โควิด-19 <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ ระบุ	<input type="checkbox"/> 1. รักประเทศไทย <input type="checkbox"/> 2. นายจ้างเรียกตัวกลับ <input type="checkbox"/> 3. ภารกิจที่กลับมาทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> 4. ปัญหาการเมืองในประเทศ <input type="checkbox"/> 5. กฎหมายในประเทศ <input type="checkbox"/> 6. ไม่มีงานทำ <input type="checkbox"/> 7. อื่น ๆ ระบุ

การ เดินทาง	ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทย (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์จริงของ ท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	เหตุผลที่เลือกเดินทาง มาทำงานในประเทศไทย (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ปี.พศ. ที่เดินทาง มาทำงาน	ระยะ เวลา ทำงาน (ปี)	สาเหตุที่เดินทางกลับ ภูมิลำเนาเดิม (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์ จริงของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	สาเหตุที่เดินทางกลับ มาทำงานในประเทศไทยอีกครั้ง (ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามสถานการณ์ จริงของท่าน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
ครั้ง ปัจจุบัน	<input type="checkbox"/> 1. เดินทางมาด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> 2. ผ่านนายหน้าจัดหางาน <input type="checkbox"/> 3. บริษัท/องค์กรในประเทศต้นทางส่งมา <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ.....	<input type="checkbox"/> 1. ปัญหาการเมืองในประเทศ <input type="checkbox"/> 2. ความยากจน <input type="checkbox"/> 3. ค่านิยมของคนในท้องถิ่น <input type="checkbox"/> 4. เศรษฐกิจของประเทศไทยดี <input type="checkbox"/> 5. ค่าตอบแทนแรงงานขั้นต่ำมีกฎหมาย กำหนดที่ชัดเจน <input type="checkbox"/> 6. ไทยขาดแคลนแรงงานหลายประเภทที่คน ไทยไม่ทำ <input type="checkbox"/> 7. สวัสดิการแรงงานของไทยดี <input type="checkbox"/> 8. มีพื้นที่ชายแดนติดกัน/ใกล้เคียงกันการ เดินทางสะดวก <input type="checkbox"/> 9. อื่น ๆ ระบุ.....			<input type="checkbox"/> 1. กฎหมายในประเทศไทย ที่เข้มงวด <input type="checkbox"/> 2. ได้รับการปฏิบัติเหมือน พลเมืองชั้นสอง <input type="checkbox"/> 3. กลับไปอยู่กับครอบครัว <input type="checkbox"/> 4. กลับไปเยี่ยมครอบครัว <input type="checkbox"/> 5. ร่วมงานประเพณีใน ประเทศบ้านเกิด <input type="checkbox"/> 6. ตกงาน ไม่มีงานทำ <input type="checkbox"/> 7. สถานการณ์โรคติดเชื้อ โควิด-19 <input type="checkbox"/> 8. อื่น ๆ ระบุ	<input type="checkbox"/> 1. รักประเทศไทย <input type="checkbox"/> 2. นายจ้างเรียกตัวกลับ <input type="checkbox"/> 3. ภารกิจที่กลับมาทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> 4. ปัญหาการเมืองในประเทศ <input type="checkbox"/> 5. กฎหมายในประเทศไทย <input type="checkbox"/> 6. ไม่มีงานทำ <input type="checkbox"/> 7. อื่น ๆ ระบุ

1.9 ปัจจุบันมีใครบ้างที่เป็นผู้ติดตามท่านมาทำงานในประเทศไทย

- 1) พ่อ - แม่ 2) สามี - ภรรยา 3) บุตร จำนวนคน
 4) ไม่มี 5) อื่น ๆ (ระบุ).....

1.10 อายุและระดับการศึกษาสูงสุดของบุตรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย (กรณีมีบุตร เฉพาะ

บุตร 3 คนแรก)

บุตร	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษาในประเทศไทย
คนที่ 1	<input type="checkbox"/> 1) ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> 2) อนุปาล <input type="checkbox"/> 3) ประถม <input type="checkbox"/> 4) มัธยม <input type="checkbox"/> 5) ปวช./ปวส. <input type="checkbox"/> 6)ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 7) สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ (กรณีระดับการศึกษาไม่เหมือนในประเทศไทย)
คนที่ 2	<input type="checkbox"/> 1) ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> 2) อนุปาล <input type="checkbox"/> 3) ประถม <input type="checkbox"/> 4) มัธยม <input type="checkbox"/> 5) ปวช./ปวส. <input type="checkbox"/> 6)ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 7) สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ (กรณีระดับการศึกษาไม่เหมือนในประเทศไทย)
คนที่ 3	<input type="checkbox"/> 1) ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> 2) อนุปาล <input type="checkbox"/> 3) ประถม <input type="checkbox"/> 4) มัธยม <input type="checkbox"/> 5) ปวช./ปวส. <input type="checkbox"/> 6)ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 7) สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ (กรณีระดับการศึกษาไม่เหมือนในประเทศไทย)

1.11 การอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันท่านมีภาระรับผิดชอบครอบครัวท่านในประเทศต้นทางอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1) ส่งเงินกลับบ้านดูแลครอบครัว
 2) ส่งเงินกลับบ้านเพื่อใช้หนี้
 3) อื่น ๆ (ระบุ).....

1.12 สถานะทางการเงินของท่านในปัจจุบันเป็นอย่างไร

รายได้ต่อวัน (บาท)	เฉลี่ยรายได้ต่อเดือน (บาท)	ภาระหนี้สินในปัจจุบัน (บาท)	การออมเงินเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	การส่งเงินกลับ ผู้มีล้าเนาเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	อื่น ๆ (ระบุ)
.....	1) หนี้สินเดิม.....บาท 2) หนี้สินใหม่ที่เกิดขึ้นเมื่อมาทำงานในประเทศไทยบาท

1.13 ปัจจุบันท่านได้รับการคุ้มครองและหรือการสิทธิประกันสุขภาพประเภทใด

- 1) ประกันสังคม (กองทุนประกันสังคม)
- 2) ประกันสุขภาพแห่งชาติ
- 3) อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 การคุ้มครองทางสังคมของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับตัวท่านตามความเป็นจริง

การคุ้มครอง	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์โรค โควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2.1 ด้านประกันสังคม				
1) กรณีที่ท่านเจ็บป่วยท่านได้รับการดูแลรักษาในสถานพยาบาล ตามสิทธิที่ขึ้นทะเบียนไว้ ตามข้อ 1.13 หรือที่อื่น ๆ ระบุ.....				
2) กรณีที่ท่านประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน ท่านได้รับการส่งตัวไปรักษาอย่างทันเวลาและเหมาะสม ตามสิทธิที่ขึ้นทะเบียนไว้ หรือที่อื่น ๆ				
3) ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ เวชภัณฑ์การแพทย์ในการป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ฯ จากหน่วยงานรัฐ องค์กรอื่น ๆ หรือ นายจ้างหรือไม่				

การคุ้มครอง	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์โรค โควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
4) ท่านได้รับการฉีดวัคซีนโควิด-19 หรือไม่			<input type="checkbox"/> เช็มที่ 1 <input type="checkbox"/> เช็มที่ 2 <input type="checkbox"/> เช็มที่ 3 <input type="checkbox"/> เช็มที่ 4	
5) กรณีที่ท่านหรือภรรยาท่านคลอดบุตร ท่านสามารถ ลาคลอดได้เป็นเวลา 90 วัน โดยได้รับเงินสงเคราะห์จาก การลาคลอดในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือน				
6) กรณีที่ท่านมีบุตร (เมื่อจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 1 ปี) ท่านสามารถได้รับเงินค่าสงเคราะห์บุตรเดือนละ 600 บาท/คน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี				
7) ท่านสามารถใช้สิทธิโดยรวมเท่าเทียมกับคนไทย				
2.2 ด้านบริการทางสังคม				
2.2.1 ด้านบริการทางสังคมทั่วไป				
1) ท่านได้รับหนังสือคู่มือการทำงานของคนต่าง ด้าวในประเทศไทย				
2) ท่านได้รับการสอนงาน/การฝึกอบรมให้ ความรู้ในการทำงานจากหัวหน้างานหรือนายจ้างของท่าน มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นอย่างดี				
3) ท่านได้รับการอบรมด้านภาษา หรือมีล่ามช่วยใน การสื่อสาร				
4) บุตรหลานของท่านสามารถเข้าถึงการศึกษา (ได้เรียนหนังสือ) เช่นเดียวกับเด็กไทย				
5) บุตรของท่านได้รับวัคซีนขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับ คนไทย				
6) ท่านสามารถใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ ผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น เดินจับจ่ายใช้สอย สินค้าใน ตลาดหรือห้างสรรพสินค้า ดูภาพยนตร์ เล่นดนตรี เล่น กีฬา ได้ตามเหมาะสม โดยไม่ถูกกีดกัน				

การคุ้มครอง	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์โรค โควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
7) ท่านสามารถจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา โดยไม่ถูกห้ามหรือกีดกันจากนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐ				
8) ท่านสามารถรวมกลุ่มแรงงานต่างด้าวเพื่อเจรจาต่อรองการทำงาน การจ้างงาน และอื่น ๆ ได้โดยไม่ถูกจำกัดสิทธิ์				
2.3 ด้านการสงเคราะห์				
1) กรณีที่ท่านหรือคนในครอบครัวของท่านประสบปัญหาความเดือดร้อน เช่น การถูกกระทำรุนแรง การคุกคามทางเพศ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรืออื่น ๆ ท่านเคยได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานดังต่อไปนี้หรือไม่				
1.1) กลุ่มบุคคล				
(1) นายจ้าง /ครอบครัวนายจ้าง				
(2) เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย				
(3) เพื่อนที่เป็นแรงงานข้ามชาติ				
(4) คนไทยที่อาศัยอยู่ในชุมชน				
1.2) หน่วยงานของรัฐ				
(1) สถานทูตประเทศต้นทาง				
(2) หน่วยงานของรัฐบาลไทย ระบุหน่วยงาน.....				
(3) นายจ้างมักนำสิ่งของเครื่องใช้ เช่น เสื้อผ้าของกิน ของใช้มอบให้อยู่เสมอ				

การคุ้มครอง	การได้รับการคุ้มครอง (ก่อนสถานการณ์โรค โควิด-19)		การได้รับการคุ้มครอง (ระหว่างสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค โควิด-19)	
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ
(4) นายจ้างอำนวยความสะดวกให้ท่านเป็น อย่างดีเมื่อท่าน มีความจำเป็นต้องเดินทางไปติดต่อหน่วย ราชการหรือจัดทำเอกสารสำคัญต่าง ๆ				
(5) กรณีที่ท่านประสบปัญหาเดือนร้อนเรื่อง เงิน นายจ้างมักให้การช่วยเหลือ เช่น สามารถให้เบิกเงิน ล่วงหน้าหรือให้ยืมเงินเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน หรือให้ เงินเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน				
(6) การได้รับการสงเคราะห์อื่น ๆ เมื่อท่าน ได้รับความเดือดร้อน (ระบุ).....				

ท่านมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการดูแล คุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยอย่างไร

1. ด้านประกันสังคม

.....

.....

.....

.....

2. ด้านบริการทางสังคม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านสังคมสงเคราะห์

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งของท่านในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา มาให้ท่านสำรวจตัวเองและประเมินเหตุการณ์และความรู้สึกของท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ความคิดเห็น				
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ด้านสุขภาพกาย					
1. การเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เป็นอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านทำงานวันละ 8 ชม. สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชม. และมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน					
3. ท่านทำงานล่วงเวลาไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชม. โดยไม่ได้ถูกบีบบังคับ					
4. ท่านมีเวลาผ่อนคลายพักผ่อนได้อย่างเพียงพอหรือไม่					
5. ท่านมีจำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใด					
6. ท่านมีร่างกายที่แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ดีเพียงใด					
7. ท่านมีร่างกายที่แข็งแรงสามารถเดินทางไปไหนมาไหนด้วยตนเองได้ดีเพียงใด					
ด้านจิตใจ					
1. ท่านมีความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข ความสงบมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในแต่ละวันมากน้อยแค่ไหน					
3. ท่านมีสมาธิทำงานต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด					
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ มากน้อยเพียงใด					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณมีบุคลิกภาพที่ดี (รูปร่างหน้าตา ท่าทาง การแต่งกาย) มากน้อยเพียงใด					

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ความคิดเห็น				
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
6. ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวลบ่อยแค่ไหน					
7. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหรือประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและเพื่อร่วมงานมีน้อยแค่ไหน					
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม					
1. ท่านพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย มากน้อยเพียงใด					
2. ท่านพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว (ผู้อพยพ) มากน้อยเพียงใด					
3. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือจากที่เคยได้รับจากเพื่อน ๆ มากน้อยแค่ไหน					
4. ท่านพอใจในการใช้ชีวิตคู่ร่วมกับภรรยาหรือสามีของท่านมากน้อยเพียงใด					
5. ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพของสังคมนอกโรงงาน/สถานประกอบการ มากน้อยเพียงใด					
6. ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับคนในครอบครัว มากน้อยเพียงใด					
7. ท่านพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มากน้อยเพียงใด					
ด้านสิ่งแวดล้อม					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยหรือไม่ในแต่ละวัน					
2. ท่านพอใจกับสภาพที่อยู่อาศัยตอนนี้มากน้อยเพียงใด					
3. ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สามารถแสวงหาแหล่งเงินเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นมากน้อยเพียงใด					
4. ท่านพึงพอใจในความสะดวกในการเดินทางเพื่อการเข้าถึงบริการที่รัฐและเอกชนจัดให้มากน้อยเพียงใด					

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ความคิดเห็น				
	ไม่เลย (1)	เล็กน้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
5. ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตในแต่ละวัน อย่างน้อยเพียงใด					
6. ท่านมีโอกาสเข้าถึงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น การ ไปสวนสาธารณะ สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย อื่น ๆ มากน้อยเพียงใด					
7. สภาพแวดล้อมที่ท่านอาศัยอยู่ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพ ที่ดีมากน้อยเพียงใด					
8. ท่านพอใจเส้นทางในการเดินทาง (คมนาคม) ไปไหนมาไหน ของท่านมากน้อยเพียงใด					
คุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม					
1. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต(ลักษณะความเป็นอยู่/ การดำรงชีวิต) ของท่านในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นอย่างไร					
2. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ลักษณะความเป็นอยู่/ การดำรงชีวิต) ของท่านใน ช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นอย่างไร					

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ
(สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน (กรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม)

ประเด็นที่ 2 นโยบายหรือกรอบทิศทางขององค์กรของท่านเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 คืออะไร

ประเด็นที่ 3 บทบาทหน้าที่ขององค์กรของท่านต่อแรงงานข้ามชาติคืออะไร

ประเด็นที่ 4 จุดเด่นและปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ควรให้ความสำคัญในเรื่องใดในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 เพราะเหตุใด

ประเด็นที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายของรัฐในการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการที่จัดให้แรงงานข้ามชาติ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร

ประเด็นที่ 7 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 อะไรบ้าง

ประเด็นที่ 8 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

(สำหรับผู้รับผิดชอบงานส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน (กรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม)

ประเด็นที่ 2 นโยบายของและกรอบทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรท่านเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร

ประเด็นที่ 3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต่อแรงงานข้ามชาติคืออะไร

ประเด็นที่ 4 จุดเด่นและปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติและการจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติควรให้ความสำคัญในเรื่องใดในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 เพราะเหตุใด

ประเด็นที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกฎหมายของรัฐในการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการที่จัดให้แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไร

ประเด็นที่ 7 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 อะไรบ้าง

ประเด็นที่ 8 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

(สำหรับองค์กรเอกชน: NGO)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน (กรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม)

ประเด็นที่ 2 องค์กรของท่านมีบทบาทหน้าที่และนโยบายในการให้การสนับสนุนดูแลช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติอย่างไร

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่าการคุ้มครองทางสังคม สวัสดิการและสวัสดิการแรงงานของแรงงานข้ามชาติ ในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรท่านมีจุดแข็ง และจุดอ่อน ในเรื่องใดบ้าง และสวัสดิการแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย และในสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19 ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 4 ปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรท่านเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร และมีการจัดการปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมาอย่างไร

ประเด็นที่ 5 ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่าองค์กร หรือบุคคลใดบ้างที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติอย่างไรต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านปัญหาสังคมฯ ในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 4

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ
(สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ/นายจ้าง)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ประเภทของกิจการ 4) ระยะเวลาการก่อตั้งองค์กรฯ และ 5) ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัด (กรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม)

ประเด็นที่ 2 เหตุผลในการจ้างแรงงานข้ามชาติมาทำงานในสถานประกอบการ และจำนวนแรงงานข้ามชาติ

ประเด็นที่ 3 องค์กรของท่านมีมาตรการสร้างแรงจูงใจหรือมีการจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติอย่างไรบ้าง

- 3.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
- 3.2 สวัสดิการที่องค์กรจัดให้นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด
- 3.3 สวัสดิการที่แรงงานข้ามชาติเรียกร้อง
- 3.4 อื่น ๆ

ประเด็นที่ 4 ปัญหาที่องค์กรของท่านพบในการทำงานกับแรงงานข้ามชาติคืออะไร และท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่พบอย่างไรและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างไรบ้างทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 5 ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติอย่างไรต่อแรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านปัญหาสังคมฯ

ประเด็นที่ 6 ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างต่อการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่มาอาศัยอยู่ในประเทศไทยทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 5

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

(สำหรับแรงงานข้ามชาติ)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น อายุ การมีครอบครัว การมีบุตร ฯ

ประเด็นที่ 2 งานที่ทำอยู่เป็นงานประเภทใด ท่านมีความเชี่ยวชาญหรือไม่อย่างไร

ประเด็นที่ 3 ค่าจ้าง ค่าตอบแทน วันหยุด การพักผ่อน รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับการนายจ้างมีอะไรบ้าง เพียงพอหรือไม่ เปรียบเทียบกับแรงงานชาวไทยหรือไม่ อย่างไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 4 ปัญหาที่ท่านพบในการทำงานคืออะไร ที่ผ่านมามีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร และสิ่งที่ต้องการขอรับการสนับสนุนคืออะไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่าถ้าจะทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กินดี อยู่ มีสุข ท่านควรได้รับการสนับสนุนสิ่งใด ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมจากใครและอย่างไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในประเทศไทยหรือไม่ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเหมาะสมหรือไม่และมีแผนที่จะเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดหรือไม่อย่างไร ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด 19

ประเด็นที่ 7 อื่น ๆ (ด้านประกันสังคม ด้านบริการทางสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์)

แบบสัมภาษณ์ชุดพิเศษ

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

(สำหรับ Key Informants)

ชื่อผู้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

หน่วยงาน

สถานที่ให้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุด

ประเด็นการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้การสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) อายุ 2) จังหวัดภูมิลำเนา 3) ระยะเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในด้านแรงงานข้ามชาติ และ 4) ประสบการณ์ในการดำเนินงาน 5) องค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 2 จากกระแสที่มีบุคคลบางกลุ่มมีทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยว่ามาแย่งงานคนไทย และยังมีส่วนในการทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวฯ อย่างไร

ประเด็นที่ 3 แผนพัฒนาสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 – 2566) ได้มีการกล่าวถึงการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติอย่างไรบ้าง และควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมแก้ไขอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เสมอภาคและเท่าเทียม เช่น

- ด้านสาธารณสุข
- ด้านการศึกษา
- ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง

ประเด็นที่ 4 หน่วยงานของท่านเคยได้รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติอะไรบ้าง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการรับเรื่องร้องเรียนจากแรงงานข้ามชาติหรือไม่อย่างไร และได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนอย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ 5 ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานอนุสัญญา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เช่น

- อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการหางานทำ
- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)

- อนุสัญญาฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมความเท่าเทียม และการปฏิบัติต่อคนงาน

- อื่น ๆ

ประเด็นที่ 6 ท่านคิดว่าการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีสถานการณ์ปัญหาอะไรบ้างทั้งในด้านปัญหาในการใช้สิทธิ และการเข้าถึงบริการ และหน่วยงานของท่านได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ 7 ข้อจำกัดของท่านหรือหน่วยงานของท่านในการให้บริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกับคนไทย มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ ท่านและหน่วยงานของท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

ประเด็นที่ 8 ท่านคิดว่าหน่วยงานรัฐบาลควรมีแนวทางให้การบริหารจัดการในการดูแลด้านสังคมแก่แรงงานข้ามชาติอย่างไรในอนาคต

ประเด็นที่ 9 ท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมแก่แรงงานข้ามชาติทั้งในด้านประกันสังคม บริการทางสังคม และสังคมสงเคราะห์ ได้มีการดำเนินการถ่ายถอดนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร และพบปัญหาอุปสรรคในด้านใดบ้าง

ประเด็นที่ 10 ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการในสังคมไทย เพื่อให้แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 11 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ภาคผนวก จ
แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group)

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ
สำหรับผู้รับผิดชอบงานแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสมุทรปราการ
(จัดหางาน/แรงงาน/ประกันสังคม/สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/สาธารณสุขจังหวัด/
อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ / พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

ประเด็น	วัตถุประสงค์	ประเด็นคำถาม
สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)	ศึกษาสถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรปราการ	1.สถานการณ์ของแรงงานข้ามชาติ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไรบ้าง
การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ	ศึกษาระบบการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทยแก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ	2. การคุ้มครองทางสังคมตามมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศและการบริการด้านสังคม ในความรับผิดชอบของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร
คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ	3.คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร มีปัญหาในด้านใดบ้าง 4.ท่านคิดว่าหากจะยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ จะต้องดำเนินการอย่างไร
แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม การส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ และในช่วงสถานการณ์โควิด 19		5.แนวทางที่เหมาะสมในการคุ้มครองทางสังคม ส่งเสริมสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ควรเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ฉ

แบบสังเกต

แบบบันทึก/แบบสังเกต (ไม่มีส่วนร่วม)

เรื่อง การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

ชื่อผู้สังเกต

หน่วยงานที่สังเกต

ประเด็นที่ 1 สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบ

.....

ประเด็นที่ 2 บุคลากรที่รับผิดชอบ

.....

ประเด็นที่ 3 ระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

.....

ประเด็นที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน

.....

ประเด็นที่ 5 ข้อสังเกตที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคม

1) ด้านประกันสังคม

.....

2) ด้านบริการทางสังคม

.....

3) ด้านสังคมสงเคราะห์

.....

ประเด็นที่ 6 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่พบเห็น

.....

.....



เรียนรู้เพื่อรับใช้สังคม

หนังสือยินยอมการเผยแพร่ผลงานวิจัย

Letter of Consent for Publication of Research

论文发表同意书

เขียนที่ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.....

วันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2566.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว Mr./Mrs./Miss 学生姓名..... จำรัส วงศ์ประเสริฐ.....

รหัสนักศึกษา Student ID 学号 616116.....

ระดับ level 学位 ปริญญาโท Master's degree 硕士 ปริญญาเอก Ph.D. 博士

หลักสูตร Courses 课程..... ปรัชญาดุสิตบัณฑิต.....

สาขาวิชา field of study 专业 การบริหารสวัสดิการสังคม.....

คณะ Faculty 学院..... สังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม.....

Email 电子邮件..... jumwong9@hotmail.com.....

ชื่อเรื่อง (ดุสิตนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/การศึกษาอิสระ) Title (dissertation/Thesis/Independent study) (申请检查学位论文/毕业论文/选修)

(ชื่อภาษาไทย) (Thai Title) (泰文名称)..... การคุ้มครองทางสังคมภายใต้ระบบสวัสดิการสังคมไทย และคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ.....

(ชื่อภาษาอังกฤษ) (English Title) (英文名称)..... SOCIAL PROTECTION UNDER THE THAI SOCIAL WELFARE SYSTEM AND QUALITY OF LIFE OF MIGRANT WORKERS.....

อนุญาต ให้ศูนย์บรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เผยแพร่งานวิจัยของข้าพเจ้าสู่สาธารณะ เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการ ผ่านระบบฐานข้อมูลงานวิจัย ThaiLIS

Permit the Information Center at HuachiewChalermprakiet University to publish my research to the public as an academic achievement through the ThaiLIS research database system.

我同意将本人论文透过华侨崇圣大学信息中心发表至泰国文献数据库 ThaiLIS

ไม่อนุญาต Not permitted 不同意

ลงชื่อ Sign..... ..... ผู้วิจัย Researcher 作者签名

(.....นางจำรัส วงศ์ประเสริฐ.....)