



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในในประเทศอังกฤษ กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทย และต่างประเทศมาใช้เป็นกรอบคิดเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ และผลสรุปในงานวิจัย ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของการตั้งเป้าหมาย

Locke & Latham (1984 อ้างใน วัลลท สบายยิ่ง, 1998: 20)การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

Covey (1989 อ้างใน อภิพรศรี ธนไพศาล, 2007: 11)การตั้งเป้าหมายของตนเองหรือการเริ่มต้นจุดมุ่งหมายในใจเป็นการเริ่มต้นด้วยเข้าใจตนเองอย่างชัดเจนก่อน ต้องรู้ว่ากำลังจะไปทางไหน เพื่อจะได้เข้าใจว่าเรากำลังอยู่จุดไหนในขณะนี้ และค่อย ๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิตและกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจน กระทำทุกอย่างไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้ซึ่งสำคัญที่สุด โดยทุกวันที่ผ่านไปจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใกล้เป้าหมายที่กำหนดไว้ในใจ อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความหมาย

Snyder (1994 อ้างใน วาริณี คุณธรรมสถาพร, 2001) เป้าหมาย หมายถึง วัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ได้ประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เราใฝ่ฝัน และปรารถนาในใจเรา ดังนั้นเป้าหมายก็คือบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลต้องการได้รับ หรือเข้าไปมีส่วนร่วม

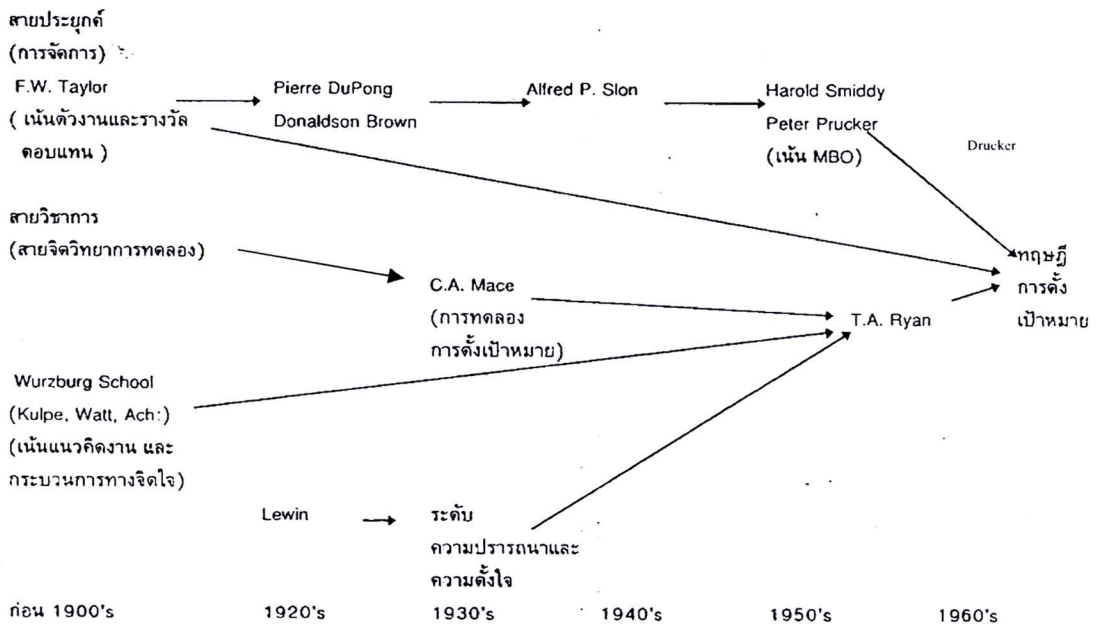
Maes & Gebhardt (2000 อ้างใน อภิพรศรี ธนไพศาล, 2007: 11) การตั้งเป้าหมายเป็นการพิจารณาของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 22 พ.ย. 2555.....
เลขทะเบียน..... 190795.....
เลขเรียกหนังสือ.....

2.1.2 ความเป็นมาของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายได้รับอิทธิพลจากผลงานของไโรอัน (Locke & Latham. 1990 : 11 – 15 Citing Ryan. 1970) อาจกล่าวได้ว่ามีกลุ่มงานที่เกี่ยวกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย 2 สาย สายที่ 1 เป็นสายความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะ ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีทางจิตวิทยาการทดลอง สายที่ 2 เป็นสายประยุกต์ทางธุรกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจัดการ

แผนภูมิภาพที่ 2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีตั้งเป้าหมาย



ที่มา : Lock and Latham 1990 : 12

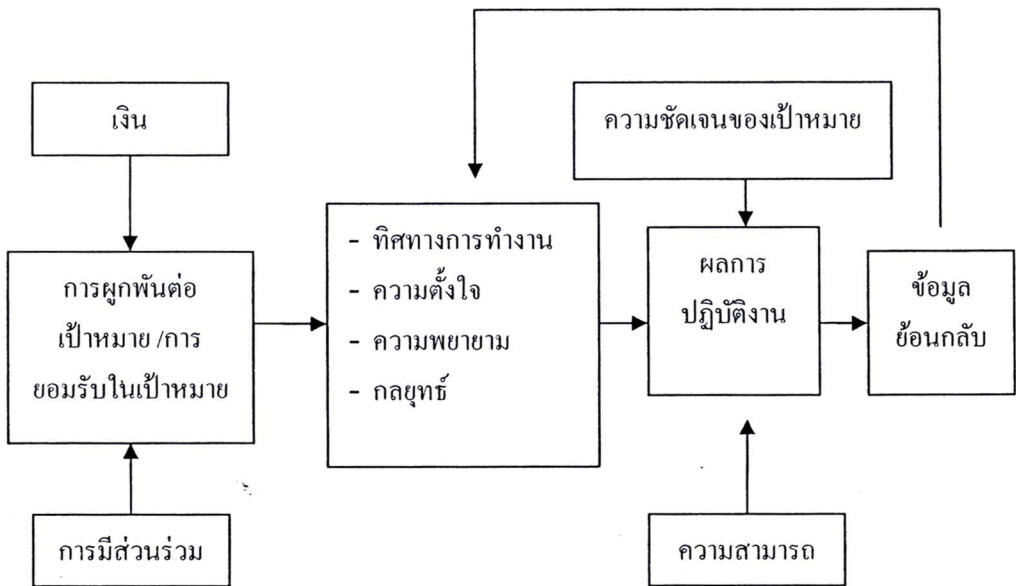
ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า มนุษย์แสวงหาความสุขสบายหรือรางวัล และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือเป็นทุกข์ เช่น บางสถานการณ์บุคคลจะไม่แสดงความต้องการได้รางวัลออกมาให้เห็น หรือยอมรับความเจ็บปวดแทนที่จะหลีกเลี่ยงนี้ เพราะบุคคลมีความมุ่งหวัง (Intention) หรือมีเป้าหมาย (Goal) บางอย่างอยู่ ดังนั้น สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์น่าจะได้แก่รางวัลหรือสิ่งที่มีคุณค่ากับเป้าหมายสำหรับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและอยากได้นั้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) หรือความรู้สึกซึ่งแปรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ส่วนเป้าหมายนั้นแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังที่มีทิศทางที่แน่นอน บุคคลคนหนึ่งอาจมีเป้าหมายหลายอย่างได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้นเป้าหมายบางอย่างจะได้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ถ้าหากว่ามี

การขัดแย้งระหว่างเป้าหมายที่มีอยู่ นอกจากนี้สถานการณ์และความสามารถส่วนบุคคลก็มีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย(สุพิน เกษาคุปต์, 2536 : 82-83)

ล็อกและคณะ (Locke et al. 1981 : 125 - 152) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ เช่น ทำให้ดีที่สุด ทำให้เร็วที่สุด
2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึง (แต่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึง) ทำให้บุคคลทำงานได้ผลดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ
3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานได้ผลงานสูงกว่าการที่ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของการทำงานแก่ผู้ทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลดีกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน และดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย
5. เป้าหมายควรมีการแสดงระยะเวลาที่จะทำงานให้สำเร็จ
6. ความแตกต่างของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การศึกษามักจะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมาย
7. การให้รางวัลเป็นเงิน ช่วยให้มีการกำหนดเป้าหมายสูงขึ้นและเกิดความผูกพันใจกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

แผนภูมิภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย



ที่มา : Frank j. Landy : Psychology Of Work Behavior.(Califonia: Brooks/Cole, 1989 : 404)

Latham & Saari เห็นว่ามีเงื่อนไขที่จำเป็น 2 เงื่อนไข ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องผูกพันกับเป้าหมายและแหล่งอำนาจประโยชน์ซึ่งช่วยให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มองเห็นค่าของสิ่งที่เขาทำแล้ว การปฏิบัติงานของเขาจะทำได้ไม่ดีพอ และถ้าผู้ปฏิบัติงานถูกกระตุ้นเพื่อทำงานให้ถึงระดับเป้าหมาย แต่ทางด้านการจัดการไม่สามารถจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นต่อการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแล้ว เป้าหมายจะประสบผลสำเร็จได้ยาก(Latham & Saari. 1979 : 151 - 156)

Charles ได้ทำการศึกษาและอธิบายขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคคลไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้(Charles, 1965 : 113)

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ
2. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล
3. การวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งควรวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน
4. การทราบถึงมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ในการวัดผล ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลควรรับรู้ก่อนที่จะปฏิบัติงานเสร็จ
5. การวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน บุคคลควรทำการคาดการณ์ถึงอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อหาทางรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

6. การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้างาน ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ด้วยตนเองเพียงลำพัง
7. การสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคล หากองค์กรสามารถทำให้เป้าหมายของแต่ละบุคคลนั้นสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรนั้นก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันทั้งองค์กรและตัวบุคคล
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการที่จะทำให้บุคคลทราบว่าสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่

มิติของเป้าหมาย (Dimensions of Goals) (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2004)

มิติของเป้าหมายประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเนื้อหา (Content) และความเข้ม (Intensity)

มิติที่ 1 ในส่วนเนื้อหา หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการให้ได้มา ซึ่งปกติแล้วก็จะเป็นเรื่องของโลกภายนอก (External world) แม้ว่าจะไม่เป็นเรื่องจิตใจมากนัก แต่ก็สามารถเป็นเป้าหมายทางจิตใจได้เหมือนกัน เช่น ความสูง ความปรารถนาในความสำเร็จ ในส่วนของเนื้อหานี้อาจจะมีความแตกต่างกันทางคุณภาพ ทางปริมาณ ทางความชัดเจน และความคงเส้นคงวา หรือความขัดแย้งได้

มิติที่ 2 ความเข้ม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการ อันได้แก่ความพยายามที่จะใช้ในการตั้งเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างตามลำดับ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลเป็นลำดับของความผูกพันต่อเป้าหมาย และการให้ความสำคัญของเป้าหมาย

มิติทั้งสองนี้ ปกติแล้วไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะแยกจากกัน ตัวอย่างเช่น กระบวนการทางจิตใจที่เข้มกว่าจะเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะและชัดเจนกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน ในกรณีเช่นนี้เป้าหมายที่มีความชัดเจนกว่าจึงมีความเข้มข้นมากกว่าเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน

2.1.3 ตัวชี้วัดเป้าหมายชีวิตการทำงาน

การศึกษาเป้าหมายชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีการตั้งเป้าหมายอยู่ในระดับใด ดีหรือไม่นั้น จำเป็นต้องทราบแบ่งลักษณะของการกำหนดเป้าหมายว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่งลักษณะของการกำหนดเป้าหมายจะเป็นตัวชี้วัดระดับเป้าหมายการทำงานของคนนั้น ซึ่งมีนักคิดหลายท่านที่ได้นำเสนอลักษณะของการกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

อารี พันธุ์ณี แบ่งลักษณะของการกำหนดเป้าหมายเป็น 2 ลักษณะ คือ(อารี พันธุ์ณี.1998 : 194)

1. เป้าหมายรวม เป็นเป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ เช่น มีเป้าหมายในชีวิตว่า จะต้องเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลก แต่ในขณะที่มีอายุน้อยและเรียนหนังสืออยู่ จึงมีเป้าหมายย่อยหลาย ๆ เป้าหมายรวมนั้นคือ จะวาดรูปให้ชนะ

การแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้คำชมเชยจากครู จะแสดงความสามารถในการวาดรูปเพื่อให้เพื่อน ๆ ขอมรับ

2. เป้าหมายระยะไกล เป็นเป้าหมายที่ได้ตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางสมองพอสมควร จะไม่เกิดในเด็กเล็ก ๆ ดังนั้นเป้าหมายระยะไกลอาจจะเกิดประโยชน์สำหรับเด็กในวันหนึ่งข้างหน้า

ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวลแบ่งตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคลดังนี้(ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล,2004)

1. เป้าหมายส่วนตัว(Personal Goals) หมายถึง เป้าหมายที่บุคคลต้องการประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น เป้าหมายทางด้านครอบครัว เศรษฐกิจ และสังคม เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว เช่น แต่งงานภายใน 1 ปี เป้าหมายทางเศรษฐกิจเช่น การสมัครทุนการศึกษา หรือการออมเงิน เป้าหมายทางด้านสังคมเช่น ทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่
2. เป้าหมายทางวิชาชีพ(Professional Goals) หมายถึง เป้าหมายที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพในปัจจุบัน หรืออาชีพที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต หรือเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การเรียนจบด้วยคะแนนเกียรตินิยม
3. เป้าหมายการพัฒนาความก้าวหน้า(Mental Goals)หมายถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามก้าวหน้าในอาชีพ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ยังขาดเพื่อนำมาใช้งาน ในการประกอบอาชีพ การเรียน เช่นการเรียนการฝึกพูดในที่ชุมชน การอ่านหนังสือเพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
4. เป้าหมายทางด้านร่างกาย(Physical Goals) หมายถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง หน้าตาสดใส มีรูปร่างและบุคลิกที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพและนั่นทนทานการ
5. เป้าหมายทางจิตวิญญาณ(Spirit Goals) หมายถึงเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางด้านจิตใจ มีความเบิกบานผ่องใสทางอารมณ์

Thomas R.Wotubra(1989:25) ได้แบ่งประเภทการวัดการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ตามความสำคัญของเป้าหมาย
2. ตามความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย

วรารัตน์ บุญธนะ(2005:90-99) ได้ดัดแปลงตัวชี้แบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคลจากงานวิจัยของ ลีอก และลาธามในปี 1990 แล้วนำมาออกแบบตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคลประกอบด้วย

1. การตั้งเป้าหมายทางความมีอิสระในการทำงาน(Professional Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการแสดงออกด้านความคิด การกระทำอย่างเป็นอิสระในขอบเขตของตนเองความสามารถในการทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบตามวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่นในการทำงาน และสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยปราศจากการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้(Sufficient Wage) หมายถึง ความต้องการที่มีต่อผลตอบแทน หรือค่าจ้างที่ตนได้รับรวมถึงความพยายามแสวงหารายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้จ่าย และเก็บออม
3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านการใช้เวลาว่าง(Time Off) หมายถึง ความรู้สึกสมคูลของระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้รับการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบและความเครียดในงาน มีความเป็นส่วนตัว เช่น การใช้เวลาพักผ่อนทำกิจกรรมนอกเหนืองาน หรือท่องเที่ยว
4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว(Family Life) หมายถึง ความรู้สึก และคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตครอบครัวทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ที่ต้องการมีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือหน้าที่ต่าง ๆ ในครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
5. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ(Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ และการทำงานในปัจจุบัน รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อหน่วยงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าหากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไปโดยไม่ถูกเลิกจ้าง
6. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน(Recognition)ความต้องการในการทำงานร่วมกันได้รับความยอมรับนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อเป็นข้อเสนอแนะที่ดีควรได้รับคำชมเชย และมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
7. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ(Career Development) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อความต้องการในการแสวงหาความรู้และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคตของแต่ละบุคคล



8. การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน(Trust Between Supervisor)ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จากวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้าและการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแต่ละบุคคล

2.1.4 ลักษณะของเป้าหมายที่ดี(Characteristic Of Goals) ประกอบด้วย(ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, 2004)

1. เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำ เมื่อจุดหมายใด ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และพึงพอใจ จะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจ ความสุขใจที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้เป้าหมายนั้นประสบผลสำเร็จ
2. มีลักษณะเฉพาะ เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ไม่เลื่อนลอยหรือกว้างเกินไป
3. สามารถวัดได้ เป็นเป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นมานั้นต้องสามารถวัดได้ คือสามารถตรวจสอบเพื่อต้องการทราบปริมาณ จำนวนหรือคุณภาพได้
4. สามารถทำให้สำเร็จได้ การตั้งเป้าหมายที่ดีบุคคลจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จได้ บรรลุได้
5. มีความเป็นไปได้ เป้าหมายที่ตั้งขึ้นควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ไม่เพื่อฝันจนเกินจริง
6. กำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้สำเร็จ หากบุคคลมีเป้าหมายของตนแต่ไม่เคยกำหนดกรอบเวลาที่แน่นอนในการดำเนินการ ให้เกิดผลสำเร็จแล้ว เป้าหมายที่ตั้งใจไว้จะเลื่อนลอยไร้ทิศทางทำให้สูญเสียเวลา และประสบความสำเร็จได้ยาก

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ดังเช่นประเทศในยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่จนถึงปัจจุบันนี้คำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยังไม่มีความหมายที่คลุมเครือ และยังไม่มีคำจำกัด

ความอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ถึงกระนั้นก็ตามยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973: 12 อ้างใน อัจฉรา ปุราคม, 2540: 15) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะบุคคล และสังคม

Andrew J. Dubrin ,Yves Delamotte and Shin-ichi Takesawa (1984 อ้างใน สมบุญ ยมนา และคณะ, 2550: 6) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า ความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจให้แก่แรงงานและเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบ คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน คนงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace)

Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig (1985: 72) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจต่างๆ ในองค์การ

บุญเจือ วงษ์เกษม (1986 : 29-33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้าส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

Wayne F. Cascio (1989: 24) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตสามารถมองได้ 2 มุมมองคือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความปลอดภัยในการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ การรับรู้ของพนักงานว่าเรามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนา ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์

2.2.2 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นอยู่ในระดับที่ดีหรือไม่นั้น จำเป็นต้องทราบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวจะเป็นตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งมีนักคิดหลายท่านที่ได้นำเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig (1985:150) ได้กำหนดว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ตัวบุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพที่แข็งแรง

3. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี
4. มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
5. มีความปลอดภัยในการทำงาน
6. สวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงทางสังคม
7. การมีส่วนร่วมในสังคม
8. ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม
9. มีรายได้ที่แน่นอน
10. การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคม

Wayne F. Cascio (1989: 25) ได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ

จากสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกาว่าประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. เวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อลูกจ้าง
7. การมีประชาธิปไตยในที่ทำงาน
8. การแบ่งปันผลประโยชน์
9. สิทธิในการรับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ
10. การจัดโครงการส่งเสริมสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
11. การทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (อ้างในสุนทวิทย์ ใจเหล็ก, 2541: 16 และสราทิพินจงสกุลดิษฐ์, 2544: 14-18) ได้เสนอมิติคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน (Traditional Goals)

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตและหลักประกันขั้นต่ำในการทำงาน มีความครอบคลุมถึงประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานซึ่งครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดเนื่องจากการทำงาน (2) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมไม่ยาวนานเกินไปซึ่งอาจจะมีการจัดเวลาการทำงานอย่างยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) หรือการทำงานบางเวลา (Part-Time Work) ให้สำหรับลูกจ้างบางคนได้

(3) ความมั่นคงในการทำงาน โดยลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ หากสถานประกอบการใดจำเป็นต้องเลิกจ้าง จะต้องมีการปรึกษาวางแผนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์หรือข้อตกลงในการเลิกจ้างร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

มิติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)

ลูกจ้างควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากนายจ้างทั้งด้านการใช้สิทธิตามกฎหมายและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งในฐานะปัจเจกชนและในฐานะที่เป็นสมาชิกกลุ่ม นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ (Discriminate) เนื่องจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม

มิติที่ 3 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Inference on Decision)

การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมตัดสินใจในสถานประกอบการ โดยเฉพาะการตัดสินใจฝ่ายจัดการที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน การให้โอกาสในการแสดงออก

มิติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)

งานที่ท้าทายความสามารถของลูกจ้างจะต้องเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานที่ยากขึ้นและท้าทายความสามารถของเขา จะเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านจิตวิทยา สังคม และเศรษฐกิจ

มิติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไปของแต่ละคน (Work and Life Cycle)

สถานประกอบการจะต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบชีวิตของลูกจ้างและต่อชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ เช่น

1. ความรับผิดชอบทางสังคมของสถานประกอบการ คือ การรักษาสภาพแวดล้อม การปรับปรุงคุณภาพชีวิตบุคลากร
2. งานกับชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน เห็นว่าเวลาว่างเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานและตระหนักถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
3. งานกับสถานภาพทางสังคมและชนชั้น ในโลกของการทำงานมักสะท้อนให้เห็นทัศนคติของนายจ้างต่อการเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานให้เข้ากับความต้องการของลูกจ้างตามแต่ละช่วงชีวิตได้ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน

Richard E. Walton (1975: 91-97 อ้างใน เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ, 2541: 34-37) ได้กำหนดว่าการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 8 ประการ ได้แก่



1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) โดย Walton ได้อธิบายว่าค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมไว้ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่พอเพียง (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเต็มเวลานั้นมีความเพียงพอที่จะใช้จ่ายในการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานการจ้างงาน หรือพอๆ กับที่หน่วยงานอื่นจ่ายในลักษณะการทำงานที่คล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขอนามัย (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และสภาพการทำงานต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) สามารถพิจารณาได้จาก

1.1 การมีอิสระในตนเอง (Autonomy) คือ พนักงานมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควรและสามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

1.2 การมีโอกาใช้ความชำนาญหลายด้าน (Multiple Skills) คือ พนักงานมีโอกาที่จะได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานด้านต่างๆ ไปพร้อมๆ กัน ไม่ทำงานซ้ำๆ กันตลอดเวลา มีโอกาสที่จะทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญมากกว่าเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงานของแรงงาน

1.3 การได้รับข่าวสารและประจักษ์ในผลงาน (Information and Perspective) คือ พนักงานควรได้รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีความหมายอย่างไรต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อเขาจะได้ตระหนักถึงคุณค่าของงานที่เขาทำอยู่

1.4 การกิจโดยรวม (Whole Tasks) คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นควรเป็นงานที่ครอบคลุมภารกิจโดยรวมของหน่วยงาน ไม่ควรให้พนักงานทำงานย่อยเฉพาะอย่างอยู่ตลอดเวลา

1.5 การวางแผน (Planning) คือ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นและขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนงานนั้น

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในหน้าที่การงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ หลังจากทีพนักงานได้ทำงานได้ระยะ

หนึ่ง ควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานคือ

- 4.1 การพัฒนา (Development) คือ การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นและงานที่ทำเปิดโอกาสให้เขาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 4.2 สามารถใช้ประโยชน์ในกาลข้างหน้า (Prospective Application) คืองานที่เขาได้ทำอยู่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้เขาสามารถนำความรู้ใหม่ๆ ที่เรียนรู้มาประยุกต์เข้ากับงานได้อย่างเต็มที่
- 4.3 ความมั่นคง (Security) คือ จะต้องมีความมั่นคงของการจ้างงานและมีรายได้ประจำ

5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานถือว่าเป็นองค์การทางสังคมประเภทหนึ่ง พนักงานย่อมปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน การยอมรับทางสังคมในหน่วยงานพิจารณาจาก

- 5.1 การปราศจากอคติ (Freedom from Prejudice) เป็นการยอมรับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยไม่มีอคติ ในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือสัญชาติ ตลอดจนเรื่องส่วนบุคคลของเขาหรือข้อบกพร่องทางร่างกายของเขา
- 5.2 การเคารพในความเสมอภาค (Egalitarianism) คือ หน่วยงานต้องไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือมีสายบังคับบัญชาที่ยาวมาก จนก่อให้เกิดความแตกต่างเป็นอย่างมากระหว่างผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงและพนักงานระดับล่าง
- 5.3 การสนิทช่วยเหลือกัน (Supportive Primary Group) คือ การทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรกัน
- 5.4 การเลื่อนขั้นในการทำงาน (Mobility) คือ พนักงานทุกคนมีโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานไปในทางที่ดีกว่าเดิม
- 5.5 ความเป็นชุมชน (Community) คือ เปิดโอกาสให้พนักงานสร้างความเป็นชุมชนในหน่วยงานที่ทำงานได้
- 5.6 การแสดงออกต่อกัน (Interpersonal Openness) คือ เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานได้

6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน (Constitutionalism in the Work Organization) การกระทำใดๆ ของหน่วยงานย่อมจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สิทธิของพนักงานอาจจะถูกคุกคามโดยฝ่ายบริหาร ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงต้องเข้ามากำหนด ระเบียบบางประการเพื่อคุ้มครองพนักงานในหน่วยงานมิให้ถูกฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ การ คุ้มครองแรงงานจึงเป็นเกณฑ์สำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถ พิจารณาการคุ้มครองแรงงานจากเกณฑ์ดังนี้

- 6.1 ความเป็นส่วนตัว (Privacy) คือ พนักงานควรมีสติส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะมาทักท้วงได้
- 6.2 อิสระในการพูด (Free Speech) คือ พนักงานควรมีสติในการพูดถึงการ ปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร สามารถ แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานได้
- 6.3 ความเสมอภาค (Equality) คือ พนักงานควรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ความเท่าเทียมกันจากนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ผลประโยชน์ที่พึงได้ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน
- 6.4 กระบวนการความยุติธรรม (Due Process) การบังคับบัญชาต้องเป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้ มิใช่เป็นเรื่องทำตามใจคนใดคนหนึ่ง การตัดสินใจเรื่อง ใดๆ ต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ ได้

7. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ คนงาน (Work and the Total Life Space) คือ ชีวิตในการทำงานของบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและสังคม ดังนั้นนอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการ ทำงานแล้ว ยังต้องแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าชีวิตครอบครัว จึงทำให้สถานภาพของ ครอบครัวบกพร่อง เกิดความขัดแย้งในบทบาทของชีวิตคู่สามี ภรรยา ดังนั้นพนักงานจึงควรมีเวลา สำหรับครอบครัว สังคม มีเวลาว่างที่จะทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

8. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน (The Social Relevance of the Work Life) คือ การมีกิจกรรมการทำงานที่มีลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียทางด้านสังคมอันจะทำให้พนักงานในสังกัดเกิดความอายต่อสังคม เช่น การก่อปัญหา สิ่งแวดล้อม การเอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค การไปพัวพันทางการเมือง เป็นต้น

Huse and Cumings (1985:35-37) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสภาพที่เป็นที่อยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ
2. เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985: 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973 : 11-12) แล้วนำประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Dessler (1997: 471) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้น แผนงานเหล่านี้จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและควมมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็นการตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.3 แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การอพยพแรงงานจากประเทศโลกที่สาม และประเทศกำลังพัฒนาสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เริ่มมีอัตราสูงขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ในปี ค.ศ.1988 สัดส่วนของแรงงานต่างชาติในประเทศอุตสาหกรรมมีเพียงร้อยละ 4.2 เมื่อเปรียบเทียบกับกรจ้างแรงงานทั้งหมด สัดส่วนดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 57.8 ในปี ค.ศ.1998 (International Labor Conference, 2004) International Labor Office (2004) ได้จำแนกประเภทของแรงงานอพยพไว้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย(อ้างใน พงษ์เทพ สันติกุล,2006 : 8)

1. แรงงานอพยพถาวร (Permanent Migration) โดยมากแล้วจะเป็นแรงงานทักษะความรู้สูง หรือแรงงานที่เป็นผู้ลี้ภัยสงคราม สำหรับแรงงานทักษะความรู้สูงนั้นจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก
2. แรงงานอพยพชั่วคราว (Temporary Migration for All Type of Employment) เพื่อทดแทนแรงงานในภาคการจ้างงานที่ขาดแคลนในประเทศต่าง ๆ
3. แรงงานอพยพชั่วคราวตามสัญญาจ้าง (Temporary Migration for Time-Bound Employment) เป็นแรงงานที่เข้าไปในประเทศต่าง ๆ ตามสัญญาว่าจ้างที่กำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น แรงงานก่อสร้าง บริการ เป็นต้น

แรงงานไร้ทักษะจะเข้าไปทำงานในภาคการจ้างแรงงานที่ขาดแคลน และในประเภทงานที่สกปรก อันตราย และยากต่อการปฏิบัติ (3D-Job: Dirty, Danger and Difficult)แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการส่งเงินตราค่าแรงงานของตนเข้าประเทศ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ เป็นการสร้างเครือข่ายทางการค้าให้กระจายไปในที่ต่าง ๆ ทั่วโลก ยกตัวอย่างเช่น แรงงานอพยพของจีนที่มีมาเป็นเวลานานนับศตวรรษ ทำให้เกิดมีเครือข่ายการค้าของคนจีนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ จำนวนมากโดยเฉพาะประเทศในแถบอาเซียน

International Labor Conference (2004) ได้สรุปถึงเหตุปัจจัยแห่งการอพยพแรงงานในอนาคตไว้ดังต่อไปนี้

1. การแสวงหางานที่เหมาะสม สำหรับบางประเทศที่อาชีพทางเกษตรกรรมมีความไม่แน่นอนสูง ประกอบกับนโยบายการค้าเสรีที่เปิดโอกาสให้มีการนำแรงงานจากนอกประเทศเข้ามาทำงานได้ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานเหล่านี้ตัดสินใจเป็นแรงงานอพยพ
2. ความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สำหรับประเทศต่าง ๆ ในโลกช่องว่างความแตกต่างทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในปี ค.ศ.2003 ประเทศเอธิโอเปียมี

รายได้ประชาชาติต่อคนต่อปีเท่ากับ 100 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์มีเท่ากับ 38,000 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ ในขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อ ปีของประชากรโลกเท่ากับ 5,000 เหรียญสหรัฐ (P.Martin and M.I.Abella cite in International Labor Conference, 2004) เป็นสาเหตุของการอพยพแรงงานจากประเทศ ยากจนไปสู่ประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า

ความหนาแน่นของประชากร ในปัจจุบันจะพบว่าอัตราการเกิดในประเทศพัฒนาแล้ว จะมี อัตราลดลง (0.25) ในขณะที่จะเพิ่มสูงขึ้นในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศโลกที่สาม (1.5) (United Nation Population cite in International Labor Conference, 2004) ทำให้ประชากรในช่วง อายุวัยแรงงานในประเทศพัฒนาแล้วน้อยกว่าประชากร

คนงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ นับว่าเป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง ซึ่งเป็นประเทศ เป้าหมายปลายทาง อาจจำแนกออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (ห้องสมุดกรมการจัดหางาน กรม แรงงาน : ออนไลน์)

1. การย้ายถิ่นเข้าประเทศอย่างถาวร (Permanent Immigration) คือ บุคคลที่ย้ายมา จากต่างประเทศ มีความตั้งใจจะเข้ามาอยู่นานกว่า 1 ปี
2. การย้ายถิ่นเข้าประเทศชั่วคราว (Temporary Immigration) คือ การที่บุคคลย้ายมาจาก ประเทศอื่น มีความตั้งใจจะเข้ามาทำงาน หรือฝึกงานอาชีพเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี โดย ประเทศที่รับเข้ามานั้นเป็นผู้ว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน
3. ผู้มาเยี่ยมเยือน (Visitor) คือ บุคคลที่เข้ามาอยู่ภายในประเทศโดยไม่ได้ทำงานหรือ ฝึกงาน รวมทั้งผู้ที่เข้ามาแล้วต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นเลี้ยงดู
4. พวกที่อยู่ในประเทศนั้นเป็นประจำ (Resident) คือ บุคคลที่กลับเข้าสู่ประเทศอีก หลังจากได้ไปอยู่ต่างประเทศมาแล้วไม่เกิน 1 ปี

การย้ายถิ่นประชากรและแรงงานทั่วไป จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่มากมาย แต่โดยสรุปสามารถจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือ (สุณี ฉัตราคม, 2531: 47-50)

1. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิม ของผู้ผู้อาศัยที่เป็น สาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นฐานออกจากถิ่นที่อยู่เดิม
2. ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผล ทำให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจและได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในถิ่นใหม่

สำหรับการตัดสินใจย้ายหรือไม่ย้ายถิ่นนั้น โดยทั่วไปแล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัย หนึ่งเฉพาะ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน

ปัจจัยผลักดันแรงงานออกจากประเทศว่าประกอบด้วย

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำกว่าระดับในประเทศใดนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีจำนวนแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาทางการเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้เขาเพียงพอ ในขณะที่มีโอกาสดำรงงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในประเทศในจำนวนที่ต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกัน ในต่างประเทศมาก มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า หากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาอาจไม่มีแผนกำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนไม่สมดุล นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงทำให้ไม่อาจใช้กำลังส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ การที่มีนโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมจะทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งที่มีความสามารถไม่ตรงกับความต้องการแรงงานภายในประเทศมีโอกาที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้

5. ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกนอกประเทศเนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ เช่น การเมืองที่วุ่นวายและกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือ ความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

สำหรับปัจจัยดึงดูดที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทาง โดยทั่วไปประกอบด้วย



1. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก สิ่งจูงใจในทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานคือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่างๆ เห็นว่าแรงงานประเภทเดียวกับเขาในประเทศอื่นนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพออกแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาในหลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่มีการพัฒนาในระดับสูงก็มีโอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงานไปยังประเทศอื่น ก็จะทำให้แรงงานในต่างประเทศมองเห็นโอกาสที่จะเข้ามาทำงานได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง

3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นประเทศที่มีการพัฒนาแล้วจะมีวิธีการบริหารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับแรงงานเป็นหลักและให้อิสระในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกคนเข้าทำงาน หรือการเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปและสภาพการณ์ดังกล่าวย่อมดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้น หาทางอพยพเข้าไปทำงานในประเทศที่มีการพัฒนามากกว่า เพื่อหาโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกแรงดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงาน ตามความสามารถซึ่งหากทำงานมีประสิทธิภาพสูงย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้า

4. การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศ ที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูง หรือเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจและดึงดูดให้มีแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแบบแผนของการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นมีความเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าสภาพในประเทศบ้านเกิดของผู้เข้ามารับการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศกำลังพัฒนา และเมื่อเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศที่พัฒนาที่มีมาตรฐานการครองชีพสูงกว่า ได้พบปะความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้น เช่น การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในการใช้ชีวิตอยู่ในระดับสูง เป็นต้น

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไทยที่ไปทำงานยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีรูปแบบในการวิจัยที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแหล่งข้อมูล ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อผู้ทำการวิจัยรุ่นหลัง และผู้ที่นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทย และสังคมโลก ในส่วนของเนื้อหาในการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

กณณิกา อังศุรณสมบัติ(1999) ได้ศึกษาเรื่อง “ผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง: ภูมิหลัง สภาพการทำงาน และแนวทางการจัดทำ “โครงการแรงงานคืนถิ่น” โดยศึกษาข้อมูลที่รวบรวมจากภาคสนาม และข้อมูลที่เป็นเอกสาร จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยแม่บ้านไทยที่ทำงานด้วยสัญญาจ้างผู้ช่วยแม่บ้าน จำนวน 145 คน จากกลุ่มที่เป็นสมาชิกสมาคมเพื่อนไทยในฮ่องกง 75 คน และกลุ่มที่ไม่ได้เป็นสมาชิก 70 คน จำนวนนี้มีผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มใดเลย 51 คน การศึกษาพบว่าจำนวนที่ทำการศึกษา 145 คน เป็นหญิง 144 คน ชาย 1 คน ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงใต้ 64.8 และเป็นหมู่บ้านที่มีคนไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 70.3 อาชีพก่อนเดินทางมากกว่าครึ่งทำงานประเภทรับจ้าง โดยสรุปประเด็นในการวิจัยออกเป็นรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยของการตัดสินใจไปทำงานฮ่องกง ปัจจัยผลักดัน คือ รายได้ต่ำ มีหนี้สิน การศึกษาน้อย และไม่มียานพาหนะตามลำดับ ส่วนปัจจัยดูด เป็นเรื่องของรายได้ในฮ่องกงที่สูงกว่า ต้องการหาประสบการณ์ และเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต ส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินเรื่องการไปทำงานอยู่ที่ประมาณ 2-9 หมื่นบาท

สภาพการทำงานและวิถีชีวิตของผู้ช่วยแม่บ้านไทย พบว่าคนฮ่องกงต้องการคนมาเป็นผู้ช่วยมาดูแลบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็ก และคนพิการ สัญญาจ้างครั้งละ 2 ปี สามารถต่อสัญญาจ้างได้ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์หยุดวันอาทิตย์

ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ทั้งนี้ทักษะและความชำนาญขึ้นอยู่กับประเภทของงาน เช่น ทักษะการใช้อุปกรณ์ในครัว ทำอาหารยุโรปได้ และสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ในฮ่องกงจะมีการรวมกลุ่มของแม่บ้านทำกิจกรรม และให้ความช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ

การวางแผนอาชีพ หลังกลับจากทำงานในต่างประเทศ รายได้ที่ได้จากการทำงานแม่บ้านส่งกลับครอบครัวเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ใช้หนี้ ซื้อที่ดิน สร้างบ้าน โดยส่วนใหญ่วางแผนหลังกลับว่า จะมาทำงานประเภท ธุรกิจส่วนตัว เกษตรกรรม งานบริการ บางส่วนจะไปเรียนต่อ และไปทำงานประเทศอื่น

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า โครงการแรงงานคืนถิ่น (Re-integration Programme) เพื่อรองรับและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ขณะที่ทำงานอยู่ต่างประเทศแรงงานไทยควรเริ่มคิดว่ากลับมาจะทำอะไร และเก็บเงินบางส่วนสำหรับทุนในอนาคต
2. ระยะแรกที่กลับสู่ประเทศไทย จะเป็นช่วงลำบากสำหรับแรงงาน โดยเฉพาะผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศหลายปี จึงควรมีสุนัขเพื่อช่วยเหลือแรงงานในช่วงต้น
3. ระยะที่ทำงานหรือเริ่มธุรกิจไปชั่วระยะ จะต้องคอยให้คำปรึกษาแนะนำประสานร่วมมือ ระหว่าง NGO ในพื้นที่

ฐิติวรดา โห่งอำ(2006) การศึกษาเรื่อง การวางแผนชีวิตการทำงานของพระนิสิตมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยศึกษาความคิดเห็นของพระนิสิตต่อการวางแผนชีวิตการทำงานในอนาคต ปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นรวมทั้งแนวทางการเตรียมตัวในการหางานทำในอนาคต หรือภายหลังจบการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พระนิสิตชั้นปี 4 ของคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ จำนวน 88 รูป ความคิดเห็นในด้านการวางแผนชีวิตการทำงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ประเภทของงานที่ทำ ความคาดหวังการทำงานในอนาคต ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคง ทั้ง 4 ด้าน ล้วนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นการวางแผนชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการวางแผนชีวิตการทำงานพบว่า อายุของพระนิสิตที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการวางแผนชีวิตการทำงานด้านความคาดหวังการมีงานทำในอนาคตแตกต่างกัน และพบด้วยว่าการที่มีมารดาซึ่งมีอาชีพที่ต่างกันทำให้พระนิสิตมีความคิดเห็นต่อการวางแผนชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันด้วย

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า สำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ ควรมีการจัดกิจกรรมให้ข้อมูลพระนิสิตเพื่อจะได้เข้าใจ และสนใจในการวางแผนอาชีพที่อยู่บนวงการพุทธศาสนามากขึ้น

วัลลภ สบายยิ่ง(1998) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรง(ไทย) และมีผลย้อนหลัง 3 เดือน จาก 3 บริษัท จำนวน 443 คนการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ปรารถนาของตน และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพแบบจำลองของ Lock มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การตั้งเป้าหมายองค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

- 2) พบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Lock กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายองค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลนอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานโดยผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Lock เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทาง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล
- 4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของ Lock เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ และประสบการณ์ทำงานส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า ผู้วิจัยได้เสนอแนะต่อวงการธุรกิจโดยตรง ในการที่ฝึกอบรมผู้จำหน่ายตรง โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่การรับรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเฉพาะเจาะจง รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านแสดงตัวอย่างมีสติแบบเปิดกว้างและแบบอ่อนโยน ตลอดจนทั้งประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง

สุภางค์ จันทวานิช (1997) การศึกษาเรื่อง การย้ายถิ่นของผู้หญิงไทยไปเยอรมนี: สาเหตุชีวิต ความเป็นอยู่และผลกระทบต่อประเทศไทยและประเทศเยอรมัน โดยการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาประวัติชีวิตโดยการสัมภาษณ์หญิงไทย 15 รายที่ย้ายถิ่นมาพำนักในเยอรมัน ผล

การศึกษา พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้หญิงไทยย้ายถิ่นไปเยอรมนี ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและกฎหมาย

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ที่ดึงดูดและผลักดันให้หญิงไทยย้ายถิ่น ประกอบด้วย ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจของหญิงไทยในประเทศไทย โอกาสในการทำงานในเยอรมนี รายได้ที่สูงกว่าจะได้รับในเยอรมนี รายได้ที่ครอบคลุมครัวในประเทศไทยคาดหวังให้ส่งเสีย และลักษณะงานในตลาดแรงงานของเยอรมนีที่ต้องการแรงงานหญิงต่างชาติ

ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม พบว่า ปัญหาชีวิตครอบครัว การถูกชักนำโดยเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ คนรู้จักกันและนายหน้าให้ย้ายถิ่น ค่านิยมต้องการเดินทางไปต่างประเทศของหญิงไทยและบริการอำนวยความสะดวกในการเดินทางของเครือข่ายค่านิยมข้ามชาติที่มีอยู่ เป็นสาเหตุที่ทำให้ย้ายถิ่น หญิงมักไม่ฟังคำแนะนำจากผู้อื่นและไม่สนใจข้อมูลจากสื่อมวลชนเกี่ยวกับข้อเสียของการย้ายถิ่น

ในแง่การศึกษา หญิงที่ย้ายถิ่นมีผู้จบการศึกษาดังแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงอาชีวศึกษาชั้นสูงแต่ล้วนไม่มีความรู้และไม่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศเยอรมนีตลอดจนเงื่อนไขในการทำงานที่นั่นในระดับที่เพียงพอ ความผิดพลาดในคู่ครองมีผลผลักดันให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่น ค่านิยมย้ายถิ่นของหญิง มีองค์ประกอบทางอารมณ์และเหตุผล ความต้องหญิงต่างชาติมาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่าง เช่น แม่บ้านและงานอื่นๆ เป็นปัจจัยดึงดูดหญิงไทยให้ย้ายถิ่นไปเยอรมนี ปัจจัยทางกฎหมาย กฎระเบียบการเข้าประเทศเยอรมนีที่ไม่เคร่งครัดในอดีตทำให้การย้ายถิ่นทำได้สะดวก เมื่อกฎระเบียบเคร่งครัดขึ้น การย้ายถิ่นก็มีความซับซ้อนขึ้น มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นและมีการย้ายถิ่นโดยผิดกฎหมายมากขึ้น กระบวนการการย้ายถิ่น หญิงไทยที่ย้ายถิ่นไปเยอรมนีทุกคนต้องมีเครือข่ายที่อำนวยความสะดวกให้ การขาดประสิทธิภาพในการควบคุมเครือข่ายล่อลวงหญิงระดับประเทศและระหว่างประเทศ การขาดนโยบายของรัฐเกี่ยวกับหญิงย้ายถิ่นที่ไม่ได้ไปเป็นแรงงาน และการขาดมาตรการกฎระเบียบในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศผู้เดินทาง ทำให้การย้ายถิ่นของหญิงไทยเกิดขึ้นได้ง่าย

รูปแบบการย้ายถิ่นและสถานภาพของหญิงผู้ย้ายถิ่น การย้ายถิ่นมีสองรูปแบบ คือ การย้ายถิ่นเพื่อแต่งงาน และย้ายถิ่นเพื่อทำงาน การย้ายถิ่นเพื่อทำงานซึ่งรวมถึงการย้ายถิ่นเพื่อค่าบริการทางหญิงไทยส่วนใหญ่ใช้วิธีการแต่งงานเป็นวิธีในการทำให้ตนเองสามารถอยู่ในเยอรมนีได้ ผลกระทบต่อประเทศไทยทำให้เกิดค่านิยมว่าการย้ายถิ่นไปเยอรมนีเป็นสิ่งที่ดี ผลกระทบต่อประเทศเยอรมนีหญิงไทยมีสถานภาพทางสังคมต่ำกว่าประชากรอื่นๆ มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในชีวิตสมรส

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า รัฐบาลไทยควรกำหนดมาตรการป้องกันการแสวงหาประโยชน์หรือเอาเปรียบคนไทยที่เดินทางไปต่างประเทศ จัดให้มีการรองรับหญิงที่เดินทางกลับ อบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นของหญิงไทย สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเอกชนในประเทศและต่างประเทศ กระทรวงต่างประเทศต้องมีมาตรการคุ้มครองบุคคลสัญชาติไทยที่ได้รับการเลือกปฏิบัติจากกระบวนการเข้าเมือง รัฐบาลเยอรมัน ควรใช้มาตรการช่วยเหลือหญิงไทยที่แต่งงานกับชายเยอรมัน ควนยอมรับว่าหญิงไทยเป็นชนกลุ่มน้อยซึ่งควรได้รับการช่วยเหลือ จัดทำรายชื่อ บริษัทจัดหาคู่ พิจารณาทบทวนกฎหมายคนเข้าเมืองให้หญิงที่หย่ากับสามีมีสิทธิพำนักในเยอรมนีได้ระยะหนึ่ง สนับสนุนให้องค์กรเอกชนหรือรัฐจัดบริการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ผู้หญิง

เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ(1998) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย” โดยวิธีการสัมภาษณ์ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ สังเกตการณ์ รวมถึงแบบสอบถาม จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายไทย และญี่ปุ่น สหภาพแรงงานญี่ปุ่น สถานพยาบาล หน่วยงานที่มีใช้ของรัฐ และคนงานไทย ทั้งที่อยู่ในญี่ปุ่นและที่กลับมาประเทศไทยแล้ว ผลการศึกษาพบว่าพบว่าแรงงานไทยที่เข้าไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 26 – 45 ปี จบการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่นจะประกอบอาชีพรับจ้าง ทำนา และค้าขาย ซึ่งมีรายได้ไม่เกิน 50,000 บาทต่อปี คนงานไทยที่เข้าไปทำงานในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการทำงาน

ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า แรงงานไทยมีความพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ ไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ถูกรังเกียจจากคนญี่ปุ่น เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละเกณฑ์ สรุปได้ว่า 1) เกณฑ์ค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาในหลักความพอเพียงและความเป็นธรรม พบว่า อยู่ในระดับน่าพอใจอย่างมาก 2) เกณฑ์สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ย่อยชั่วโมงการทำงานและโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายอันเกิดแก่ร่างกายและจิตใจ พบว่า แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน 3) เกณฑ์การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับพอยอมรับได้ 4) เกณฑ์การพัฒนาความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับล้มเหลวอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากแรงงานไทยไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและการทำงานไม่ก่อประโยชน์สำหรับอนาคต 5) เกณฑ์สิทธิที่จะได้รับความเป็นธรรมตลอดการจ้างงาน พบว่า อยู่ในระดับที่น่าพอใจนัก เพราะสิทธิของแรงงานไทยยังไม่มีหลักประกัน จะขึ้นอยู่กับนายจ้างญี่ปุ่นเป็นสำคัญ ปัญหาของแรงงานไทยในญี่ปุ่นคือ ถึงแม้ว่ารัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้การคุ้มครองแรงงานไทยเป็นอย่างดี

แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้น แรงงานไทยจะไม่กล้าร้องเรียนหน่วยงานทางราชการเพราะกลัวว่าจะถูกจับและส่งกลับประเทศไทย ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ แรงงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นไม่ทราบว่าหากตนเดินทางกลับมายังประเทศไทยแล้วจะทำอะไร เนื่องจากอายุมากขึ้นและเงินที่ได้จากการทำงานก็มักจะถูกรวบครว้นำไปใช้โดยไม่เกิดประโยชน์ในภายหลัง การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า เงินที่คนไทยในประเทศญี่ปุ่นส่งกลับมายังประเทศไทยแต่ละปีมีมูลค่ามหาศาล

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า จำนวนเงินที่คนงานไทยในญี่ปุ่นส่งกลับประเทศไทยในแต่ละปีมีมูลค่ามหาศาลแต่รัฐบาลญี่ปุ่นไม่มีนโยบายจะรับแรงงานไม่มีฝีมือเข้าไปทำงานเพราะเกรงจะส่งผลกระทบต่อทางสังคมและไม่ต้องการเกิดข้อขัดแย้งกับสภาพแรงงานของญี่ปุ่น แต่โรงงานขนาดเล็กภาคการเกษตรกรรมและร้านอาหารจำนวนมากในญี่ปุ่นยังต้องการแรงงานต่างชาติอยู่ รัฐบาลไทยและญี่ปุ่นควรหาทางออกร่วมกัน ขณะเดียวกันรัฐบาลไทยควรจะได้ใส่ใจใส่คนงานเหล่านั้นโดยผ่านหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐเช่นกรณีของฟิลิปปินส์ที่ดูแลคนงานของตนผ่านโบสถ์ของศาสนาตน แต่รัฐไม่ควรเข้าไปดูแลคนงานโดยตรงเพราะเท่ากับไปส่งเสริมให้คนไทยไปละเมิดกฎหมายของญี่ปุ่น นอกจากนั้นการจัดหางานและให้คำปรึกษาแก่คนงานไทยทั้งขณะที่อยู่ในญี่ปุ่นและที่กลับจากทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่ต้องกระทำโดยด่วน

ศุมนทิพย์ ใจเหล็ก (1998) การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยการศึกษาจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทไทย และบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นจำนวน 120 คน และแจกแบบสอบถามโดยผ่านฝ่ายบุคคล และบุคคลที่รู้จัก 55 ชุด รวมแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ 175 ชุด ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในบริษัทไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57 เพศชายร้อยละ 43 มีอายุในช่วง 26-30 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยม มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,157 บาท ส่วนผู้ทำงานพิเศษอีกมีรายได้อยู่ในช่วง 1 – 1,000 บาท และลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายจ่ายไม่พอใช้ทุกเดือน

ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างในบริษัทไทยมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในประเด็น 1) ชั่วโมงในการทำงาน 1 วัน 2) การทำงานกะ 3) วันลาพักโดยได้รับค่าจ้าง 4) วันลาเพื่ออุปสมบท 5) การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ 6) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 7) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในเรื่องอื่น ๆ 8) ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างลูกจ้างกับผู้บังคับบัญชา 9) การยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา 10) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 11) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา 12) การได้รับบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน และ 13) ชั่วโมงนอนในวันทำงาน

ส่วนลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58 เพศชาย ร้อยละ 42 มีอายุในช่วง 21-25 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยม มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,910 บาท ส่วนผู้ทำงานพิเศษอีกมีรายได้เฉลี่ย 3,000 บาท และลูกจ้างส่วนใหญ่มีการใช้จ่ายที่พอใช้ และมีเงินเก็บโดยส่วนใหญ่

ลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดีกว่าลูกจ้างในบริษัทไทย ในประเด็น 1) รายได้เฉลี่ย/เดือน 2) การทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร 3) วันหยุดตามประเพณี 4) การได้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี 5) สวัสดิการของสถานประกอบการ 6) การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการโดยการจัดสถานที่ และอุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา 7) การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และ 8) ความสอดคล้องทางสังคม ของชีวิตการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอแนะว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ลูกจ้าง ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยให้ความสำคัญกับค่าจ้าง การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมมากขึ้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง และเห็นความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างให้ครอบคลุมกับทุกหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

สภาพภาพแรงงานอังกฤษ (Trades Union Congress: TUC) (2008) รายงานศึกษาเกี่ยวกับแรงงาน '**Hard Work, Hidden Lives**' ซึ่งเป็นรายงานการศึกษางานที่ไม่มั่นคง (Vulnerable Employment) พบว่าแรงงานในอังกฤษมากกว่า 2 ล้านคน ต้องเผชิญกับความยากลำบากในชีวิตการทำงาน จากการกดขี่ขูดรีดของนายจ้าง การจ้างงานที่ไม่มั่นคงเช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่โดนผลกระทบจากกฎหมายควบคุมแรงงานข้ามชาติใหม่ โดยเฉพาะธุรกิจภาคอาหาร ที่กฎหมายใหม่นี้มีผลบังคับให้แรงงานข้ามชาตินอกสหภาพยุโรปเข้าทำงานได้ยากขึ้นตัวอย่างแรงงานที่ประสบปัญหาจากการทำงาน

John สองปีหลังจากได้เข้าไปรับใช้กองทัพ เขาปลดประจำการและได้งานเป็นพนักงานทำความสะอาดถนน เป็นลูกจากของเทศบาลท้องถิ่นแห่งหนึ่งทางแถบตะวันตกเฉียงเหนือของอังกฤษ ทั้งนี้จอห์นทำงานภายใต้สัญญาจ้างของทั้งเทศบาลและบริษัทจัดหางาน เขาได้รับค่าแรงตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ไม่มีสวัสดิการสุขภาพและไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ไม่ได้รับเงินในวันหยุด เขาไม่ได้รับการฝึกฝนใดๆ ก่อนเข้าทำงาน รวมถึงไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันในการทำงาน รองเท้าบูทราคา 20 ปอนด์ที่เขาใช้นั้น เขากลับต้องควักเงินส่วนตัวของเขาซื้อเองค่าแรงที่เขาได้รับนั้นก็ยังไม่เพียงพอ ทำให้เขายังต้องทำงานพาร์ทไทม์ทำความสะอาดในที่แห่งอื่นไปด้วย



Victor หลังจากปลดประจำการสงครามที่ Bosnia เข้ามาทำงานในประเทศไทยผ่านตัวแทนจาก ฮังการี ในปี 2007 โดยคาดหวังว่าจะมาทำงาน เรียนภาษาอังกฤษ หาประสบการณ์ และเก็บเงิน โดยผ่านตัวแทน ตัวแทนได้บอกกับเขาว่าจะได้ทำงานในโรงงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 7.7 ปอนด์ มีที่พักพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก พอเขามาถึงอังกฤษในตอนค่ำ รุ่งเช้าเขาก็เริ่มทำงาน เมื่อเข้าไปที่ที่พักปรากฏว่ามีเตียงเพียง 3 ตัวสำหรับคน 14 คน เขาจึงต้องนอนที่พื้น

ในการทำงาน Victor ต้องทำงานในโรงเชือดไก่ 10 ชั่วโมงต่อวัน และ 5 วันต่อสัปดาห์ เขาต้องใช้อุปกรณ์ที่อันตราย แต่กลับไม่มีการอบรมเขาต้องอาศัยการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เขาได้รับก็ไม่ได้เป็นไปตามที่ตัวแทนบอก รายได้เฉลี่ยที่ได้รับ 120 ปอนด์ต่อสัปดาห์ หรือเพียงชั่วโมงละ 2.40 ปอนด์ต่อชั่วโมง นอกจากนี้เขาจะต้องจ่ายเงินค่าดูแลบ้านอีกถึงวันละ 8 ปอนด์

Victor กล่าวว่า ถึงแม้เขาจะมีบัญชีธนาคาร แต่ค่ากลับได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด ทำให้เขาไม่ต้องการเสียภาษี แต่มีอยู่ช่วงหนึ่งเขาป่วยไม่สามารถไปทำงานได้ ค่าไม่ได้รับเงินทดแทน และถูกไล่ออกจากนั้น Victor และเพื่อนของเขาได้ไปร้องเรียนกับสหภาพแรงงานเพื่อฟ้องร้องกับนายจ้าง

Victor กล่าวว่าเค้าโชคดีกว่าอีกหลายคนที่ย้ายมาทำงานในอังกฤษ แล้วต้องถูกกักตัว ทำร้ายร่างกาย โดยไม่ได้รับความช่วยเหลือใด ๆ Victor กล่าวต่อว่าเขาจะกลับไปทำงานที่ฮังการีในเวลาอันใกล้

Angela อายุ 37 ปี เธอทำงานกับบริษัททำความสะอาด 7 วันต่อสัปดาห์ เธอเล่าว่าเธอถูกไล่ออก เนื่องจากต้องหยุดงานไป 6 สัปดาห์เพราะแท้งลูก เธอจึงไปร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน

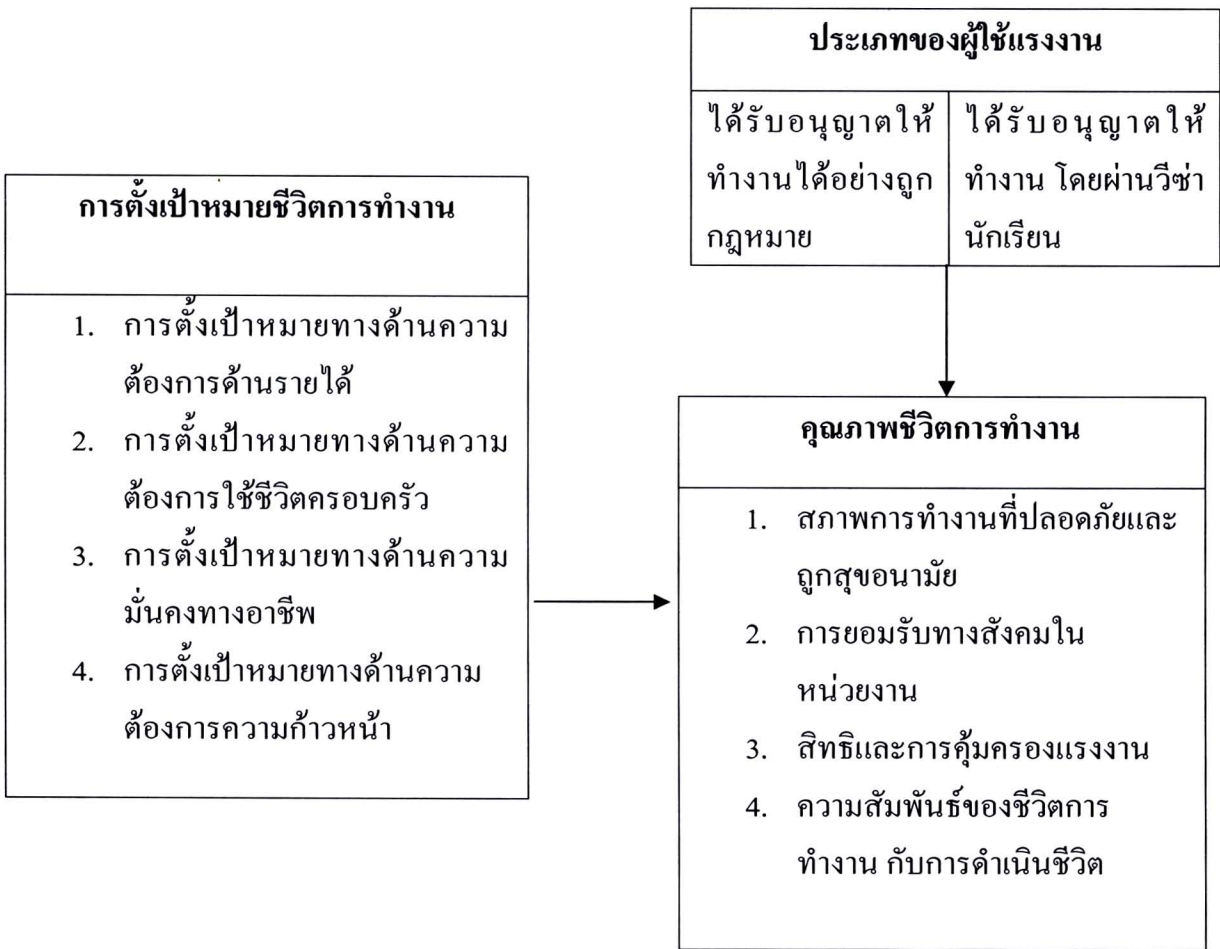
เธอได้อธิบายต่อสหภาพแรงงานว่าเธอต้องเริ่มทำงานตั้งแต่ 6 โมงเช้า ได้หยุดพักตอน 9 โมงเป็นเวลา 40 นาที และทำงานจนถึง 13.15 น. ซึ่งตามสัญญาว่าจ้างตามปกติเธอทำงานถึง 12.45 น. เธอต้องทำงานที่เกินมาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ทั้งนี้งานที่เธอเคยทำตอนเดิมจะเป็นหน้าที่ของแม่บ้าน 2 คนแต่เมื่อแม่บ้านคนหนึ่งออกไป เธอจึงต้องทำงานหนักเป็น 2 เท่า

มีอยู่ช่วงหนึ่ง Angela ต้องเข้าโรงพยาบาลเนื่องจากป่วยเป็นเบาหวาน ต้องเข้ารับการรักษา เธอจึงนำไปรับรองแพทย์ไปแจ้งแก่นายจ้าง แต่เธอถูกปฏิเสธในการลา นอกจากนี้เธอยังไม่ได้รับความคุ้มครองจากนายจากการทำงานของเธอที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี ในการทำความสะอาดอีกด้วย

2.5 กรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่องเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ

ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวความคิดการศึกษาการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลทั้ง 8 ด้านของวรารัตน์ บุญณะ ที่ปรับปรุงจากงานวิจัยของลือค และลาธามาประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาของการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานโดยตัดในส่วนที่ไม่สามารถเหมาะจะนำมาวัดได้ และข้อที่มีลักษณะค่านิยมที่คล้ายคลึงกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกให้เหลือการตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ 2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว 3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ และ 4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้า มาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยซึ่งกรอบแนวความคิดในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวความคิดศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton มาประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยซึ่งประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านโดยตัดข้อ การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบทบาท และความสัมพันธ์อาชีพออกเนื่องจากสาขางานในภาคบริการที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาไม่เหมาะกับการนำตัวชี้วัดทั้ง 2 ตัวนี้มาวัดได้ และได้ปรับตัวชี้วัดเรื่องการกำหนดข้อระเบียบของหน่วยงานมาเป็นสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากงานศึกษานี้เจาะจงไปที่ตัวผู้ใช้แรงงาน ไม่ใช่ที่ตัวองค์กรผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ส่วนที่ให้การคุ้มครองที่ครอบคลุมกว่า ดังนั้นจึงเหลือคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขอนามัย 2. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน 3. สิทธิและการคุ้มครองแรงงาน และ 4. ความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานทั้ง 2 ประเภทได้แก่ ผู้ใช้แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้อย่างถูกกฎหมาย (Work Permit) และผู้ใช้แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานโดยผ่านวิชานักเรียน (Full-Time Student)

2.5 กรอบแนวความคิดในการศึกษา เรื่องเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในอังกฤษ



2.6 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง คนไทยที่เข้าไปทำงานยังประเทศอังกฤษ โดยมีนายจ้างหรือบริษัท ห้างร้านเป็นผู้จ้างงาน ได้แก่

- ผู้ใช้แรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้สามารถทำงานในสหราชอาณาจักรได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ผู้ใช้แรงงานที่เป็นนักเรียนนักศึกษาแบบเรียนเต็มเวลา (Full Time) หมายถึง นักศึกษาแบบทั่วไป (General Student) คือ นักเรียนหรือนักศึกษาที่ลงเวลาเรียนมากกว่า สัปดาห์ละ 20 ชั่วโมงขึ้นไปซึ่งได้แก่ นักศึกษาที่ลงคอร์สเรียนภาษา นักศึกษา

หลักสูตรอุดมศึกษา นักศึกษาฝึกงาน (Work - Placement) และหลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนภาคปฏิบัติ (Pre-Sessional Courses) ตามกฎหมายอนุญาตให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกิน 10 และ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 40 ชั่วโมงในช่วงวันหยุดยาวหรือปิดเทอม

- **งานภาคบริการ (Services)** หมายถึง งานที่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นคนไทยได้รับใบอนุญาตทำงาน และผู้ใช้แรงงานที่เป็นนักเรียนนักศึกษาแบบเรียนเต็มเวลาปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการต่าง ๆ ขณะพำนักอยู่ในประเทศอังกฤษ เช่น ร้านอาหารไทยและร้านอาหารต่างชาติ โรงแรม ร้านนวดแผนโบราณ สปา เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานได้แก่ งานในครัว งานเสิร์ฟ งานในโรงแรม พนักงานต้อนรับ พนักงานนวด เป็นต้น

ประเภทนายจ้าง หมายถึง ประเภทของเจ้าของสถานประกอบการ หน่วยงานหรือบริษัทที่อยู่ในประเทศอังกฤษและรับแรงงานไทยเข้าทำงาน ซึ่งได้แก่

- **นายจ้างที่เป็นคนไทย (Thai Employer)** หมายถึง นายจ้างคนไทยที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ หน่วยงานหรือบริษัท ที่อยู่ในประเทศอังกฤษ แม้ว่าจะได้รับสัญชาติอังกฤษแล้วก็ตาม
- **นายจ้างที่เป็นชาวต่างชาติ (Foreign Employer)** หมายถึง นายจ้างคนต่างชาติที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ หน่วยงานหรือบริษัท ที่อยู่ในประเทศอังกฤษ ทั้งที่ถือสัญชาติอังกฤษ และสัญชาติอื่น ๆ

การตั้งเป้าหมายทางด้านการต้องการด้านรายได้ หมายถึง ความต้องการที่มีต่อผลตอบแทน หรือค่าจ้างที่ตนได้รับรวมถึงความพยายามแสวงหารายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้จ่าย และเก็บออม

การตั้งเป้าหมายทางด้านการต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกและคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตครอบครัวทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ที่ต้องการมีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือหน้าที่ต่าง ๆ ในครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

การตั้งเป้าหมายทางด้านการมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพและการทำงานในปัจจุบัน การให้ความสำคัญกับองค์กร หรือแหล่งงานที่สามารถจ้างงานในระยะยาวได้ การมองหางานที่มีหลักประกันความมั่นคง

การตั้งเป้าหมายทางด้านการต้องการด้านการใช้เวลาว่าง หมายถึง ความรู้สึกสมดุลของระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้รับการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบ และความเครียดในงาน มีความเป็นส่วนตัว เช่น การใช้เวลาพักผ่อนทำกิจกรรมนอกเหนืองาน หรือท่องเที่ยว

การตั้งเป้าหมายทางด้านการต้องการความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในที่ทำงาน หรือ ความก้าวหน้าหลังจากสำเร็จการศึกษา มีการวางแผนเพื่อความต้องการในการแสวงหาความรู้และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคต

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยทั้งร่างกาย และทรัพย์สินในการทำงาน สถานที่ทำงานของมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานครบถ้วน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักที่เพียงพอ

การยอมรับทางสังคมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้ใช้แรงงานเกี่ยวกับความเสมอภาคในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ ในสถานที่ทำงานไม่มีอคติเรื่องเชื้อชาติ(เหยียดสีผิว) ศาสนา วัฒนธรรม ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน

สิทธิและการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้ใช้แรงงานด้านสิทธิและการคุ้มครองแรงงานที่ได้รับ ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ การได้รับการคุ้มครองสุขภาพ การได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม ได้รับวันลาเมื่อมีอาการเจ็บป่วยหรือมีความจำเป็น การได้รับความคุ้มครองอุบัติเหตุจากการทำงาน

ความสัมพันธ์ของชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้ใช้แรงงานต่อการแบ่งเวลาทำงาน จำนวนวันหยุดและเวลาพักผ่อน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ การที่ผู้ใช้แรงงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว การมีเวลาว่างสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม การมีเวลาว่างเพียงพอที่จะออกกำลังกาย การมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงและญาติพี่น้อง