

แนวทางการปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4  
Practical Guidelines of Employer towards Foreign Employee According  
to Sangahavathu 4 principle (4 Objects of Sympathy)

กฤติยา ถ้ำทอง<sup>1</sup>, พระราชธรรมสารสุธี (ธีรังกุล ธีรงกูโร), ดร.<sup>2</sup>  
Krittiya Tumthong<sup>1</sup>, Pharatdhumsuthi (Teerangkul Teerungro), Dr.<sup>2</sup>  
พระมหาสมบุญ (วุฑฒิกโร), ดร.<sup>3</sup>, ผศ.ดร.ประพันธ์ ศุภสร<sup>4</sup>  
Phra Maha Somboon (Wutthikaroo), Dr.<sup>3</sup>, Assistant Prof. Dr. Prapan Suphasorn<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>1</sup>Student Doctor of Philosophy Program Buddhism

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email : mahadhatmcu@gmail.com

### Abstract

This research was of (1) to study the relationship between employers and foreign employees according to Thai law; and (2) to study the employer's conduct towards foreign employees on the basis of Sangahavathu 4 principle (the four objects of sympathy). This was a survey research together with in-depth Interview as a mixed method. Data were collected by using a questionnaire and the conducted interviews. The research tool was derived from literature review. Sample were 60 foreign employees from 20 Ratchaburi Industrial factories which 3 samples were drawn from each factory. Key informants were such 60 employees, employer and state controller officers which 3 key informants were drawn from each of these three groups. Research findings were as follows: The employer's practical guidelines toward foreign employees according to Sangahavathu 4 were that the employer or entrepreneur should perceive their employees as human beings so as not to take advantages from, and in turn, gave money to them. It was because most foreign employees were less educated, therefore, when they worked abroad, they often endured to do everything in

exchange of money. No one wanted to listen rude speech. If the employers did good deeds to them, they would love and work for us peacefully long term. Forgiveness was important and should not be overlooked. Employers should not take business be just as a sole purpose. Sympathy was the main tool in administration. Opinions on the employer's conduct towards foreign employees in the overall aspect Atthacariya (means useful conduct/proving services) and Samanattata (means equal treatment, impartiality) were rated at the high level, while the opinion in the aspect of Dana (means charity) and Piyavaca (means kindly speech, convincing speech) were rated at the high level

**Keywords :** Labour relations system, Foreign employee, the Four Objects of Sympathy

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าวตามหลักกฎหมายไทย และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับแบบสัมภาษณ์มีการตรวจเครื่องมือตามหลักเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 แห่ง ๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่รัฐผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบแห่งละ 3 ราย ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 นั้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องมองความเป็นมนุษย์ด้วยกัน แรงงานต่างด้าวถือเป็นกลุ่มที่ไร้การศึกษาไม่มีความรู้ เมื่อมาทำงานต่างบ้านต่างเมือง ทำให้พวกเขาต้องยอมทำทุกอย่างเพื่อแลกกับเงิน ดังนั้นในฐานะนายจ้าง จึงต้องเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมโลกเสียก่อน เพื่อจะไม่เอารัดเอาเปรียบเขา มีความเมตตากรุณา เพื่อให้เขาได้ทำหน้าที่ได้อย่างดี ที่สุด ไม่มีใครต้องการฟังคำตำหนิ หยาบคาย หากเราพูดดี ประพฤติดีกับเขา เขาก็จะรักเราและทำงานให้เราอย่างสบายใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย การให้อภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม อย่าเอาแต่เพียงธุรกิจเป็นที่ตั้ง ให้ใส่ใจเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารงาน ความเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักดังกล่าว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านอหฺตยจริยา และด้านสมานัตตตา ส่วนอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทาน และด้านปิยวาจา

คำสำคัญ : แรงงานสัมพันธ์, แรงงานต่างด้าว, สังคหวัตถุ 4

### ความสำคัญของปัญหาของการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นการปฏิรูปประเทศ โดยพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (คณะกรรมการการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2559, หน้า คำนำ) National Strategy Committee The Secretary-General of the Prime Minister (2017)

จากเดิมที่เคยพึ่งพาผลิตผลทางการเกษตรเป็นหลักจึงได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาผลิตผลด้านอุตสาหกรรม

อย่างเต็มตัว ผลที่ตามมาจึงทำให้ระบบเศรษฐกิจของไทยได้ขยายตัวมากขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างของตลาดแรงงานอย่างมาก ภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการจ้างแรงงานข้ามชาติหรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า แรงงานต่างด้าว เข้าเป็นแรงงานทดแทนแรงงานไทยเพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่ลดน้อยลงเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในรูปแบบการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและกิจการด้านการบริการเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สถานการณ์แรงงานต่างด้าวปี 2558 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยมีจำนวน 1,445,575 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองตามกฎหมายจำนวน 3,416,513 คน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแต่ได้รับอนุญาตเข้าทำงานตามมติ ครม. (มาตรา 13) เฉพาะชนกลุ่มน้อย จำนวน 29,0162 คน

[330]

วารสารรัชดิกาย ปีที่ 12 ฉบับที่ 26 พฤษภาคม-สิงหาคม 2561 TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559, หน้า 1) การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลดีส่วนใหญ่จะตกแก่นายจ้าง คือ การที่นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวมาใช้ทดแทนแรงงานไทยในสถานที่ขาดแคลนและสามารถจ้างได้ในราคาถูกกว่าคนไทยแต่ผลเสียกลับกระทบต่อสังคมในวงกว้าง(สนธิ สัตโยภาส, 2559) (Sanit Satyopat ,2017)

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า จาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายในประเทศไทย และจากการขาดแคลนแรงงานคนไทยจำต้องพึ่งพาแรงงานต่างประเทศจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งแน่นอนว่าในระดับฝีมือมีปัญหาเกิดขึ้นมากมายระหว่างเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และการสื่อสาร ซึ่งรวมทั้งประเด็นสำคัญของกฎหมายและอาจรวมไปถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรืออาจเลยเถิดไปถึงการค้ามนุษย์ จึงเห็นได้ว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวได้มีความสำคัญต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เพราะปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งค่าจ้างในราคาที่ถูกกว่า

แรงงานไทย ด้านการเข้าทำงานแล้วไม่ค่อยจะต่อเรื่องค่าจ้างแรงงาน ทำงานหนักได้และอดทนไม่เลือกงาน ที่ขาดอยู่ก็คือเรื่องทักษะของการทำงาน ซึ่งเรื่องนี้ผู้ประกอบการสามารถฝึกได้ในภายหลัง แต่ก็ยังพบปัญหาที่ผู้ประกอบการอาศัยช่องว่างต่าง ๆ กระทำ ความรุนแรงหรือกระทบต่อสิทธิของแรงงานด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางในการปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อหาแนวทางให้ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานต่างด้าวในฐานะชาวพุทธและความ เป็นเพื่อนมนุษย์ ซึ่งต้องให้เกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน การประกอบการธุรกิจจึงจะดำเนินไปด้วยดี ทั้งเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและแรงงานต่างด้าวตามหลักกฎหมายไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางปฏิบัติของ นายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4

### การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

#### 1.แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการในองค์กรและการควบคุมกิจกรรม

[331]

การจ้างงาน การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างฝ่ายจัดการ (หรือนายจ้าง) กับลูกจ้างครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นกลุ่มก้อนและเป็นแบบปัจเจกบุคคล ความจริง นายจ้างและลูกจ้างถูกกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันไว้แล้วตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานที่ทั้ง 2 ฝ่ายต้องเกี่ยวข้องและปฏิบัติต่อกัน เรียกว่าเป็นการแรงงานสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เช่น กฎหมายบังคับว่านายจ้างต้องกำหนดเวลาทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง ต้องจัดให้มีวันหยุด ต้องจ่ายค่าจ้าง ต้องจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้นในความเป็นจริง นายจ้างและลูกจ้างยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมากกว่าที่กฎหมายกำหนดอีกมากมาย เช่น นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างขอมีส่วนถือหุ้นของบริษัท ลูกจ้างขอมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารร่วมกับนายจ้าง เป็นต้น เหล่านี้เกิดจากเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เรียกว่าการแรงงานสัมพันธ์ขั้นสูง หรือการแรงงานสัมพันธ์ระดับเจรจาต่อรอง(วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554, หน้า1-9) Wirawan Rapepesen,2011)

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า ในประเทศ

ที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว แนวความคิดของลูกจ้างยังได้พัฒนาไปในแนวที่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานเป็นมนุษย์มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้าง ลูกจ้างจึงควรมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการทำงานในการจัดการและการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความเจริญร่วมกันของหน่วยงานนั้น สำหรับสถานประกอบการในประเทศไทยพบว่า มีความจำเป็นในการจัดหาหรือใช้แรงงานต่างด้าวยังมากอยู่ โดยเฉพาะสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลการประมง มีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต เพื่อชดเชยแรงงานไทยที่ยังขาดแคลน ทั้งนี้แรงงานไทยมักเลือกงาน ไม่ทำงานหนักงานที่มีกลิ่นเหม็นหรืองานที่ต้องอยู่กลางแจ้งงานที่ต้องใช้แรงมาก ดังจะเห็นได้จากแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันอดทน ไม่เลือกงานค่าแรงก็ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการช่วยในเรื่องของการบริหารต้นทุนให้ต่ำลง แรงงานต่างด้าวยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ เนื่องจากค่าแรงต่ำทำให้ต้นทุนด้านค่าแรงถูกกว่าสถานประกอบการอื่นที่ใช้แรงงานไทย ทั้งยังเป็น การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานเหนือคู่แข่งรายอื่น จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

มาก หากขาดแรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นอาจส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต จะเห็นได้ว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่สถานประกอบการที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวก็เพราะว่า แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ ชยันและอดทน

การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย เป็นภารกิจหนึ่งในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 โดยมีหน่วยปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รายละเอียดมีดังนี้คือ หน่วยปฏิบัติงานในส่วนกลางได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (กลุ่มพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวในระบบและศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน : One stop service) สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-12 กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวและหน่วยปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้แก่สำนักงานจัดหางานจังหวัด 75 จังหวัด ทั้งในส่วนกลางและในระดับท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชนทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐกิจและหน่วยงานพัฒนาเอกชนตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ ต่างก็มีบทบาทที่จะทำให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป สภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน ตามที่กระทรวง

แรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้อง กับสถานการณ์เพื่อให้สถานประกอบการใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงาน โดยนำสาระแห่งมาตรฐานนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย และการจัดการให้เป็นไปตามนโยบาย โดยให้เป็นเกณฑ์ให้สถานประกอบการใช้ในการตรวจสอบ และประกาศแสดงตนเองว่า เป็นสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามสอดคล้องกับมาตรฐานนี้ และเป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ แต่ทั้งนี้ จากความคาดหวังหรือเป้าหมายของนายจ้าง ที่ต้องการให้เกิดผลกำไรมากที่สุด แต่ลงทุนให้น้อยที่สุด จึงส่งผลทำให้นายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว คือ เรื่องการจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ได้ให้ลูกจ้างรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย และพยายามหลบเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้วยการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานด้วยเพราะคิดว่าไม่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายถูก ส่วนลูกจ้างแต่ละคน ย่อมปรารถนาการมีผลตอบแทนการทำงานที่คุ้มค่า และมีสวัสดิการที่ดี แต่แรงงานหรือลูกจ้างบางคนไม่มีทักษะในการทำงาน การสื่อสาร และไม่ปฏิบัติตามกฎข้อตกลงที่จะทำงานให้กับนายจ้าง เมื่อต้องการจะเปลี่ยนงานไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ตาม

สัญญา หนีจากนายจ้างไปหานายจ้างใหม่หรือ  
งานใหม่ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของ  
นายจ้าง

## 2.สังคหวัตถุ

สังคหวัตถุแปลว่าธรรมเป็นที่ตั้งแห่ง  
การสังเคราะห์กัน ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว  
น้ำใจกัน สังคหวัตถุ หมายถึง หลักการครอง  
ใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก,  
หลักสังคมาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจ  
และเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
ได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรัก ความ  
ปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิ่มสลักที่ตรึงตัวรถไว้  
มิให้ชิ้นส่วนกระจายไป ทำให้รถแล่นไปได้  
ตามที่ต้องการพระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุร  
เตโช, 2558 ,หน้า 1039) Phra Dharm  
Kittiwong (Thongdee Surachet), 2005)  
ใจความสำคัญของหลักธรรมหมวดสังคหวัตถุ  
4 นี้ก็เป็นเครื่องประสานใจทำให้คนรักและ  
ปรารถนาดีต่อกัน เป็นพลังสำคัญให้  
ขับเคลื่อนภารกิจไปสู่ความสำเร็จตาม  
จุดหมายปลายทางได้ ซึ่งสามารถนำไป  
ประยุกต์ใช้กับกิจการทั้งขององค์การต่าง ๆ  
ซึ่งต้องมีทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน หรือ  
ธุรกิจเอกชนซึ่งต้องมีทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ความจริงเมื่อกล่าวถึงข้อปฏิบัติ  
ระหว่งนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งสมัยโบราณ  
เรียกว่านายกับทาสกรรมกร เราจะนึกถึง  
สิงคาลกสูตร ฆทิสาปฏิจฉาพนกัณท์ ว่าด้วย  
การปิดป้องทิศ 6 ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสสอน

สิงคาลกมาณพ ในตอนที่ว่าด้วยเหตุลิมทิศ  
คือทิศเบื้องล่าง คือนายพึงบำรุงทาสกรรมกร  
ผู้เป็นทิศเบื้องล่างโดยหน้าที่ 5 ประการ คือ  
จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ให้  
อาหารและค่าจ้าง ดูแลรักษายามเจ็บป่วย ให้  
อาหารมีรสแปลก ให้หยุดงานตามโอกาส

ทาสกรรมกรผู้เป็นทิศเบื้องล่าง เมื่อ  
นายบำรุงโดยหน้าที่ 5 ประการนี้แล้ว ย่อม  
อนุเคราะห์นายด้วยหน้าที่ 5 ประการ คือ ตื่น  
ขึ้นทำงานก่อนนาย เลิกงานช้ากว่านาย  
ถือเอาแต่ของที่นายให้ ทำงานให้ดีขึ้น นำคุณ  
ของนายไปสรรเสริญ (ที.ปา. (ไทย)  
11/271/215-216)

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขต  
เนื้อหาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกว่าด้วย  
กฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ  
เกี่ยวกับแรงงานไทยโดยเฉพาะสายงานต่าง  
ดาว และส่วนที่ 2 ว่าด้วยหลักการที่นายจ้าง  
และลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อกันตามหลักสังคห  
วัตถุ 4 ประกอบด้วย 1)ทาน ได้แก่การ  
สังเคราะห์อนุเคราะห์ลูกจ้างด้วยวัตถุสิ่งของ  
ตามสมควร 2)ปิยวาจา ได้แก่การพูดจาที่  
ด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล อ่อนหวาน พูดจา  
ในทางสร้างสรรค์ ให้ขวัญกำลังใจไม่พูดจา  
ดูถูกเหยียดหยาม 3)อัถถจริยา ได้แก่การ  
ร่วมกันทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความรัก  
ความสามัคคี มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กร

ไปสู่ความก้าวหน้าโดยทุกคนมีส่วนร่วม4) สมานัตตตา ได้แก่ นายจ้างปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายต่อแรงงานต่างด้าว วางตนเหมาะสมพอดีกับฐานะตำแหน่งหน้าที่ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, อายุการทำงาน, ตำแหน่งหน้าที่, อัตราค่าจ้าง

ตัวแปรตาม คือแนวทางปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ (1) ทาน (2) ปิยวาจา (3) อุตถจริยา (4) สมานัตตตา

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาสำรวจนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 แห่ง คือนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ตัวแทนนายจ้างแบบบุคคลและนิติบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีจำนวน 3 แห่ง / คน ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานมากกว่า 5 ปี ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรีจำนวน 3 แห่ง ๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน และผู้บริหารจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี, แรงงานจังหวัดราชบุรี และกรมสวัสดิการแรงงานและแรงงานจังหวัดราชบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2561 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี 2 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นแบบสอบถาม คู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องระหว่างแบบสัมภาษณ์กับเนื้อหาวัตถุประสงค์

แบบสอบถามนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหา และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และตรวจสอบเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (สุวรีย์ ศิริโกदारภิมย์, 2546, หน้า 140) (Suvree Siripokarprom, ,2003)

และวิธีการเก็บข้อมูล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัย ทำหนังสือถึงผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 3 แห่ง, และเจ้าของผู้ประกอบการซึ่ง

มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในเขตที่กำหนดไว้ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จนถึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา โดยผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าจะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน 1 เดือน และมีการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ โดยคาดว่าจะได้รับคำตอบคืนมาร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยเมื่อได้รับและรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การหาค่าความแปรปรวน f-test (One-Way ANOVA) ส่วนแบบสัมภาษณ์นำข้อมูลที่ได้อธิบายเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

### 1. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าวตามหลักกฎหมายไทย ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

ความคาดหวังหรือเป้าหมายของการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมก็คือ ความมั่นคงของกิจการ ความเจริญเติบโตในขอบข่ายของการดำเนินการ และความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น ผู้ที่เป็นนายจ้างซึ่งหมายถึงบุคคลในฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารทั้งหมด ตั้งแต่หัวหน้าคนงานระดับแรกไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายของการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นบรรลุผล สิ่งที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจากลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553, หน้า 26) Kaseamsan Wirawan, 2010) จากความคาดหวังหรือเป้าหมายของนายจ้าง ที่จะต้องการให้เกิดผลกำไรมากที่สุด แต่ลงทุนให้น้อยที่สุด จึงทำส่งผลทำให้นายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว (รวมทั้งลูกจ้างไทย) คือเรื่องการจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ได้ให้ลูกจ้างรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมาย เช่น ค่าจ้างในวันลาป่วย สิทธิวันหยุดวันลา และนายจ้างบางรายไม่เข้าใจว่าลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมิสิทธิเท่าเทียมกันและ

การกรณีที่นายจ้างมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมาทำงาน แต่แรงงานไม่มีทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน และมาหักจากค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นตามกฎหมาย ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย และเนื่องจากสื่อสารที่ไม่สามารถสื่อสารกันได้ จึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่เกิดการเอาเปรียบและความไม่เข้าใจกัน นายจ้างไม่ต้องการเสียเวลา ค่าใช้จ่ายนำเข้าแรงงาน ที่เป็นไปตามกระแสขั้นตอนตามกฎหมาย จึงนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาใช้ในสถานประกอบการกิจการ (สัมภาษณ์ นางเกสร รอดผล, นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561). นอกจากนี้ นายจ้างพยายามหลบเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามกฎหมายด้วยการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้ามาทำงานด้วย เพราะคิดว่าไม่ยุ่งยากและค่าใช้จ่ายถูก แต่แท้จริงเป็นหนทางที่ทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจนกระทั่งมีการแก้ไขกฎหมายด้วยการให้นายจ้างที่จะใช้แรงงานต่างด้าวต้องติดต่อกับนโบรคเกอร์เพื่อนำแรงงาน MOU เข้ามาทำงานจึงทำให้นายจ้างไม่ต้องทำผิดกฎหมาย แต่ค่าใช้จ่ายก็มีได้ลดลงแต่อย่างไร เพราะรูปแบบก็ยังเป็นเช่นเดิมด้วยแรงงานพม่าอยากมาทำงานแต่ไม่มีเงินที่จะใช้ในการขออนุญาตก็ต้องให้นายจ้างจ่ายไปก่อนแล้วค่อยมาหักคืนจากค่าจ้างกลับ

สู่วังวนเดิม เข้าข่ายการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และนี่เป็นปัญหาหนึ่งของนายจ้างแต่ก็ยินยอมทำด้วยภาวะขาดแคลนแรงงานซึ่งแรงงานไทยเองก็เลือกงานมากขึ้น (สัมภาษณ์ นายดำรงศักดิ์ บุญสกุลศักดิ์, นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561)

### ปัญหาที่เกิดจากลูกจ้าง

แนวความคิดของแรงงานที่มีต่อสถานประกอบการหรือนายจ้าง กล่าวคือ แรงงานในสถานประกอบการไม่ว่าที่ไหน การดำรงชีวิตในการทำงานในปัจจุบันนั้น ลูกจ้างแต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะมีและได้รับในสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต เป็นการตอบแทนในการทำงานอย่างเดียวกันคือสิ่งตอบแทนและต้องการสิ่งสนองตอบทางความรู้สึกและจิตใจแตกต่างกันไปตามพื้นฐานของสถานะในสังคม การศึกษา และประเพณีนิยมของลูกจ้างนั้น ๆ สิ่ง queทุกคนประสงค์เป็นเบื้องต้นก็คือ การมีงานทำ มีผลตอบแทนการทำงานที่คุ้มค่า และมีสวัสดิการที่ดี(เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553, หน้า36-39) Kaseamsan Wirawan, 2010) จากความคาดหวังหรือเป้าหมายของลูกจ้างที่ จะต้องการผลตอบแทนจากการทำงานให้คุ้มค่ามากที่สุด แต่ปัญหาในปัจจุบันนั้น ลูกจ้างไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานไม่มีคุณภาพ ทั้งนี้ อาจเกิดจากลูกจ้างไม่มีทักษะในการทำงาน การสื่อสาร และไม่ปฏิบัติตามกฎข้อตกลงที่จะ

ทำงานให้กับนายจ้าง เมื่อต้องการจะเปลี่ยนงานไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ตามสัญญา หนีจากนายจ้างไปหานายจ้างใหม่หรืองานใหม่ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของนายจ้างและค่าใช้จ่ายที่นายจ้างเดิมได้สำรองจ่ายไปให้ก่อนหน้านั้น (สัมภาษณ์ นางเกสร รอดผล, อ่างแล้ว) รวมถึงปัญหาที่เกิดจากฝ่ายลูกจ้างหรือแรงงานต่างด้าวมักจะมีการเปลี่ยนตัวนายจ้างบ่อย แม้จะเป็นสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่จะสามารถทำได้ แต่การที่นายจ้างดำเนินการให้เข้ามาทำงานก็เพื่ออยากให้อยู่กับนายจ้างนาน ๆ และทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่เมื่อไม่มีความพอใจในตัวนายจ้างหรือต่องาน ก็จะหาหนทางไปอยู่ที่อื่นโดยไม่สนใจนายจ้างเลยก็มี กลายเป็นสิ่งที่ลูกจ้างกระทำให้นายจ้างต้องทำในสิ่งที่ขัดต่อกฎหมายเช่นการยึดเอกสารของลูกจ้างจนทำให้เกิดปัญหามาถึงเจ้าหน้าที่ แต่ในส่วนของลูกจ้างที่ดีก็มี ด้วยปัจจุบันเครือข่ายของลูกจ้างต่างด้าวสื่อสารถึงกันค่อนข้างเร็วมาก หากไม่พอใจอะไรก็จะรวมตัวกันเพื่อต่อรอง แต่ด้วยความที่ลูกจ้างต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยเพราะค่าแรงค่าจ้างสูง แม้จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างผู้จัดหามาทำงานก็ยังไม่พร้อมที่จะทำดังนั้นปัญหาของแรงงานต่างด้าวกับตัวพระราชบัญญัตินี้คงไม่มีอะไรมาก จะมีแค่พฤติกรรมระหว่างการทำงานกับนายจ้างเสียมากกว่า (สัมภาษณ์ นายดำรงศักดิ์ บุญสกุลศักดิ์, นักวิชาการแรงงาน

ชำนาญการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2516)

## 2. แนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4

ตามหลักพระพุทธศาสนา สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน ครอบงำกัน ความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งนายจ้างยึดหลัก สังคหวัตถุ 4 ในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คือ พุดจากไพเราะ ไม่ดูถูกเหยียดหยาม ให้เกียรติ ไม่ข่มเหงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่ถือตัวว่าเป็นนาย เป็นป้า ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสกว่าย่อมมีความเกรงใจ ยำเกรง อันจะสร้างความจงรักภักดี ซึ่งมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะลูกจ้างจะทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทให้กับนายจ้าง ย่อมมีผลให้ผลงานออกมามีดีกว่าการทำงานตามหน้าที่ (สัมภาษณ์ นางเกสร รอดผล, อ่างแล้ว) โดยแบ่งเป็น 4 อย่าง ดังนี้

### 1) ด้านทาน

ทาน เป็นการให้ การดูแลเอาใจใส่ การเสียสละ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ การช่วยให้คำแนะนำ การจัดสรรให้สวัสดิการการ สร้างแรงจูงใจ การให้ขวัญกำลังใจ การถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ความรู้ และการส่งเสริมให้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ โรงงานเน้นงานเหมา ให้คำแนะนำและสอนงาน

ลูกจ้างด้วยตนเอง เพราะงานที่โรงงานเป็นงานที่เกี่ยวกับช่างโดยเฉพาะ และต้องประกอบงานส่งต่างประเทศ ทำให้ต้องใกล้ชิดดูแลพนักงานเป็นพิเศษถ่ายทอดและพัฒนาฝีมือให้พนักงานอย่างใกล้ชิด(สัมภาษณ์, นางใจทิพย์ เหมือนแก้วจินดา, บริษัท เคเคเกษตรกลการ จำกัด, จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561)อีกทั้ง ช่วยเหลือเรื่องการเงินที่จะทำให้ลูกน้องอยู่รอด และโรงงานเน้นการสนับสนุนชุมชน ให้ความช่วยเหลืออนามัย โรงเรียน ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะเอื้อประโยชน์ต่อลูกจ้างได้ เช่น การดูแลเรื่องการเจ็บป่วย มีล่ามช่วยแปล มีโรงเรียนที่รับลูกหลานของแรงงานเข้าเรียน โดยบางคนได้จบระดับ ปวส. แม้ไม่ได้รับรองวุฒิ แต่ก็ได้รับความรู้ รวมถึงการเรียนภาษาไทย มีสวัสดิการจัดที่พักราคาถูกให้กับลูกจ้าง ซึ่งการเก็บที่พักนี้เพื่อให้พนักงานได้ช่วยกันดูแลเรื่องการใช้น้ำใช้ไฟและการดูแลบ้านพักเสมือนเป็นบ้านของตนเอง และจัดสรรพื้นที่ให้ลูกจ้างได้ปลูกผักสวนครัว มีบ่อเลี้ยงปลาให้คนงานสามารถจับปลามาทำอาหารได้ (สัมภาษณ์ วัฒนา มงคลรังษี, บริษัท ไทยเบตเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด, จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561)

## 2) ด้านปิยวาจา

ปิยวาจา เป็นการพูดจาไพเราะพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ พูดจามุ่มนวล พูดจาอ่อนหวานเหมาะแก่กาละ บุคคล เวลาสถานที่พูดจาเป็นประโยชน์ พูดจาสร้างสรรค์ และ

การพูดให้เกิดพลังใจ ให้กำลังใจใช้เหตุผลกับลูกจ้าง ไม่พูดจาตู่ถูกพนักงาน หากเขาทำไม่ได้อย่างที่เรารต้องการ ใจเย็นและอดทนต่อการสอนงาน ใช้เหตุผลว่าเพราะไม่มีใครเก่งมาตั้งแต่กำเนิด(สัมภาษณ์, นางใจทิพย์ เหมือนแก้วจินดา, บริษัท เคเคเกษตรกลการ จำกัด, 8 กุมภาพันธ์, 2561.) อีกทั้ง นายจ้างช่วยให้กำลังใจและพูดปลอบใจเมื่อมีปัญหาโดยเรียกมาคุยเป็นการส่วนตัว หากลูกจ้างทำผิดพลาดกันหรือมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้ง ก็จะตัดสินปัญหาโดยการเรียกมาสอบสวนและให้บอกเหตุผล ที่เกิดขึ้น ไม่ใช่คำพูดหยาบคายหรือสื่อเสียตู่ถูกกัน ตัดสินฟังให้คนผิดต้องขอโทษคนทำถูก และสอนให้คนงานรักกัน บางคนที่ลูกน้องทำงานไม่เป็นนายจ้างเกรงว่าลูกจ้างจะอาย ก็จะเรียกมาคุยเป็นรายบุคคล สอนงานและสอบถามกับนายจ้างได้โดยตรง ได้ตลอดเวลา(สัมภาษณ์ นายชาติ แต่งตามพันธ์ ประธานกรรมการ บริษัทฟูนทิพย์ จำกัด, 8 กุมภาพันธ์, 2561)และนายจ้างสามารถพูดภาษาต่างดาวได้เล็กน้อย ก็จะเป็นการสื่อสารเพื่อแสดงถึงความเป็นกันเอง ทักทายด้วยภาษาของเขา ทำให้เกิดความเป็นกันเอง (สัมภาษณ์ วัฒนา มงคลรังษี, บริษัท ไทยเบตเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด, 8 กุมภาพันธ์, 2561)

## 3) ด้านอัตถจริยา

อัตถจริยา เป็นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่แรงงานต่างดาว การบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม การทำประโยชน์แก่

แรงงานต่างด้าว การมีระเบียบวินัย การสร้าง  
ความสามัคคีในหมู่คณะ การทำตนให้เป็น  
ประโยชน์ต่อตนและสังคม พูดและทำในทาง  
สร้างสรรค์ พูดและทำให้เกิดเกิดพลังใจจับ  
กลุ่มให้พนักงานทำงานเป็นรายกลุ่มและจ่าย  
ค่าตอบแทนให้เป็นกลุ่มตามชิ้นงาน เพื่อสร้าง  
ความสามัคคีในกลุ่มคนงาน ไม่ให้เอารัดเอา  
เปรียบกัน จัดสรรผลตอบแทนตามชิ้นงานเป็น  
กลุ่ม เน้นเรื่องการส่งมอบงานที่มีคุณภาพและ  
สนับสนุนการให้ความร่วมมือกันของทุกฝ่าย  
(สัมภาษณ์, นางใจทิพย์ เหมือนแก้วจินดา,  
อึ้งแล้ว)อีกทั้ง นายจ้างเป็นตัวอย่างที่ดีโดย  
ช่วยลูกจ้างทำความสะอาดทุกบริเวณ ที่นี้เน้น  
เรื่องความสะอาดของสถานที่เป็นหลัก  
ฝึกอบรมเรื่องความเป็นระเบียบเน้นความ  
สะอาดในพื้นที่พนักงกว่าไร ไม่มีขยะแม้แต่น้อย  
สอนให้ทุกคนใส่ใจเรื่องความสะอาดของพื้นที่  
(สัมภาษณ์ ชาติ แต่งตามพันธ์, อึ้งแล้ว)และ  
นายจ้างต้องสร้างระเบียบวินัยเพื่อสร้างวิธิตัด  
กับลูกจ้างเพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน  
เช่น การลงโทษคนที่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน  
และบทลงโทษเพียงเพื่อทำให้ลูกจ้างเข้าสู่  
ระบบโดยไม่เกิดความเคยชินที่จะละเลยการ  
ปฏิบัติหน้าที่ ที่นี้เน้นวิธิตัดคนงาน เปิดโอกาส  
ให้ลูกจ้างได้แสดงความสามารถและความ  
คิดเห็น โดยสนับสนุนจัดหาทรัพยากรที่เป็น  
ประโยชน์ต่อพนักงาน(สัมภาษณ์ วัฒนา มังคล  
รังษี,อึ้งแล้ว)

#### 4) ด้านสมานัตตตา

สมานัตตตา เป็นการปฏิบัติตนเสมอ  
ต้นเสมอปลายต่อแรงงานต่างด้าว การปฏิบัติ  
ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่แรงงานต่างด้าวมี  
ความเป็นภาวะผู้นำสม่ำเสมอ การวางตนพอดี  
เสมอต้นเสมอปลายกับทุกคนการวางตน  
เหมาะสมพอดีกับฐานะตำแหน่งหน้าที่ ไม่เอา  
เปรียบผู้อื่น การมีส่วนร่วมด้วยการร่วมทุกข์  
ร่วมสุขกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ นายจ้างได้  
ทำการลงไลน์ผลิตเพื่อตรวจสอบสินค้าทุกตัว  
ด้วยตัวเองทุกชิ้นงาน เข้าไปทำงานและร่วม  
แก้ไขปัญหากับลูกจ้างหน้างาน เข้าถึงตัวง่าย  
และสามารถตอบคำถามและแก้ไขปัญหากให้  
ลูกจ้างได้ทันท่วงที(สัมภาษณ์, นางใจทิพย์  
เหมือนแก้วจินดา, อึ้งแล้ว)นอกจากนี้  
วัฒนธรรมองค์กร ควรเป็นแบบครอบครัว  
ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดความ  
สนิทสนมกัน และทำให้คนงานรู้จักและกล้าที่  
จะเข้าถึงผู้บริหาร และหลายครั้งที่ นายจ้าง  
ผู้บริหารก็จะทำหน้าที่จ่ายค่าแรงด้วยตนเอง  
ทำให้ได้พูดคุยกัน อีกทั้งบ้านของนายจ้างกับ  
แรงงานก็อยู่ในรั้วเดียวกันทำให้เห็นและสนิท  
สนมกันได้อย่างสนิทใจ อันนี้คือเสน่ห์ที่ทำให้  
ลูกจ้างประทับใจ ไม่ว่าจะลูกจ้างคนไหนที่เดือน  
ร้อนมา นายจ้างก็จะหาทางช่วยเหลือก็จะมี  
ลักษณะคล้ายกับการขอความช่วยเหลือจาก  
พ่อแม่มากกว่าขอกับนายจ้าง เช่นเรื่อง การ  
ดูแลเรื่องงานบุญ การแสดงน้ำใจเป็นสิ่งที่  
ละเอียดอ่อนมีความผูกพันอย่างใกล้ชิด และ

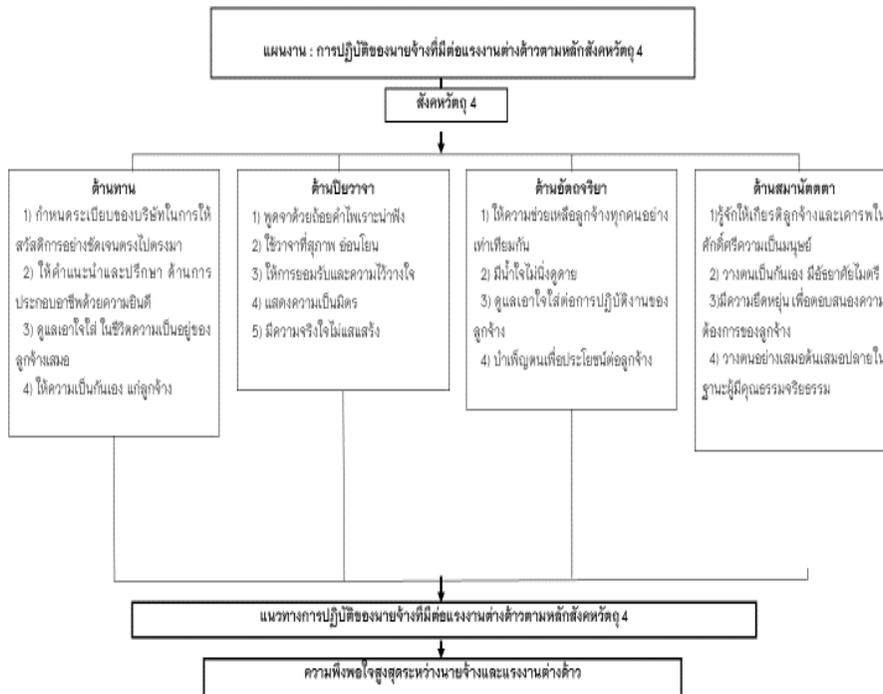
บางคนก็ยังคงอยู่ที่นี้แม้การเงินไม่ค่อยดี เพราะเขามีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาอยู่บ้านตนเอง รู้สึกปลอดภัย อีกทั้งการทำบุญที่นายจ้างให้ความสนับสนุนเรื่องพระมาจำพรรษาที่โรงงาน ก็จะอนุญาตให้เพื่อนพนักงานที่อื่นสามารถเข้ามาร่วมงานบุญที่นี่ได้(สัมภาษณ์ วัฒนา มังคลรังษี,อ้างแล้ว)

### การอภิปรายผล

โดยสรุป แนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 นั้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องมองความเป็นมนุษย์ด้วยกัน แรงงานต่างด้าวเขาเป็นกลุ่มที่ไร้การศึกษาไม่มีความรู้ เมื่อมาทำงานต่างบ้านต่างเมือง ทำให้พวกเขาต้องยอมทำทุกอย่างเพื่อแลกกับเงิน ดังนั้นในฐานะนายจ้าง จึงต้องเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมโลกเสียก่อน เพื่อจะไม่เอาไรต์เอาเปรียบเขา มีความเมตตากรุณา เพื่อให้เขาได้ทำหน้าที่ได้อย่างดีที่สุด ไม่มีใครต้องการฟังคำต้อท้อหยาบคาย หากเราพูดดี ประพฤติดีกับเขา เขาก็จะรักเราและทำงานให้เราอย่างสบายใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย การให้อภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม อย่าเอาแค่เพียงธุรกิจเป็นที่ตั้ง ให้ใส่ใจเป็นเครื่องมีหลักในการบริหารงาน ทั้งนี้ นายจ้างต้องมองที่ความรู้ความสามารถของแต่ละคนไม่มีใครเก่งและชำนาญงานในทุกเรื่อง สิ่งที่เป็นประโยชน์มาก

ที่สุดคือการสอนงานและให้ความรู้ในเรื่องที่เขาทำและรับผิดชอบ อีกทั้งยังต้องอดทนและใจเย็นในเรื่องที่เป็นปัญหาอันเกิดจากความไม่เจตนาที่จะทำให้เกิดความเสียหาย ดังนั้น การปฏิบัติที่ดีควรใส่ใจและลงมือทำร่วมกันกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความบกพร่องและเสียหายต่อเนื้องานได้น้อยที่สุด และที่สำคัญในฐานะนายจ้างก็ต้องมองให้เขาเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ควรเปิดใจให้เขาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดมุมมองที่นายจ้างเองก็อาจยังเข้าไม่ถึงกับความรู้สึกของคนเหล่านั้น การแสดงความจริงใจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อนึ่ง หลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับนายจ้างในสังคมไทย ได้แก่ หิริ โอตตปปะ บุพการี กตัญญูกตเวทิต สติ สัมปชัญญะ พรหมวิหาร 4 อคติ 4 บารมี 6 สังคหวัตถุ 4 ลัทธิปริสธรรม 7 ยุติธรรม 5 และหลักธรรมที่เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับลูกจ้างในสังคมไทย ได้แก่ หิริ โอตตปปะ บุพการีกตัญญูกตเวทิต ชันติ โสรัจจะ สติ สัมปชัญญะ และสุจจริต 3 เป็นต้น(พระเกรียง ไกรเนวฑูโฒ (สุวรรณคณา),2559, บทคัดย่อ) Phra Kriangkawut (Suvarnakhumi),2014)

จากการศึกษาค้นพบองค์ความรู้ที่ได้จาก การ วิ จั ย ดัง ภาพ ข้าง ล่าง



ภาพที่ 1 แสดงถึงแผนงาน : การปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4

จากภาพมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 จึงสรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังนี้จากแผนภาพข้างต้น แสดงรูปแบบแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างความพึงพอใจระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งออกเป็นเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) แผนงานการ

ปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 (2) การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้กับการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าว และ (3) แนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** แผนงานทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ เป็นการกำหนดทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตาม

หลักสังคหวัตถุ ในภาพรวม และกำหนดเป็นแผนงานเพื่อสร้างความพึงพอใจระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ในระดับการปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 2** การนำหลักสังคหวัตถุ 1 มาใช้กับการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และ ด้านสมานัตตตมา กำหนดเป็นรูปแบบแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ โดยเป็นการประยุกต์ร่วมกับ การปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุจะออกมาเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับนายจ้างนำไปปฏิบัติลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว โดยรวม คือ

2.1.ด้านทาน เช่น (1) กำหนดระเบียบของบริษัทในการให้สวัสดิการอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา (2) ให้คำแนะนำและปรึกษา ด้านการประกอบอาชีพด้วยความยินดี (3) ดูแลเอาใจใส่ ในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างเสมอ (4) ให้ความเป็นกันเอง แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

2.2.ด้านปิยวาจา เช่น (1) พูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะน่าฟัง (2) ใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยน (3) ให้การยอมรับและความไว้วางใจ (4) แสดงความเป็นมิตร (5) มีความจริงใจไม่แสร้ง เป็นต้น

2.3 ด้านอรรถจริยา เช่น (1) ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (2)

มีน้ำใจไม่นิ่งดูตาย (3) ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (4) บำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้าง เป็นต้น

2.4 ด้านสมานัตตตมา เช่น (1) รู้จักให้เกียรติลูกจ้างและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (2) วางตนเป็นกันเอง มีอัธยาศัยไมตรี (3) มีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง (4) วางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายในฐานะผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

**ขั้นตอนที่ 3** รูปแบบแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ เป็นขั้นตอนสูงสุดของการแนวทางการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคหวัตถุ คือ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 แล้ว จะสามารถสร้างความพึงพอใจสูงสุดระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าวได้

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.ด้านคุ้มครองแรงงาน ควรพัฒนาแนวทางการคุ้มครองแรงงาน ให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ พัฒนาความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน

1.2.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1.3.ด้านสวัสดิการแรงงาน ควร กำหนดและพัฒนา รูปแบบการจตสวัสดิการ ทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมสนับสนุนและ ดำเนินการจตสวัสดิการทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการจตสวัสดิการ ในสถานประกกอบกิจการ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1.นายจ้าง จะต้องเห็นคุณค่า ของเพื่อนร่วมโลกเสียก่อน เพื่อจะไม่เอาไรต์ เอาเปรียบเขา มีความเมตตากรุณา เพื่อให้เขา ได้ทำหน้าที่ได้อย่างดีที่สุด ไม่มีใครต้องการฟัง คำตำหนิ หยาบคาย หากเราพูด ประพฤติดี กับเขา เขาก็จะรักเราและทำงานให้เราอย่าง สบายใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย การให้อภัยเป็นสิ่ง สำคัญที่ไม่ควรมองข้าม อย่าเอาแค่เพียงธุรกิจ เป็นที่ตั้ง ให้ใช้ใจเป็นเครื่องมือหลักในการ บริหารงาน

2.2.นายจ้างก็ต้องมองให้เขาเป็น มนุษย์ที่มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ควรเปิดใจ ให้เขาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเปิดมุมมองที่

นายจ้างเองก็อาจยังเข้าไม่ถึงกับความรู้สึก ของคนเหล่านั้น การแสดงความจริงใจจะเป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ อย่างมีความสุข

## 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้ง

ต่อไป

3.1.ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติ ของนายจ้าง ที่มีต่อ แรงงานต่างด้าวที่ สอดคล้องกับด้านทาน ปียวจา อัถถจริยา และสมานัตตา

3.2.ควรมีศึกษาแนวทางการ ปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวกับ หลักธรรมทางพระพุททศาสนาอื่น ๆ เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น

3.3.ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไป ประยุกต์บริษัท หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจะ ได้พิจารณาผลลัมฤทธิในการปฏิบัติของ นายจ้างที่มีต่อแรงงานต่างด้าวตามหลักสังคห วัตถุ 4 ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ.(2553). **หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- คณะกรรมการการจตทำยุทธศาสตร์ชาติ สำนักเลขาธิการนายกรััฐมนตรี.(2559) กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579). กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการ การจตทำยุทธศาสตร์ชาติ.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548) .**คำวัต**. กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง.

- พระเกรียงไกรานวฑูโตม (สุวรรณค้ำ).(2557) “การศึกษาหลักธรรมสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล.(2554) .**ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สนิท สัตโยภาส.(2559).**แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม**. วารสารบัณฑิตวิจัย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559 หน้า 193-207
- สุวริย์ ศิริโกศลกริมย์.(2546) .**การวิจัยทางการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, จังหวัดลพบุรี

#### สัมภาษณ์บุคคล

- เกสร รอดผล, เจ้าหน้าที่แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561.
- ดำรงศักดิ์ บุญสกุลศักดิ์, เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561.
- ใจทิพย์ เหมือนแก้วจินดา, บริษัท เคเคเกษตรกลการ จำกัด, 8 กุมภาพันธ์, 2561.
- วัฒนา มังคลรังษี, บริษัท ไทยเบตเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด, จังหวัดราชบุรี, 8 กุมภาพันธ์, 2561.
- ชาติ แต่งตามพันธ์, ประธานกรรมการบริษัทฟูนทิพย์ จำกัด, 8 กุมภาพันธ์, 2561.

#### Reference

- Chulalongkorn University. (1996) .**Thai version of the Tipitaka**. Chulalongkorn University Bangkok: Mahachulalongkorn Rajabhat University Press.
- Kaseamsan Wirawan.(2010).**Principles of Law and Administration**, 13<sup>th</sup> Edition. Bangkok: Vinythai Publications.

National Strategy Committee The Secretary-General of the Prime Minister .(2017). **The 20-year National Strategic Framework (2017-2036)**. Bangkok: The National Strategic Committee

Phra Dharm Kittiwong (Thongdee Surachet) (2005). **Knowledge of Temple**, Bangkok Metropolis: Liun Siang

Phra Kriangkawut (Suvarnakhumi). (2014). **"Study of Principles for Employers and Employees"**. Master Thesis Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Wirawan Rapeepesen.(2011).**Basic knowledge in human resource management**. Bangkok: Wittirat Printing House.

Sanit Satyopat.(2017). **Foreign Workers and Social Security**, Journal of Graduate Studies, Vol. 7 No. 1 January – June 2019, pages 193-207.

Suvree Siripokarprom. (2003). **Educational Research**, Thepsatri Rajabhat University, Lopburi

#### Interview the person

Kesorn Lodphol, labor officials Department of Labour Protection and Welfare Ratchaburi, February 8, 2018.

Damrong Boonsakasak, Department of Labor Protection and Welfare Ratchaburi, February 8, 2018.

Jittip Like Glass Jinda, KK Agriculture Machinery Co., Ltd., February 8, 2018.

Wattana Mangklungsri, Thai Beet Food Co., Ltd., Ratchaburi, February 8, 2018.

Chat Tengtampen, Chairman of DirtTip Co., Ltd., February 8, 2018.