



คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

โดย

นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

โดย

นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

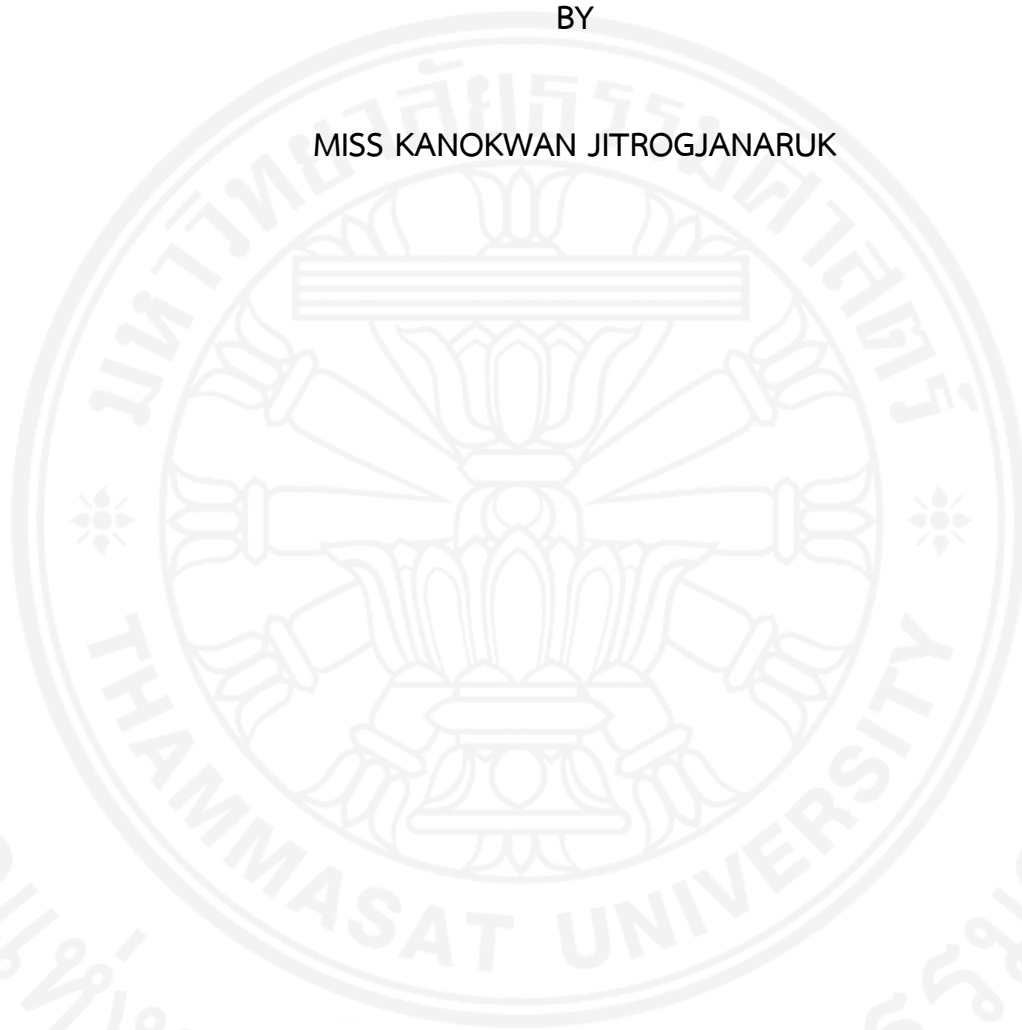
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



QUALITY OF WORK LIFE OF DOMESTIC WORKERS

BY

MISS KANOKWAN JITROGJANARUK



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจน์รักษ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อวันที่ 24 12 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนวัต ลิ้มปาณิชย์กุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล)

คณบดี


(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริลักษณ์ โรจนกิจอำนวยการ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร. มณฑล สรไกรกิติกุล
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และเพื่อศึกษาปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาว ที่ทำงานรับใช้ในบ้านในจังหวัดกรุงเทพฯ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Conversation) ร่วมกับการสังเกต โดยองค์ประกอบที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สถานภาพทางกฎหมาย 2) สมดุลชีวิตและการทำงาน 3) ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม 4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5) อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

ผลการศึกษาคือคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในมุมมองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่พวกเขารู้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งในด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก แต่ในด้านสถานภาพทางกฎหมาย พบว่า พวกเขามีความยินดีที่จะทำงานแม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้พวกเขารู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดจาก (1) “มุมมองต่องาน” และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ที่พัฒนาตามการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ด้านปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพไปที่ประเทศปลายทางหลังจากได้รับข้อมูลการทำงานจากเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขามีอยู่ พวกเขาตัดสินใจเข้ามาทำงาน เมื่อคาดว่าจะมีนายจ้างที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ดี และมีรายได้ไปจุนเจือครอบครัวของตน

โดยมิได้คำนึงถึงภาระงานและความสามารถของตนเองมากนัก นอกจากนี้ ยังพบว่า “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ทำให้ลูกจ้างพยายามปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะทำงานได้ตามความต้องการของนายจ้าง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, คนรับใช้ในบ้าน, ลูกจ้างทำงานบ้าน, แรงงานต่างด้าว, ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก



Independent Study Title	QUALITY OF WORK LIFE OF DOMESTIC WORKERS
Author	Miss Kanokwan Jitrogjanaruk
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Monthon Sorakraikitikul, Ph. D.
Academic Years	2015

ABSTRACT

This research aims to describe quality of work life in domestic workers perspective and to find domestic workers' problem in working areas. The informants are 10 Lao domestic workers who live in Bangkok with their employers. Data were collected through an in-depth interview (semi-structure interview) with observation methods. The quality of work life of domestic workers have 5 dimensions, which are 1) Legal Status 2) Work Life Balance 3) General Well-Being 4) Fair and Appropriate Compensation and 5) Freedom of Communication.

First, research findings indicated that domestic workers recognized their quality of work life though Work Life Balance, General Well-Being, Fair and Appropriate Compensation and Freedom of Communication. However, in the dimension of Legal Status, domestic workers were still willing to work without work permit. This pointed out that the reason of their perceived good quality of work life caused by (1) "Perspectives toward their work" and (2) "The impact of the relationship between employer and employee" developed by the interaction between employer and employee.

Second, research findings indicated that most of their problems were related to their abilities which didn't meet employers' needs. Migrant workers usually moved into the destination countries after having received information from their own social network. Without considering to the workload and their abilities, they decided

to work because they expected to have a good employer, a great workplace, and a great income. Moreover, research findings also indicated that "the effect of the relationship between employer and employee" had made employees improve their own abilities in order to close their skill gaps.

Keywords: Quality of Work Life, QWL, Domestic Workers, Leader-Member Exchange, LMX



กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์ ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการทำงานที่เป็นประโยชน์ ชี้ข้อบกพร่องต่างๆ ของรายงาน ตลอดจนติดตามความคืบหน้าระหว่างการทำงานด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มบัพพาณิชย์กุล ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้ตลอด 2 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่ชาย ที่ให้ความรักและกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ คุณสุวรรณา จิตรโรจนรักษ์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลเพื่อการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA HRM13 ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำงานมาโดยตลอด และสุดท้ายขอขอบคุณแรงงานต่างด้าวทุกรายที่ยินดีเปิดเผยข้อมูลอันมีค่าต่อการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

นางสาวกนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
1.3 คำถามวิจัย	3
1.4 ขอบเขตในการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์ในการศึกษา	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
2.1.1 ความสำคัญและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.1.2.1 สมดุลชีวิตและการทำงาน	11
2.1.2.2 สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงาน	12
2.1.2.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	14
2.1.2.4 ความสัมพันธ์ในองค์กร	15
2.1.2.5 การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน	16

2.1.2.6	อิสระในการทำงาน	17
2.1.2.7	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี	18
2.1.2.8	ความพึงพอใจในการทำงาน	19
2.1.2.9	ความเครียดจากการทำงาน	20
2.2	ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	21
2.3	การขึ้นทะเบียนและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว	23
2.3.1	การขึ้นทะเบียนทำงาน	23
2.3.2	การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน	23
2.4	การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	26
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	28
2.5.1	แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	29
2.5.1.1	สถานภาพทางกฎหมาย	29
2.5.1.2	เงินเดือน และค่าจ้าง	29
2.5.1.3	ชั่วโมงการทำงาน	30
2.5.1.4	ความคาดหวังในการทำงาน	30
2.5.1.5	ที่อยู่อาศัย	30
2.5.1.6	อาหาร	30
2.5.1.7	การติดต่อกับภายนอก	31
2.6	สรุปองค์ประกอบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน	32
2.6.1	สมคูลชีวิตและการทำงาน	33
2.6.2	สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน	33
2.6.3	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	33
2.6.4	สถานภาพทางกฎหมาย	34
2.6.5	การติดต่อกับภายนอก	34
บทที่ 3 วิธีการวิจัย		35
3.1	ผู้ให้ข้อมูล	35
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4	การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล	37

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.6 การปกปิดและการรักษาความลับ	39
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	40
4.1 ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน	42
4.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย	42
4.1.2 สมดุลชีวิตและการทำงาน	45
4.1.2.1 เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน	45
4.1.2.2 วันหยุดอื่นๆ	50
4.1.3 ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	52
4.1.3.1 ที่พักและความเป็นส่วนตัว	52
4.1.3.2 อาหาร	55
4.1.4 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	58
4.1.5 อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก	60
4.2 ส่วนที่2 ปัญหาในการทำงาน	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการศึกษา	66
5.1.1 สรุปผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	66
5.1.2 สรุปผลเปรียบเทียบอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	68
5.1.3 สรุปผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับสถานภาพทางกฎหมาย	70
5.1.4 สรุปข้อค้นพบจากการศึกษา	72
5.1.5 สรุปข้อควรปฏิบัติสำหรับนายจ้าง	73
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	76
5.2.1 ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน	76
5.2.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย	76
5.2.1.2 สมดุลชีวิตและการทำงาน	79
(1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน	79
(2) วันหยุดอื่นๆ	80

5.2.1.3 ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	81
(1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว	81
(2) อาหาร	83
5.2.1.4 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	84
5.2.1.5 อีสุภะในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก	85
5.2.2 ส่วนที่ 2 ปัญหาในการทำงาน	86
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ	88
5.4 ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร	88
5.4.1 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการบริหารนายจ้าง	89
5.4.2 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการบริหารแรงงานต่างด้าว	89
5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	90
5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	91
5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา	91
5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย	92
5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	93
รายการอ้างอิง	94
ภาคผนวก	98
ประวัติผู้เขียน	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติคนต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558	2
2.1 ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
2.2 สมดุลชีวิตและการทำงาน	11
2.3 สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน	12
2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	14
2.5 ความสัมพันธ์ในองค์กร	15
2.6 การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน	16
2.7 อีสุภะในการทำงาน	17
2.8 สภาพความเป็นอยู่ที่ดี	18
2.9 ความพึงพอใจในการทำงาน	19
2.10 ความเครียดจากการทำงาน	20
2.11 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน	32
4.1 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล	41
4.2 ตารางสรุปข้อมูลที่พิกและความพอใจของผู้ให้ข้อมูล	54
4.3 สรุปข้อมูลด้านการรับประทานอาหารของผู้ให้ข้อมูล	57
5.1 สรุปผลเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	67
5.2 เปรียบเทียบอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	69
5.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับสถานภาพทางกฎหมาย	71
5.4 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านสถานภาพทางกฎหมาย	78
5.5 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านเวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน	80
5.6 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านวันหยุดอื่นๆ	81
5.7 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านที่พักและความเป็นส่วนตัว	82
5.8 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านอาหาร	83
5.9 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	84
5.10 เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านอีสุภะในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนผังการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา	24
5.1 รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน	72
5.2 ข้อควรปฏิบัติของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน	74
5.3 แผนผังสรุปปัญหาในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน	87



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประสบปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นเวลานาน รัฐบาลเริ่มเข้ามาแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เนื่องจากการลักลอบเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากประเทศไทยมีภาวะการเติบโตทางเศรษฐกิจ การขยายตัวภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ประกอบกับแรงงานไทยไม่นิยมทำงานสกปรก งานหนักและงานเสี่ยง รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านที่ด้อยกว่าประเทศไทยมาก (คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550) ลักษณะทางภูมิประเทศของไทยที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งทางบกและทางน้ำ โดยติดต่อกับประเทศพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และมาเลเซีย ทำให้ประชาชนระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านสามารถเดินทางไปมาหาสู่กันได้ง่าย ยิ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย (เสาวธาร โพธิ์กลัด, 2554)

รัฐบาลไทยและรัฐบาลประเทศเมียนมา ลาวและกัมพูชา ได้ทำบันทึกข้อตกลงการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU ย่อมาจาก Memorandum of Understanding หรือ บันทึกความเข้าใจ) ในปี พ.ศ. 2546 (ทรงพันธ์ ต้นตระกูล, 2557) ต่อมายุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบจึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย “การใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย” ด้วยการ “พิสูจน์และรับรองสัญชาติ” และ “นำเข้าสู่ระบบการจ้างที่ถูกกฎหมาย” แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการควบคุมและทำให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองหมดไปได้อย่างแท้จริง เพราะแม้ว่าจะสามารถพิสูจน์และรับรองสัญชาติแรงงานต่างด้าวในประเทศได้ทั้งหมดก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาอีก (คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550)

ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากขาดแคลนแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือโดยเฉพาะงานประมงและงานอุตสาหกรรมต่อเนื่อง งานภาคเกษตรกรรม งานก่อสร้าง และงานคนรับใช้ การนำเข้าแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่เหมาะสมกับความต้องการจึงมีความจำเป็นเพื่อการขยายตัวทางภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้งการเพิ่มขึ้นของแรงงาน

ต่างตัวยังไม่มีผลต่ออัตราการว่างงานของคนไทย (กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ, 2555)

ปัจจุบัน อาชีพแม่บ้านหรือคนรับใช้ในบ้านเป็นอาชีพที่เป็นที่ต้องการ เพราะคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาสเลือกงานได้มากขึ้น (กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ, 2555) ส่งผลให้คนไทยส่วนใหญ่นิยมทำงานในบริษัทหรือเป็นผู้ประกอบการด้วยตนเอง รวมถึงสังคมไทยยังเปิดกว้างและยอมรับในความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น ทำให้ผู้หญิงไทยสามารถทำงานหลายๆ อาชีพได้เช่นเดียวกับผู้ชาย หน้าที่หรือภาระการทำงานบ้านจึงขาดผู้ดูแล และจำเป็นต้องจ้างแม่บ้านหรือคนรับใช้มารับผิดชอบงานในส่วนนี้ สถิติ ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 จากรายงานอิเล็กทรอนิกส์ เมล กองแผนงานและสารสนเทศ พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชาเดินทางเข้ามาทำงานรับใช้ในบ้านเป็นจำนวนมาก ทั้งด้วยวิธีการรับรองและพิสูจน์สัญชาติและการนำเข้าแบบ MOU

ตารางที่ 1.1

สถิติคนต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558

การดำเนินการตามกฎหมาย	นายจ้าง	รวมทั้งสิ้น	เมียนมา			ลาว			กัมพูชา		
			รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
พิสูจน์สัญชาติ	25,976	35,673	29,550	8,110	21,440	4,171	971	3,200	1,952	689	1,263
นำเข้าแบบMOU	2,454	4,371	1,786	702	1,084	2,007	403	1,604	578	174	404

แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังมีแรงงานต่างด้าวนอกระบบที่ทำงานรับใช้ในบ้านอยู่อีกเป็นจำนวนมาก สำหรับงานรับใช้ในบ้านอาจเป็นงานที่ไม่สำคัญเมื่อเทียบกับงานอื่นๆ แต่ความจริงแล้วงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่ามาก เพราะแรงงานทำงานบ้านช่วยให้สมาชิกในครัวเรือนอื่นๆ มีเวลาไปทำกิจกรรมอื่น (สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2552) ทำให้นายจ้างมีเวลาในการทำงานประจำหรือธุรกิจส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ แต่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านมักประสบปัญหาจากการอาศัยอยู่กับนายจ้างทำให้นายจ้างสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา รวมถึงต้องทำงานที่หลากหลายตามแต่นายจ้างจะสั่งและอาจนอกเหนือจากงานบ้านตามปกติ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

จากการศึกษาที่ผ่านมาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก ซึ่งส่วนใหญ่จะทำการศึกษากับบุคลากรในโรงพยาบาลหรือศึกษากับบุคลากรที่เป็นผู้ป่วยขององค์กรต่างๆ แต่สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านนั้นมีสภาพการทำงานที่แตกต่างออกไปจากอาชีพอื่นๆ เช่น เงื่อนไขการทำงานและสภาพแวดล้อมการ

ทำงาน งานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงสภาพการทำงานอันเป็นประโยชน์ในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงทราบปัญหาจากการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบดูแล เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวและหาแนวทางในการดำเนินการตรวจสอบนายจ้างหรือให้ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนที่แรงงานต่างด้าวจะตัดสินใจทำงานรับใช้ในบ้าน

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน
2. เพื่อศึกษาปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

1.3 คำถามวิจัย

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันอย่างไร รวมถึงมีปัญหาในการทำงานอย่างไร

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นแรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาวที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีอายุงานประมาณ 1 ปีขึ้นไป สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และอาศัยอยู่ภายในที่พักเดียวกันกับนายจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีช่วงเวลาดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน พ.ศ. 2559

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี – เป็นการสร้างฐานความรู้ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในบริบทที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ -

2.1 ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

2.2 เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้หาแนวทางตรวจสอบนายจ้างหรือประเมินความสามารถของแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับการทำงานกับนายจ้างแต่ละราย รวมถึงหาแนวทางในการให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแก่แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นทางเลือกแก่แรงงานต่างด้าวในการตัดสินใจทำงานรับใช้ในบ้าน

1.6 นิยามศัพท์ในการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขทางกายและความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของพนักงาน โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานได้ใช้ความคิดและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดี รวมถึงได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

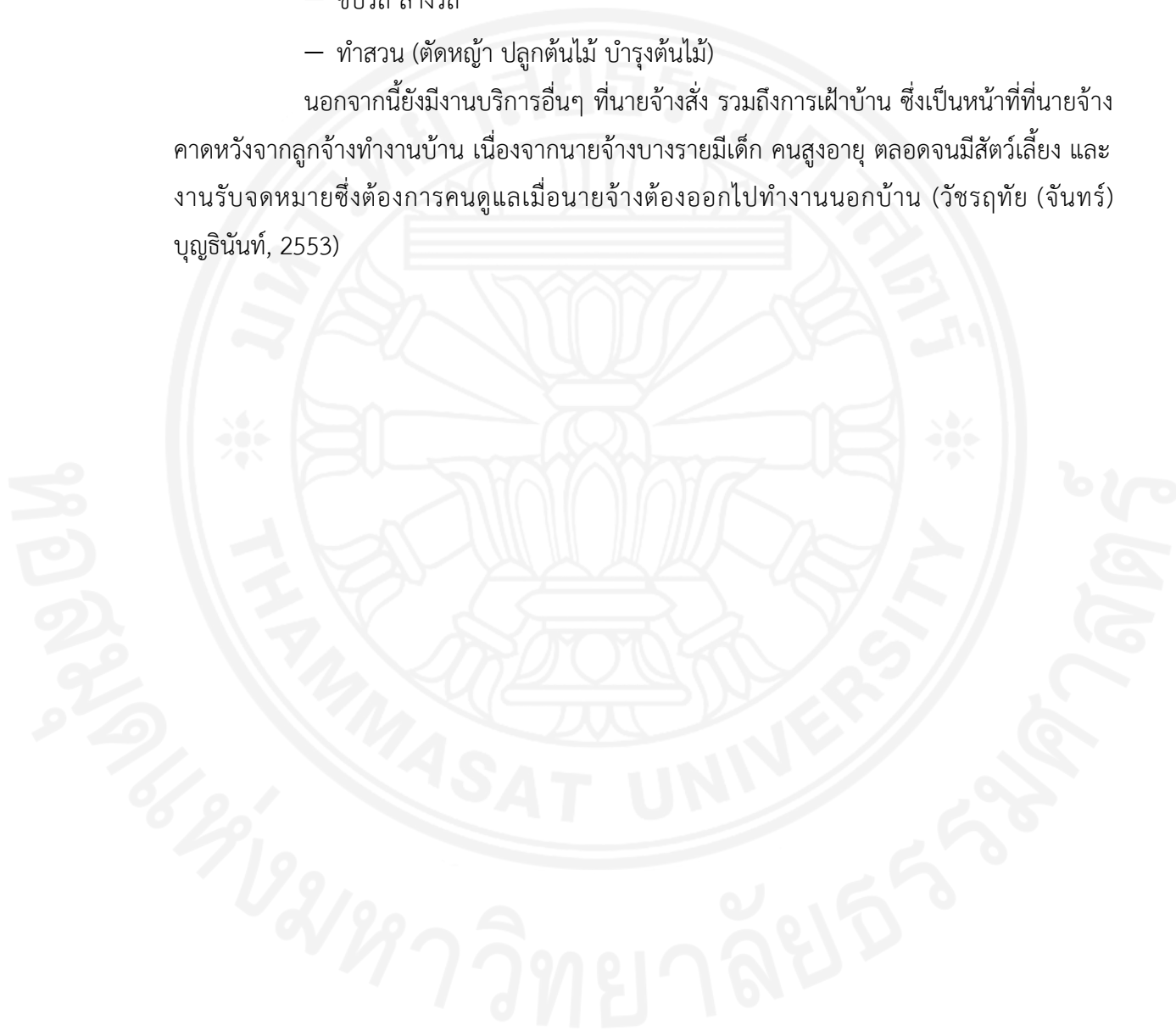
แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยในงานวิจัยนี้หมายถึงแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว

งานรับใช้ในบ้าน หมายถึง ภาระงานที่ทำในบ้านหรือรอบ ๆ บ้านตามที่ได้รับมอบหมายโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน เนื่องจากไม่ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจน และผันแปรไปตามนายจ้างที่มีความต้องการใหม่ๆ และหลากหลายตลอดเวลา ทำให้มีงานบ้านมีมากมายและไม่มีขอบเขตของงาน (สุรีย์พร พันพึ้ง, ทริส โคเอทท์, อัสวยา ปาน้ำ, ไค มะ จอ ซอ, และ เสาวภาค สุขสินชัย, 2548) ดังต่อไปนี้

- ทำความสะอาดบ้าน (ปัด กวาด เช็ดถูบ้าน ทำความสะอาดเครื่องเรือนต่างๆ)
- ซักรีดเสื้อผ้า (ซักผ้า ตากผ้า พับผ้า รีดผ้า)
- ทำอาหาร (ปรุงอาหาร จ่ายตลาด เก็บล้างจานชาม)
- เลี้ยงเด็ก (ดูแลเรื่องการเป็นอยู่ตั้งแต่ตื่นจนเข้านอน อาบน้ำ ชงนม ป้อนข้าว เป็นเพื่อนเล่น และพาเข้านอน)
- ดูแลคนชรา (ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ เรื่องการป้อนอาหาร อาบน้ำ เรื่องการให้กินยารักษาหรือยาบำรุงต่างๆ ตลอดจนปีบนิ้ว)

- ดูแลคนในครอบครัวนายจ้าง (ทำงานบริการต่างๆ ที่สมาชิกในครอบครัวเรียกร้องให้ ทำให้ เช่น เสิร์ฟอาหาร น้ำดื่ม ซื่อของ ซื่ออาหาร)
- เลี้ยงสัตว์เลี้ยง (ให้อาหาร อาบน้ำ ทำความสะอาดกรง พาไปเดินเล่น)
- ขับรถ ล้างรถ
- ทำสวน (ตัดหญ้า ปลุกต้นไม้ บำรุงต้นไม้)

นอกจากนี้ยังมีงานบริการอื่นๆ ที่นายจ้างสั่ง รวมถึงการเฝ้าบ้าน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่นายจ้างคาดหวังจากลูกจ้างทำงานบ้าน เนื่องจากนายจ้างบางรายมีเด็ก คนสูงอายุ ตลอดจนมีสัตว์เลี้ยง และงานรับจดหมายซึ่งต้องการคนดูแลเมื่อนายจ้างต้องออกไปทำงานนอกบ้าน (วัชรฤทัย (จันทร์) บุญอินทร์, 2553)



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน รวมถึงบทความ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความสำคัญและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) มีการนำมาใช้ครั้งแรกในปี 1960 โดย Alton Mayo แต่การศึกษาที่ผ่านมากกว่า 50 ปี ยังไม่สามารถกำหนดความหมายที่ชัดเจนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ (Easton & Laar, 2013) ในยุคแรกของการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมทั้งหมด (Rai, 2013)

ปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานมักจะหมายถึงแง่มุมของแนวความคิดที่กว้างขึ้นของคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในระยะแรกมีการให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด และใช้ความหมายในมิติของงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและเทคนิคในการออกแบบงาน ต่อมาคำนี้แพร่หลายและมีผู้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง แต่ความหมายจะแตกต่างกันตามขอบเขตของงานและกลุ่มคนที่แตกต่างกัน (ภัทรพร ตาราโต, 2554) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความเครียดซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญที่ยากที่จะประสบความสำเร็จ (Easton & Laar, 2013) มักจะหมายถึงความสุขทางกายและความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของพนักงาน (Erdem, 2014)

คุณภาพชีวิตการทำงานอาจครอบคลุมถึงความพึงพอใจตามความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการในการทำงานผ่านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Swamy, Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, 2015) การทำงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกของบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล รู้สึกว่างานนั้นทำให้ชีวิตมีคุณค่า มี

ความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม (ภัทรพร ตาราไต, 2554)

คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงทฤษฎีจะมุ่งไปที่การรับรู้ความรู้สึกและสภาพแวดล้อมของตนเอง ที่รับรู้ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเป็นสภาพที่ดีที่สุดในรอบงานที่มีคุณค่าและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสที่จะได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนเองในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ซึ่งต้องใช้ความคิดริเริ่มและการชี้แนะตนเอง ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีคุณค่า ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดี (Rai, 2013) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายสาเหตุ (Srivastava & Kanpur, 2014) ได้แก่

— เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบและความยึดมั่นในการทำงานของแต่ละบุคคล

— เพื่อปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

— เพื่อลดความเครียดในองค์กร

— เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

— เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัย

— เพื่อจัดเตรียมโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเพียงพอ

— เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงาน

— เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

— เพื่อการจัดการที่ดีขึ้นในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

— เพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุกระดับขององค์กร

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีนำไปสู่การลาออกของพนักงานในตลาดแรงงานปกติ และคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้มุมมองของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (Lanctôt, Durand, & Corbière, 2012) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นในงาน ความตั้งใจลาออก ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต (Rai, 2013) เมื่อไม่นานมานี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึง หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการในส่วนที่สำคัญของตนเอง ผ่านการทำงานในสถานที่ทำงานของตน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Lee, Back, & Chan, 2015)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขทางกาย และความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของพนักงาน โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานได้ใช้ความคิดและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดี รวมถึงได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและต้องได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่ในปี 1974 Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) (3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities) (4) การเติบโตและมั่นคงในงาน (Growth and security) (5) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Social integration) (6) การบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค (Constitutionalism) (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) (8) ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Social relevance) (Martel & Dupuis, 2006) ตลอดเวลาที่ผ่านมาคุณภาพชีวิตการทำงานถูกนำไปศึกษาในหลากหลายอาชีพ แต่อาชีพที่มีการศึกษามากที่สุดคือ อาชีพพยาบาล (NQWL – Nurse Quality of work life) (Rai, 2013)

แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่นำมาศึกษายังขาดความชัดเจน การศึกษาที่ผ่านมามีการใช้อองค์ประกอบที่หลากหลายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับทฤษฎีและการวิจัยเชิงประจักษ์ (Easton & Laar, 2013) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงก่อนปี 2000 มักจะนำองค์ประกอบตามแนวคิดของ Walton มาทำการศึกษา แต่การศึกษาในช่วงหลังปี 2000 เริ่มมีการพัฒนาองค์ประกอบขึ้นใหม่รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนบางองค์ประกอบตามบริบทที่นำไปศึกษา และในปัจจุบันการศึกษามักมีได้นำองค์ประกอบตามแนวคิดของ Walton มาทำการศึกษาต่อ แต่เป็นการสร้างองค์ประกอบขึ้นใหม่ตามบริบทที่ทำการศึกษาผ่านการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในปัจจุบัน สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1

ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิด องค์ประกอบ	Easton & Laar (2013)	Erdem (2014)	Said et al. (2015)	Swamy et al. (2015)	วรรณภรณ์ (2557)
สมดุลชีวิตและการทำงาน	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Home-Work Interface)	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Total area of life)	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Home-Work Interface)	-	ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต
สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน	เงื่อนไขการทำงาน (Working Conditions)	เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Health work conditions)	เงื่อนไขการทำงาน (Working Conditions)	(1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) (2) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) (3) ความพอเพียงของทรัพยากรในการทำงาน (Adequacy of resources)	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม (Fair and appropriate compensation)	-	ระบบค่าตอบแทนและการให้รางวัล (Compensation and Rewards)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ความสัมพันธ์ในองค์กร	-	การบูรณาการทางสังคม (Social integration)	-	ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relation and co-operation)	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ตารางที่ 2.1

ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

แนวคิด องค์ประกอบ	Easton & Laar (2013)	Erdem (2014)	Said et al. (2015)	Swamy et al. (2015)	ธรรณภรณ์ (2557)
การฝึกอบรมและ พัฒนาความสามารถ	-	การพัฒนาความรู้และทักษะใน การทำงาน (Improving the working capacity)	-	การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)	ด้านการพัฒนา ความสามารถในการ ทำงาน
อิสระในการทำงาน	การควบคุมในการทำงาน (Control at Work)	บรรยากาศความเป็น ประชาธิปไตย (Democratic Environment)	การควบคุมในการทำงาน (Control at Work)	อิสระในการทำงาน (Autonomy of work)	-
สภาพความเป็นอยู่ที่ดี	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี (General Well-Being)	-	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี (General Well-Being)	-	-
ความพึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน (Job and Career Satisfaction)	-	ความพึงพอใจในงาน (Job and Career Satisfaction)	ความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน (Job satisfaction and Job security)	-
ความเครียดจากการ ทำงาน	ความเครียดจากการ ทำงาน (Stress at Work)	-	ความเครียดจากการ ทำงาน (Stress at Work)	-	-

จากองค์ประกอบข้างต้นของแต่ละแนวคิด มีทั้งองค์ประกอบที่คล้ายกันและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน รวมถึงบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่ใช้ชื่อเรียกต่างกัน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ดังตารางต่อไปนี้

2.1.2.1 สมดุลชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 2.2

สมดุลชีวิตและการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
ธรรณฐภรณ์ (2557)	ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิต เป็นชีวิตการทำงานที่ไม่กระทบชีวิตส่วนตัว หรือมีช่วงเวลาสำหรับให้หยุดปฏิบัติงานและมีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่
Said et al. (2015)	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Home-Work Interface) ความท้าทายของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีหลายประเด็น เช่น การสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาเลี้ยงดูบุตรในกรณีที่เกิดอาการเจ็บป่วย การจัดการความเครียดระหว่างที่บ้านและที่ทำงาน การติดตามความต้องการหลังจากเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน และอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากความเครียดและเงื่อนไขการทำงาน เช่น ความขาดแคลนพนักงาน การบริหารจัดการที่ไม่สนับสนุนการทำงาน ทำให้พนักงานไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้
Erdem (2014)	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Total area of life) เกิดจากชีวิตที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพราะชีวิตทั้งสองส่วนมีผลกระทบต่อกัน
Easton & Laar (2013)	สมดุลชีวิตและการทำงาน (Home-Work Interface) นายจ้างมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและมีความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตครอบครัวหรือชีวิตด้านอื่นๆ ของพนักงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible hours)

สมดุลชีวิตและการทำงาน คือ การมีชีวิตการทำงานที่ไม่กระทบชีวิตส่วนตัว มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับชีวิตครอบครัวและชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งการศึกษาของ Easton & Laar (2013) รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วย แต่การศึกษานี้ได้ยกประเด็นนี้ไว้ร่วมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน

2.1.2.2 สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงาน

ตารางที่ 2.3

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
ธรรมนูญ (2557)	<p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบย่อย</p> <p>1) สถานที่ทำงาน ได้แก่ พื้นที่ปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมชาติ พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นพื้นที่สีเขียว มีความสะอาดและปราศจากฝุ่น อุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อมและเพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย</p> <p>2) สภาพแวดล้อมทางสังคมทั่วไป ได้แก่ วัฒนธรรมก็มีความใกล้เคียงกัน ภาษามีความใกล้เคียงกัน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน สภาพแวดล้อมใกล้เคียงกับพื้นฐานส่วนตัว และสะดวกในการเดินทางกลับบ้าน</p>
Swamy et al. (2015)	<p>1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมและการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์กันและมีการทำงานร่วมกัน รวมถึงมีเงื่อนไขการทำงานที่มั่นคงและดีต่อสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คำนึงถึงสุขภาพของพนักงาน มีการดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม</p> <p>2) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สิ่งอำนวยความสะดวกมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจทั้งด้านกายภาพและด้านความรู้สึกของพนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในที่นี่ รวมถึง บริการด้านอาหาร การเดินทาง ความปลอดภัย ฯลฯ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกแบบทางเลือคนั้นเป็นประโยชน์ เป็นวิธีที่ช่วยเพื่อประสิทธิภาพการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน</p> <p>3) ความพอเพียงของทรัพยากรในการทำงาน (Adequacy of resources) ทรัพยากรในการทำงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีเวลา เครื่องมือ ข้อมูลอย่างเพียงพอรวมถึงได้รับการช่วยเหลือ เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ตารางที่ 2.3

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน (ต่อ)

แนวคิด	องค์ประกอบ
Said et al. (2015)	เงื่อนไขการทำงาน (Working Conditions) เงื่อนไขการทำงานที่ทำให้พนักงานพึงพอใจ คือ การมีทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน เงื่อนไขการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เงื่อนไขการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดสมดุลชีวิตและการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยรักษาพนักงานและป้องกันการลาออกของพนักงาน
Erdem (2014)	เงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Health work conditions) เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ความสะอาด และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย
Easton & Laar (2013)	เงื่อนไขการทำงาน (Working Conditions) เป็นเงื่อนไขที่น่าพอใจและมีบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยที่นายจ้างจัดเตรียมให้เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมการทำงานหรือในบางการศึกษาเรียกว่า เงื่อนไขในการทำงาน หรืออาจแยกเป็นองค์ประกอบย่อยอื่นๆ อีก เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกและความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (Swamy et al., 2015) แต่โดยทั่วไปมีความหมายที่สอดคล้องกัน ซึ่งเน้นไปที่องค์ประกอบด้านกายภาพเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ให้ความสำคัญกับความพร้อมและความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานสุขภาพดี ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสำเร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2.4

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวคิด	องค์ประกอบ
ธรรณฐรณ์ (2557)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบย่อย 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ รายได้ที่เพิ่มขึ้น เบี้ยเลี้ยงต่างประเทศ อัตราการขึ้นเงินเดือน โบนัส และการให้ค่าเดินทางกลับบ้าน 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการที่ดี ได้รับการดูแลดี มีที่อยู่อาศัยจัดให้ สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของครอบครัว สามารถเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางได้ การให้ลาหยุดเพิ่มเติม ส่งเสริมเรื่องกีฬา สถานที่ให้ออกกำลังกายที่มีเครื่องออกกำลังกายและอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย
Swamy et al. (2015)	ระบบค่าตอบแทนและการให้รางวัล (Compensation and Rewards) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีที่สุดจะได้รับรางวัล จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันในกลุ่มพนักงานซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งองค์กรและเป้าหมายส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน โดยระบบค่าตอบแทนจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ
Erdem (2014)	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม (Fair and appropriate compensation) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีความมั่นคงต่อชีวิตในระยะยาว เช่น เวลาพักผ่อน เวลาปลดเกษียณ แผนการดูแลสุขภาพ วันหยุด ฯลฯ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ทุกๆ แนวคิดให้ความสำคัญกับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัล ซึ่งต้องมีความเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอและมั่นคงต่อชีวิตในระยะยาว เพราะระบบค่าตอบแทนจะผลักดันให้พนักงานทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.2.4 ความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 2.5

ความสัมพันธ์ในองค์กร

แนวคิด	องค์ประกอบ
ธรรณฐรณ์ (2557)	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและให้ความเป็นเอกรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือ
Swamy et al. (2015)	ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relation and co-operation) เป็นการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความขัดแย้งและการแก้ปัญหา คุณภาพชีวิตการทำงานและอาชีพอยู่ภายใต้กรอบทางสังคมและธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากการรับพนักงานเข้าทำงานขึ้นอยู่กับทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถและศักยภาพ โดยปราศจากเรื่องของเชื้อชาติ เพศหรือรูปลักษณ์ภายนอก
Erdem (2014)	การบูรณาการทางสังคม (Social integration) การร่วมงานกันระหว่างพนักงาน มีขวัญและกำลังใจ ได้รับความเชื่อมั่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สำหรับเพื่อนร่วมงานคือความเป็นมิตรและการช่วยเหลืองานกัน แต่สำหรับผู้บังคับบัญชาจะเป็นในรูปแบบของการให้การดูแล การให้ความช่วยเหลือและความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งบางการศึกษายังลงรายละเอียดไปถึงความสัมพันธ์ที่ปราศจากเรื่องของเชื้อชาติ เพศหรือรูปลักษณ์ภายนอก (Swamy et al., 2015)

2.1.2.5 การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 2.6

การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
ธรรณฐรณ์ (2557)	ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีการจัดหลักสูตรให้ความรู้ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ให้สิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำงาน
Swamy et al. (2015)	การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นกิจกรรมขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มพนักงาน
Erdem (2014)	การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน (Improving the working capacity) เป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานยังคงทำงานต่อไป เมื่อรู้สึกว่าคุณค่าและทักษะของตนเองมีคุณค่าและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการทำงาน ทุกๆ แนวคิดมีความสอดคล้องกันว่ากิจกรรมขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.1.2.6 อิสระในการทำงาน

ตารางที่ 2.7

อิสระในการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
Swamy et al. (2015)	อิสระในการทำงาน (Autonomy of work) สำหรับการทำงานเป็นกลุ่ม พนักงานทุกคนมีอิสระในการตัดสินใจ วางแผนการทำงาน ประสานงานและควบคุมงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างกันในบางโอกาสของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง
Said et al. (2015)	การควบคุมในการทำงาน (Control at Work) คืออำนาจการควบคุมงานของตนเองในการทำงานแต่ละวัน จากโมเดล Job Demand-Control แสดงให้เห็นว่าความเครียดจากการทำงาน (Job strains) เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อเรียกร้องจากงานสูง (Job Demands) และการควบคุมงาน (Job Control) ดังนั้นการมีอำนาจในการควบคุมงานลดลงจะส่งผลกระทบต่ออิสระการทำงานที่ลดลงด้วย
Erdem (2014)	บรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย (Democratic Environment) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารและตัดสินใจ โดยสามารถใช้อำนาจของตนเองในการแก้ปัญหาองค์กร มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรเนื่องจากความแตกต่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานค่อนข้างต่ำ
Easton & Laar (2013)	การควบคุมในการทำงาน (Control at Work) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการมีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงในส่วนงานที่มีผลกระทบต่อตนเองและในส่วนงานที่มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

อิสระในการทำงาน ในมุมมองกลับกันคือการถูกควบคุมในการทำงาน เนื่องจากการถูกควบคุมจะทำให้อิสระในการทำงานลดลง แต่ละแนวคิดใช้มีการใช้ชื่อเรียก รวมถึงคำจำกัดความในมุมมองที่เกี่ยวกับอิสระและการถูกควบคุม ซึ่งโดยรวมแล้วความหมายไม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในการคิดวางแผน มีอำนาจตัดสินใจและควบคุมการทำงานในส่วนงานที่มีผลกระทบต่อตนเองและงานที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง

2.1.2.7 สภาพความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ 2.8

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี

แนวคิด	องค์ประกอบ
Said et al. (2015)	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี (General Well-Being) พิจารณาได้จากโมเดล Job Demand-Control-Support สามารถทำนายได้ว่าการมีข้อเรียกร้องจากงานสูง (High Job Demand) อำนาจการควบคุมงานต่ำ (Low Control) และการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (Low Social Support) ส่งผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
Easton & Laar (2013)	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี (General Well-Being) คือ การมีความสุขในสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่ได้รับแรงกดดันจากการทำงาน รู้สึกว่าสามารถทำงานทุกอย่างไปได้ดี

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ทั้ง 2 แนวคิดให้ความสำคัญเน้นไปที่ความรู้สึกของของตัวพนักงานว่าเป็นสภาพที่ตนเองสามารถทำงานได้ดีและไม่รู้สึกกดดันจากการทำงาน ซึ่งแนวคิดแรกจะมีโมเดลทำนายอย่างชัดเจนว่าลักษณะงานอย่างอย่างไรที่จะส่งผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Said et al., 2015)

2.1.2.8 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.9

ความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
Swamy et al. (2015)	ความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน (Job satisfaction and Job security) ความพึงพอใจในงานหมายถึงความชอบหรือไม่ชอบในมุมมองของพนักงานต่องานที่ทำอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากการออกแบบงาน ไม่ว่าจะเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานยังต้องการสัญญาจ้างที่ไม่ตกเป็นเหยื่อของนโยบายฝ่ายบุคคลและต้องอยู่ตามความเมตตาของนายจ้าง สัญญาจ้างถาวรจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน
Said et al. (2015)	ความพึงพอใจในงาน (Job and Career Satisfaction) ความสุขในการทำงานทำให้พนักงานทำงานได้ยาวนานขึ้น โดยความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานจะสะท้อนผ่านหลายๆ ปัจจัย เช่น อิสระในการทำงาน ความเครียดและเพื่อนร่วมงานในทีม ซึ่งมีผลต่อการรักษาพนักงานด้วย
Easton & Laar (2013)	ความพึงพอใจในงาน (Job and Career Satisfaction) การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ได้รับคำชมจากหัวหน้าเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ พึงพอใจกับการฝึกอบรมและโอกาสทางอาชีพที่ได้รับ

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ซึ่งความพึงพอใจเป็นมุมมองของพนักงานต่อสิ่งที่เป็นอยู่ ทั้งจากการออกแบบงาน อิสระในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความเครียดและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนและพัฒนาทักษะในการทำงาน การฝึกอบรมและโอกาสทางอาชีพที่ได้รับ เป็นต้น แต่การศึกษาของ Swamy et al. (2015) ได้รวมถึงความมั่นคงในงานซึ่งกล่าวถึงความยุติธรรมของสัญญาจ้างด้วย แต่การศึกษาชิ้นอื่นๆ ได้กล่าวถึงความมั่นคงในไว้ในเงื่อนไขในการทำงาน

2.1.2.9 ความเครียดจากการทำงาน

ตารางที่ 2.10

ความเครียดจากการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ
Said et al. (2015)	ความเครียดจากการทำงาน (Stress at Work) ความเครียดจากการทำงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่องานไม่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะในการทำงานหรือความต้องการในการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขการจ้างงานยังนำไปสู่ความเครียดในการประกอบอาชีพด้วย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ความขาดแคลนพนักงาน ภาระงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ภาระงานที่ไม่ดี ก็นำไปสู่ความเครียดเช่นกัน
Easton & Laar (2013)	ความเครียดจากการทำงาน (Stress at work) เกิดจากความรู้สึกมีความกดดันและมีความเครียดมากเกินไปจากการทำงาน

ความเครียดจากการทำงาน เกิดจากความไม่สอดคล้องในคุณลักษณะของตัวบุคคลกับความต้องการของงาน (Said et al., 2015; Easton & Laar, 2013) เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี จะเกิดความเครียดซึ่งอันตรายต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต แต่นอกจากความไม่สอดคล้องในคุณลักษณะของตัวบุคคลกับความต้องการของงานแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ก็ยังทำให้เกิดความเครียดด้วย เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ความขาดแคลนพนักงาน ภาระงานที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ และภาระงานที่ไม่ดี เป็นต้น (Said et al., 2015)

นอกจากองค์ประกอบที่ได้ยกมาเปรียบเทียบข้างต้น ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ ซึ่งเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งเป็นการดำเนินงานขององค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม เช่น กิจกรรมเพื่อสังคม ด้านการสนับสนุนการทำงาน คือ มีการให้ข้อมูลและมีทีมให้คำปรึกษาก่อนเข้าทำงาน (ธรรณฐภรณ์ สุนทรธิรพงศ์, 2557) และวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศการทำงาน (Organization culture and climate) ที่แสดงให้เห็นผ่านค่านิยม วิสัยทัศน์และบรรทัดฐานขององค์กร โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับรางวัลอยู่ภายใต้การควบคุมและนโยบายขององค์กร (Swamy et al., 2015)

2.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่กล่าวถึงในแนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคสมัยของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือที่เรียกว่า การแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าว ด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือ เป็นการตอบแทนความเคารพนับถือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551)

ระยะที่ 1 ระยะเข้ารับบทบาท (Role Taking - Stranger) เป็นระยะที่เกิดความสัมพันธ์แบบสองต่อสองระหว่างผู้นำและสมาชิก ซึ่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด หรือเป็นความสัมพันธ์ต่อกันตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงานโดยความเกี่ยวข้องระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีต่อกันจะเป็นไปตามบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน ความสัมพันธ์แบบสองต่อสองในระยะนี้ถือได้ว่ามีคุณภาพการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับต่ำสมาชิกจึงรู้สึกเหมือนเป็นคนนอกกลุ่ม และจะแสดงพฤติกรรมดีกรรรมผู้นำอย่างเป็นทางการ เพราะถือว่าเป็นผู้นำที่มีอำนาจควบคุมการจ้าง ตลอดจนให้คุณและโทษแก่ตน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของตนเอง สมาชิกจะแสดงพฤติกรรมและบทบาทที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

ระยะที่ 2 ระยะการสร้างบทบาท (Role-making - Acquaintance) เป็นระยะที่เริ่มปรับตัวเข้าหากันได้แล้ว ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ในระยะนี้ จะมีการพัฒนาสัมพันธ์ภาพในระดับที่สูงขึ้นโดยอาจ เริ่มจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนก็ได้ เช่น สมาชิกเข้าไป ปรึกษาปัญหาการทำงานกับผู้นำ หรือผู้นำอาจให้ผลสะท้อนกลับการทำงานแก่สมาชิก พร้อมทั้งเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข การสอบถามความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกปฏิบัติในระดับที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น ในระยะนี้ ทั้งสองฝ่ายเริ่มมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกเริ่มทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้นกว่าระยะแรก เช่น การพัฒนาคุณภาพของงาน การช่วยเหลือ ผู้อื่นทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา เป็นต้น

ระยะที่ 3 ระยะการเป็นหุ้นส่วนที่สมบูรณ์ (Role routinisation - Partner) เป็นระยะที่มีการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันถึงระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพสูง โดยทั้งสองฝ่ายมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือ

แนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนในขั้นตอนนี้ จะเปลี่ยนจากพื้นฐานความสนใจตนเอง ไปเป็นความสนใจระหว่างกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างเดียวกัน (อารีย์วรรณ อ่วมตานี และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551; Dansereau, Graen, & Haga, 1975)

รูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก มี 2 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การแลกเปลี่ยนนอกกลุ่ม (Out group) เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาจ้าง ผู้นำจะใช้อำนาจในตำแหน่งในการมอบหมายงาน ความสัมพันธ์จึงอยู่ในลักษณะที่เป็นทางการ

รูปแบบที่ 2 การแลกเปลี่ยนในกลุ่ม (In group) เป็นรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ ผู้นำแสดงออกด้วยการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์จะดีขึ้นตามการปฏิสัมพันธ์และความสุขในการทำงาน

สำหรับสมาชิกในรูปแบบที่ 1 เมื่อระดับการปฏิสัมพันธ์เพิ่มสูงขึ้นจนเกิดความเชื่อใจ จะทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเพิ่มสูงขึ้นจนกระทั่งสมาชิกในรูปแบบที่ 1 ย้ายมาเป็นสมาชิกรูปแบบที่ 2 ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความสามารถทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร (Kang & Stewart, 2007) แต่อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่โดดเดี่ยว และพบว่าจากมุมมองระหว่างผู้นำและสมาชิก การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีบทบาทสูงมากเมื่อผู้นำและสมาชิกอยู่ในสถานที่ทำงานที่โดดเดี่ยว โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกจะเกิดขึ้นได้รวดเร็วกว่า เมื่อสมาชิกอยู่ในสภาวะที่มีความโดดเดี่ยวมากกว่าผู้นำ และความเข้ากันได้ของผู้นำและสมาชิกที่ทำงานในสถานที่ที่โดดเดี่ยว ทำให้ความตั้งใจลาออกของสมาชิกลดลง (Chen, Win, Peng, & Liu, 2016)

ลูกจ้างทำงานบ้านโดยทั่วไปมักทำงานและอาศัยอยู่ภายในบ้านของนายจ้าง ในการทำงานมีเพียงแค่นายจ้างและลูกจ้าง ที่เริ่มจากเข้าทำงานใหม่ ลูกจ้างยังเป็นคนนอก (Out group) จนกระทั่งผ่านการทำงานและเกิดการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันไปตามระยะของความสัมพันธ์ ที่ค่อยๆ สร้างขึ้น จนกระทั่งเข้าสู่การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สมบูรณกับนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนใน (In group) หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวนายจ้าง ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX)

2.3 การขึ้นทะเบียนและการต่ออายุใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว

2.3.1 การขึ้นทะเบียนทำงาน

ปัจจุบันรัฐบาลไม่เปิดให้แรงงานต่างด้าวทำงานผิดกฎหมายขึ้นทะเบียนทำงานภายในประเทศไทยแล้ว ยกเว้นแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงที่ยังสามารถขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานที่เข้ามาใหม่ได้ สำหรับนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวกลุ่มกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน หากเห็นว่าขาดแคลนแรงงาน สามารถดำเนินการจ้างได้โดยวิธีนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายตามระบบ MOU จากประเทศเพื่อนบ้าน (เมียนมา ลาว กัมพูชา) (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558) โดยมีระยะเวลาดำเนินการดังต่อไปนี้

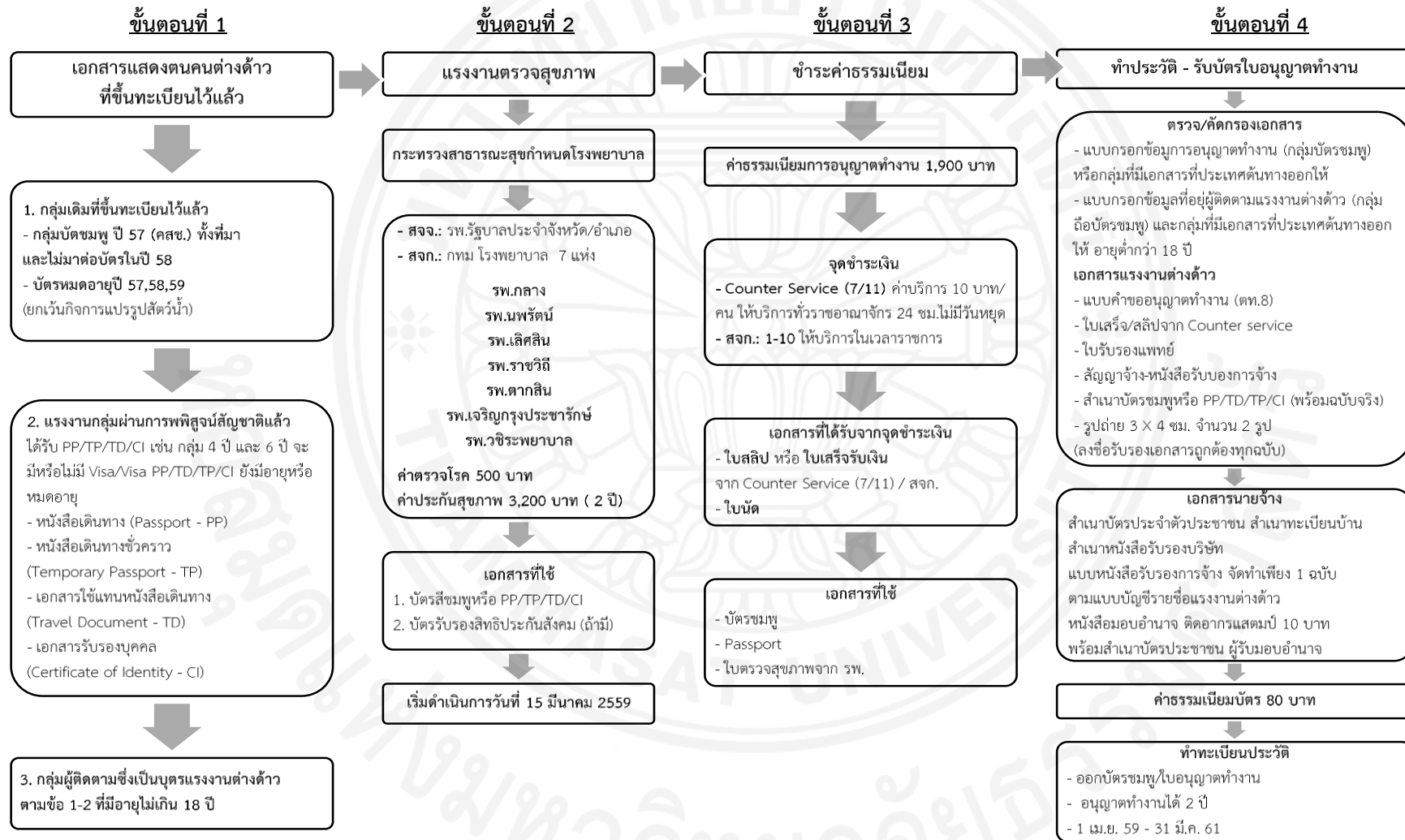
1) แรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ใช้เวลาดำเนินการประมาณ 56 วัน (ไทย 26 วัน ลาวและกัมพูชา 30 วัน)

2) แรงงานสัญชาติเมียนมา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ใช้เวลาดำเนินการประมาณ 82 วัน (ไทย 22 วัน เมียนมา 60 วัน)

สำหรับแรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติ เมื่อหมดระยะเวลาผ่อนผันการต่ออายุทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีที่ผ่อนผันให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานแล้ว จำเป็นต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ให้สามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องต่อไป

2.3.2 การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 ลงมติเห็นชอบการดำเนินการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลังวันที่ 31 มีนาคม 2559 โดยการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเพื่อดำเนินการตรวจสุขภาพ ประกันสุขภาพ รายงานตัว เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ และขออนุญาตทำงานเป็นเวลา 120 วัน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2559 แรงงานที่มีรายงานตัวฯ จะได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 เท่ากันทุกคน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) โดยขั้นตอนการดำเนินการสามารถดูได้จากภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนผังการบริหารจัดการแร้งงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา

เงื่อนไขการดำเนินการ

1. กรณีแรงงานที่บัตรสีชมพูสูญหาย ให้ขอคัดสำเนาแบบ ทร.38/1 จากสำนักทะเบียนอำเภอ หรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น เป็นหลักฐานในการแสดงตน โดยให้ใช้เอกสารฉบับจริง (ห้ามใช้ฉบับที่ถ่ายสำเนาเอกสาร) สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ถือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ หากมีการสูญหายไม่อนุญาตให้ใช้สำเนาเป็นหลักฐานแสดงตนเพียงอย่างเดียว แรงงานต่างด้าวต้องนำเอกสารอื่นมาแสดงประกอบด้วย เช่น ใบอนุญาตทำงานซึ่งมีชื่อถูกต้องกับสำเนาเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้ดังกล่าว เป็นต้น
2. แรงงานต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างรายเดิมที่มีชื่อตรงตามบัตรชมพูหรือนายจ้างรายใหม่ที่มีรายชื่อไม่ตรงตามบัตรชมพู ก็สามารถดำเนินการจดทะเบียนได้ และขออนุญาตทำงานได้
3. แรงงานต่างด้าวที่มีเอกสารครบถ้วนแต่อายุเกิน 55 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2559 ไม่อนุญาตให้ทำงานเนื่องจากเหตุผลด้านความปลอดภัยในการทำงาน การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย กรณีวันที่จดทะเบียนอายุไม่ถึง 55 ปี ต่อมาอายุครบ 55 ปีในภายหลัง จะอนุญาตให้ทำงานได้จนครบระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต
4. แรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่อนุญาตให้ทำงาน เว้นแต่จะเป็นงานที่กฎหมายกำหนดให้ทำได้ เช่น ต่างด้าวอายุ 17 ปี ประสงค์จะทำงานที่กฎหมายกำหนดให้ทำได้ ต่างด้าวจะได้รับอนุญาตให้ทำงาน จึงกลายเป็นแรงงานที่มีผู้ใช้ผู้ติดตาม กรณีไม่ทำงาน ต่างด้าวจะเป็นผู้ติดตามต่อไปจนครบอายุ 18 ปี

2.4 การคุ้มครองแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

สำหรับประเทศไทย กระทรวงแรงงาน (รง.) ได้ออกกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบ ธุรกิจรวมอยู่ด้วย ซึ่งทำให้คนรับใช้ตามบ้านที่ไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาทำความสะอาดใดๆ ได้รับการคุ้มครองโดยกฎกระทรวงนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 พ.ย. 2555 ซึ่งกฎกระทรวงนี้ได้มีบทบัญญัติบางประการสอดคล้องกับแนวทางของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน ค.ศ. 2011 (ฉบับที่ 189) และข้อแนะ (ฉบับที่ 201) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO – International Labour Organization)¹ (รัชต์ บุราทร, 2557)

กฎกระทรวงข้างต้นเริ่มมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยให้ความคุ้มครองครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ตามบ้าน ซึ่งไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาทำความสะอาด จะได้รับความคุ้มครอง 7 ข้อได้แก่

- 1) ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- 2) นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งรวมถึงวันแรงงานแห่งชาติด้วย และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างหยุดเป็นวันหยุดชดเชยเพิ่มอีก 1 วัน
- 3) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน
- 4) ลูกจ้างมีสิทธิ์ลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้และหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองยืนยันจ้างลูกจ้างได้
- 5) กรณีลูกจ้างเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่เด็กโดยตรง
- 6) ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุดด้วย
- 7) ลูกจ้าง ต้องได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยโดยไม่เกิน 30 วันทำงาน ทั้งนี้ ก่อนที่จะออกกฎกระทรวงฉบับนี้คนรับใช้ตามบ้านไม่ได้รับการคุ้มครองใน 7 ข้อนี้ ทั้งนี้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติจะมี

¹ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO – International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก และปัจจุบัน ILO มีสมาชิกกว่า 180 ประเทศทั่วโลก

โทษตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น หากนายจ้างไม่กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือไม่ให้ค่าจ้างคนรับใช้ในวันที่ลาป่วย จะมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท และนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้คนรับใช้ที่ทำงานในวันหยุดมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

กฎกระทรวงฉบับใหม่นี้ถือเป็นความก้าวหน้าที่สำคัญต่อการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านดังเช่นแรงงานในภาคธุรกิจอื่นๆของประเทศ แม้ว่ากฎกระทรวงดังกล่าวยังไม่ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่สำคัญบางประการให้กับแรงงานทำงานบ้าน ได้แก่

1) ค่าจ้างขั้นต่ำ - ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ พรบ. คุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำจึงขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นหลัก

2) ชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อน - ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้ พรบ. คุ้มครองแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อน

3) สวัสดิการขั้นพื้นฐาน ประกันสุขภาพ อาหารและที่พัก - ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ประกันสุขภาพ อาหารและที่พัก แต่ขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลักว่าจะจัดหาสวัสดิการดังกล่าวให้กับลูกจ้างหรือไม่

4) การชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง - ลูกจ้างทำงานบ้านไม่อาจเรียกค่าชดเชยในกรณีถูกเลิกจ้าง

นอกจากนี้ กฎกระทรวงมีได้บัญญัติให้แรงงานทำงานบ้านมีสิทธิในการคุ้มครองการประกันสังคม การลาคลอดและการคุ้มครองไม่ให้ถูกออกจากงานเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์แม้ว่าแรงงานทำงานบ้านส่วนใหญ่จะเป็นสตรีก็ตาม (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ), 2555)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

งานบ้านส่วนใหญ่มักจะมองว่าเป็น “งานของผู้หญิง” เพราะตามวัฒนธรรม ผู้หญิงส่วนใหญ่มีหน้าที่ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน ดูแลบ้าน ดูแลคนในบ้านโดยเฉพาะเด็กๆ ผู้ป่วยและคนชรา (สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2552) ทั้งนี้พบว่า สำหรับผู้หญิงที่เป็นแรงงานต่างด้าว พวกเขาเห็นว่างานบ้านเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต งานบ้านก็เป็นงานหนึ่งเหมือนกับงานอื่นๆ ไป แม้ว่าคนทั่วไปจะเห็นว่างานบ้านเป็นอาชีพที่ด้อยกว่าอาชีพอื่นๆ แต่พวกเขาก็มีวิธีการคิดของตัวเองที่ทำให้มีความรู้สึกพอใจในงานของตน (Cheng, 2013)

ปัจจุบันจำนวนผู้หญิงไทยที่มีอาชีพทำงานบ้านนั้นมีจำนวนลดลง ผู้หญิงไทยที่อายุน้อยและการศึกษาไม่สูงมักนิยมทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากเชื่อว่ามีสภาพชีวิตที่ดีกว่า ได้รับเงินเดือนมากกว่าและมีอิสรภาพมากกว่า จำนวนของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานบ้านจึงเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนลูกจ้างไทย นอกจากนี้สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองและความยากจนทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา เข้าสู่ไทยมากขึ้น (วัชรฤทัย (จันทร์) บุญธินันท์, 2553)

แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีการพัฒนาการใช้เครือข่ายสังคมของตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดยพวกเขาใช้ทุนทางสังคมในการลดต้นทุนและความเสี่ยงจากการย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทาง ทุนทางสังคมในความหมายนี้ หมายถึง ข้อมูลและความช่วยเหลือที่ผู้ย้ายถิ่นได้รับผ่านทางเครือข่ายทางสังคมที่มีกับผู้ที่เคยย้ายถิ่นมาก่อน การมีเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ปลายทางถือเป็นแหล่งทุนทางสังคมที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเหล่านี้เพื่อลดต้นทุนทางเศรษฐกิจและเป็นต้นทุนทางด้านจิตใจเมื่อย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในพื้นที่ปลายทาง เครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่ในการให้ข้อมูล รวมถึงจัดหาสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในพื้นที่ปลายทางให้กับแรงงานข้ามชาติ เช่น ที่อยู่อาศัย การทำงาน เป็นต้น (มนทกานต์ ฉิมมาลี และ พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2557) ข้อมูลและประสบการณ์ทำงานของผู้ที่เคยไปทำงานมาก่อนจะเป็นตัวชักนำให้เกิดเครือข่ายการอพยพไปยังประเทศเป้าหมายที่คาดว่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้นหากได้ไปทำงานในประเทศนั้นๆ เนื่องจากพวกเขาคิดว่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้นหากได้ย้ายไปอยู่ในประเทศที่ร่ำรวย มีงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยที่พวกเขาไม่รู้ว่าสภาพความเป็นอยู่และเงื่อนไขการทำงานในประเทศปลายทางจะเป็นอย่างไร (Chimmamee & Wongboonsin, 2010) นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวบางรายอาจคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานเกินกว่าข้อมูลที่ได้รับมา ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดหวังเมื่อได้เดินทางไปทำงานจริง (Bartram, 2011)

2.5.1 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม เครือข่ายปฏิบัติการสตรีไทใหญ่ (SWAN) และกลุ่มผู้หญิงกะเหรี่ยง (KWO) ได้ทำการศึกษาโครงการ “ประเมินประสบการณ์ชีวิตของแรงงานหญิงข้ามชาติและเด็กสาวจากพม่าที่ทำงานเป็นแรงงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทย (Assessing the life experiences of migrant girls and young women from Burma who work as domestic workers in Thailand)” ในปี พ.ศ. 2545-2546 ซึ่งเก็บข้อมูลในจังหวัดเชียงใหม่และ อ.แม่สอด จ.ตาก โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์และโครงการความร่วมมือสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการค้ามนุษย์ในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (UNIAP) และได้รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ระดับลึกจากแรงงานรับใช้ในบ้านที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดปริมณฑล พบว่าสภาพการทำงานสำหรับคนทำงานบ้านส่วนใหญ่ในการศึกษานี้ดีขึ้นได้ด้วยการถูกเอารัดเอาเปรียบแทบจะหาที่พึ่งไม่ได้เลย หรือถ้ามีก็ช่วยอะไรได้ไม่มากนัก (สุรีย์พรและคณะ, 2548) ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังต่อไปนี้

2.5.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย

แรงงานบางส่วนไม่สามารถทำใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ เนื่องจากพวกเขาไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนเพราะรัฐบาลไม่เคยออกเอกสารเหล่านั้นให้ หรือบางคนที่มีบัตรก็ถูกริบไประหว่างเดินทาง หรือสูญหายไปตามกาลเวลา แรงงานบางส่วนกังวลว่าการทำใบอนุญาตอย่างถูกต้องจะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างให้สามารถควบคุมแรงงานได้มากขึ้น และยังเป็นการจำกัดสิทธิและทางเลือกจากการถูกข่มเหงรังแก แต่อย่างไรก็ตาม การมีเอกสารทำงานก็ทำให้แรงงานได้รับการปกป้องตามกฎหมาย ทำให้ไม่ต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดกลัวและหลบซ่อน (สุรีย์พรและคณะ, 2548)

2.5.1.2 เงินเดือน และค่าจ้าง

นายจ้างจะบอกว่าได้เงินเดือนเท่าไร ก็ต่อเมื่อเดินทางมาถึงบ้านนายจ้างแล้ว แรงงานจะไม่ได้รับข้อมูลว่าจะได้รับเงินเดือนอย่างไร จะถูกหักเงินเดือนเป็นค่าอะไรบ้าง หรือจะได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง หรือมีหน้าที่รับผิดชอบทำอะไรบ้าง แรงงานจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นว่า พวกเขาได้รับค่าจ้างไม่สม่าเสมอหรือไม่ได้รับค่าจ้างเลย นายจ้างจำนวนมากจ่ายค่าจ้างล่าช้า จ่ายไม่สม่าเสมอหรือไม่จ่ายเต็มจำนวนที่ตกลงไว้ตอนแรก และมีแรงงานจำนวนมากต้องคอยเตือนให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนแก่พวกเขาอยู่เสมอ มิเช่นนั้นพวกเขาจะไม่ได้รับเงินเดือน นอกจากนี้แรงงานบางคนยังถูกตัดเงินเดือนตามอำเภอใจของนายจ้างและบางครั้งก็ตัดมากกว่าราคาจริงที่คนรับใช้ต้องรับผิดชอบ

2.5.1.3 ชั่วโมงการทำงาน

แรงงานทำงานบ้านมักไม่มีชั่วโมงทำงานที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการจัดสินใจของนายจ้างแบบวันต่อวัน จากการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ต้องทำงานต่อเนื่องกันหลายชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุดปกติหรือได้รับค่าล่วงเวลาแต่อย่างใด นายจ้างคาดหวังให้เขาพร้อมทำงานตลอด 24 ชั่วโมงต่อ 7 วันต่อสัปดาห์ ยิ่งไปแรงงานมีเวลาพักผ่อนน้อยหรือแทบไม่มีเวลาพักผ่อนเลย แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานสามารถพักผ่อนได้ในตอนกลางวันที่นายจ้างไม่อยู่หรือเด็กนอนหลับแต่แรงงานหลายคนเลือกที่จะไม่พักผ่อนเพราะวิตกว่านายจ้างจะหาเรื่องกับพวกเขา คนรับใช้ในบ้านเกือบทั้งหมด (98%) ทำงานมากกว่าเวลามาตรฐานที่กำหนดไว้ 8 ชั่วโมงต่อวัน ประมาณ 2 ใน 3 ทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งที่จริงจำนวนชั่วโมงไม่ได้บอกอะไร เพราะพวกเขาต้องทำงานตลอดเวลาแล้วแต่นายจ้างจะเรียกใช้

สำหรับวันหยุด แรงงานที่นายจ้างต้องการให้ทำงานตลอดเวลาไม่มีวันหยุดทำงาน แต่แรงงานที่ได้รับวันหยุดจะไม่เคยทราบล่วงหน้าว่าเมื่อไรพวกเขาจะได้หยุด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้าง เพราะไม่มีข้อตกลงอย่างเป็นทางการ

2.5.1.4 ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังและความรับผิดชอบของคนทำงานบ้านแปรผันไปตามนายจ้างที่ความความคาดหวังใหม่ และหลากหลายตลอดเวลา งานของพวกเขามีขอบเขต ตั้งแต่การทำความสะอาดบ้าน ซักผ้าและรีดผ้า ทำอาหาร ดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ การเลี้ยงสัตว์ ล้างรถ ทำงานหรือทำความสะอาดในธุรกิจห้างร้านของนายจ้าง ปีบรวด และทำสวน

2.5.1.5 ที่อยู่อาศัย

แรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านมักอาศัยอยู่กับนายจ้างของตน ซึ่งได้จัดหาที่พักส่วนตัวให้ภายในบ้าน หรือแบ่งห้องกับคนอื่นหรือเป็นห้องเปิด โดยแรงงานจะไม่รู้ถึงสภาพที่พักจนกว่าจะมาถึงบ้านของนายจ้าง และสามารถต่อรองกับนายจ้างได้เพียงเล็กน้อยในเรื่องของความเป็นส่วนตัวหรือความเป็นสัดส่วน และมีแรงงานจำนวนน้อยมากที่ไม่ได้พักอยู่กับนายจ้างเนื่องจากมีครอบครัวและนายจ้างจัดที่พักไว้ให้ แต่ก็ได้รับเงินเดือนเท่ากับแรงงานที่พักในบ้าน แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ไม่พักอยู่กับนายจ้างมักจะทำงานได้ไม่เต็มเวลา และหางานทำได้ยาก

2.5.1.6 อาหาร

สำหรับอาหาร แรงงานส่วนใหญ่จะได้รับอนุญาตให้กินอะไรที่มีอยู่ที่บ้าน และมีบางคนที่มีโอกาสเสนอว่าอยากกินอะไรได้ด้วย แต่มีบางส่วนที่นายจ้างห้ามไม่ให้ทำอาหารที่พวกเขาเลือกมาเอง ต้องกินเฉพาะอาหารที่นายจ้างเลือกมาเท่านั้น แล้วมีบางส่วนที่นายจ้างควบคุมเวลา กินอาหารหรือให้กินอย่างเร่งรีบ เพื่อไม่ให้เสียเวลางาน นอกจากนี้มีเพียงร้อยละ 6 ที่ได้รับเสื้อผ้าหรือ

ของอื่นๆ เล็กน้อยจากนายจ้าง ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการได้รับอาหาร ที่พักและเสื้อผ้าที่จำเป็นสำหรับตัวเองและลูกเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดได้เป็นอย่างดี

2.5.1.7 การติดต่อกับภายนอก

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีชีวิตอย่างถูกจำกัดขอบเขตและโดดเดี่ยวในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งการแยกตัวหรือโดดเดี่ยวนี้อาจมากจากความต้องการของนายจ้างที่ต้องการให้ทำงานให้มากที่สุด และส่วนหนึ่งมาจากความกลัวเนื่องจากการเข้าเมืองผิดกฎหมาย แรงงานจำนวนมากไม่กล้าออกนอกบ้านแม้ว่าจะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เนื่องจากพวกเขาอยู่มาและกลัวว่าจะถูกจับเพราะไม่มีใบอนุญาตทำงาน รวมถึงไม่คุ้นเคยกับสถานที่ต่างๆ ในเมือง หรือไม่มีเพื่อนหรือญาติที่จะไปพบ (สุรีย์พรและคณะ, 2548) ลูกจ้างทำงานบ้านมีโอกาสน้อยมากที่จะติดต่อหรือได้รับข้อมูลจากภายนอก และจริงๆ แล้วที่นายจ้างไม่ทำใบอนุญาตทำงานให้เนื่องจากไม่ต้องการให้ลูกจ้างออกจากบ้าน โดยนายจ้างอ้างว่าการทำใบอนุญาตทำงานเป็นการสิ้นเปลืองเพราะโอกาสที่จะออกนอกบ้านไปในที่สาธารณะและถูกตำรวจจับมีน้อยมาก (Thanasombat, 2004)

โดยสรุป ลักษณะการทำงาน of ลูกจ้างทำงานในบ้านเปลี่ยนเป็นการทำงานแบบนายจ้างและลูกจ้าง มีข้อตกลงถึงสภาพการทำงานและค่าจ้าง เป็นแบบข้อตกลงร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการและมักจะเป็นทางวาจามากกว่าทางลายลักษณ์อักษร เป็นลักษณะข้อตกลงแบบยืดหยุ่นตามความเหมาะสมตามสภาพของสถานที่ทำงานหรือครอบครัวที่ลูกจ้างต้องทำงานด้วย การทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มักจะกินอยู่หลับนอนภายในครัวเรือนของนายจ้าง จึงมักจะไม่มีความเกี่ยวข้องกับเวลาการทำงานที่แน่นอน สวัสดิการที่ได้รับก็มักจะเป็นลักษณะการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้ปัจจุบันเริ่มมีการทำงานบ้านชนิดเป็นลูกจ้างทำงานบ้านแบบไปเช้ากลับเย็นมากขึ้นก็ตาม แต่ลักษณะการทำงานก็ยังคล้ายคลึงของเดิมอยู่เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ลักษณะข้อตกลง ค่าจ้าง และเงื่อนไขการทำงานจึงจัดว่ามีลักษณะพิเศษ ไม่มีข้อบังคับกฎเกณฑ์ที่แน่นอน นอกจากนี้ ยังพบว่าในปัจจุบันผู้ใช้แรงงานที่ต้องการประกอบอาชีพรับจ้างทำงานบ้านมีจำนวนน้อยลงไปมาก นายจ้างหาผู้ใช้แรงงานไปทำงานบ้านยากมากขึ้น และในอนาคตก็จะมีโอกาสเกิดปัญหาการขาดแคลน ไปจนถึงปัญหาสภาพการทำงานในเรื่องอื่นๆ ของลูกจ้างทำงานบ้าน (รัชต์ บุราทร, 2557) ที่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหันมาใส่ใจดูแลแรงงานในส่วนนี้ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.6 สรุปองค์ประกอบการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจากการเปรียบเทียบในตารางที่ 2.1 มาหาความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุริย์พรและคณะ (2548) ในข้อ 2.5.1.1 – 2.5.1.7 เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งพบว่ามีเพียง 3 องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกัน แต่ในส่วนของความหมายที่จะนำไปใช้ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ เพื่อความชัดเจน ผู้วิจัยได้ทำตารางเปรียบเทียบที่มาของข้อมูลและกำหนดความหมายที่จะใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.11

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

องค์ประกอบจากการเปรียบเทียบ	สุริย์พรและคณะ (2548)	สรุปองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา
1. สมดุลชีวิตและการทำงาน	1. ชั่วโมงการทำงาน 2. ความคาดหวังในการทำงาน	1. สมดุลชีวิตและการทำงาน 1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน 2) วันหยุดอื่นๆ
2. สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน	3. ที่อยู่อาศัย 4. อาหาร	2. ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม 1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว 2) อาหาร
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5. เงินเดือน และค่าจ้าง	3. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	-	-
5. การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ	-	-
6. อิสระในการทำงาน	-	-
7. สภาพความเป็นอยู่ที่ดี	-	-
8. ความพึงพอใจในงาน	-	-
9. ความเครียดจากการทำงาน	-	-
-	6. สถานภาพทางกฎหมาย	4. สถานภาพทางกฎหมาย
-	7. การติดต่อกับภายนอก	5. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

2.6.1 สมดุลชีวิตและการทำงาน

จากการเปรียบเทียบ สมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ไม่กระทบชีวิตส่วนตัว มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับชีวิตครอบครัวและชีวิตด้านอื่นๆ แต่สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้าน ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพวกเขาทั้งหมดอยู่ในบ้านของนายจ้าง การศึกษาครั้งนี้จึงให้ความหมาย สมดุลชีวิตและการทำงาน ดังนี้

“สมดุลชีวิตและการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างว่าตนเองมีภาระงานในเวลาทำงานเหมาะสม และมีเวลาหยุดพักระหว่างวันเหมาะสม รวมถึงการได้มีวันหยุดพักผ่อนที่กฎหมายกำหนด แบ่งเป็น (1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน (2) วันหยุดอื่นๆ

2.6.2 สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน

จากการเปรียบเทียบ สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพอใจของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานสุขภาพดี ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสำเร็จเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย แต่สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้าน สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เป็นสิ่งของพื้นฐานที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้อยู่แล้ว สิ่งที่จะทำให้เขามีความรู้สึกปลอดภัยและมีสุขภาพกายสุขภาพใจดี ส่งเสริมให้พวกเขามีกำลังใจทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขา ซึ่งหมายถึงที่พักและข้าวของเครื่องใช้ต่างๆ และอาหารการกินที่นายจ้างจัดหาให้พวกเขา การศึกษาครั้งนี้จึงปรับชื่อองค์ประกอบจาก “สภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขในการทำงาน” เป็น “ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม” ดังนี้

“ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม” หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างว่าได้รับการดูแลจากนายจ้างอย่างเหมาะสม ทั้งการมีที่พักแยกจากนายจ้างและความเป็นส่วนตัวในการใช้สิ่งของต่างๆ ภายในบ้าน และการได้อาหารรับประทานอย่างเหมาะสม แบ่งเป็น (1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว (2) อาหาร

2.6.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัล ซึ่งต้องมีความเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอและมั่นคงต่อชีวิตในระยะยาว แต่สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้าน พวกเขาได้รับเฉพาะเงินเดือนเท่านั้น และจากการศึกษายังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการ การศึกษาครั้งนี้จึงปรับชื่อองค์ประกอบจาก “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” เป็น “ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ” ดังนี้

“ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ” หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมและความพอใจของเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ตนเองทำให้แก่นายจ้าง

รวมถึงสิ่งอื่นๆ ที่ลูกจ้างเห็นว่าเป็นการตอบแทนจากนายจ้าง เช่น อาหาร ข้าวของเครื่องใช้ และของฝากเมื่อนายจ้างออกไปเที่ยว เป็นต้น

และองค์ประกอบที่เพิ่มเข้ามาจากการศึกษาของ สุรียพรและคณะ (2548) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.6.4 สถานภาพทางกฎหมาย

ด้านสถานภาพทางกฎหมาย นอกจากเรื่องของความถูกต้องในการจ้างงาน ผู้วิจัยเห็นว่าความรู้ของแรงงานต่างด้าวมีส่วนสำคัญในการองค์ประกอบนี้ เพราะจะทำให้พวกเขาตระหนักถึงความสำคัญของการมีใบอนุญาตทำงานเพิ่มขึ้น จึงกำหนดความหมายในการศึกษาไว้ดังนี้

“**สถานภาพทางกฎหมาย**” หมายถึง สถานภาพการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีใบอนุญาตทำงานและมีความรู้ในสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานต่างด้าวพึงได้รับจากการมีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง

2.6.5 การติดต่อกับภายนอก

ด้านการติดต่อกับภายนอก จากการศึกษาเน้นไปที่ความโดดเด่นของผู้ให้ข้อมูลในการติดต่อหรือรับข้อมูลข่าวสารกับภายนอกซึ่งมักจะถูกกีดกันจากนายจ้าง จึงกำหนดให้เป็นองค์ประกอบ อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก ดังนี้

“**อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก**” หมายถึง อิสระในการติดต่อสื่อสารกับสังคมภายนอกบ้านนายจ้างไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆ เช่น การใช้โทรศัพท์ การเดินทางออกนอกบ้านไปพบปะญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง หรือการออกไปเที่ยวนอกบ้านตามปกติ โดยที่นายจ้างให้อิสระแก่ลูกจ้างอย่างเต็มที่

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และเพื่อศึกษาความต้องการในการทำงานและปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกต โดยมีวิธีการวิจัยดังหัวข้อมต่อไปนี้

- 3.1. ผู้ให้ข้อมูล
- 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล
- 3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6. การปกปิดและการรักษาความลับ

3.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน เพศหญิง สัญชาติลาว เพราะการเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ จึงมีปัญหาด้านการสื่อสารกับแรงงานสัญชาติเมียนมา และกัมพูชา สำหรับการเลือกผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับแนวคิดที่ทำการศึกษา (ชาย โปธิสิตา, 2549) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลได้แก่

- 1) มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป
- 2) มีความเข้าใจ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้
- 3) พักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ภายในจังหวัดกรุงเทพฯ
- 4) ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

และในการเลือกผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1) ติดต่อทางตรง ผู้วิจัยเข้าไปขออนุญาตจากนายจ้างโดยตรง เพื่อเข้าไปขอสัมภาษณ์ลูกจ้างของภายในบ้าน ในช่วงเวลาพักงาน โดยนายจ้างมิได้อยู่ฟังการสัมภาษณ์ด้วย

2) **ติดต่อทางอ้อม** ผู้วิจัยติดต่อผ่านแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว ที่ผู้วิจัยรู้จักเป็นการส่วนตัว ให้เป็น “คนกลาง” ในขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยมีได้ขออนุญาตจากนายจ้างของผู้ให้ข้อมูล และทำการสัมภาษณ์ นอกบ้านนายจ้าง ในสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกใจที่จะให้ข้อมูล

สำหรับการสัมภาษณ์นอกบ้านนายจ้าง ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลในสถานที่ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของคนในครอบครัวหรือเพื่อนของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมจากการฟังบทสนทนาระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนของพวกเขา จนทำให้ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเกิดความอึดตัวของข้อมูลเมื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการเป็นที่ยอมรับและเป็นที่นิยมรับในวงการวิชาการสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการแสวงหาข้อมูลผ่านการสนทนา ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Conversation) ซึ่งมีจุดเด่นคือมีความยืดหยุ่นในการตั้งคำถามและคำตอบที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยผู้วิจัยต้องระลึกรู้ไว้เสมอว่าประเด็นในการสัมภาษณ์หรือลำดับคำถามอาจปรับเปลี่ยนได้ระหว่างสัมภาษณ์ (ชาย โพลิตีตา, 2549) เพื่อจับประเด็นของสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามหรือแสดงออกว่ายังไม่ได้ตอบในประเด็นคำถามใดบ้าง และตั้งคำถามให้ผู้ให้ข้อมูลตอบได้ครบตามประเด็นข้อมูลที่ต้องการค้นหา

2. เอกสารข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง

3. แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม (Field Note) เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสังเกตร่วมกับการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ตีความ และทำให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ทำการวิจัยได้ทั้งหมด โดยผู้วิจัยจะบันทึกทุกสิ่งที่สังเกตเห็นและได้ยินให้ได้มากที่สุด รวมถึงบันทึกรายละเอียดทางกายภาพของบุคคลที่ผู้วิจัยทำการสังเกต บทสนทนาหรือคำพูดของบุคคลที่ผู้วิจัยทำการสังเกตหรือสนทนาด้วย และคำพูดที่ผู้ให้ข้อมูลพูดคุยกับบุคคลอื่น โดยบันทึกให้ใกล้เคียงกับสิ่งที่บุคคลนั้นพูดมากที่สุด

เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลไม่มีความคุ้นเคยกับผู้วิจัย ผู้สัมภาษณ์ตระหนักอยู่เสมอว่าผู้ให้ข้อมูลยังไม่มีเชื่อมั่นในตัวผู้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยต้องสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นในเกิดขึ้นเมื่อได้พบหน้ากัน ดังนั้นการแต่งกายของผู้วิจัยต้องปรับระดับลงให้มีความกลมกลืน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกที่ผู้วิจัยเป็น “คนใน” ไม่รู้สึกว่ามี “คนนอก” เข้ามาทำการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัย

ต้องสามารถจับจุดที่มีความสำคัญให้ได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนคำถาม สัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Thi Quynh Trang Nguyen, 2015)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์กับนายจ้างของผู้ให้ข้อมูลโดยตรงส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งติดต่อผ่านแรงงานต่างด้าวที่คุ้นเคยกับทั้งฝ่ายผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลอีกส่วนหนึ่ง เพื่อสอบถามความยินดีในการให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยนัดหมายเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ เพื่อความสะดวกใจในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากแรงงานที่ทำงานรับใช้ในบ้านมักอาศัยอยู่ในบ้านของนายจ้างและมีภาระงานที่ต้องทำตามที่นายจ้างมอบหมายให้

3. ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองด้วยการพาแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวที่เป็นคนกลางในการติดต่อขอสัมภาษณ์มานั่งร่วมวงสัมภาษณ์กับผู้วิจัยด้วย โดยเริ่มต้นพูดคุยถึงสาระสำคัญและวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงการปกปิดข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการเปิดใจในการให้ข้อมูล ก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จะแจ้งผู้ให้ข้อมูลทั้งก่อนบันทึกเทปและหลังการบันทึกเทปเสร็จสิ้น

4. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบคำตอบให้ครบถ้วนทุกประเด็นตามเอกสารข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบครบทุกประเด็นที่ทำการศึกษา รวมถึงใช้การสังเกตและจดบันทึกท่าทางของผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

3.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลได้นำหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) มาใช้ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่งทั้งในเชิงเวลา สถานที่และบุคคลผู้ให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่างๆ มาเปรียบเทียบเพื่อความถูกต้อง

— เวลา – ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลทั้งในช่วงพักระหว่างวัน หลังเลิกงาน ตอน 3 ทุ่ม และวันหยุดที่ผู้ให้ข้อมูลขออนายจ้างออกมานอกบ้าน

— สถานที่ – ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายทำงานในสถานที่ทำงานต่างกัน ซึ่งบางรายนายจ้างยินดีให้ความร่วมมือและให้เข้าไปสัมภาษณ์ได้ในบริเวณบ้านของนายจ้าง โดยที่นายจ้างมิได้อยู่ฟังการสัมภาษณ์ และบางรายเป็นการนัดออกมาสัมภาษณ์นอกสถานที่

— บุคคลผู้ให้ข้อมูล – ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานกับนายจ้างคนละคนกัน เพื่อป้องกันการซ้ำกันของข้อมูล

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) เป็นการเปรียบเทียบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่าน ซึ่งมีนำไปศึกษาในผู้ให้ข้อมูลหลายๆ กลุ่ม เพื่อศึกษาความเหมือนและความต่างของแต่ละแนวคิด เนื่องจากแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีการศึกษามากมายอย่างยาวนานและมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาไปตามบริบทของงานและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จึงทำการเปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปให้ได้เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมที่สุดที่จะนำมาทำการศึกษากับบริบทของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันโดยใช้การสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเลียวนาร์ด (Leonard's method) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2013)

1. ถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ออกเป็นบทสนทนาตามตัวอักษรตรวจสอบข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการฟังเทปหลายๆ ครั้ง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป การบันทึกภาคสนาม และจากการสังเกตในพื้นที่ มาอ่านทวนซ้ำหลายๆรอบ พยายามสังเกตความหมายของคำบรรยายทุกขั้นตอน ตัดสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกให้เหลือเฉพาะแก่น (Core) จากนั้นถอดรหัสข้อความ (Coding) ออกจากบทสนทนาแล้วพิจารณาคำต่างๆ ว่าแสดงถึงอะไร เป็นการหา ประเด็นย่อย (Categories or Sub themes)

3. สรุปรวมประเภทของเรื่องหรือประเด็นย่อยที่ได้ที่มีเนื้อหาเข้ากลุ่มกัน รวบยอดเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในขั้นตอนนี้เรียกว่า การสรุปประเด็นหลัก (Themes)

4. พิจารณาแต่ละประเด็นและความหมายของคำ การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนร่วมในแต่ละเหตุการณ์ จนเรื่องที่ตอบสนองกลายเป็นแบบอย่าง (Exemplars) หรือเป็นเรื่องที่สามารถอธิบายความหมายของสถานการณ์นั้นๆ ได้

5. การจำแนกข้อมูลที่ได้ตามความหมายที่สามารถอธิบายการกระทำต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจภายใต้บริบทนั้นๆ

การแปลความข้อมูลตามแนวคิดของเลียวนาร์ด (Leonard's method) นั้น เน้นที่ประสบการณ์และความรู้เดิมของผู้วิจัยที่มีต่อเรื่องที่จะศึกษา เนื่องจากจะทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลในเรื่องที่ศึกษาได้เป็นอย่างดี

3.6 การปกปิดและการรักษาความลับ

การปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงคุณภาพถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยต้องตระหนักและระมัดระวังเป็นพิเศษ เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่จะได้รับการปกป้อง ซึ่งการปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษา

1. ผู้วิจัยจะพูดคุยรายละเอียดของการเก็บข้อมูลก่อนที่จะขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยเลือกสถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับการสัมภาษณ์ รวมถึงนัดหมายวันเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการสัมภาษณ์ ซึ่งต้องไม่กระทบกับเวลาทำงานของผู้ให้ข้อมูล
3. ในการเขียนรายงานการวิจัย ผู้วิจัยไม่ระบุสถานที่ที่ทำการศึกษาและชื่อของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนเฉพาะเจาะจง
4. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลทั้งหมดไว้อย่างดี และไม่นำไปเผยแพร่แก่สาธารณชน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร บทความวิชาการและการวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาวจำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านอย่างชัดเจน

ผลการศึกษาของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอผลการสัมภาษณ์ตามประสบการณ์ทำงานและความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยขอแสดงผลการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. สถานภาพทางกฎหมาย
2. สมดุลชีวิตและการทำงาน – (1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน
(2) วันหยุดอื่นๆ
3. ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม – (1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว (2) อาหาร
4. ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ
5. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

4.2 ส่วนที่ 2 ปัญหาในการทำงาน

เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Conversation) ร่วมกับการสังเกตท่าทางที่แสดงออกของผู้ให้ข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ในบางครั้งที่ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามในประเด็นที่น่าสนใจมีการซักถามข้อมูลเพิ่มเติม จึงใช้สัญลักษณ์ เพื่อแยกระหว่างคำถามและคำตอบ ดังต่อไปนี้

[] หมายถึง คำถามของผู้สัมภาษณ์ที่ซักถามข้อมูลเพิ่มเติม

() หมายถึง กิริยาท่าทางของผู้ให้ข้อมูลขณะสัมภาษณ์

... หมายถึง ช่วงเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลหยุดคิด

ตารางที่ 4.1

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	อายุ	ประสบการณ์ ทำงานในที่ ทำงานปัจจุบัน	ระยะเวลาที่ เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย	ใบอนุญาต ทำงาน	ลักษณะบ้าน ของนายจ้าง	หน้าที่รับผิดชอบ	จำนวน เพื่อน ร่วมงาน	ค่าตอบแทน
ผู้ให้ข้อมูล 1	21 ปี	1 ปีกว่า	1 ปีกว่า	ไม่มี	ตึกแถว	งานบ้าน	—	8,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 2	17 ปี	เกือบ 1 ปี	เกือบ 1 ปี	ไม่มี	ตึกแถว	งานบ้าน	2 คน	7,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 3	20 ปี	1 ปี	2 ปี	ไม่มี	หมู่บ้าน	งานบ้านและพี่เลี้ยงเด็ก	—	8,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 4	16 ปี	เกือบ 1 ปี	เกือบ 1 ปี	ไม่มี	หมู่บ้าน	งานบ้านและเลี้ยงสุนัข	—	7,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 5	22 ปี	4 ปี	5 ปี	ไม่มี	คอนโดมิเนียม	งานบ้านและพี่เลี้ยงเด็ก	—	9,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 6	20 ปี	5 เดือน	3 ปี	ไม่มี	หมู่บ้าน	งานบ้าน	—	7,000 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 7	19 ปี	7 เดือน	2 ปี	ไม่มี	หมู่บ้าน	งานบ้าน	—	7,500 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 8	19 ปี	1 ปีกว่า	1 ปีกว่า	มี	หมู่บ้าน	งานบ้าน	3 คน	8,500 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 9	24 ปี	3 ปีกว่า	3 ปีกว่า	มี	หมู่บ้าน	งานบ้านและพี่เลี้ยงเด็ก	2 คน	9,500 บาท
ผู้ให้ข้อมูล 10	29 ปี	9 เดือน	10 ปี	ไม่มี	หมู่บ้าน	พี่เลี้ยงเด็ก	3 คน	10,000 บาท

รายงานผลการสัมภาษณ์

การลงพื้นที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มจากการเข้าไปขอสัมภาษณ์ด้วยตัวเองก่อน ซึ่งมีทั้งรายที่นายจ้างของผู้ให้ข้อมูลอนุญาตให้เข้าไปสัมภาษณ์ในบริเวณบ้าน โดยที่นายจ้างมิได้อยู่ฟังด้วย และรายที่นายจ้างกีดกันไม่ให้เข้าสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า หากสามารถสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ได้ อาจส่งผลให้ผลการวิจัยเปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ให้ข้อมูลบางส่วนผ่านแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวที่ผู้วิจัยรู้จักมานาน โดยพวกเขายินดีให้สัมภาษณ์และไม่ได้แจ้งให้นายจ้างให้นายจ้างของพวกเขาทราบเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลครั้งนี้ และพบว่าข้อมูลที่ได้รับจากทั้ง 2 กลุ่มมิได้มีความแตกต่างกัน จึงมิได้นำผลการสัมภาษณ์ของทั้ง 2 กลุ่มมาเปรียบเทียบกัน

สำหรับสถานที่ที่ผู้วิจัยใช้นัดพบผู้ให้ข้อมูลที่มีได้ทำการสัมภาษณ์ภายในบ้านของนายจ้าง ผู้วิจัยเลือกบ้านเช่าของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในชุมชนแห่งหนึ่งซึ่งเป็นที่พักของคนในครอบครัวและเพื่อนของผู้ให้ข้อมูล เพราะเป็นสถานที่ที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกเป็นกันเองกับบุคคลที่คุ้นเคย โดยผู้วิจัยทำการนัด และเข้าไปพูดคุยถึงเรื่องต่างๆ ไป รวมถึงสอบถามความคิดเห็นความรู้สึกต่างๆ ของพวกเขาที่เขามาทำงานในประเทศไทย เพื่อสร้างความคุ้นเคยก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์จริง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจความคิดและมุมมองต่องานของพวกเขามากขึ้น และสามารถสรุปข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย

การจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านนั้นส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีเอกสารการจ้างงาน จึงเป็นไปในลักษณะสัญญาจ้างด้วยวาจา และไม่มีการระบุสภาพการจ้างงานที่แน่นอน ลูกจ้างทำงานบ้านจึงไม่อาจทราบได้ว่าตนเองมีสิทธิและหน้าที่อย่างไร

จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกรายหลบเลี่ยงเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายเมื่อเดินทางเข้าสู่ประเทศในครั้งแรก บางรายเข้ามาด้วยการทำพาสปอร์ตท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นวิธีการที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และบางรายพบว่าไม่มีเอกสารใดๆ ติดตัวเข้ามา เนื่องจากไม่มีเงินและไม่มีบัตรประชาชนเพราะไม่เคยแจ้งเกิดหรือไม่เคยทำบัตรประชาชนที่ประเทศของตน กรณีที่ต้องทำใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวโดยทั่วไปต้องการให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายและดำเนินการทำใบอนุญาตทำงานให้ เนื่องจากพวกเขาเห็นว่าการทำงานใบอนุญาตมีค่าใช้จ่ายสูง ประกอบกับการดำเนินการมีขั้นตอนที่ยังยาก

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 2 ใน 10 ราย ที่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้

ทั้งหมด และนายจ้างให้ผู้ใช้ข้อมูลทั้ง 2 รายเก็บรักษาหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานไว้กับตัว ลูกจ้างเอง ส่วนผู้ใช้ข้อมูลที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องนั้น พบว่าสาเหตุที่นายจ้างไม่ทำใบอนุญาตทำงานให้มีความสอดคล้องกันคือ นายจ้างไม่มั่นใจว่า เมื่อทำใบอนุญาตทำงานให้แล้ว ผู้ให้ข้อมูลจะอยู่ทำงานด้วยเป็นระยะเวลานานพอที่จะคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่ จากข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบันมีอายุงานไม่ถึง 1 ปีนั้น ไม่มีรายใดมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ใช้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการมีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง โดยนายจ้างบางรายมีการยื่นข้อเสนอกับผู้ใช้ข้อมูล “ก็เขาบอกว่าถ้าอยู่นานเขาจะทำบัตรให้” ผู้ให้ข้อมูล 7

สำหรับผู้ใช้ข้อมูลที่มีอายุงานสูง ไม่มีใบอนุญาตทำงาน และไม่เคยทำใบอนุญาตทำงานมาก่อน พบว่าไม่เคยถูกสงสัยว่าเป็นคนลาว ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลรายนี้ออกไปซื้อของให้นายจ้างเป็นประจำ โดยไม่เคยถูกตรวจสอบหรือถูกสงสัยจากตำรวจ และจากการสังเกตของผู้วิจัยก็เห็นว่าผู้ใช้ข้อมูลมีหน้าตาคล้ายคนไทยมากจนไม่น่าแปลกใจหากไม่เคยถูกตำรวจเรียกตรวจสอบ ผู้วิจัยสอบถามเพิ่มเติมว่ามีความตั้งใจจะทำใบอนุญาตทำงานไหม ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า “ทุกวันนี้ใช้พาสปอร์ตท่องเที่ยว พอมันจะหมดก็กลับบ้านไปเยี่ยมพ่อ หนูเป็นลูกคนเล็กคนอื่นแต่งงานไปหมดแล้ว บางคนก็เลิกกะผัว เอาหลานมาไว้กะพ่อแล้วก็หายไปทำงาน พ่อก็แก่แล้วแกชอบไปรับจ้างคนอื่นทำนาแกก็ทำไม่ไหว หนูก็นึกไม่อยากให้แกไปทำแต่แกก็ไม่ปฏิเสธคนอื่น บางทีหลานก็โทรมาบอกว่าพ่อไม่สบายหนูก็นึกถามทำไมไม่สบาย แกก็บอกว่าไปรับจ้างทำนา มา หนูก็ว่าไปให้เอาเงินไปคืนเขาไม่ต้องไปทำ ให้ไปบอกเขาว่าทำไมไม่ไหว แต่แกก็ดื้อ หนูก็กลับบ้านบ่อยไปดูพ่อ... [แล้วเขาเคยจะทำให้ไหม] เขาก็เคยถาม หนูก็ว่าไม่เป็นไร หนูก็ไม่เคยโดนจับ มีพาสปอร์ตท่องเที่ยวหนูก็กกลับบ้านไปหาพ่อแล้วก็วันเข้ามาใหม่ บางทีไม่ได้กลับบ้านก็ปล่อยมันหมดอายุไปแล้วไปสถานทูตลาวไปทำใบกลับบ้านแล้วเปลี่ยนหัวเล่มเข้ามาใหม่ [โห วิธีการเยอะ] ก็ถามกันมา ก็ทำเหมือนๆ กัน” ผู้ให้ข้อมูล 5 เปิดเผยถึงวิธีการเดินทางของตนเองซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน พวกเขาเรียนรู้วิธีการที่จะใช้ชีวิตอยู่ในประเทศปลายทางและวิธีการเดินทางไป - กลับประเทศต้นทางโดยไม่ถูกตำรวจจับผ่านเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขามีอยู่ในพื้นที่ปลายทาง

ผู้ใช้ข้อมูลรายหนึ่ง ปฏิเสธเมื่อนายจ้างต้องการทำใบอนุญาตทำงานให้ เนื่องจาก “พี่มาไม่นาน พี่ต้องกลับไปทำนา ก็ไปๆ มาๆ เขาก็บอกเขาจะทำให้ ค่าใช้จ่ายอะไรเขาก็จะออกให้ เรา ก็เกรงใจเขา เขาบอกจะออกให้ทุกอย่างค่าใช้จ่ายค่าเดินทางอะไรเขาก็ออกให้หมด แต่เขาขอว่าให้มา ดูน้องให้ได้ไหม เขาก็บอกแล้วแต่สะดวก ถ้ามันยุ่งมากก็ไม่เป็นไร” ผู้ให้ข้อมูล 10 เกรงว่าตนเองจะไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้อย่างเต็มที่ จึงปฏิเสธข้อเสนอของนายจ้าง แม้ว่าข้อเสนอดังกล่าวจะเป็นผลดีต่อตนเองก็ตาม

สำหรับความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีใบอนุญาตทำงาน พบว่าผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานแสดงความรู้สึกที่ความสอดคล้องกันว่า การมีใบอนุญาตทำงาน “ดี” ต่อชีวิตการทำงานในต่างบ้านต่างเมือง แต่พวกเขาก็ยังพอใจทำงานแม้จะไม่มีใบอนุญาตทำงาน เพราะงานบ้านเป็นงานที่ทำอยู่แต่ในบ้าน ผู้ให้ข้อมูลไม่ค่อยได้เดินทางออกไปนอกสถานที่ไกลๆ ถ้าไม่มีใบอนุญาตทำงานก็ไม่ใช่ไร

ด้านความรู้เกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นเรื่องของความถูกต้องที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในกรณีของการถูกตรวจสอบเมื่อเดินทางออกนอกสถานที่ทำงาน

“ถ้ามีบัตรดีค่ะ เพราะว่าต่างประเทศมันถูกต้อง” ผู้ให้ข้อมูล1

“ถ้ามีบัตรก็ดี ไปสบาย มาสบาย ไปเที่ยวไปอะไรก็ได้ ไม่มีบัตรลำบาก ไปที่ไหนก็ไม่ได้” ผู้ให้ข้อมูล2

“ถ้ามีบัตรก็ดีไปไหนก็ได้ จะกลับบ้านก็ง่าย ไปไหนไม่ต้องกลัว” ผู้ให้ข้อมูล3

“ไม่มีก็ไม่รู้จะตอบยังไงนะ ก็ไม่ถูกจับ”² ผู้ให้ข้อมูล4

“มีถูกต้องก็ดีนะ เราก็ไม่ต้องไปหลบๆ ซ่อนๆ เวลาตำรวจมาเราก็อยู่ได้ เราก็ไปเที่ยว กินข้าว ไปนู่นไปนี่ได้” ผู้ให้ข้อมูล5

“ก็ไม่กลัวตำรวจ” ผู้ให้ข้อมูล6

“ก็ดีนะ มันจะไปไหนสะดวก ไปได้ไกล” ผู้ให้ข้อมูล7

“เขาก็บอกว่ามันสะดวกตัวของพี่เอง ไปไหนๆ มันก็สะดวก จะไปไหนก็ได้มันก็สะดวก จะขึ้นจะลงมันก็ง่าย เขาบอก” ผู้ให้ข้อมูล10

นอกจากในเรื่องของความถูกต้องและเรื่องของการเดินทาง พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องจำนวน 2 ราย มีความรู้เพิ่มเติมจากนายจ้างเกี่ยวกับความสะดวกในการรักษาพยาบาลและโอกาสในการเปลี่ยนนายจ้าง

“เอาไว้ใช้เวลาไปนอกบ้าน บางทีเราไม่สบายไปโรงพยาบาลเราก็ไปได้ ถ้าจะไปทำงานที่อื่นก็ไปทำได้ แต่บัตรนี้ต่ออายุได้อีก 2 ปี เขาบอกว่าถ้าอยู่หมด 2 ปี แล้วอยู่ต่อต้องไปทำบัตรใหม่ที่บ้าน” ผู้ให้ข้อมูล8

“เขาก็บอกค่ะ บอกว่าบัตรนี้ยื่นออกนอกบ้านได้ แต่ห้ามออกเกินเขต ห้ามเลยเขต (หัวเราะ) เขาก็บอกอีกว่า บัตรนี้ทำงานอื่นได้ ถ้าจะเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง ก็บอกเขา เพราะว่า จะเปลี่ยนนายจ้างเขาต้องเป็นคนเซ็นให้ เซ็นยินยอมอะค่ะ เพราะเขาเป็นนายจ้างเราอยู่แล้วบัตรมันก็ยังไม่หมดอายุ บัตรทำงานเราอะ” ผู้ให้ข้อมูล9

² แปลจาก “บ่มีก็บ่รู้สิตอบแนวได้น้อ ก็บ่ถูกจับ”

สรุป ด้านสถานภาพทางกฎหมาย ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และสำหรับผู้ให้ข้อมูลที่มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับบ้านบ่อยๆ มักจะปฏิเสธเมื่อนายจ้างยื่นข้อเสนอการทำใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากความเกรงใจนายจ้าง ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องพบว่านายจ้างเป็นผู้ดำเนินการและออกค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตให้ทั้งหมด แม้ว่าใบอนุญาตทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าว แต่ด้วยความเข้าใจในสถานะของตนเอง พวกเขาพอใจจะทำงานโดยมิได้เรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตให้จนกว่านายจ้างจะยื่นข้อเสนอแก่พวกเขา แต่สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านแม้ว่าไม่มีใบอนุญาตทำงาน พวกเขาก็มิได้รู้สึกเดือนร้อนอะไร เพราะทำงานบ้านเป็นงานที่ไม่ค่อยได้ออกไปนอกบ้าน โอกาสที่จะถูกตรวจจับจากเจ้าหน้าที่จึงมีน้อยกว่าอาชีพทั่วไป

ด้านความเข้าใจในข้อดีหรือสิทธิประโยชน์ของการมีใบอนุญาตทำงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานมีความรู้เพียงว่า การมีใบอนุญาตทำงานเป็นการทำให้สถานะของตนถูกต้องตามกฎหมาย และทำให้สามารถเดินทางออกนอกบ้านนายจ้างได้สะดวก มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 2 ใน 10 รายที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องทราบว่าใบอนุญาตทำงานสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์ในการรักษาพยาบาลได้

4.1.2 สมดุลชีวิตและการทำงาน

ปัจจุบันกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับวันหยุดเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ แต่ยังมีได้คุ้มครองเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและเวลาพักผ่อนระหว่างวัน ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าอาชีพอื่นๆ มีเวลาพักผ่อนที่ไม่แน่นอนและจัดสรรเวลาส่วนตัวได้ยาก อีกทั้งลูกจ้างทำงานบ้านมักจะอาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกับนายจ้าง จึงเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดสมดุลชีวิตและการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน

4.1.2.1 เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านเกือบทั้งหมดไม่เคยมีกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน ทุกอย่างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้างแบบวันต่อวันและต้องทำงานต่อเนื่องกันนานหลายชั่วโมง กว่าร้อยละ 60 ที่ต้องทำงานนานกว่า 14 ชั่วโมงต่อวันและแทบจะไม่มีเวลาพักผ่อนเลย (สุรียพร และเสาวภาค, 2548)

จากการเก็บข้อมูลพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านมีชีวิตทำงานแตกต่างจากในอดีต ผู้ให้ข้อมูลตื่นนอนและเริ่มทำงานตั้งแต่ตี 5 – 6 โมงเช้า เลิกงานเวลา 2 ทุ่ม – 3 ทุ่มและมีเวลาพักผ่อนประมาณ 2 – 4 ชั่วโมงต่อวัน จึงอาจสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลทำงานประมาณวันละ 10 – 12 ชั่วโมง ภาระงานของลูกจ้างในปัจจุบันอาจเรียกได้ว่าเป็นกิจวัตรประจำวันตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งเข้า

นอน เพราะส่วนใหญ่แล้วจะทำงานเหมือนเดิมทุกวัน แทบจะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง เว้นแต่นายจ้างจะพาออกนอกบ้าน เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพัก ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามตรงๆ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความรู้สึกออกมา และพบว่า พวกเขา รู้สึก 'พอใจ' 'ไม่เหนื่อย' 'ไม่หนัก' และ 'ปกติ' กับเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในปัจจุบัน

“ตื่น 5 โมงค่ะ ภูบ้าน ซักผ้า แล้วก็พัก พักตอน 10 โมงเช้า ตอนบ่ายโมงก็รีดผ้า เสร็จแล้วก็นอนพัก 4 โมงเย็นก็ออกมาทำต่อ ก็มีล้างห้องน้ำ เก็บผ้าใส่ [ทำงานแบบนี้เราเหนื่อยไหมหรือเราไม่ได้เหนื่อยมาก] ใช่ คือไม่ได้เหนื่อยมาก เวลาพักรวมกัน บางที 2 ชั่วโมง 3 ชั่วโมง 4 ชั่วโมงก็มี แล้วแต่บางวัน” ผู้ให้ข้อมูล 1 ตอบว่า “ใช่” ทั้งนี้ที่คำถามจบลงแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในความรู้สึกของตนเองอย่างมาก

“ก็ตื่นเข้าภูบ้าน ทำกับข้าว ซักผ้า เสร็จซักผ้าแล้วก็พักค่ะ เวลาพักก็พอดีหนูก็พอใจ ก็ได้พัก แต่ที่นี้เขาก็ดี ทำงานก็มีเวลาพักนาน... บางวันก็ 4 ชั่วโมง ตอนกลางวันตอนเย็น... อยู่ที่นี่ก็สบาย” ผู้ให้ข้อมูล 2 ยืนยันตอบอย่างมีความสุข

“ตื่นตี 5 แล้วก็กวาดบ้าน ภูบ้าน กวาดใบไม้หน้าบ้าน รดน้ำต้นไม้ เสร็จแล้วเราก็มามากินข้าว แล้วก็ไปรีดผ้า รีดผ้าเสร็จก็ได้พัก [ได้พักนานไหม] ก็ซัก 3 ชั่วโมง แล้วก็ไปกวาดหน้าบ้าน กวาดใบไม้ เพราะต้นไม้เยอะ เราต้องกวาดเข้า - เย็น แต่ไม่ค่อยได้ล้างล้าง เพราะเขากินข้าวที่บ้าน [แล้วงานเราเสร็จตอนไหน] ก็รอรับเขาเข้าบ้านตอน 4 ทุ่มทุกวันรอเปิดประตูให้เขาเข้าบ้าน ตอนเช้าเขาไปก็ตอน 9 โมง [มีเวลาได้พักตอนบ่ายๆ เราว่ามันมีเวลาพักพอไหม] ก็พอ งานเราไม่ได้หนักอะไร เขายู่กันแค่ผั้วเมีย ตอนกลางวันเขาก็ไม่อยู่ ตอนกลางวันเขาออกจากบ้านไปทำงานทั้ง 2 คน” ผู้ให้ข้อมูล 6 เล่าถึงชีวิตการทำงานของตนเองโดยพาดพิงไปถึงนายจ้างด้วยความที่เขาอยู่บ้านทำงานบ้านตัวคนเดียว

“ตื่น 6 โมง ก็เก็บผ้าไปซัก แล้วก็หุงข้าว ช่วยเขาหั่นผักอะไรช่วยเขา ทำกับข้าวให้ลูกเขาไปโรงเรียน ทำกับข้าวเสร็จเราก็ไปช่วยเขาตัดข้าว เสร็จแล้วก็เก็บกระเป๋ามาเอาไปใส่รถให้เขาตอนเช้า พอเขาไปแล้วเราก็ขึ้นไปภูห้อง เก็บผ้าใส่ตระกร้าให้เขาไปซักข้างนอก [อ้อเขาส่งซัก] ก็มีเสื้อผ้าแบบของแฟนเขาที่ต้องส่งซักรีด ของเขาก็บลูกเขานี้ซักเองรีดเอง ใช้เครื่องซักผ้า แต่บางอย่างก็ต้องซักมือ [แล้ววันหนึ่งเราจะได้พักตอนไหนบ้าง] ช่วงประมาณเที่ยง พอเรารีดผ้าอะไรเสร็จเราก็พักได้ แล้วช่วงประมาณ 2 โมงก็ไปช่วยเขาทำกับข้าว ให้เขาเอาไปให้ลูกเขาที่โรงเรียน [โอ เขาทำข้าวไปส่งให้ลูกกินที่โรงเรียนหรือ] ก็เขาจะเอาลูกเขาไปว่ายน้ำอะไรด้วย ตอนเลิกเรียนอ่ะ พอเขากลับมาเราก็เอาชุดว่ายน้ำเขาไปซักตาก แล้วก็ไปช่วยเขาทำกับข้าว ก็ไม่ได้มากมายอะไร บางวันเขาจะไปซื้อของทำกับข้าวไปซื้อของเข้าบ้าน เขาก็จะให้เราไปกับเขาอ่ะ ส่วนมากเราจะไม่ได้กวาดหน้าบ้านอะไรหรอก เขาก็จะจ้างคนอื่นเข้ามาทำ [อ้อ เวลาพักผ่อนแต่ละวันเราพอไหม วันหนึ่งไปพักประมาณกี่ชั่วโมง] ประมาณ 2 ชั่วโมง ช่วงเย็นถ้าลูกเขามาแล้วลูกเขาจะไปตีแบดๆ เขาก็จะชวนเราไปตีแบดๆ ด้วย เราก็จะได้ออกไป

เราก็จะเหมือนได้พักได้เล่นไปด้วย ...ก็แบบมันก็มีเวลาได้พัก อย่างตอนเย็นทำกับข้าวเสร็จ เราก็มีเวลาได้พัก ดูทีวีนอน ประมาณ 3 ทุ่มเราก็ค่อยมากินข้าวเสร็จแล้วก็เก็บ แล้วเราก็นอน (ลากเสียงยาว) ” ผู้ให้ข้อมูล 7 เล่าถึงชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขมาก โดยเฉพาะเมื่อถ้ามถึงเวลาพัก เขาพูดถึงการได้เล่นแบบมีต้นตากับลูกของนายจ้างที่เปรียบเสมือนการพักผ่อนของเขา

“ตื่น 6 โมง ก็ตื่นเช้ามาก็กวาดบ้าน แล้วก็ถูบ้าน เช็ดฝุ่น แล้วก็ล้างห้องน้ำเสร็จแล้วก็ซักผ้ารีดผ้า แต่รีดผ้าเป็นบางวัน เทียงก็พัก พอซักบ้าย 2 บ้าย 2 ครั้งเนี่ย ก็จะไปกวาดใบไม้เราก็ทำอยู่แต่ในบ้านอะคะ [เวลาพักพอไหม] ก็พอนะคะ เพราะว่าตอนเย็นก็ทำกับข้าวให้เขาเสร็จ เราเก็บแล้วเราก็เสร็จแล้วคะ ทุ่ม 2 ทุ่ม ทุ่มครึ่ง อะไอย่างนี้ รอเขากินข้าวเสร็จ เราก็เก็บของเก็บอะไรเสร็จแล้ว เราก็กินข้าวกินอะไรแล้วก็ไปอาบน้ำนอน” ผู้ให้ข้อมูล 8

ในผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กนั้น ชีวิตการทำงานของพวกเขาจะผูกติดอยู่กับตัวเด็กซึ่งเป็นลูกของนายจ้าง ทำให้มีเวลาพักผ่อนที่ไม่แน่นอน แต่ยังคงพอใจกับงานที่ทำอยู่อันเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น นายจ้างให้ความช่วยเหลือ จัดสรรเวลาทำงานเองได้ หรือมีเพื่อนร่วมงานที่ทำหน้าที่แม่บ้านโดยเฉพาะอยู่แล้ว และในบางรายมีการเล่าถึงตัวเด็กที่พวกเขาเลี้ยงอย่างมีความสุข เพราะระยะเวลาและความใกล้ชิดที่พวกเขาเลี้ยงดูทำให้เกิดเป็นความรักความผูกพันขึ้น จนทำให้ผู้ให้ข้อมูลบางรายไม่มีความเหน็ดเหนื่อยจากภาระงานเลี้ยงดูเด็กที่มีเวลาพักที่ไม่แน่นอน

“ก็ไม่มีอะไรเยอะ ตื่นมาก็กวาดบ้าน ถูบ้าน ซักผ้า อาบน้ำแล้วก็ทำกับข้าวให้น้อง เลี้ยงน้อง [เราทั้งเลี้ยงน้องด้วยทำงานบ้านด้วย วันหนึ่งเรารู้สึกว่าได้พักพอไหม] ก็พอ พอกินข้าวตอนกลางวันเสร็จก็ได้พักแล้ว บ้านก็ไม่ได้หลังใหญ่เท่าไร เลี้ยงน้องเวลาพ่อแม่เขางานเสร็จเขาก็เอาไปเลี้ยงเอง เราก็ได้พัก” ผู้ให้ข้อมูล 3 แม้ว่านายจ้างจะจ้างทำงานคนเดียวทั้งงานบ้านและพี่เลี้ยงเด็ก ขึ้นต้นคำตอบด้วยทัศนคติต่องานทำให้เห็นว่าเขาไม่ได้รู้สึกว่างงานบ้านเป็นงานหนัก

“สำหรับหนู ปกติ [เราทำงานก็โมงถึงก็โมง] งานหนูทำเมื่อไรก็ได้แล้วแต่จะทำ [มันไม่เป็นเวลาเลยหรือ] เป็นเวลาก็พาน้องเข้านอน กลางคืนนะ เช้าตื่น 6 โมง 7 โมงเช้า พาน้องอาบน้ำกินข้าว แล้วก็พาไปส่งโรงเรียน [ไปส่งยังไง] ก็พาเดินไปส่งที่โรงเรียน โรงเรียนอยู่ใกล้คอนโด พอเราส่งน้องเสร็จก็ค่อยมาดูว่าวันนี้ต้องทำอะไร ยังไม่ได้ถูบ้านก็กวาดบ้านถูบ้าน ล้างชาม แล้วก็ล้างห้องน้ำ คือล้างห้องน้ำมันเป็นอาทิพย์ อาทิพย์หนึ่งล้างทีหนึ่ง เสื้อผ้าก็อาทิพย์หนึ่งรีดทีหนึ่ง ส่วนเสื้อผ้าจะซักทุกวัน [คืองานของเราจะทำตอนไหนก็ได้ เขาไม่ได้กำหนดให้เราว่าต้องทำเป็นเวลา] ใช่ เขาไม่ได้มาจู้จุกจิก เขาบอกว่าอันนี้ต้องทำ อันนี้ต้องทำ เราก็ทำของเราไปเรื่อยๆ วนกันไป ... [แบบนี้เราได้พักยังงัย] ก็เราก็ดักเอง มันไม่มีเวลาที่ต้องทำ แต่ก็ต้องดูแลน้องไปส่ง ไปรับน้องตามเวลาตอนเย็น พอถึงเวลาเราก็เก็บของ ล้างของ ทิ้งขยะ จะมีเวลาทิ้งขยะ ปิดบ้านตอน 3 ทุ่ม เราจะปิดงานเสร็จเรียบบร้อยตอน 3 ทุ่ม แล้วก็เอาน้องอาบน้ำ ประมาณ 3 ทุ่มครึ่งพาน้องเข้าอาบน้ำ 4 ทุ่มพาเข้า

นอน [แล้วเราได้พักผ่อนพอไหมแต่ละวัน] ก็พองานมันไม่ได้หนักอะไร [พาน้องเข้านอนเสร็จเราต้องทำอะไรอีกไหม] ก็ไม่ได้ทำอะไร บางทีก็นั่งเล่นโทรศัพท์ ดูทีวีฟังเพลง” ผู้ให้ข้อมูล 5 มีประสบการณ์ทำงานบ้านกว่า 4 ปี ขึ้นต้นคำตอบด้วยทัศนคติต่องาน เพราะเห็นว่างานบ้านเป็นงานปกติที่ทำในแต่ละวัน ทำให้ผู้วิจัยต้องซักถามเพื่อเติมเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าขยายความเกี่ยวกับการทำงานแต่ละวัน ซึ่งเขาเล่าถึงการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งงานที่ทำเป็นเวลาในแต่ละวันและงานที่ทำหมุนเวียนกันภายในสัปดาห์ ทำให้เห็นว่า เขาสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของตนเองได้ดีทีเดียว

“ตอนนี้ได้เลื่อนมาเลี้ยงน้องแทน ตื่นเช้าก็ทำกับข้าวให้น้อง อาบน้ำซักผ้าในส่วนที่เป็นของน้อง เพราะเสื้อผ้าน้องซักมือ [น้องก็ขบคคะ] น้องขบกว่า เราก็เลี้ยงตั้งแต่ตื่นจนกระทั่งเข้านอน [แล้วยังมีงานอื่นที่ต้องทำ นอกจากเลี้ยงน้องไหมคะ] ทำกับข้าวแล้วก็ช่วยๆ กัน กวาดใบไม้ รดน้ำต้นไม้ ปลูกผักด้วย เป็นสวนเล็กๆ มีต้นไม้สนามหญ้า มีที่ปลูกผัก ก็ช่วยๆ กันทำคะ แต่ก่อนหนูก็ทำงานบ้านตอนนี้นูมาเลี้ยงน้อง ก็เอาเด็กมาใหม่มาสอนเขาแล้วให้หน้าที่เขาทำงานบ้านไป แล้วหนูก็ทำกับข้าวตอนเย็นแล้วก็ดูน้องไปด้วย [เลี้ยงน้องแบบนี้ก็อยู่กับน้องตลอดเลย] ก็มีเวลาส่วนตัวตอนน้องหลับ เราก็ไปทำอย่างอื่น เวลาน้องหลับน้องอะไรเราก็นั่งเล่นโทรศัพท์ได้ มีเวลาให้เล่นโทรศัพท์เล่นไลน์ได้ เราเสียแค่ค่าโทรศัพท์เอง” เมื่อถามว่าแต่ละวันทำงานเหมือนเดิมไหม ผู้ให้ข้อมูลตอบว่า “เลี้ยงน้องเหมือนเดิมทุกวัน แต่วันไหนเขาพาออกไปข้างนอกก็จะได้ออกไปด้วย ถ้าไม่ได้ออกไปเราก็ช่วยทำงานบ้าน [อ้อ คืองานบ้านเราก็กังทำอยู่] ค่ะ ก็ช่วยๆ กันทำตอนที่ไม่ได้เลี้ยงน้องหรือตอนน้องหลับ” ผู้ให้ข้อมูล 9 มีหน้าที่ทำงานบ้านมาก่อน ที่นายจ้างจะรับลูกจ้างมาช่วยงานบ้านและเปลี่ยนมาเป็นพี่เลี้ยงเด็ก แต่ยังคงรับผิดชอบงานบ้านอยู่เป็นบางอย่าง จากข้อมูลสัมภาษณ์เขารู้สึกเบื่อการทำงานอยู่บ้านทั้งวัน การที่นายจ้างพาออกนอกบ้านอาจช่วยให้เขาคลายความเบื่อลงที่ได้ไปเที่ยวไปเปิดหูเปิดตานอกบ้านบ้าง แต่หากไม่ได้ออกไปด้วย เขาก็พอใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนทำงานบ้าน

“ตอนนี้ที่เป็นพี่เลี้ยง [น้องก็ขบคคะ] น้องขบ 7 เดือน [อ้อ ตั้งแต่ตื่นก็อยู่กับน้องตลอด] ก็ตอนเข้าน้องจะตื่นสายหน่อยก็จะตื่นก่อนน้อง เขาจะตื่น 7 โมง พี่ก็จะตื่น 6 โมงอะไรอย่างนี้ เมื่อล้างหน้าเผื่ออะไร เมื่อมาเตรียมกับข้าวให้น้องคะ พอเตรียมกับข้าวให้น้องแล้ว พอน้องตื่นก็พาน้องไปล้างหน้าล้างอะไรล้างตุตให้น้อง แล้วก็เปลี่ยนผ้า แล้วก็เอาน้องมาทานข้าว ...พาน้องกินข้าวตอนเช้า พอเสร็จแล้วก็พาน้องไปเดินเล่น พอถึงเวลานอนก็เอาน้องกลับบ้านมาล้างมือล้างอะไรให้น้องเล่นซักพักก็เอาน้องนอน พอจะเที่ยงน้องตื่นมา เราก็เอาน้องไปล้างตัวล้างอะไร กินข้าวแล้วก็เตรียมตัวไปโรงเรียน [อ้อ อ้าวน้องขบ 7 เดือน เรียนแล้วหรอคะเอง มีน้องโตด้วยหรอคะ] ไม่ เพราะว่าเขาเตรียมเข้าเรียน เขาเรียกอะไร ทำกิจกรรม มันเป็น Play Group อ่ะ ชั่วโมงหนึ่ง ไปกับ

เจ้านายเพราะว่ามีพี่เลี้ยง 2 คน พี่เลี้ยงเป็นแฝด 2 คน ต้องเอาคนเลี้ยงไป 2 คน เวลาทำกิจกรรมก็ต้องดูคนละคน เป็นแฝดผู้หญิงกับผู้ชาย [แล้วต้องทำงานบ้านอย่างอื่นนอกจากเลี้ยงน้องด้วยไหมคะ] ก็ไม่ละ เพราะว่ามันมีแม่บ้านอยู่ ก็เลยเลี้ยงแต่น้องคะ ทำแต่เกี่ยวกับน้อง ทุกอย่างคือเกี่ยวกับน้องคือทำหมด ไม่ได้ทำงานบ้าน คือดูแลน้องอย่างเดียว จะเป็นเสื้อผ้าน้องก็ดูแลตรงนี้ [แล้วพียูกับน้องทั้งวันรู้สึกว่าจะไม่มีเวลาส่วนตัวหรือเปล่าคะ] เวลาน้องนอนเราจะทำอะไรทำ เวลาน้องนอนเราก็ได้พักผ่อน ถ้าจะนอนก็นอน ถ้าไม่นอนก็แล้วแต่เราว่าเราจะไปไหนก็ได้ เขาบอกว่า ถ้าจะไปตลาด ไปห้าง ไปอะไรอย่างนี้ก็ได้เวลาน้องนอน เวลาพักแล้วแต่น้อง ถ้าน้องนอนนาน 2 - 3 ชั่วโมงจะตามนั้นตามน้องนอน แล้วแต่บางวัน บางวันเขาก็นอนน้อย บางวันเขาก็นอนเยอะ [เหนื่อยไหมคะ] ก็ไม่เหนื่อยหรอก เพราะว่า...ไม่รู้สิมันเป็นบางคนมั้ง แต่พีย่อ สนุกกับเขา เวลาเขาเล่นเขาอะไรก็สนุกหัวเราะอะไร เขาเล่นอะไรก็ได้หยอกได้อะไรกันอย่างนี้ เวลากลางคืนก็ได้พักเหมือนกัน เพราะว่าพอเขากินนมเขาก็จะนอนยาวเลย เขาจะนอนยาวเหมือนผู้ใหญ่ 2 ทุ่มน้องก็นอนแล้ว พี่ก็ดูละครเสร็จก็เข้าไปนอน” ผู้ให้ข้อมูล 10 เล่าถึงชีวิตการทำงานและเวลาพักของตนเองตั้งแต่เข้าจนกระทั่งเข้านอน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ โดยที่ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการทำงาน

นอกจากงานบ้านและงานพี่เลี้ยงเด็ก พบว่ามีผู้ให้ข้อมูล 1 รายที่ทำงานบ้านและดูแลสุนัขถึง 11 ตัว แสดงท่าทีเบื่อหน่ายกับชีวิตการทำงาน กล่าวว่า

“ตื่นมาก็ปล่อยหมา ดูหมา แล้วก็กินข้าว แล้วก็พัก [เวลาพักเยอะพอไหม] โอ้ย! พอจนเหลือ พักเยอะกว่าทำงานอีกแหละตั้งแต่ 10 โมง จนถึง 2-3 โมง [ตอนบ่ายทำอะไรต่อบ้าง] ก็กวาดบ้านถูบ้าน มื้อเย็นกินข้าวแล้ว แล้วก็ล้างจาน” ผู้ให้ข้อมูล 4 ไม่ได้ไม่พอใจที่เวลาพักของตนเองมากเกินไป แต่เขาเบื่อการดูแลสุนัขที่ต้องเก็บอุจจาระถึงวันละ 2 รอบ และหลังจากนั้นจะเป็นเวลารับประทานอาหาร

ด้านงานอื่นๆ ที่เป็นงานที่นายจ้างอาจสั่งเพิ่มในระหว่างวันพบว่าส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้าน เช่น เตรียมผ้าไปส่งร้านซัก-รีด หรือการออกไปจ่ายตลาด มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 2 ใน 10 รายที่นายจ้างให้ช่วยงานในธุรกิจส่วนตัว กล่าวว่า “มีงานที่ไม่ใช่งานบ้านคือช่วยต้มหมูช่วยตอนเช้านิดหน่อย” ผู้ให้ข้อมูล 1 และ “ช่วยเขาเตรียมของไปขายคะ ถ้าวันไหนงานเยอะ เขาก็จะให้ช่วย [งานเพิ่มเหนื่อยไหม] มีงานเพิ่มก็ไม่เหนื่อยคะ เพราะว่าอยู่ที่บ้านทำงานหนักกว่านี้ อยู่ที่บ้านทำนา ทำงานทั้งวันไม่ได้พัก” ผู้ให้ข้อมูล 2 ได้แสดงความรู้สึกต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นว่าไม่หนักเหมือนทำงานอยู่ที่บ้าน แม้ว่านายจ้างจะให้พวกเขาทำงานนอกเหนือจากงานบ้าน แต่พวกเขาก็ยังพอใจที่มีเวลาได้พักผ่อนระหว่างวัน

สรุป เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน ผู้ให้ข้อมูลทุกราย พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากมุมมองต่องานของพวกเขาเห็นว่า งานบ้านไม่ใช่งานหนักอะไร ผู้ให้ข้อมูลบางรายแสดงทัศนคติต่องานบ้านว่าเป็นงานปกติที่พวกเขาทำอยู่แล้วในชีวิตประจำวัน โดยพวกเขาทุกคนรู้หน้าที่งานของตนเองว่า เมื่อพวกเขาทำ ‘เสร็จ’ หลังจากนั้นพวกเขาจะได้ ‘พักผ่อน’ และ ‘ทำงานต่อ’ จนเสร็จสิ้นภารกิจในแต่ละวัน ซึ่งเวลาพักผ่อนของพวกเขาจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับงานปกติที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ความสามารถในการทำงานของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงกิจวัตรประจำวันของนายจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน เช่น เวลาตื่นนอนของนายจ้าง เวลาอาหารเย็น เวลาเปิด – ปิดบ้าน เพราะแม้แต่ผู้ให้ข้อมูลที่นายจ้างมิได้อยู่ด้วยในช่วงกลางวัน เขาก็ยังสังเกตพฤติกรรมของนายจ้าง และปรับตัวทำงานให้สอดคล้องกัน

ในรายที่มีภาระงานทั้งงานบ้านและงานพี่เลี้ยงเด็ก พวกเขาแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวและจัดสรรเวลาทำงานให้ไม่กระทบกับงานพี่เลี้ยงเด็ก ซึ่งต้องเอาใจใส่ลูกของนายจ้าง เป็นงานหลักและรับผิดชอบงานบ้านเป็นงานรอง โดยผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลที่กล่าวว่าตนเป็นพี่เลี้ยงเด็กอย่างเดียวนั้น เมื่อมองลงไปที่ภาระงานจริงๆ เขาก็ยังคงต้องทำอาหารและดูแลเสื้อผ้าในส่วนของเด็ก ซึ่งแปลว่าเขาก็ยังคงรับผิดชอบงานบ้านเช่นกัน และที่น่าสนใจคือ ด้วยความรักของพี่เลี้ยงที่มีต่อเด็ก ความเป็นกันเองที่นายจ้างมิให้ลูกจ้าง หรือความอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกพอใจในเวลาพักและเวลาทำงานของตน

4.1.2.2 วันหยุดอื่นๆ

ด้านวันหยุดพบว่าผู้ให้ข้อมูลเพียง 1 ใน 10 รายที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นบางครั้ง “บางครั้งก็มีเหมือนกัน เขาหยุดให้ ก็วันเสาร์ถ้าไม่มีงานก็จะได้หยุด” ผู้ให้ข้อมูล 2 ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีก 9 ราย นั้นไม่มีวันหยุดประจำ หากต้องการหยุดผู้ให้ข้อมูลทุกรายสามารถขอกับนายจ้างได้เป็นครั้งคราวไป โดยผู้ให้ข้อมูลทุกรายเข้าใจว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีวันหยุดและส่วนใหญ่ไม่มีทำที่แสดงความไม่พอใจ แต่เป็นการตอบตามความเข้าใจของตนเอง

“ทำงานบ้านไม่มีวันหยุดค่ะ ทำทุกวัน แต่เขาพูดว่าทำงานเหนื่อยแล้วพักบ้าง ก็ไม่ได้ทำงานทั้งวัน” ผู้ให้ข้อมูล 1

“งานบ้านไม่มีวันหยุด” ผู้ให้ข้อมูล 3

“โอย งานบ้านไม่ต้องถามถึงวันหยุดเลย ไม่มี” ผู้ให้ข้อมูล 4 ตอบเน้นคำว่าไม่มีอย่างชัดเจนและ ยิ้มเล็กน้อยและตามความเข้าใจตัวเอง

“มันไม่มีวันหยุด ทุกวันเราก็ไม่ได้ไปทำหน้าที่อะไร เราวางเราก็นั่งเฉยๆ ไม่ได้ทำอะไรก็ดูหนังฟังเพลงไป” ผู้ให้ข้อมูล 5

“ไม่มีวันหยุด ทำไปเรื่อยๆ ใจ เราก็ได้พักผ่อนบ้างทุกวัน” ผู้ให้ข้อมูล 6

“มีวันหยุด เขาบอกว่าถ้าจะหยุดให้บอก ถ้าอยากหยุดวันไหนก็บอก เหมือนเราจะไปไหน เขาก็ให้ออกได้ จะไปไหนเขาก็หยุดให้อย่างนี้ค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล 8

นอกจากการขอยุติงานเป็นครั้งคราวแล้ว ผู้ให้ข้อมูลบางรายยังถือว่าการที่นายจ้างพาออกไปเที่ยวนอกบ้านถือเป็นวันหยุดพักผ่อนของตนด้วย เนื่องจากตนเองไม่ต้องทำงานบ้านและได้เที่ยวพักผ่อนแม้ว่าบางรายจะต้องช่วยดูแลเด็กเล็กก็ตาม

“บางทีเขาก็พาไปเที่ยวด้วย [แล้วรู้สึกยังไงเขาพาไปเที่ยวด้วย] ก็รู้สึกดี ไม่อึดอัด ไม่เหงา” ผู้ให้ข้อมูล 3 ทำทำนิกตอนเล่าและยิ้มอย่างมีความสุข

“ไม่มี แต่บางวันนะ เขาจะออกไปข้างนอก เขาก็จะเอาเราไปด้วย แล้วเขาก็ไม่ได้ให้เราทำอะไรเลย” ผู้ให้ข้อมูล 7 เล่าถึงการออกไปนอกบ้านกับนายจ้างอย่างมีความสุขเพราะตนเองไม่ต้องทำงาน อีกทั้งนายจ้างยังซื้อของกินของใช้ให้อีกด้วย

“ขอยุติได้ค่ะ แต่เลี้ยงเด็กไม่ค่อยมีเวลาไปไหน ถ้ามีธุระอะไรมาๆ ค่อยไป บางทีวันหยุดเขาก็พาเราออกไปข้างนอก ไปห้างไปอะไรอย่างนี้ค่ะ ออกไปถ้าเราจะซื้ออะไร เขาก็บอกถ้าจะซื้อเราก็ไม่ต้องจ่าย เขาซื้อให้เอง ก็ถือว่าโอเค ไม่งั้นอยู่ไม่ได้หรอก 3 ปีกว่า” ผู้ให้ข้อมูล 9 รู้สึกเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่บ้าน แต่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงไม่ค่อยอยากขออนุญาตนายจ้างออกนอกบ้าน และพอใจที่นายจ้างพาตนออกไปเที่ยวด้วยกัน

“หยุดก็ไม่รู้จะไปไหน ถ้าจะไปก็บอกเขา เขาก็ให้หยุด แต่ไม่รู้จะไปไหนไปไหน ก็อยู่กับน้องดีกว่า บางทีเจ้านายพาไปเที่ยว ไปเที่ยวทะเลมั่ง ไปเที่ยวสวนสัตว์มั่ง ไปเที่ยวอะไรหลายอย่าง บางทีก็ไปกับเขา แต่ไปเองก็ไม่รู้จะไปเที่ยวไหน เราก็มารู้จะไปไหนเหมือนกัน” ผู้ให้ข้อมูล 10 ไม่รู้สึกอยากออกไปเที่ยวเอง เขาพอใจที่นายจ้างพาออกไปเที่ยว และหากไม่ได้ไปเที่ยวก็รู้สึกว่าการอยู่กับลูกนายจ้างมีความสุขกว่า

สรุป ด้านวันหยุดอื่นๆ จากข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลเข้าใจว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีวันหยุด แต่สามารถขอยุติกับนายจ้างได้เป็นครั้งคราวไปตามความจำเป็น มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 1 รายที่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งยังไม่แน่นอนแล้วแต่นายจ้างว่ามีงานให้ตนทำหรือไม่ หากไม่มีงานก็จะได้หยุด โดยพวกเขา รู้สึกว่าการพักผ่อนระหว่างวันนั้นเพียงพอแล้วเพราะงานบ้านไม่ใช่งานหนักอะไร นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลบางรายถือว่าการที่ได้ออกไปเที่ยวนอกบ้านกับนายจ้างเป็นเหมือนการได้หยุดงานไปเที่ยว เขาพอใจที่นายจ้างซื้อของกินของใช้ให้ แต่อย่างไรก็ตาม ในคำตอบของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เขาไม่ได้พูดถึงเป้าหมายการพักผ่อนในการหยุดงาน มีเพียงรายเดียวที่กล่าวว่าไม่รู้จะไปเที่ยวไหนไหน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญของการที่พวกเขาไม่ได้แสดงท่าทีไม่พอใจกับการไม่มีวันหยุดพักผ่อน

4.1.3 ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

โดยทั่วไปลูกจ้างทำงานบ้านจะอาศัยอยู่ในครัวเรือนอันเป็นสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยและความเป็นส่วนตัว รวมถึงเรื่องอาหารการกินที่นายจ้างจัดหาให้จึงเป็นส่วนประกอบที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

4.1.3.1 ที่พักและความเป็นส่วนตัว

จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีห้องพักส่วนตัว ภายในบ้านหลังเดียวกับนายจ้าง บางรายมีของใช้ภายในห้อง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น

“นอนที่บ้าน นอนคนเดียว ในห้องก็มีทีวีให้ค่ะ ก็พอใจค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล 1

“ก็พอใจ ได้อยู่บ้านเดียวกับเขา อยู่ห้องคนเดียว [แล้วเขามีของใช้อะไรให้เราไหม] ไม่มีเป็นห้องเลยๆ ดูโทรทัศน์ก็ไปดูกับเขา พอเขาขึ้นนอนเราก็ก็นอนคนเดียว” ผู้ให้ข้อมูล 4

“มีห้องส่วนตัว [แล้วเขามีของใช้อะไรให้เราไหมในห้อง] ไม่มี ดูทีวีก็เปิดดูได้ กลางวันเขาก็ไม่อยู่บ้าน” ผู้ให้ข้อมูล 6 ไม่มีข้าวของเครื่องใช้อะไรในห้องแต่นายจ้างอนุญาตให้ดูโทรทัศน์ได้ อ้างถึงการเปิดในงานในเวลาที่นายจ้างไม่อยู่บ้าน

“ก็มีห้องให้เรานอนข้างล่าง [มีอะไรให้เราไหม] ก็มีทีวีมีอะไรให้ดู มีทุกอย่างให้เป็นส่วนตัว [ห้องน้ำด้วยหรอ] ก็ส่วนตัว ของใช้เขาก็จะซื้อให้ทั้งหมด เราออกไปข้างนอกเขาก็จะซื้อให้เรา ซื้อของเข้าบ้านเขาก็จะซื้อให้เราด้วย จะเอาอะไรๆ เขาก็ซื้อให้หมดเลย เป็นแบ่งเป็นอะไรเป็นโพนลี้ยงหน้าอะไร เขาก็ซื้อให้หมดเลย ...มีวิทยุให้เปิดด้วยนะ เวลาไรดผ้าเราก็ก็นอนฟังเพลงเพลินๆ ไป ห้องนอนเป็นห้องแอร์ด้วยนะ เวลานอนเขาก็ให้เปิดนอนได้ พอหนูเปิดก็นอนไม่ได้ หนาวมันเย็นหัว [ชีวิตดีนะเนี่ย] ดี แต่หนูก็นอนเปิดพัดลม” ผู้ให้ข้อมูล 7 แสดงท่าทางมีความสุขมากเมื่อเล่าถึงที่พักอาศัยที่นายจ้างเตรียมให้

ผู้ให้ข้อมูลบางรายนอนแยกคนละบ้านกับนายจ้าง แต่อยู่ในบริเวณเดียวกันกับบ้านนายจ้าง ซึ่งนายจ้างได้จัดเตรียมไว้ให้ เนื่องจากนายจ้างว่าจ้างลูกจ้างหลายคน จึงต้องการแยกให้เป็นสัดส่วน

“ก็นอนกับเพื่อน 2 คนค่ะ กินก็สบายอยู่กับเขา (หัวเราะ) เขาให้นอนบ้านอีกหลังหนึ่ง เป็นบ้านของคนงาน [มีของใช้อะไรให้เราไหม] ในบ้านก็มีโต๊ะใช้ด้วยกัน ทีวี ตู้เย็น เขามีห้องครัวให้ทำกับข้าวกินเองก็ได้” ผู้ให้ข้อมูล 2

“นอนแยกค่ะ นอนข้างนอกจะเป็นห้องส่วนตัวค่ะ เป็นบ้านหลังเดียวกัน แต่เป็นห้องอยู่ข้างหลังบ้าน เป็นห้องแม่บ้าน มีห้องน้ำห้องครัว เขาก็แยกให้ เพราะว่าอยู่กันหลายคน อยู่กัน 3 คนก็นอนด้วยกัน [แล้วในห้องเขามีเตรียมอะไรไว้ให้เราไหมคะ] มีทีวี ตู้เย็น วิทยุ” ผู้ให้ข้อมูล 8

แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลบางรายที่ทั้งทำงานบ้านและเป็นพี่เลี้ยงเด็ก พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็พี่เลี้ยงเด็กมักจะนอนร่วมกันกับเด็กที่ตนเองรับผิดชอบดูแล บางรายมีห้องพักส่วนตัวสำหรับพักผ่อนระหว่างวันหรือพักผ่อนกรณีที่เจ็บป่วย และบางรายไม่มีห้องพักส่วนตัวเนื่องจากข้อจำกัดของที่อยู่อาศัยของนายจ้างส่งผลให้ต้องพักร่วมกัน “ก็นอนกับน้องมีน้อง 2 คน ตอนไปอยู่แรกๆ ห้องมันแคบมีเสื้อผ้ามีของของน้องเยอะ พอหนูไปอยู่มันก็อึดอัด เขาก็ย้ายของออกมาไว้ข้างนอกห้อง จัดห้องใหม่ [หลังจัดห้องแล้วเราก็ตนนอนกับน้องอยู่ เราโอเคไหม] ก็โอเค นอนได้สบายแล้วตอนนี้ [น้องยังไม่โตเท่าไรหรอ] 7 ขวบ กับ 4 ขวบ ไม่อึดอัดหรอ” ผู้ให้ข้อมูล 5 บ้านนายจ้างเป็นคอนโดมิเนียมจึงมีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด ผู้ให้ข้อมูลไม่มีห้องพักส่วนตัว

“มีห้องส่วนตัวแต่ต้องนอนกับน้องคนหนึ่งเพราะเขามีลูก 2 คน เขาเอาไปนอนกับเขาคนหนึ่ง แล้วอีกคนหนึ่งก็นอนกับเรา [แล้วนอนกับน้องเรากลัวว่าจะถูกน้องกวนหรือว่าทำให้เราไม่ได้พักเต็มที่ไหม] นอนกับน้องก็ไม่ใช่ไร เพราะเป็นคนชอบเด็ก ก็เด็กก็ติด คนพี่เขาติด เราต้องนอนกับเขาตลอด เลี้ยงมาตั้งแต่แรกเกิด” ผู้ให้ข้อมูล 9 เล่าอย่างมีความสุขและภูมิใจที่ได้นอนกับเด็กที่ตนเองเลี้ยงมาตั้งแต่เกิด

“นอนกับน้อง แต่ก็มีห้องพักต่างหาก ห้องส่วนตัวห้องหนึ่ง ห้องเก็บเสื้อผ้าเราอะแหละ เก็บของใช้ มีทีวีเครื่องหนึ่งในห้อง และก็มีตู้เย็น เวลาเราพักตอนเป็นไข้เป็นอะไรก็ไปนอนห้องส่วนตัว ...เพราะว่าเวลาจะมาดูทีวีเราถึงมา ก็กลายเป็นห้องเก็บของไป เวลานอนก็ไปนอนกับน้องข้างในห้องน้อง” ผู้ให้ข้อมูล 10

นอกจากนี้มีผู้ให้ข้อมูล 1 ราย ซึ่งรับผิดชอบทั้งงานบ้านและพี่เลี้ยงเด็ก ไม่มีห้องพักส่วนตัว ไม่ได้นอนกับเด็กที่ตนเองเลี้ยง แต่นอนห้องเดียวกันกับหลานของนายจ้าง ได้แสดงท่าทีไม่พอใจกับที่พักของตนเองกล่าวว่า “ได้พักกับญาติเ้าแก่ นอนกับหลานเขา [แล้วเรารู้สึกยังงี้ที่ต้องไปนอนห้องเดียวกันกับเขา] ไม่ค่อยพอใจเท่าไรมันไม่ส่วนตัว นอนตั้ง 3 คนนะ เขานอนบนเตียง แต่เรานอนข้างล่าง นอนอยู่ใต้เตียง ฟูเลือนอน... รู้สึกว่าอึดอัดนอนแล้วไม่สบาย อยู่กับหลานเขา” ผู้ให้ข้อมูล 3 เล่าด้วยน้ำเสียงและท่าทางที่ไม่พอใจอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.2

ตารางสรุปข้อมูลที่พักและความพอใจของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	ที่พัก		ของใช้ส่วนตัว						พอใจ	ไม่พอใจ
	ห้องส่วนตัว	นอนรวมห้องกับนายจ้าง	โทรทัศน์	วิทยุ	เครื่องปรับอากาศ	ตู้เย็น	ห้องน้ำ	ห้องครัว		
ผู้ให้ข้อมูล1	ห้องส่วนตัวนอนคนเดียว		✓	-	-	-	-	-	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล2	ห้องส่วนตัวอยู่เพื่อนอีก 1 คน		✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล3		นอนกับหลานของนายจ้างอีก 2 คน	-	-	-	-	-	-	-	✓
ผู้ให้ข้อมูล4	ห้องส่วนตัวนอนคนเดียว		-	-	-	-	-	-	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล5		นอนกับลูกของนายจ้างอีก 2 คน	-	-	-	-	-	-	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล6	ห้องส่วนตัวนอนคนเดียว		-	-	-	-	-	-	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล7	ห้องส่วนตัวนอนคนเดียว		✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล8	ห้องส่วนตัวอยู่เพื่อนอีก 2 คน		✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล9		นอนกับลูกของนายจ้าง และมีห้องส่วนตัว	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
ผู้ให้ข้อมูล10		นอนกับลูกของนายจ้าง และมีห้องส่วนตัว	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-

“ทำเอง เขาให้ตั้งค้ไว้ซื้อกับข้าว อยากกินอะไรก็ไปซื้อมา เราจะทำเอา เราจะซื้อกับข้าวเก็บไว้ในบ้าน บางทีเขาก็ซื้อมาให้ เขาจะถามว่าจะกินอะไรไหม ถ้าจะกินเขาก็จะซื้อ มาเผื่อ” ผู้ให้ข้อมูล8

“ทำกินเองค่ะ เขาจะพาออกไปซื้อของทำกับข้าวด้วยกัน เขาก็ซื้อของเขา ของเราก็เลือกเองเขาซื้อให้ จะพาไปอาทิพย์ละครั้ง [เราก็เลือกเลย] ค่ะ อยู่กัน 2 คน ก็ลัดกันออกไป ค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล9

“เขาให้ค่ากับข้าวเป็นเดือน เดือนละ 5,000 [กินกี่คนอะคะ] 3 คน ก็มีพี่ เลี้ยง 2 คนเพราะน้องเป็นฝาแฝดแล้วก็แม่บ้าน 1 คน บางทีมันก็ไม่หมดนะ บางทีวันหยุดเขาออกไป ช้างนอก เขาก็ซื้อกับข้าวมาเผื่อ บางทีเขาซื้อกับข้าวมาให้ [แล้วค่ากับข้าวเหลือเราเอามาแบ่งกันหรือ ทำยังไง] เหลือก็เก็บไปไว้เดือนหน้า บางทีเดือนหน้าถ้าจะใช้เยอะก็กลัวไม่พอ” ผู้ให้ข้อมูล10 นึกถึง ความใจดีของนายจ้างตนเองที่ซื้อของมาฝากเมื่อไม่ได้พาออกไปเที่ยวด้วย

ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งทำงานบ้านและอาศัยอยู่ในบ้านเพียงผู้เดียวเนื่องจาก นายจ้างออกไปทำงานนอกบ้าน นายจ้างจึงให้เงินค่าอาหารเป็นรายวันและให้หาอาหารกินเอง

“เขาไม่อยู่กลางวัน ก็กินคนเดียวทำงานเสร็จเราก็กิน หากินเอง ออกมา ซื้อกินข้างนอก เขาก็กินเองเหมือนกัน เข้าก็ออกไปกินข้างนอก เย็นเขาก็กินแล้วค่อยเข้ามา เขาให้วัน ละ 100 ให้ไปหากินเอง” ผู้ให้ข้อมูล6 พูดถึงนายจ้างบ่อยๆ ว่าไม่อยู่บ้านและตัวเขาก็ทำงานอยู่บ้าน คนเดียว แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกโดดเดี่ยวกับการทำงานและการรับประทานอาหาร เพราะแต่ละวัน เขาจะออกไปซื้ออาหารด้านหน้าหมู่บ้านคนเดียว

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 1 รายที่ไม่พอใจกับอาหารที่ได้รับจากนายจ้าง เนื่องจากต้องรับประทานอาหารส่วนที่เหลือต่อจากนายจ้าง

“ให้หากินเอง ให้หาในบ้าน เขาก็บอกอยากกินอะไรให้หาเอาในตู้เย็น [ให้ เราหาของออกมาทำกินเองหรือ] ไม่ใช่ มีแต่กับข้าวเก่าๆ ก็เขานั่งก กับข้าวกินไม่หมดก็เอามาใส่ ตู้เย็นไว้ แต่ของเก่าเขาก็กินเหมือนกัน แต่เขาก็กินก่อน เราก็กินทีหลัง [คือเราไม่ชอบแบบนี้เท่าไร] ก็ไม่ชอบ [แล้วกับข้าวนี้เราต้องทำให้เขาด้วยไหม] ไม่ เขาทำ [ออ เขาทำแล้วเราก็กินต่อจากเขา] ใช่”³ ผู้ให้ข้อมูล4 ที่มีมักจะตอบคำถามสั้นๆ ตอบคำถามในประเด็นนี้ยาวกว่าทุกๆ คำถามที่ผ่านมามีให้เห็น ถึงความอึดอั้นตันใจที่ตนเองประสบอยู่

³ แปลจาก “ให้หากินเอง ให้หาในบ้าน เขาก็บอกอยากกินอะไรให้หาเอาในตู้เย็น [ให้เราหาของออกมาทำกินเองหรือ] บ่ มีแต่กับข้าว เก่าๆ ก็เขานั่งก กับข้าวกินบ่เบ็ดก็เอามาใส่ตู้เย็นไว้ แต่ของเก่าเขาก็กินคือกัน แต่เขาก็กินก่อน เขาก็กินทีหลัง [คือเราไม่ชอบแบบนี้ เท่าไร] ก็บ่ชอบ [แล้วกับข้าวนี้เราต้องทำให้เขาด้วยไหม] บ่ เขาทำ [ออ เขาทำแล้วเราก็กินต่อจากเขา] ใช่”

ตารางที่ 4.3

สรุปข้อมูลด้านการรับประทานอาหารของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล	อาหาร	พอใจ	ไม่พอใจ
ผู้ให้ข้อมูล1	แบ่งอาหารจากนายจ้างมารับประทาน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล2	แบ่งอาหารจากนายจ้างมารับประทาน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล3	แบ่งอาหารจากนายจ้างมารับประทาน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล4	รับประทานอาหารที่เหลือต่อนายจ้าง		✓
ผู้ให้ข้อมูล5	แบ่งอาหารจากนายจ้างมารับประทาน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล6	ได้รับค่าอาหารวันละ 100 บาทสำหรับซื้อรับประทานเอง	-	-
ผู้ให้ข้อมูล7	แบ่งอาหารจากนายจ้างมารับประทานส่วนตัว	✓	
ผู้ให้ข้อมูล8	นายจ้างให้ค่ากับข้าวรายเดือนสำหรับลูกจ้าง 3 คน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล9	นายจ้างพาไปเลือกซื้อของทำกับข้าวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง สำหรับลูกจ้าง 2 คน	✓	
ผู้ให้ข้อมูล10	นายจ้างให้ค่ากับข้าวรายเดือน 5,000 บาทสำหรับลูกจ้าง 3 คน	✓	

สรุป ด้านอาหาร สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานคนเดียว พวกเขาพอใจที่ได้รับประทานอาหารแบบเดียวกับที่นายจ้างรับประทาน โดยพวกเขาแบ่งอาหารออกมารับประทานแยกจากนายจ้าง เพราะความเป็นลูกจ้าง ทำให้พวกเขารู้สึกไม่เหมาะสมที่จะรับประทานพร้อมกับนายจ้าง สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ร่วมกัน 2 คนขึ้นไป พบว่านายจ้างมีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านอาหารที่น่าสนใจ โดยการให้เงินกองกลางหรือการพาออกไปเลือกซื้อวัตถุดิบการทำอาหารนอกบ้าน ทำให้เห็นว่าลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่ร่วมกันหลายคน นายจ้างให้อิสระพวกเขาในการประกอบอาหาร ดังนั้น ในกลุ่มนี้พวกเขาจะมีความเป็นส่วนตัวทั้งการเลือกว่าจะซื้ออะไรและจะทำอะไรกินเอง จึงอาจสรุปได้ว่าพวกเขาพอใจในการจัดการของนายจ้าง

นอกจากนี้ด้วยสภาพการทำงานของลูกจ้างบางคนที่มีความโดดเดี่ยว ทำให้สรุปได้ยากว่าเขาพอใจหรือไม่พอใจกับการได้รับเงินค่าอาหารรายวัน ได้เลือกซื้ออาหารรับประทานเองส่วนตัวแต่ต้องอยู่ในบ้านคนเดียวมากน้อยเพียงใด แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างทำงานบ้านก็เป็นคนหนึ่ง การให้เขารับประทานอาหารส่วนที่เหลือต่อนายจ้างนั้นไม่เป็นการสมควรอย่างยิ่ง จึงไม่น่าแปลกใจที่ผู้ให้ข้อมูลที่รับประทานอาหารต่อนายจ้างจะไม่พอใจกับสภาพดังกล่าว

4.1.4 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านได้รับค่าจ้างไม่สมำเสมอหรือไม่ได้รับค่าจ้างเลย นายจ้างจำนวนมากจ่ายค่าจ้างล่าช้า จ่ายไม่สมำเสมอหรือไม่จ่ายเต็มจำนวนที่ตกลงไว้ตอนแรก และมีลูกจ้างจำนวนมากต้องคอยเตือนให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนแก่พวกเขาอยู่เสมอ มิเช่นนั้นพวกเขาจะไม่ได้รับเงินเดือน นอกจากนี้บางคนยังถูกตัดเงินเดือนตามอำเภอใจของนายจ้างและบางครั้งก็ตัดมากกว่าราคาจริงที่คนรับใช้ต้องรับผิดชอบ และในปัจจุบันกฎหมายกำหนดเพียงแค่ว่าให้จ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างทำงานบ้านเป็นตัวเงิน ซึ่งไม่ได้กำหนดให้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และในส่วนของสวัสดิการก็ยังไม่มีความหมายใดๆ คู่สมรส

แต่จากการเก็บข้อมูลพบว่า ไม่มีผู้ให้ข้อมูลรายใดกล่าวว่าตนเองไม่ได้รับเงินเดือนหรือถูกตัดเงินเดือนตามอำเภอใจนายจ้าง โดยจำนวนเงินเดือนเป็นการตกลงกับนายจ้างเมื่อเข้าทำงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น พอใจตามความสามารถ พอใจเพราะภาระงานไม่ได้หนักมาก พอใจเพราะได้เท่าเทียมกัน ฯลฯ สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 7,000 – 8,500 บาท กล่าวว่า

“(หัวเราะแล้วคิดลึกพัก) 8,000 ก็อยากได้เพิ่มอยู่ แต่เท่านี้ก็พอใจ ทำงานได้แล้ว” ผู้ให้ข้อมูล1

“ก็พอใจ เพราะว่าอยู่ที่นี้หนักก็ทำงานไม่ค่อยเป็นเท่าไร บางครั้งหนักก็ไม่เข้าใจ มันเป็นอย่างนั้น (หัวเราะ) บางอย่างก็ไม่เข้าใจเท่าไร [ตอนนี้เราได้เงินเดือนอยู่เท่าไร] 7,000 ค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล2

“ก็พอใจ งานก็ได้ลำบากอะไร เงินเดือนก็ได้เยอะอยู่ [ตอนนี้ได้อยู่เท่าไร] 7,000” ผู้ให้ข้อมูล4

“พอใจค่ะ งานไม่ได้หนักมากอะไร เงินเดือนก็ได้เท่าๆ กัน บ้านก็หลังไม่ใหญ่มากก็ช่วยกันทำหลายคน [อ้อ ได้เท่าไรอะคะ] 8,500 ค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล8 รู้สึกว่านายจ้างมีความยุติธรรมที่จ่ายเงินเดือนลูกจ้างเท่ากัน

นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือน ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนอ้างถึงเงินที่ตนเองได้รับให้เป็นค่าใช้จ่ายในกรณีพิเศษ ซึ่งเขาคิดว่าถ้าใช้เงินที่ได้มาไม่หมดก็เก็บรวมเข้ากับเงินเดือนทำให้มีเงินเก็บเพิ่มขึ้นอีก

“เงินเดือน 7,000 ก็กินอยู่กับเขา เราก็ได้เต็ม แต่ของใช้ต้องไปซื้อเองทุกอย่าง บางทีแฟนเขา คนผู้ชายนะ เขาจะแอบให้เงิน ให้เอาไปซื้อเอาเอง” ผู้ให้ข้อมูล6 พอใจที่นายจ้างแอบให้เงินเพิ่มสำหรับซื้อของด้วย

“ก็เขาจะให้เงินเดือน 7,500 ถ้าวันไหนเขาจะไม่อยู่จะออกไปข้างนอก เขาก็จะบอกว่า วันนี้จะไม่อยู่บ้าน ถ้าอยากกินอะไรก็ทำกิน ถ้าไม่อยากเขาก็จะเอาตังค์ไว้ให้วันละ 200 เรา

ก็ได้ส่วนนั้นด้วย [แล้วพอใจไหมกับเงินเดือน] ก็พอใจนะ แต่เราก็ไม่ได้ซื้ออะไรไป เขามีให้ครบทุกอย่าง” และ “ของใช้เขาก็จะซื้อให้ทั้งหมด เราก้ออกไปข้างนอกเขาก็จะซื้อให้เรา ซื้อของเข้าบ้านเขาก็จะซื้อให้เราด้วย จะเอาอะไรๆ เขาก็ซื้อให้หมดเลย เป็นแป้งเป็นอะไร เป็นโพนล้างหน้าอะไร เขาก็ซื้อให้หมดเลย” ผู้ให้ข้อมูล 7

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานบ้านและเป็นพี่เลี้ยงเด็กพบว่าได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท ซึ่งมีทั้งผู้ที่พอใจและไม่พอใจในเงินเดือน

“อืม...9,000... หนูก็พอใจนะ เพราะงานมันก็ได้หนักอะไร” ผู้ให้ข้อมูล 5

“เงินเดือน 9,500 ก็พอใจค่ะ ตอนนี่เลื่อนมาเลี้ยงน้องแล้วเขาก็รับคนเพิ่ม ให้มาทำงานบ้านแทน เราก็ช่วยนิดหน่อย บางทีน้องหลับก็ไปช่วยกวาดใบไม้” และ “บางทีวันหยุดเขาก็พาเราก้ออกไปข้างนอก ไปห้างไปอะไรอย่างนี้อะค่ะ ออกไปถ้าเราจะซื้ออะไร เขาก็บอกถ้าจะซื้อเราก็ไม่ต้องจ่าย เขาซื้อให้เอง ก็ถือว่าโอเค ไม่งั้นอยู่ไม่ได้หรอก 3 ปีกว่า” ผู้ให้ข้อมูล 9

“พี่ได้ 10,000 ก็พอใจนะ เพราะว่าค่าใช้จ่ายก็ไม่มีค่ากับข้าว เขาก็ให้อีก แล้วก็ซื้อให้กินด้วย บางทีเขาก้ออกไปข้างนอก เขาก็ซื้อถ้วยช้อนอะไรมาให้” ผู้ให้ข้อมูล 10 ให้เหตุผลสนับสนุนว่าเขาไม่ได้รับเฉพาะเงินเดือนเท่านั้น ค่าอาหารก็เป็นค่าใช้จ่ายอย่างหนึ่งที่นายจ้างดูแลเขา

ผู้ให้ข้อมูล 1 รายที่แสดงความไม่พอใจในเงินเดือน เนื่องจากต้องทำทั้งงานบ้านและงานพี่เลี้ยงเด็ก “ก็ไม่ค่อยพอใจ ได้เงินเดือนน้อย 8,000 เอง [อยู่คนเดียวหรือ] ใช่ อยู่คนเดียว” และ “ได้เงินเดือนน้อย นอนก็ไม่สบายแบบนี้ เคยคิดจะออกไปอยู่ที่อื่นไหม] ก็เคยกลับบ้านไป แล้วก็คิดถึงน้อง ร้องไห้คิดถึงเลยนะ [ก็เลยกลับมาหรือ] ตอนนั้นยังไม่ได้จะออก แต่ตอนนี้ก็คิดว่าจะไปทำที่อื่นเหมือนกัน บางทีก็เบื่อนะทำงานบ้าน แต่ก็ยังอยากเลี้ยงน้องอยู่” ผู้ให้ข้อมูล 3 รู้สึกว่าได้เงินเดือนน้อย ไม่พอใจในความไม่เป็นส่วนตัวของที่พัก และเบื่องานอยู่ในระหว่างการตัดสินใจลาออก มีความลังเลใจเมื่อนึกถึงช่วงเวลาที่จะไม่ได้เลี้ยงลูกของนายจ้าง

สรุป ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่พอใจในค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับแม้ว่าค่าตอบแทนจะต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำก็ตาม ลูกจ้างทำงานบ้านอย่างเดียวได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 7,000 – 8,500 บาท และลูกจ้างที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กด้วยจะได้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่ระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท จากข้อมูลทำให้ผู้วิจัยเข้าใจว่าลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้คิดว่าเงินเดือนอย่างเดียวที่เป็นค่าตอบแทนสำหรับพวกเขา เขายังนึกถึงค่าใช้จ่ายที่ได้รับในกรณีพิเศษ ค่าอาหารแต่ละมื้อ ของฝากต่างๆ และที่พักที่นายจ้างดูแลเขาอย่างดี จนอาจเรียกว่าเป็นสวัสดิการของลูกจ้างทำงานบ้าน ดังนั้น ‘จำนวนเงิน’ จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ลูกจ้างทำงานบ้านพิจารณาถึงความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถของตนเอง แต่สวัสดิการอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่พวกเขาพิจารณารวมอยู่ในค่าตอบแทนที่ทำให้พวกเขาพอใจ

4.1.5 อีสรระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีชีวิตอย่างถูกจำกัด ขอบเขตและโดดเดี่ยวในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน ซึ่งการแยกตัวหรือโดดเดี่ยวนี้อาจมากจากความต้องการของนายจ้างที่ต้องการให้ทำงานให้มากที่สุด และส่วนหนึ่งมาจากความกลัวเนื่องจากการเข้าเมืองผิดกฎหมาย ลูกจ้างจำนวนมากไม่กล้าออกนอกบ้านแม้ว่าจะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เนื่องจากพวกเขาขู่และกลัวว่าจะถูกจับเพราะไม่มีใบอนุญาตทำงาน รวมถึงไม่คุ้นเคยกับสถานที่ต่างๆ ในเมือง หรือไม่มีเพื่อนหรือญาติที่จะไปพบ

แต่จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกรายมีอีสรระในในการเดินทางและติดต่อกับภายนอก นายจ้างอนุญาตให้เดินทางออกไปซื้อของในพื้นที่ใกล้เคียงที่พักได้ และสามารถเดินทางออกไปพบปะเพื่อนได้โดยขออนุญาตจากนายจ้างเป็นครั้งคราวไป ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง กล่าวว่า

“เหมือนเราจะไปธุระอะไรอย่างนี้อะ ก็บอกเขา เราก็คงไปได้ค่ะ” ผู้ให้ข้อมูล8

“ไปได้ จะไปไหนก็บอกเขา อยู่ในบ้านทั้งวันก็เบื่อๆ อยากไปข้างนอก แต่ให้ไปก็กลัวจะไปไหนนะ ไปหาเพื่อนก็โทรคุยกันได้” ผู้ให้ข้อมูล9

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เพิ่งเข้ามาอยู่ในประเทศไทยไม่นานหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องมักจะไม่ค่อยเดินทางออกไปไกลจากบ้าน เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น ไม่ค่อยมีเพื่อนให้ไปหา เดินทางไปไหนไม่เป็น หรือกลัวตำรวจจับ เป็นต้น

“เขาไม่ได้ห้าม เขาไม่ได้ว่าอะไร เราอยากจะไปไหนเขาก็ไม่ได้ว่าอะไร แต่เขาบอกว่าให้ระวังตัวด้วยนะ กลัวตำรวจจับ หนูไม่มีบัตร” ผู้ให้ข้อมูล1

“อยากออกไป แต่ก็กลัวว่าตำรวจจะจับ บางครั้งก็คุยโทรศัพท์ค่ะไปไม่ได้ ได้แต่คุย แต่ออกไปแถวบ้าน แถวร้านอะไรแถวนี้ได้ จะออกไปก็กลัว (หัวเราะ) ไม่กล้าไป เห็นตำรวจก็กลัว” ผู้ให้ข้อมูล2

“ออกนอกบ้านได้ แต่นานๆ ที ขอบ่อยไม่ได้ เวลาจะติดต่อกับเพื่อนก็คุยทางโทรศัพท์ ถ้าจะไปข้างนอกเขาก็ให้ไป บางทีเขาก็พาไปเที่ยวด้วย” ผู้ให้ข้อมูล3

“ออกนอกบ้านไม่ค่อยเป็น เพื่อนก็ไม่มี [แล้วถ้าเราจะออกนอกบ้านนี้เขาให้ออกไหน] ออกได้แต่ไปไม่เป็น เพื่อนไม่มี อยู่คนเดียว”⁴ ผู้ให้ข้อมูล4

“ได้ ก็ออกไปไม่ไกล ไป 7/11 อย่างนี้...ก็ไปตลาด ไปได้ ไปซื้อของที่เขาบอกให้เราออกไปซื้อ อย่างนี้ก็ไปได้” ผู้ให้ข้อมูล7

⁴ แปลจาก “ออกนอกบ้านไม่ค่อยเป็น เพื่อนก็ไม่มี [แล้วถ้าเราจะออกนอกบ้านนี้เขาให้ออกไหน] ออกได้แต่ไปไม่เป็น เพื่อนไม่มี อยู่คนเดียว”

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในประเทศมานาน แม้ไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูลได้ให้สัมภาษณ์ด้วยท่าทางสบายๆ เกี่ยวกับการเดินทางออกไปนอกบ้านด้วยตนเองคนเดียวว่า

“หนูออกจากบ้านไปตลอดเลย 3-4 วันก็ออกไปข้างนอก ไปซื้อกับข้าว ตอนนี่หนู ก็ไม่ได้ต้องการอะไร [คืออยู่แบบนี้พอใจแล้ว] ใช้นูก็พอใจ เพราะหนูออกไปข้างนอกบ้านได้ อยากรู้ อะไรก็ออกไปซื้อได้” ผู้ให้ข้อมูล5

“ไปได้หมด [แต่พี่ไม่มีบัตร] ใช แต่พี่ไม่กลัวอะไรทั้งนั้น ถ้าพี่จะไป ถ้าไปห่างไป อะไรก็ไปเดินๆ อย่างงั้นอะ ก็ไม่รู้จะพูดจะคุยกับใครใช้เปล่านั้น คนก็ต่างซื่อๆ ซื่อๆ ซื่อๆ ของ เราก็มารู้ จะไปทำไม ก็เล่นกับน้องอยู่กับน้อง มีเพื่อนหัวเราะทั้งวันอย่างนี้ดีกว่าไหมอะ” ผู้ให้ข้อมูล10

จากการสังเกตพบว่าผู้ให้ข้อมูลทุกรายมีโทรศัพท์ส่วนตัวในการติดต่อกับเพื่อน หรือญาติพี่น้องของตน บางรายเป็นโทรศัพท์ธรรมดา และบางรายเป็นโทรศัพท์สมาร์ตโฟนและ นายจ้างอนุญาตให้ใช้ไวไฟของที่บ้านในการเล่นอินเทอร์เน็ต โดยที่บางรายเล่นทั้งเฟซบุคและไลน์ได้อย่างสะดวกสบายในเวลาพักและหลังเลิกงาน

นอกจากบทสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้พูดคุยเพิ่มเติมกับผู้ให้ข้อมูลหลังจาก สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว เกี่ยวกับความรู้สึกและความต้องการในการเดินทางออกนอกบ้าน สรุปได้ว่า ลูกจ้างที่เลือกทำงานบ้านส่วนใหญ่ต้องการทำงานในสถานที่ที่ไม่ต้องเดินทางไกลจากที่พักไปทำงาน ไม่ค่อยชอบเดินทางออกไปนอกบ้านไกลๆ แม้ว่าจะเดินทางออกไปนอกบ้านได้เมื่อขออนุญาตกับ นายจ้างก็มักจะเกรงใจหรือไม่กล้าขอยุติงานออกไปด้วยความเข้าใจว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีวันหยุด เมื่อถามถึงการออกไปเที่ยวเล่นเองนอกบ้าน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่าไม่รู้ว่าจะไปไหนไม่รู้จะไปทำอะไร ไม่คุ้นเคยกับสถานที่ และออกไปนอกบ้านก็ต้องใช้เงินจึงเลือกที่จะไม่ออกไปนอกบ้าน แทน เมื่อถามผู้ให้ข้อมูลที่เดินทางออกนอกบ้านโดยไม่มีใบอนุญาตว่าเคยถูกตำรวจเรียกตรวจหรือไม่ พบว่าทั้งผู้ให้ข้อมูลที่เดินทางออกไปด้วยตัวเองและที่เดินทางออกไปพร้อมนายจ้าง ไม่มีรายใดเคยถูก ตำรวจเรียกตรวจ

นอกจากนี้ยังพบว่า การที่แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานไม่กลัว เรื่อง การตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะพวกเขามีเพื่อนที่เคยถูกจับแล้วประสบการณ์การถูกจับให้ ฟังว่า ถ้าถูกจับก็ไม่ได้จะถูกส่งกลับบ้านจริงๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจก็เพียงแต่เรียกเก็บส่วยและปล่อยให้ พวกเขาออกมาทำงานเหมือนเดิม

สรุป ด้านอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก ผู้ให้ข้อมูลทุกรายมีอิสระในการ ติดต่อสื่อสารกับภายนอก โดยนิยมใช้โทรศัพท์ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนหรือญาติพี่น้องแทนการ เดินทางออกไปพบด้วยตนเอง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ค่อยเดินทางออกนอกบ้านไปไหนไกลๆ แม้ว่าจะ สามารถขออนุญาตได้เพราะเกรงใจนายจ้าง ผู้ให้ข้อมูลที่ฟังจะเข้ามาอยู่ประเทศไทยได้ไม่นานและไม่มี ใบอนุญาตทำงานมีความเกรงกลัวการถูกตรวจสอบและถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางรายไม่

ต้องการออกไปไหน เพราะไม่รู้จะออกไปทำอะไร ไม่คุ้นเคยกับสถานที่รวมถึงเป็นการสิ้นเปลืองเงิน โดยเปล่าประโยชน์ ผู้ให้ข้อมูลบางรายพอใจที่สามารถออกมาซื้อของในละแวกบ้านได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ แต่ที่น่าสนใจคือ ผู้ให้ข้อมูลที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาอันยาวนานมีแนวโน้มว่าจะไม่มีความเกรงกลัวต่อการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจหากเดินทางออกนอกบ้านนายจ้างแม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากพวกเขาได้รับรู้ข้อมูลมาจากเครือข่ายทางสังคมของพวกเขาว่า เพียงแค่จ่ายส่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจก็สามารถออกมาทำงานได้เหมือนเดิม

4.2 ส่วนที่ 2 ปัญหาในการทำงาน

จากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาอะไรมากนักในการทำงาน ปัญหาที่มีมักเกิดจากความสามารถของผู้ให้ข้อมูลในการทำงานไม่เพียงพอ แต่ผู้ให้ข้อมูลทุกรายที่มีปัญหาในการทำงานกล่าวว่านายจ้างมีความเข้าใจ และให้ค่อยๆ ฝึกฝนไปเรื่อยๆ โดยไม่มีการดุด่าว่ากล่าวอย่างรุนแรงแต่อย่างใด

“ก็มีบ้าง เขาบอกว่าหนูทำงานไม่เป็น ไม่เป็นก็ค่อยๆ ทำ ค่อยๆ หัดไป [งานบ้านที่นี้ทำไม่เหมือนที่บ้านหรือ] งานไม่เหมือนที่บ้าน อยู่ที่บ้านทำมา ไม่ได้ทำงานบ้านมาก่อน” ผู้ให้ข้อมูล 1

“ก็กลัวเขาดุ ตอนหนูทำไม่ได้ แต่เขาก็ดี ... ถ้าไม่มีความสุขมันก็เป็นทีตัวหนูเอง มันเป็นที่หนูเอง เขาก็ดี บางครั้งเขาให้หนูทำงานแต่หนูก็ขบขบอะไร มันเป็นอย่างนั้นค่ะ หนูขบขบอะไรแต่เขาก็ดี แต่หนูก็จะตั้งใจ ในใจหนูอยากตั้งใจทำงานให้ดี แต่ไม่รู้มันเป็นอย่างนั้นจำไม่ได้ (หัวเราะ) บางครั้งก็ทำไม่เป็น บางครั้งหนูก็จะตั้งใจทำงานแต่หนูทำไม่เป็น ในใจหนูอยากทำให้เป็น แต่มันทำไม่เป็นจริงๆ อย่างทำกับข้าวนี้ไม่เป็นเลย ทำยังงี้ก็ไม่มี ... ตอนนั้นก็พอทำได้ก็หัดอยู่เรื่อยๆ แต่มันไม่เข้าใจ (หัวเราะ) ไม่เข้าใจว่าเขาทำกับข้าวยังไง ของหนูมันไม่เหมือนกัน” ผู้ให้ข้อมูล 2

“รีดผ้า โอ้ยไม่ชอบเลย รีดก็ทีก็กลัวจะไหม้”⁵ ผู้ให้ข้อมูล 4

“ก็มีแรกๆ ตอนหัดทำกับข้าว กับข้าวบ้านนอกมันก็ไม่มีเครื่องปรุงรุ่ม แบบในกรุงเทพฯ บ้านนอกมันไม่มีเครื่องปรุงหลายอย่างขนาดนี้ [อ้อ แล้วตอนนี้โอเคแล้ว] ค่ะ รู้จักที่เขาให้ใช้หมดแล้ว” ผู้ให้ข้อมูล 8

สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพี่เลี้ยงเด็ก ประสบปัญหาด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากนายจ้างให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าไปดูแลลูกขณะเรียน

“งานตอนนี้ก็มีความสุขดี มีปัญหาที่นิดหน่อย แบบเรื่องโรงเรียนอย่างนี้ เพราะว่าพี่อะเป็นคนไม่เก่งภาษาอังกฤษ [อ้อน้องเป็นลูกครึ่งหรือคะ หรือว่าฝรั่ง] ไม่เป็นลูกครึ่งแต่เขาเรียน

⁵ แปลจาก “รีดผ้า โอ้ยบ่ชอบเลย รีดก็ทีก็กลัวไหม้”

ภาษาอังกฤษ เวลาไปเรียนเขาจะให้พี่เลี้ยงเข้าไปด้วย เพราะว่าต้องให้น้องทำตามเขา แต่พูดไม่ได้ใช้ ไหมล่ะ มันก็แบบหนักใจ เป็นปัญหาเหมือนเราก็ดูไม่ได้แบบนี้ แล้วมันจะไปสอนน้องยังไง จะพูดตามเขายังไง อย่างนี้ ต้องเข้าไปทำกิจกรรมกับน้อง เวลาครูเขาจะให้ทำอะไรเขาก็จะพูดเป็น ภาษาอังกฤษ เวลาเรียนก็ร้องเป็นเพลงว่าหัวอย่างนี้ใช้เปล่า ก็ Head เราก็ Head Shoulder เพลง มันเป็นเพลงอะ แล้วก็พาน้องร้อง น้องพูดอะไรอย่างนี้ เราก็จะ... มันก็เป็นปัญหากับเราใช้เปล่า เรา ก็แบบว่าเราพูดไม่ได้อะ เพราะว่าเราเป็น...เหมือนมันเป็นปมด้อยใช้เปล่า” ผู้ให้ข้อมูล10

นอกจากปัญหาความสามารถในการทำงานแล้ว ยังมีปัญหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความสุขในการทำงานด้วย

“ก็มีแต่เหม็นขี้หมา [วันๆ หนึ่งนี่เราใช้เวลาเยอะไหมเก็บขี้หมาเนี่ย] วันหนึ่งก็ 2 ครั้ง รังเกียด เบื่อเก็บ เก็บแล้วก็ไปกินข้าว กินไม่ลง [เก็บแล้วไปกินข้าวหรือ] อืม ตอนเช้าแล้วก็ตอนเย็น”⁶ ผู้ให้ข้อมูล4 เล่าพร้อมทั้งแสดงท่าทางไม่ชอบอย่างชัดเจน

“ไม่รู้จะตอบยังไง ก็บางทีก็เบื่อเขา เขาตื่นมาแล้วเขาจะชอบโวยวาย รำคาญไม่รู้จะบ่นอะไรนักหนา เก็บตรงนั้นก็ไม่ได้ ตรงนี้ก็ไม่ได้ วางของตรงนั้น ทำไมไม่เก็บตรงนี้ อะไรก็ไม่รู้ เหมือนเขา ตื่นมาแล้วอารมณ์เสียอะไรไม่รู้ หนูก็ต้องเก็บ หนูก็ไม่ชอบ เขาก็ขี้บ่นจู้จุกจิกนิดนึง” ผู้ให้ข้อมูล5

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยตั้งคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ามาทำงาน เพราะต้องการ ทราบว่าให้ข้อมูลทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่จะทำอย่างไรบ้าง และมีความคิดอย่างไรจึงมาทำงานกับ นายจ้างคนปัจจุบัน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทราบข้อมูลการทำงานอย่างคร่าวๆ เนื่องจากมีการ พูดคุยกันกับผู้ที่มาชักชวนให้ไปทำงานก่อนที่จะเข้าทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ตัดสินใจเดินทางเข้า มาทำงานเมื่อรู้สึกมั่นใจว่าจะได้ทำงานในสถานที่ที่ดี มีรายได้ไปจุนเจือครอบครัวของตน และมี นายจ้างที่ดี

“เพื่อนกลับบ้าน เพื่อนเขามาทำงานอยู่ที่นี้เขาก็เล่าให้ฟังว่า ทำงานอยู่ประเทศไทยดี ได้ ตั้งค์เยอะ ก็เลยอยากจะทำอะ อยากจะมาอยู่ประเทศไทย อยากทำงานได้ตั้งค์เยอะๆ” ผู้ให้ข้อมูล1

“ตอนอยู่บ้านเห็นเพื่อนมา เพื่อนบอกว่าสนุก ไปประเทศไทย หนูก็ไม่เคยไปเหมือนกัน แต่เขาบอกว่าสนุกมากเลยประเทศไทย หนูก็อยากไปเหมือนกัน ถ้าอยู่ที่บ้านก็ไม่มีอะไร อยู่ที่บ้านไม่มี อะไรจะใช้ มันเป็นอย่างนั้น เห็นเพื่อนไปหนูก็จะไปด้วย หนูก็ไม่เคยไป (หัวเราะ)” ผู้ให้ข้อมูล2

“ก็ลองไปทำดูก่อนว่าที่นั่นมันเป็นยังไง ลองฟังจากคนที่เขาเคยไปทำ เขาจะมีพี่ที่กลับมา บ้านมาถามว่า จะไปทำงานที่นี้ไหม พี่จะไม่กลับไปทำแล้ว ก็จะถามเขาว่าถ้าแก่นิลัยเป็นยังไง ดูไหม เพราะพวกหนูที่ทำงานบ้านทุกคน ส่วนใหญ่ทำงานคนเดียว ไม่มีเพื่อนเหมือนไปทำงานในโรงงาน บาง

⁶ แปลจาก “ก็มีแต่เหม็นขี้หมา [วันๆ หนึ่งนี่เราใช้เวลาเยอะไหมเก็บขี้หมาเนี่ย] มีอยู่หนึ่งก็ 2 ครั้ง ขี้ตืด เบื่อเก็บ เก็บแล้วก็ไปกินข้าว กินบ่ลง [เก็บแล้วไปกินข้าวหรือ] อืม ตอนเช้าแล้วก็ตอนเย็น”

ที่หนูนอนคนเดียวก็เหงา ก็กลัว เห็นข่าวมีเจ้านายข่มขืนลูกน้องก็กลัว เลยต้องถามว่าถ้าแกเป็นยังไง แล้วก็ถามเงินเดือนเท่าไร อยู่กันกี่คน บ้านหลังใหญ่ไหม” ผู้ให้ข้อมูล5

“เพราะญาติเคยมาอยู่ก่อน แล้วเขาก็ว่าดี เขาก็ว่าโอเค” ผู้ให้ข้อมูล8

“ตอนนั้นจะลงมาทำงานครั้งแรก เราก็มารู้จะทำอะไร เราจะแอบเข้ามาก็เลยจะหาทำงานในบ้าน มีเพื่อนบ้านเขาก็มาถามหาคนไปให้อยู่บ้านลูกชายเจ้านายเขา เพราะเขาเพิ่งแต่งงาน อยากได้คนทำงานบ้าน เขาก็บอกว่าเจ้านายเขาใจดี เราก็เลยมา” ผู้ให้ข้อมูล9

ผู้ให้ข้อมูลที่เคยทำงานเป็นพี่เลี้ยงเด็กแสดงความหนักใจเพราะตนเองเคยทำงานเป็นพี่เลี้ยงและรู้ดีถึงปัญหาความผูกพันระหว่างพี่เลี้ยงกับตัวเด็ก กล่าวว่า “ก็คิดอยู่นะ เพราะว่าพี่ที่เคยเลี้ยงน้อง แล้วก็แบบติดเขา เขาก็ติดเรา ก็คิดหนักใจ ถ้าเราจากเขาวันหนึ่ง เราก็คิดถึงเขา เขาก็คิดถึงเรา เหมือนลำบากใจ” ผู้ให้ข้อมูล10

จากคำถามการตัดสินใจเข้ามาทำงานพบว่าคำตอบส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับตัวนายจ้าง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามผู้ให้ข้อมูลถึงตัวนายจ้าง ว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้นายจ้างดูแลอะไรหรือต้องการจะมีนายจ้างแบบไหน คำตอบของผู้ให้ข้อมูลมีความหลากหลาย เช่น “อยากจะมีเจ้านายดีๆ ให้เจ้านายดีกับหนู ให้อุดูแลเหมือนกับลูกเหมือนเป็นพี่น้องกัน” ผู้ให้ข้อมูล1 ในขณะที่อีกรายตอบว่า “ไม่อยากจะดูแล ต่างคนต่างอยู่”⁷ ผู้ให้ข้อมูล4 และอีกรายตอบว่า “อยากให้เขาขึ้นเงินเดือน เขาบอกว่า ถ้าอยู่นานๆ จะขึ้นเงินเดือนให้” ผู้ให้ข้อมูล 6

ผู้ให้ข้อมูล 3 ใน 10 ราย ไม่ชอบให้เจ้านายมาจู้จี้จุกจิกกับการทำงานมากนัก

“ไม่ชอบให้เขามาจู้จี้จุกจิก” ผู้ให้ข้อมูล3

“ก็ไม่ชอบที่เขาโวยวาย ชี้น” ผู้ให้ข้อมูล5

“ถ้าเขาคู่มากก็คงไม่อยู่หรอก นี่เขาไม่ได้ดู ถ้าเขาจู้จี้จุกจิกเราก็ไม่เอา แต่เขาไม่เป็น ตอนเราเข้าไปเขาก็มาบอกงานเรา พอเราทำเสร็จเขาก็บอก โอเค โอเค อย่างนี้หนูก็พอใจ” ผู้ให้ข้อมูล7

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูล 4 ใน 10 ราย ยังต้องการความเข้าใจ และต้องการให้นายจ้างคอยสอนว่างานอะไรควรทำอย่างไร เพราะต้องการงานให้ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

“ในใจหนูคิดว่าอยากจะทำงานอะไรก็ได้ อยากทำอะไรก็เป็น เจ้านายเขาอยากให้เราทำอะไรก็ให้ถูกใจเขา อยากให้ถูกใจเขา กลัวผิดใจเขา” ผู้ให้ข้อมูล2

“ก็อยากให้เขาใจดีค่ะ ให้ทำอะไรทำไม่เป็นก็สอน ถ้าเขาใจดี เราทำงานได้ก็จะได้อยู่ทำงานกับเขา ไม่ต้องไปหางานใหม่” ผู้ให้ข้อมูล8

⁷ แปลจาก “บ่อยากให้อุดูแล อยู่ใครอยู่มัน”

“ก็คิดนะคะ อยากจะได้แบบที่ไม่เรื่องมาก เข้าใจเรา เราทำงานก็ ถ้าเราทำไม่ถูกก็คอยบอกอะไรอย่างนี้ แต่เขาก็เป็นอย่างนี้เหมือนกัน เขาก็คอยบอกคอยเตือน ว่าอันนี้ทำอย่างนี้ อันนี้ทำอย่างนี้ไม่ถูกนะ อะโรอย่างนี้คะ ก็โอเค” ผู้ให้ข้อมูล9

“อยากให้เวลาพาไปโรงเรียนไปอะไร ให้บอกเราหน่อยว่ามันแปลว่าอะไร อย่างนี้คืออันนี้นะ อย่างนี้คืออันนี้นะ แบบสอนให้เรารู้อย่างน้อยเขาพูดมาเราก็พอได้รู้บ้าง เราจะได้ไม่ยั้งแบบว่าเจ้านายเราเขารู้ทุกอย่าง แต่เราก็เกร็ง ไม่กล้าถามเขา แต่ครูเขาก็บอกว่า ไม่เป็นไร ค่อยๆเรียนไปก็ได้ มันไม่ได้...เขาเรียกว่าอะไร เขาว่าไม่ได้ซีเรียสเท่าไรอะ” ผู้ให้ข้อมูล10

สรุป ปัญหาในการทำงาน พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากความสามารถของผู้ให้ข้อมูลไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง แต่ปัญหาส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้ระหว่างการทำงาน เช่น การทำอาหาร การรีดผ้า ซึ่งการตอบคำถามของผู้ให้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการฝึกฝนด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งแสดงสีหน้าและท่าทางกังวลอย่างมากที่นายจ้างให้ตนเป็นที่เลี้ยงเด็กในการเรียนที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ เพราะรู้สึกว่าเป็นปมด้อยที่พัฒนาได้ยาก

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยต้องการทราบว่าผู้ให้ข้อมูลทราบอะไรหรือตัดสินใจจากอะไรจึงมาทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้ามาทำงานตามคำแนะนำหรือการชักชวนของเพื่อนหรือคนรู้จัก เมื่อรู้สึกมั่นใจว่าจะได้ทำงานกับนายจ้างที่ดี ในสถานที่ที่ดี และมีรายได้ไปจุนเจือครอบครัวของตน โดยที่ไม่ได้พิจารณาถึงด้านความสามารถของตนเองในการทำงานแต่อย่างใด

สุดท้ายผู้วิจัยจึงตั้งคำถามถึงตัวนายจ้าง เนื่องจากเห็นว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างและสถานที่ทำงาน จากเพื่อนหรือคนรู้จัก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการนายจ้างที่เข้าใจตน รักตนเหมือนคนในครอบครัว ไม่จู้จี้จุกจิกกับงานมากนัก รวมถึงบางรายต้องการให้นายจ้างบอกความต้องการให้ทำงานอย่างไร เพื่อที่จะได้ทำงานได้ถูกใจนายจ้าง และบางรายต้องการให้นายจ้างสอน เพราะตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น จากปัญหา การตัดสินใจทำงานรวมถึงความต้องการให้นายจ้างดูแลเพิ่มเติมจากที่ได้รับในปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า ปัญหาในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลเกิดจากการตัดสินใจทำงานโดยไม่ได้ประเมินความสามารถของตนเอง เนื่องจากไม่ทราบรายละเอียดการทำงานทั้งหมดจากนายจ้าง เพราะการเข้าทำงานของแรงงานต่างเป็นการชักชวนกันเข้ามาทำ โดยที่ยังไม่ทราบรายละเอียดในการทำงานอย่างแท้จริง ผู้ให้ข้อมูลจะทราบว่าตนเองต้องทำงานอะไรบ้างเมื่อเดินทางมาถึงบ้านของนายจ้างแล้ว โดยผู้ให้ข้อมูลบางส่วนขอให้นายจ้างสอนเพื่อที่จะทำงานได้ถูกใจนายจ้าง และบางส่วนไม่ต้องการให้นายจ้างมาจู้จี้จุกจิกกับการทำงานของตนเอง แต่ทั้งนี้พบว่าสิ่งที่หล่อเลี้ยงจิตใจของผู้ที่ประสบปัญหาในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพวกเขา กับนายจ้างที่เกิดขึ้นขึ้นระหว่างการทำงาน การที่นายจ้างแสดงความเข้าใจและให้การสนับสนุน ทำให้พวกเขามีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองได้ในที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และเพื่อศึกษาปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารบทความวิชาการและการวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาว และความอึดตัวของผู้ให้ข้อมูลอยู่ที่จำนวนผู้ให้ข้อมูล 10 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Conversation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมีระยะเวลาเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 12 มีนาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 15 วัน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งนำมาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นความสุขทางกายและความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของพนักงาน โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานได้ใช้ความคิดและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดี รวมถึงได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง การศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร (Lee, Back, & Chan, 2015)

5.1.1 สรุปผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทที่จะทำการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบขึ้นจากการเปรียบเทียบการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านมากับการศึกษาคณรับใช้ในบ้านของ สุภาพรและคณะ (2548) และกำหนดเป็นกรอบที่จะทำให้อุปจ้างทำงานบ้านมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลจากการศึกษา พบว่า มีมุมมองต่อองค์ประกอบมีความแตกต่างกันกับการศึกษาที่ผ่านมา ทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 5.1

สรุปผลเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

	องค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม	ผลการศึกษา
1. สมดุลชีวิตและการทำงาน (ประกอบไปด้วย 1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน 2) วันหยุดอื่นๆ)	การมีวิถีการทำงานที่ไม่กระทบชีวิตส่วนตัว มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับชีวิตครอบครัวและชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วย แต่การศึกษาอื่นๆ ได้ยกประเด็นนี้ไว้ร่วมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน (ธรรณฐกรณ์ สุนทรธิรพงศ์, 2557; Said et al., 2015; Erdem, 2014; Easton & Laar, 2013)	ลูกจ้างทำงานบ้านมีชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงานทั้งหมดอยู่ในบ้านนายจ้าง แม้ว่าพวกเขาจะมีภาระงาน และเวลาเริ่ม - เลิกทำงานตามที่นายจ้างกำหนด แต่พวกเขายังคงพอใจกับเวลาพักผ่อนระหว่างวัน แม้ว่าจะไม่มียุติบัตรประจำเหมือนกับอาชีพอื่นๆ ก็ตาม ซึ่งจากข้อมูลสัมภาษณ์ยังไม่พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีเป้าหมายหรือความต้องการใช้เวลาว่างหรือวันหยุดงานในการทำกิจกรรมใดๆ อย่างชัดเจนจึงอาจเป็นสาเหตุให้พวกเขา รู้สึกพอใจกับสภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เป็นอยู่
2. ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	ส่วนใหญ่เรียกองค์ประกอบนี้ว่า เงื่อนไขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรืออื่นๆ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกและความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน แต่โดยทั่วไปเน้นไปที่องค์ประกอบด้านกายภาพเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ความพร้อมและความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานสุขภาพดี (ธรรณฐกรณ์ สุนทรธิรพงศ์, 2557; Swamy et al., 2015; Said et al., 2015; Erdem, 2014; Easton & Laar, 2013)	สำหรับลูกจ้างทำงานบ้าน เป็นเรื่องปกติที่นายจ้างจะจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ตามคำสั่งของพวกเขา แต่สิ่งจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและส่งผลกระทบต่อการทำงานในมุมมองของพวกเขา คือ ที่พักและอาหาร ซึ่งความรู้สึกแตกต่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้พวกเขาต้องการความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิตในบ้าน นายจ้างทั้งสถานที่พักผ่อนและการรับประทานอาหาร

ตารางที่ 5.1

สรุปผลเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

	องค์ประกอบจากการทบทวนวรรณกรรม	ผลการศึกษา
3. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ทุกๆ แนวคิดให้ความสำคัญกับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงวันหยุด เวลาพักผ่อน เวลาปลดเกษียณ แผนการดูแลสุขภาพที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ซึ่งต้องมีความเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอและมันคงต่อชีวิตในระยะยาว เพราะระบบค่าตอบแทนจะผลักดันให้พนักงานทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ธรรณฐภรณ์ สุนทรธิรพงศ์, 2557; Swamy et al., 2015; Erdem, 2014)	นอกจากเงินเดือนแล้ว ลูกจ้างทำงานบ้านมิได้มีสวัสดิการเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ แต่ผลจากการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่าพวกเขาถือว่า ที่พัก อาหาร ค่าใช้จ่ายในกรณีพิเศษ และสิ่งของต่างๆ ที่นายจ้างมอบให้เปรียบเสมือนสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้ ซึ่งในประเด็นของที่พักสอดคล้องกับการศึกษาของ ธรรณฐภรณ์ (2557)

สำหรับอีก 2 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่เพิ่มเข้ามาตามผลการศึกษาของสุภาพรและคณะ (2548) ได้แก่

1. สภาพการจ้างงาน จากการศึกษาพบว่า แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะไม่มีใบอนุญาตทำงานแต่พวกเขาก็ยอมรับในสภาพดังกล่าว ด้วยหลายสาเหตุประกอบกัน ได้แก่ ต้องรอให้นายจ้างยื่นข้อเสนอมว่าจะทำให้ ไม่มีเอกสารยืนยันตัวตนมาจากประเทศต้นทาง หรือความเกรงใจนายจ้าง เป็นต้น

2. อีสาระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกรายมีอีสาระในการติดต่อกับภายนอกทุกประการ แต่ด้วยความเกรงใจนายจ้าง ความไม่คุ้นเคยเส้นทาง ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประกอบกับเข้าใจว่างานบ้านไม่มีวันหยุด พวกเขาจึงไม่ค่อยเดินทางออกนอกบ้านนายจ้าง

5.1.2 สรุปผลเปรียบเทียบอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผู้วิจัยเริ่มต้นศึกษา โดยวางกรอบองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานของไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) สถานภาพทางกฎหมาย 2) สมดุลชีวิตและการทำงาน 3) ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม 4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5) อีสาระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

ก่อนที่จะทำการศึกษา ในมุมมองของผู้วิจัย เห็นว่า “สถานภาพทางกฎหมาย” เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับแรงงานต่างด้าวทุกคน แต่การศึกษา พบว่า ในมุมมองของแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แม้ว่าจะมีข้อบกพร่องด้าน “สถานภาพทางกฎหมาย” หรือการมีใบอนุญาตทำงาน แต่ในองค์ประกอบอื่นๆ อีก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สมดุลชีวิตและการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก พบว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานรับใช้ในบ้าน

ตารางที่ 5.2

เปรียบเทียบอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

	คุณภาพชีวิตการทำงานดี	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี
อายุงานไม่เกิน 2 ปี	<ul style="list-style-type: none"> — ผู้ให้ข้อมูล 1,2,6,7 พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงาน แม้ว่าจะยังไม่มีใบอนุญาตทำงาน — ผู้ให้ข้อมูล8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีครบทุกองค์ประกอบที่ทำการศึกษ — ผู้ให้ข้อมูล10 พอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปฏิเสธเมื่อนายจ้างยื่นข้อเสนอทำใบอนุญาตทำงานให้ 	<ul style="list-style-type: none"> — ผู้ให้ข้อมูล4 ขาดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะมีภาระงานที่เขารังเกียจ และด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี เพราะรับประทานอาหารที่เหลือต่อจากนายจ้าง รวมถึงไม่มีความต้องการสนิทสนมกับนายจ้าง <u>ส่งผลให้เขาตัดสินใจลาออก</u> — ผู้ให้ข้อมูล3 ต้องการได้เงินเดือนเพิ่มแต่ยังคงพอใจกับสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากนายจ้าง และขาดคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี เพราะไม่มีที่พักส่วนตัว
อายุงาน 2 ปีขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> — ผู้ให้ข้อมูล5 พอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปฏิเสธเมื่อนายจ้างยื่นข้อเสนอทำใบอนุญาตทำงานให้ — ผู้ให้ข้อมูล9 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีครบทุกองค์ประกอบที่ทำการศึกษา 	-

จากตารางที่ 5.2 มีเพียง 2 ใน 8 รายของผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ที่กล่าวว่าพวกเขามีใบอนุญาตทำงาน และยังพบว่า มีผู้ปฏิเสธเมื่อนายจ้างยื่นข้อเสนอทำใบอนุญาตทำงานให้ อีกถึง 2 ราย เมื่อพิจารณาตามอายุงาน ในรายที่มีอายุงานน้อย แม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงาน แต่พวกเขาก็ยังรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลมาจาก “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) ในสภาพการทำงานที่โดดเด่นยวสูงของสมาชิก (Chen et al., 2016)

5.1.3 สรุปผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับสถานภาพทางกฎหมาย

จากข้อ 5.1.2 เป็นที่น่าสนใจว่า เหตุใดลูกจ้างทำงานบ้านบางรายจึงปฏิเสธนายจ้างที่ยื่นข้อเสนอทำใบอนุญาตทำงานให้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสาเหตุที่อาจทำให้พวกเขาไม่ต้องการมีใบอนุญาตทำงาน ดังตารางที่ 5.3 ซึ่งทำให้พบว่า การมีใบอนุญาตทำงาน แม้ว่าจะมีประโยชน์ต่อพวกเขามากในทางกฎหมาย แต่ในทางกลับกัน ด้วยเงื่อนไขบางประการของการถือบัตรที่ค่อนข้างเข้มงวด และบางอย่างก็ยังมีช่องโหว่ต่างๆ จึงอาจมีบางประเด็นที่พวกเขาให้ความสำคัญ จนเป็นเหตุผลให้ การมีใบอนุญาตทำงาน เปรียบเสมือนดาบ 2 คม สำหรับพวกเขา

ตารางที่ 5.3

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับสถานภาพทางกฎหมาย

	คุณภาพชีวิตการทำงานดี	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี
มีใบทะเบียนออกเ	<p>1) มีอิสระในการเดินทางออกนอกบ้านได้ภายในจังหวัดที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน</p> <p><u>กรณี</u> นายจ้างพาออกนอกจังหวัดสามารถขออนุญาตกับเขตพื้นที่ทำงานได้</p> <p>2) มีสิทธิรับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐในอัตราค่าบริการ 30 บาท</p> <p>3) เปลี่ยนนายจ้างได้</p> <p><u>กรณี</u> ใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุ ต้องให้นายจ้างรายเก่าเซ็นยินยอมให้เปลี่ยนนายจ้างก่อน <u>กรณี</u> ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ สามารถเปลี่ยนนายจ้างพร้อมกับต่ออายุได้ทันที ไม่ต้องขอความยินยอมจากนายจ้างเก่า</p>	<p>1) ต้องขออนุญาตกับเขตที่ทำงานทุกครั้ง ก่อนนายจ้างพาออกนอกจังหวัดที่ระบุในใบอนุญาตทำงาน</p> <p>2) สถานพยาบาลของรัฐที่ระบุในบัตร มีผู้ใช้บริการทั้งคนไทยและคนต่างด้าว ทำให้ต้องรอคิวรักษาเป็นเวลานาน</p> <p>3) แรงงานต่างด้าว ประเภท “คนรับใช้ในบ้าน” ไม่มีสิทธิรับประกันสังคม เช่นเดียวกับแรงงานต่างด้าว ประเภท “กรรมกร”</p> <p>4) มีข้อผูกมัดกับนายจ้างคนปัจจุบัน หากพบกับนายจ้างที่ไม่ดีแต่นายจ้างออกค่าใช้จ่ายทำใบอนุญาตทำงานให้ ทำให้ลูกจ้างต้องอดทนทำงานต่างๆ ที่ไม่พอใจ</p>
มีใบทะเบียนออกเ	<p>1) นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายดำเนินการทำใบอนุญาต</p> <p><u>กรณี</u> นายจ้างจ้างบริษัทจัดหางานดำเนินการให้ จะมีค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตแบบ MOU ต่อคนประมาณ 20,000 บาท</p> <p>2) นายจ้างไม่ต้องเสียเวลาขออนุญาตกับเขตที่ขึ้นทะเบียนทำงาน หากต้องการพาลูกจ้างออกนอกจังหวัดที่ทำงาน</p> <p>3) ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ทันที หากพบนายจ้างที่ไม่ดี</p>	<p>1) ต้องระงับการถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดเวลาที่เดินทางออกนอกบ้านนายจ้าง</p> <p>2) หากเจ็บป่วยต้องแอมรับการรักษาจากสถานพยาบาลที่ยอมให้การรักษา และต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวน</p> <p>3) ต้องหลบหนี เวลาเข้า - ออกประเทศ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าค่าเดินทางตามปกติ</p>

5.1.4 สรุปข้อค้นพบจากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลซึ่งพวกเขาแทบจะไม่มีความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน พวกเขาใช้ประสบการณ์จากการดำเนินชีวิตในประเทศต้นทางมาเปรียบเทียบกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ส่งผลให้ภาพรวมของการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่าพวกเขารับรู้ได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้การอึดตัวของข้อมูลทำให้ค้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านมีความสัมพันธ์กับ (1) “มุมมองต่องานของลูกจ้าง” และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง”

จาก ภาพที่ 5.1 วงนอกสุดของภาพ คือ (1) “มุมมองต่องานของลูกจ้าง” ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่พวกเขาเห็นว่างานบ้านไม่ใช่งานหนัก และเป็นงานในชีวิตประจำวันของผู้หญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ Cheng (2013) ที่พบว่าสำหรับผู้หญิงบางคน ถือว่าการทำงานบ้านเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่อาจแยกออกจากชีวิตได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าสำหรับบางคนการทำงานบ้านไม่ได้ให้ความรู้สึกว่าเป็นการทำงานหนัก แต่เป็นงานในชีวิตประจำวันของพวกเขา



ภาพที่ 5.1 รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน

และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” สิ่งนี้เกิดขึ้นภายหลังจากลูกจ้างเข้าไปทำงานกับนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาที่ผ่านมาคือ “ความสัมพันธ์ในองค์กร” ของ Swamy et al. (2015) ที่ว่าสำหรับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์จะเป็นในรูปแบบของการให้การดูแล การให้ความช่วยเหลือและความ

เชื่อมั่นในการทำงาน โดยปราศจากเรื่องของเชื้อชาติ เพศหรือรูปลักษณะภายนอก และตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีบทบาทสูงมากเมื่อผู้นำและสมาชิกอยู่ในสถานที่ทำงานที่โดดเดี่ยว โดยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกจะเกิดขึ้นได้รวดเร็วกว่า เมื่อสมาชิกอยู่ในสภาวะที่มีความโดดเดี่ยวมากกว่าผู้นำ (Chen, Win, Peng, & Liu, 2016) แต่อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลที่ยังมียังไม่พบความสอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ และด้านอิสระในการทำงาน ที่ชัดเจน

ในลูกจ้างทำงานทั้งชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของพวกเขาเกิดขึ้นภายในบ้านของนายจ้าง ภาระงานต่างๆ มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของนายจ้าง การได้รับสิ่งตอบแทนความเห็นอกเห็นใจ การอบรมสั่งสอน และการให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้น เบื้องหลังการทำงานภายในบ้าน ทุกๆ ความสัมพันธ์มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างสมดุล การที่มีบ้านเป็นสถานที่ทำงานจึงไม่สามารถกำหนดภาระงานได้อย่างชัดเจน เงินไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะมีเรื่องของความสัมพันธ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เงินเพียงอย่างเดียวไม่สามารถการันตีความพึงพอใจในการทำงาน นายจ้างต้องให้การสนับสนุนลูกจ้างในหลายๆ ทางเพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ตามที่คาดหวัง และการให้สิ่งของตอบแทนนอกเหนือจากเงินทำให้ลูกจ้างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว นอกจากนี้ความอบอุ่นระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นคนแปลกหน้าภายในบ้าน (Ceylan, 2016) จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการเกิด “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX)

จากข้อมูลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ทั้ง (1) “มุมมองต่องานของลูกจ้าง” และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” อยู่ นอกเหนือจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ทำการศึกษาแต่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน

5.1.5 สรุปข้อควรปฏิบัติสำหรับนายจ้าง

จากตารางที่ 5.10 แม้ว่าจะมีหลายสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านไม่เห็นความสำคัญของ “สถานภาพทางกฎหมาย” แต่อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานต่างด้าวนายจ้างควรดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษา พบว่า ในมุมมองของลูกจ้างทำงานบ้าน พวกเขาพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังภาพต่อไปนี้



1. สถานภาพทางกฎหมาย

- | | |
|---|---|
| <p>1) ทำใบอนุญาตทำงานให้ลูกจ้าง เพื่อความถูกต้องในการทำงาน และความปลอดภัยจากการถูกตรวจจับ เมื่อพาลูกจ้างออกไปนอกบ้าน</p> <p>2) ให้ความรู้ลูกจ้างเกี่ยวกับความจำเป็นและสิทธิประโยชน์ของใบอนุญาตทำงาน</p> | <p>หมายเหตุ แม้ว่าในมุมมองของลูกจ้างทำงานบ้านเขาจะไม่เห็นความสำคัญของการมีใบอนุญาตทำงานมากนัก แต่เพื่อความปลอดภัยในการจ้างงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างควรดำเนินการทำใบอนุญาตให้ถูกต้องตามกฎหมาย</p> |
|---|---|

2. สมดุลชีวิตและการทำงาน

(ประกอบด้วย 1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน 2) วันหยุดอื่นๆ)

- | | |
|--|--|
| <p>1) มีภาระงานแต่ละวันมีความชัดเจน และอาจมีภาระงานเพิ่มเติมเล็กน้อย</p> <p>2) มีเวลาเริ่มงานและเลิกงานที่แน่นอน และมีเวลาพักระหว่าง 2 - 4 ชั่วโมง</p> <p>3) มีวันหยุดให้กับลูกจ้าง</p> <p>4) หากนายจ้างออกไปเที่ยว ควรพาลูกจ้างออกไปด้วยเป็นครั้งคราว เพราะการไปเที่ยวกับนายจ้าง เปรียบเสมือนวันหยุดสำหรับลูกจ้าง</p> | <p>1) มีภาระงานที่ไม่เหมาะสม เช่น เก็บอุจจาระสุนัข 11 ตัว วันละ 2 รอบ</p> <p>2) ไม่มีเวลาพักระหว่างวัน</p> <p>3) ไม่มีวันหยุดงาน</p> <p>4) ไม่สามารถขออนุญาตหยุดงานได้</p> |
|--|--|

ภาพที่ 5.2 ข้อควรปฏิบัติของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน

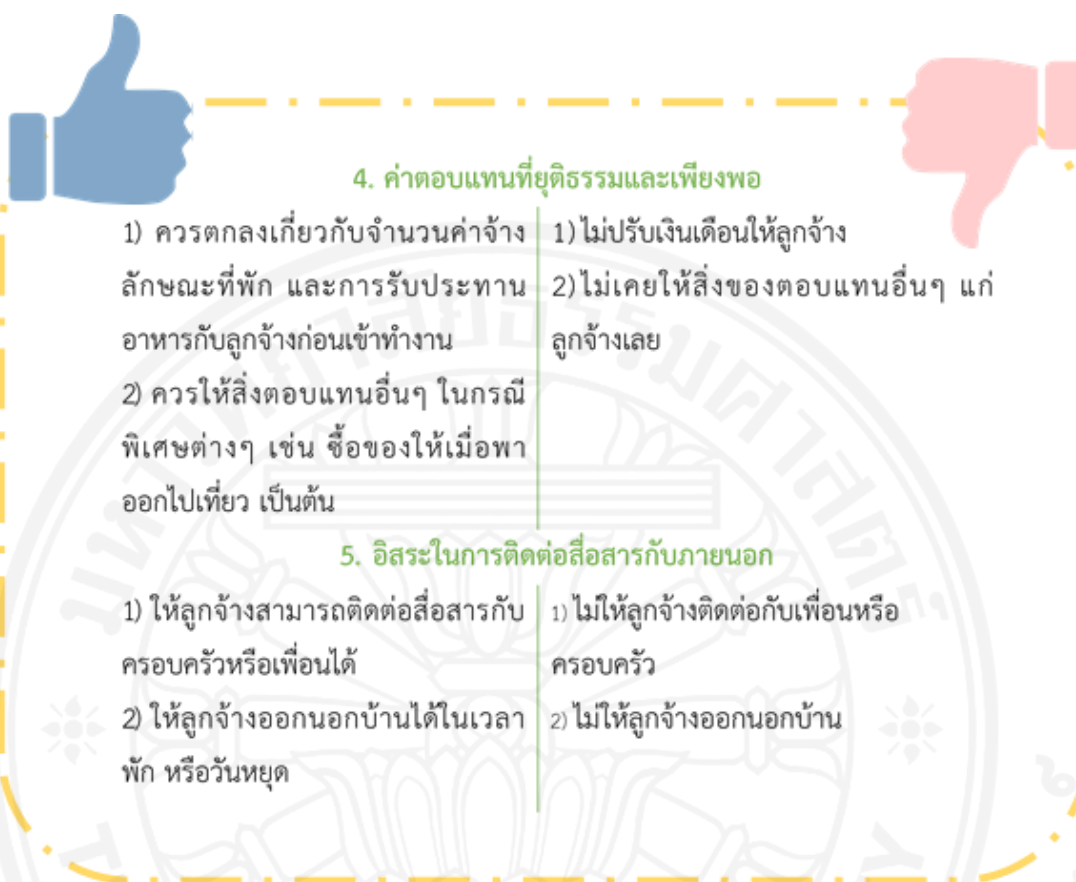


3. ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

(ประกอบด้วย 1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว 2) อาหาร)

- | | |
|---|---|
| <p>1) มีที่พักส่วนตัวแยกจากนายจ้าง สำหรับลูกจ้าง โดยเฉพาะ อาจเป็นห้องพักเดี่ยวหรือห้องพักรวมก็ได้</p> <p>2) ในลูกจ้างที่เป็นที่เลี้ยงเด็กและต้องนอนเฝ้าดูแลเด็ก ในตอนกลางคืน ควรมีห้องพักส่วนตัวสำหรับเก็บของใช้ส่วนตัว และพักผ่อนระหว่างพักหรือพักยามเจ็บป่วย</p> <p>3) มีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องพักตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว ในการดำเนินชีวิตในบ้านนายจ้างมากขึ้น</p> <p>4) ลูกจ้างที่ทำงานคนเดียว พอใจรับประทานอาหารที่นายจ้างแบ่งแยกให้เป็นส่วนของตนเองที่ชัดเจน</p> <p>5) ลูกจ้างจำนวน 2 คนขึ้นไป หากนายจ้างมิได้แบ่งอาหารให้รับประทาน ควรให้ค่าอาหารกองกลางหรือซื้อวัตถุดิบประกอบอาหารให้ตามความเหมาะสม โดยอาจมีครัวให้ต่างหาก เพื่อความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง</p> <p>6) กรณีลูกจ้างทำงานบ้าน โดยที่นายจ้างไม่อยู่บ้าน ควรให้ค่าอาหารแยกต่างหากจากเงินเดือน</p> | <p>1) ให้นอนพักรวมห้องกับนายจ้าง</p> <p>2) ให้ลูกจ้างรับประทานอาหารส่วนที่เหลือต่อนายจ้าง</p> |
|---|---|

ภาพที่ 5.2 ข้อควรปฏิบัติของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน (ต่อ)



ภาพที่ 5.2 ข้อควรปฏิบัติของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน (ต่อ)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.1.1 สถานภาพทางกฎหมาย

รัฐบาลยุคคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีนโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2557 ส่งผลให้นายจ้างและสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องมากขึ้น แม้ว่ามาตรการต่างๆ จะจัดทำเพื่อดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวนอกระบบมาขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง แต่ก็ยังมีปัญหาสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ทั้งไม่มีหนังสือเดินทางเข้าประเทศและยิ่งไปกว่านั้นบางรายไม่เคยทำบัตรประชาชนและไม่มีเอกสารใดๆ ติดตัวมาจากประเทศต้นทาง (สุรียพร พันพิ่ง และ เสาวภาค สุขสินชัย, คนรับใช้ในบ้าน: แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย, 2548) จึงเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ปัจจุบันการใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายต้องดำเนินการตามข้อตกลงการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่ยากอีกทั้งต้องหาวิธีการส่งแรงงานกลับประเทศต้นทางเพื่อไปดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ใช้เวลานานทำให้นายจ้างเกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ หากนายจ้างจะจ้างให้บริษัทจัดหางานดำเนินการให้ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก⁸ และอีกเหตุผลหนึ่งจากฝั่งนายจ้างที่ไม่ดำเนินการทำใบอนุญาตจ้างงานให้กับแรงงานต่างด้าวก็เนื่องมาจากนายจ้างไม่มั่นใจว่าลูกจ้างจะอยู่ทำงานในระยะเวลาานพอที่จะคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เสียไปหรือไม่ ส่งผลให้สถานภาพทางกฎหมายของลูกจ้างทำงานบ้านยังคงผิดกฎหมายอยู่ในปัจจุบัน

ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านยังขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของการมีใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานพวกเขาเข้าใจในเรื่องของความถูกต้องตามกฎหมายและประโยชน์ในด้านการเดินทางออกนอกสถานที่ทำงาน แต่ยังไม่ทราบถึงเงื่อนไขการออกนอกสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน การเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตทำงานนั้น สามารถเดินทางได้เฉพาะภายในจังหวัดที่แรงงานต่างด้าวทำงาน หากต้องการเดินทางออกนอกจังหวัดต้องดำเนินการแจ้งขอออกนอกพื้นที่กับเขตที่แรงงานนั้นๆ ขึ้นทะเบียนไว้ สำหรับกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานนั้นจะทราบข้อดีหรือสิทธิประโยชน์ของการมีใบอนุญาตทำงานจากการบอกเล่าของนายจ้าง และจากข้อมูลพบว่ามีความเข้าใจผิด⁹ ว่าการมีใบอนุญาตทำงานหรือบัตรสีชมพูจะทำให้สามารถเดินทางเข้า – ออกประเทศได้สะดวก เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวทำใบอนุญาตทำงานภายในประเทศไทยเรียบร้อยแล้ววีซ่าท่องเที่ยวที่ใช้เดินทางเข้า – ออกประเทศจะหมดลงทันที ทำให้ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้นทางได้ หากต้องการเดินทางกลับประเทศต้นทางต้องไปติดต่อสถานทูตประเทศนั้นๆ เพื่อขอหนังสือรับรองในการเดินทางออกนอกประเทศ

⁸ ผู้วิจัยเข้าไปสอบถามบริษัทจัดหางานที่รับดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว พบว่าค่านายหน้าสำหรับนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU) อยู่ที่ประมาณ 14,000 บาทต่อคน โดยแรงงานต่างด้าวต้องกลับประเทศต้นทางไปทำหนังสือเดินทางแบบท่องเที่ยวเข้ามา แล้วบริษัทจัดหางานจะดำเนินการด้านเอกสารกับประเทศต้นทางให้ทุกอย่าง ซึ่งเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดทั้งค่าเดินทางกลับประเทศต้นทาง ค่าทำหนังสือเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อให้ได้ใบอนุญาตทำงาน พบว่ามีค่าใช้จ่ายสูงกว่า 20,000 บาทต่อคน โดยมีเงื่อนไขว่าแรงงานต่างด้าวที่อายุยังไม่ครบ 18 ปีบริบูรณ์ยังไม่สามารถดำเนินการนำเข้าแรงงานถูกกฎหมาย (MOU) ได้

⁹ ผู้วิจัยได้เข้าร่วมการประชุมนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ใช้แรงงานต่างด้าว วันที่ 2 เมษายน 2559 ณ ห้องอมรินทร์ โรงแรม เอส. ดี.โอเนวิส กรุงเทพฯ พบว่า แม้แต่ตัวผู้ประกอบการบางรายก็ไม่เข้าใจถึงข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามของนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน เนื่องจากกรณีขี้แฉงและการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน ยังไม่สามารถสื่อสารข้อมูลต่างๆ ไปถึงนายจ้างได้อย่างครบถ้วน ทั้งด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก เงื่อนไขการเดินทางเข้า – ออกประเทศ เงื่อนไขการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ด้านการใช้สิทธิประกันสังคม เป็นต้น

ตารางที่ 5.4

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านสถานภาพทางกฎหมาย

	สุรียพรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	<p>1) ลูกจ้างบางส่วนไม่สามารถทำใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ เนื่องจากพวกเขาไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน เพราะรัฐบาลไม่เคยออกเอกสารเหล่านั้นให้หรือบางคนที่มีบัตรก็ถูกริบไประหว่างเดินทาง หรือสูญหายไปตามกาลเวลา</p> <p>2) การมีเอกสารทำงานก็ทำให้พวกเขาได้รับการปกป้องตามกฎหมาย ทำให้ไม่ต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดกลัวและหลบซ่อน</p>	<p>1) ผู้ให้ข้อมูลทุกรายหลบเลี่ยงเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายเมื่อเดินทางเข้าสู่ประเทศในครั้งแรก บางรายเข้ามาด้วยการทำพาสปอร์ตท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นวิธีการที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และบางรายพบว่าไม่มีเอกสารใดๆ ติดตัวเข้ามา เนื่องจากไม่มีเงินและไม่มีบัตรประชาชนเพราะไม่เคยแจ้งเกิดหรือไม่เคยทำบัตรประชาชนที่ประเทศของตน</p> <p>2) การมีใบอนุญาตทำงานเป็นการทำให้สถานะของตนถูกต้องตามกฎหมาย และทำให้สามารถเดินทางออกนอกบ้านนายจ้างได้สะดวก และลูกจ้างที่มีใบอนุญาตทำงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของใบอนุญาตทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน</p>
แตกต่างกัน	<p>1) ลูกจ้างบางส่วนกังวลว่าการทำใบอนุญาตอย่างถูกต้องจะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างให้สามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น และยังเป็นการจำกัดสิทธิและทางเลือกจากการถูกข่มเหงรังแก</p>	<p>1) ผู้ให้ข้อมูลที่มีความจำเป็นต้องเดินทางกลับบ้านบ่อยๆ มักจะปฏิเสธ เมื่อนายจ้างยื่นข้อเสนอการทำใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากความเกรงใจนายจ้าง</p> <p>2) แม้ว่าใบอนุญาตทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานต่างด้าว แต่ด้วยความเข้าใจในสถานะของตนเอง พวกเขาพอใจจะทำงานโดยมิได้เรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตให้จนกว่านายจ้างจะยื่นข้อเสนอแก่พวกเขา</p> <p>3) สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านแม้ว่าไม่มีใบอนุญาตทำงาน พวกเขาก็มิได้รู้สึกเดือนร้อนอะไร เพราะทำงานบ้านเป็นงานที่ไม่ค่อยได้ออกไปนอกบ้าน โอกาสที่จะถูกตรวจจับจากเจ้าหน้าที่จึงมีน้อยกว่าอาชีพทั่วไป</p>

แต่อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า การไม่มีใบอนุญาตทำงานมิได้เป็นเหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน แม้ว่าลึกๆ แล้วพวกเขาบางรายยังมีความต้องการให้นายจ้างทำใบอนุญาตให้ นอกจากนี้ ยังพบว่าพวกเขายินดีทำงานกับนายจ้างที่ดูแลพวกเขาอย่างดีในด้านอาหาร ที่พัก และให้สิ่งของตอบแทนอื่นๆ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลให้คำปรึกษาและการอบรมกับพวกเขาอย่างคนในครอบครัวมากกว่า จากเหตุผลข้างต้น ถ้ามองในมุมมองของพวกเขาอาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านสถานภาพทางกฎหมายไม่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่หากมองในมุมมองของความถูกต้องทางกฎหมายและสิทธิทางสังคม องค์ประกอบนี้จึงมีความสำคัญที่ทำให้พวกเขาสามารถเรียกร้องความช่วยเหลือหากได้รับความไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

5.2.1.2 สมดุลชีวิตและการทำงาน

ด้านสมดุลชีวิตและการทำงานได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน และวันหยุดอื่นๆ โดยในส่วนของวันหยุดอื่นๆ กระทรวงแรงงาน (รง.) ได้ออกกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ดังนั้นในข้อนี้จึงได้นำผลการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามความเข้าใจของผู้ให้ข้อมูลมาอภิปรายร่วมกับความเป็นจริงที่ลูกจ้างทำงานบ้านสมควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามกฎหมายกำหนด

(1) เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน

ในส่วนของชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อนนั้น ลูกจ้างทำงานบ้านยังไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านทำงานประมาณวันละ 10 – 12 ชั่วโมง ซึ่งภาระงานโดยทั่วไปของลูกจ้างทำงานบ้านในแต่ละวันมักจะเป็นกิจวัตรที่ทำเหมือนเดิมทุกๆ วัน ได้แก่ กวาด-ถูบ้าน ซัก-ตาก-รีดผ้า (ช่วย)ทำอาหาร และล้างจาน บางรายอาจมีหน้าที่กวาดใบไม้หรือดูแลต้นไม้เพิ่มเติม บางรายอาจมีงานดูแลสัตว์เลี้ยงและงานเลี้ยงเด็ก และลูกจ้างบางรายที่นายจ้างอาจให้ช่วยงานในกิจการส่วนตัว ทั้งนี้พบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านรู้สึกว่างานในเวลาทำงานไม่หนักมากและเวลาพักผ่อนระหว่างวันก็เพียงพอ และจากทัศนคติของลูกจ้างบางรายก็ชี้ให้เห็นว่า พวกเขา รู้สึกว่างานบ้านเป็นงานในชีวิตประจำวันตามปกติ (Cheng, 2013)

ตารางที่ 5.5

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านเวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน

	สุรียพรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
แตกต่างกัน	<p>1) ภาระงานของลูกจ้างทำงานบ้านแปรผันไปตามนายจ้างที่ความคาดหวังที่หลากหลายของนายจ้างตลอดเวลา ทำให้งานของพวกเขาไม่มีขอบเขต</p> <p>2) ลูกจ้างทำงานบ้านมักไม่มีชั่วโมงทำงานที่แน่นอน</p> <p>3) ลูกจ้างทำงานบ้านมีเวลาพักผ่อนน้อยหรือแทบไม่มีเวลาพักผ่อนเลย ลูกจ้างทำงานบ้านต้องทำงานตลอดเวลาแล้วแต่นายจ้างจะเรียกใช้</p>	<p>1) ภาระงานของลูกจ้างทำงานบ้านอาจเรียกได้ว่าเป็นกิจวัตรประจำวันตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งเข้านอน เหมือนเดิมทุกวัน แทบจะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง เว้นแต่นายจ้างจะพาออกนอกบ้าน และมีเพียงบางรายที่ต้องช่วยงานในกิจการของนายจ้างเล็กน้อย</p> <p>2) ลูกจ้างทำงานบ้านมีชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน</p> <p>3) ลูกจ้างทำงานบ้านมีเวลาพักผ่อนช่วงกลางวันหลังจากทำงานตอนเช้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว ประมาณวันละ 2 – 4 ชั่วโมง</p> <p>ยกเว้นลูกจ้างที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กจะได้พักในเวลาเด็กหลับหรือนายจ้างเลี้ยงลูกด้วยตนเอง</p> <p>4) ลูกจ้างทำงานบ้านอาจมีภาระงานบ้านเพิ่มจากปกติเพียงเล็กน้อยและยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน</p>

(2) วันหยุดอื่นๆ

ลูกจ้างทำงานบ้านมีพื้นฐานความรู้ว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีวันหยุดแต่อย่างไรก็ตามกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองในส่วนของวันหยุดของลูกจ้างทำงานบ้าน ได้แก่

- 1) ลูกจ้างต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
- 2) นายจ้างต้องกำหนดวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน ซึ่งรวมถึงวันแรงงานแห่งชาติด้วย และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้างหยุดเป็นวันหยุดชดเชยเพิ่มอีก 1 วัน
- 3) ลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 6 วันทำงาน

4) ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยตามที่ป่วยจริงได้และหากลา 3 วันขึ้นไป นายจ้างสามารถขอใบรับรองยืนยันจ้างลูกจ้างได้

5) ลูกจ้างที่ทำงานในวันหยุดต้องได้รับเงินค่าทำงานในวันหยุดด้วย

6) ลูกจ้าง ต้องได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วยโดยไม่เกิน 30 วันทำงาน

ตารางที่ 5.6

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านวันหยุดอื่นๆ

	สุริย์พรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	1) ไม่มีวันหยุดปกติ	1) ลูกจ้างทำงานบ้านเข้าใจว่างานบ้านเป็นงานที่ไม่มีวันหยุด
แตกต่างกัน	1) วันหยุดขึ้นอยู่กับนายจ้าง	1) นายจ้างอนุญาตให้ขอหยุดได้เป็นครั้งคราว 2) ลูกจ้างทำงานบ้านมักถือว่าการที่นายจ้างพาออกไปเที่ยวด้วยเป็นเหมือนวันหยุดของตน

จากข้อมูลไม่มีลูกจ้างรายใดได้รับวันหยุดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่พวกเขายังคงพอใจกับการทำงานที่ไม่มีวันหยุดและเงื่อนไขการขออนุญาตหยุดงานเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น จากความขัดแย้งนี้ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ลูกจ้างทำงานบ้านจะเกิดความรู้สึกอย่างไรเมื่อได้ทราบข้อมูลกฎหมายนี้ เพราะจากข้อมูลสัมภาษณ์ ผู้วิจัยยังไม่พบเป้าหมายหรือความต้องการในการหยุดงานของลูกจ้างที่ชัดเจน เนื่องจากการออกนอกบ้านด้วยตนเองไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่คุ้นเคยเส้นทางและไม่มีใบอนุญาตทำงาน แต่กลับพบว่าวันหยุดสำหรับพวกเขาคือการที่นายจ้างพาออกไปเที่ยวกับครอบครัว ผู้วิจัยจึงไม่อาจฟันธงได้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านขาดสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะไม่ได้รับวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด

5.2.1.3 ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ที่พักและความเป็นส่วนตัว และอาหาร ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านนั้นไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในส่วนนี้ จึงขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นหลักว่าจะจัดหาที่พักและอาหารให้ลูกจ้างอย่างไร

(1) ที่พักและความเป็นส่วนตัว

โดยภาพรวมลูกจ้างทำงานบ้านพอใจกับที่พักและความเป็นส่วนตัวที่นายจ้างมอบให้ ซึ่งความเป็นส่วนตัวของพวกเขาเกิดจากการมีที่พักแยกจากนายจ้าง เป็นที่พักกายพักใจที่คาดว่านายจ้างจะไม่เข้ามาในพื้นที่ของพวกเขา และพบว่าสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ที่นายจ้างมอบให้

จะยังเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนตัวให้ลูกจ้างยิ่งขึ้น ในลูกจ้างที่เป็นพี่เลี้ยงเด็ก พวกเขายินดีนอนห้องเดียวกันกับเด็กในการดูแลเพราะพวกเขามีความผูกพันในตัวเด็ก สำหรับคนที่รักเด็กแล้ว ความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวนายจ้างมีความสำคัญมากกว่าเงินเดือนหรือสภาพการทำงาน (Ceylan, 2016) แต่พวกเขาไม่ยินดีจะนอนห้องเดียวกันกับคนอื่นในบ้านเพราะขาดความเป็นส่วนตัว

ตารางที่ 5.7

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านที่พักและความเป็นส่วนตัว

	สุรียพรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านมักอาศัยอยู่กับนายจ้างของตน ซึ่งได้จัดหาที่พักส่วนตัวให้ภายในบ้าน หรือแบ่งห้องกับคนอื่นหรือเป็นห้องเปิด และสามารถต่อรองกับนายจ้างได้เพียงเล็กน้อยในเรื่องของความเป็นส่วนตัวหรือความเป็นสัดส่วน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านทุกรายอาศัยอยู่ที่บ้านนายจ้างหรือบ้านพักลูกจ้างในบริเวณเดียวกับบ้านของนายจ้าง 2) มีลูกจ้างทำงานบ้านเพียงเล็กน้อยที่นอนรวมห้องกับนายจ้าง
แตกต่างกัน		1) ลูกจ้างทำงานบ้านต้องการพื้นที่ส่วนตัวแยกจากนายจ้าง 2) ลูกจ้างที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กยินดีนอนห้องเดียวกับเด็กที่พวกเขาดูแล 3) ข้าวของเครื่องใช้ต่างๆ ที่นายจ้างให้ลูกจ้างเป็นของส่วนตัวทำให้พวกเขามีความพอใจมากขึ้น

(2) อาหาร

โดยภาพรวมลูกจ้างทำงานบ้านพอใจกับการจัดการด้านอาหารของนายจ้าง สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานคนเดียว พวกเขาพอใจที่ได้รับประทานอาหารเหมือนกับนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามเขาได้แยกอาหารนั้นออกมารับประทานภายหลัง เนื่องจากรู้สึกเกรงใจและไม่เหมาะสมที่จะกินอาหารพร้อมกับนายจ้าง สำหรับลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานกัน 2 คนขึ้นไป พวกเขาพอใจที่นายจ้างให้งบประมาณส่วนกลางหรืออิสระในการเลือกซื้อวัตถุดิบมาประกอบอาหาร และจากข้อมูลพบว่าลูกจ้างเพียง 1 รายที่ได้รับประทานอาหารส่วนที่เหลือต่อจากนายจ้างและไม่พอใจกับสภาพดังกล่าว ดังนั้น นายจ้างควรจัดการแบ่งอาหารให้พวกเขารับประทานอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5.8

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านอาหาร

	สุรียพรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่จะได้รับอนุญาตให้กินอะไรที่มีอยู่ในบ้าน 2) ลูกจ้างทำงานบ้านบางคนที่มีโอกาสเสนอว่าอยากกินอะไรได้ด้วย	1) ลูกจ้างทำงานบ้านที่ทำงานคนเดียว ส่วนใหญ่จะได้รับประทานอาหารเหมือนกับนายจ้าง แต่แบ่งออกมาทานแยกกันจากนายจ้าง 2) ลูกจ้างทำงานบ้านรายหนึ่งรับประทานอาหารส่วนที่เหลือต่อจากนายจ้าง
แตกต่างกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านบางส่วน นายจ้างห้ามไม่ให้ทำอาหารที่พวกเขาเลือกมาเอง ต้องกินเฉพาะอาหารที่นายจ้างเลือกมาเท่านั้น 2) ลูกจ้างทำงานบ้านบางส่วน นายจ้างควบคุมเวลากินอาหารหรือให้กินอย่างเร่งรีบ เพื่อไม่ให้เสียเวลางาน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านที่นายจ้างไม่อยู่บ้านจะได้รับค่าอาหารเป็นรายวัน 2) ลูกจ้างทำงานบ้านที่อยู่กัน 2 คนขึ้นไป นายจ้างมักจะอนุญาตให้พวกเขาประกอบอาหารรับประทานเอง โดยที่นายจ้างแต่ละรายมีวิธีการบริหารค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน เช่น ให้ค่าอาหารเป็นรายเดือน หรือให้ซื้อกับข้าวเป็นรายสัปดาห์ เป็นต้น 3) ลูกจ้างทำงานบ้านจะรับประทานอาหารเมื่อพวกเขาทำงานเสร็จและมีเวลาพักผ่อนหลังจากรับประทานอาหาร

5.2.1.4 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น ค่าจ้างจึงขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างเป็นหลัก ความยุติธรรมและความพอเพียงของค่าตอบแทนจึงประเมินตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนระหว่าง 7,000 – 8,500 บาท และลูกจ้างที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กด้วยจะได้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่ระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท

ตารางที่ 5.9

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

	สุริย์พรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	1) นายจ้างจะบอกว่าได้เงินเดือนเท่าไร ก็ต่อเมื่อเดินทางมาถึงบ้านนายจ้างแล้ว	1) ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ทราบจำนวนเงินเดือนจนกว่าพวกเขาจะตกลงจำนวนเงินกับนายจ้างก่อนเข้าทำงาน
แตกต่างกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านได้รับค่าจ้างไม่สม่ำเสมอหรือไม่ได้รับค่าจ้างเลย นายจ้างจำนวนมากจ่ายค่าจ้างล่าช้า หรือไม่จ่ายเต็มจำนวนที่ตกลงไว้ตอนแรก 2) ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากต้องคอยเตือนให้นายจ้างจ่ายเงินเดือนแก่พวกเขาอยู่เสมอ มิเช่นนั้นพวกเขาจะไม่ได้รับเงินเดือน 3) ลูกจ้างทำงานบ้านบางคนยังถูกตัดเงินเดือนตามอำเภอใจของนายจ้างและบางครั้งก็ตัดมากกว่าราคาจริงที่คนรับใช้ต้องรับผิดชอบ	1) ไม่มีลูกจ้างทำงานบ้านรายใดกล่าวว่ตนไม่ได้รับเงินเดือนหรือถูกนายจ้างหักเงินเดือน 2) ลูกจ้างทำงานบ้านที่เป็นพี่เลี้ยงเด็กมักจะได้ค่าตอบแทนมากกว่าลูกจ้างทำงานบ้านทั่วไป 3) แม้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่พวกเขายังคงพอใจที่จะทำงาน เนื่องจากพวกเขาพิจารณาเงินเดือนประกอบกับสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากนายจ้าง

การตัดสินใจว่าลูกจ้างทำงานบ้านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอได้ยึดตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตัวลูกจ้างเป็นหลัก พวกเขาวัดความยุติธรรมโดยการได้รับเงินเดือนเท่ากับเพื่อนร่วมงาน แต่ด้านความพอเพียงและความพอใจ เขาได้คิดถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายที่ได้รับในกรณีพิเศษ ค่าอาหารแต่ละมื้อ ข้าวของเครื่องใช้ ของฝากจากการท่องเที่ยว และที่พักที่นายจ้างให้แก่พวกเขา สอดคล้องกับการศึกษาของ Caylan (2016) ที่พบว่าทำให้สิ่งของ

ตอบแทนเหมือนเป็นกฎอย่างหนึ่ง ลูกจ้างคาดหวังว่านายจ้างจะทำหรือให้บางสิ่งบางอย่าง นอกเหนือจากเงินเดือน เพราะเปรียบเสมือนการแสดงความเชื่อใจและการชื่นชมสำหรับคุณภาพของงานที่พวกเขาทำ แต่อย่างไรก็ตามด้วยธรรมชาติของตำแหน่งทางสังคมทำให้ลูกจ้างไม่กล้าเรียกร้องสิ่งเหล่านี้ แต่นายจ้างจำเป็นต้องให้ตามความคาดหวังของลูกจ้าง

5.2.1.5 อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

แม้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านจะใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวทั้งหมดในบ้านนายจ้าง แต่นายจ้างในปัจจุบันมิได้กีดกันการติดต่อกับโลกภายนอกเหมือนการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา

ตารางที่ 5.10

เปรียบเทียบผลการศึกษาด้านอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

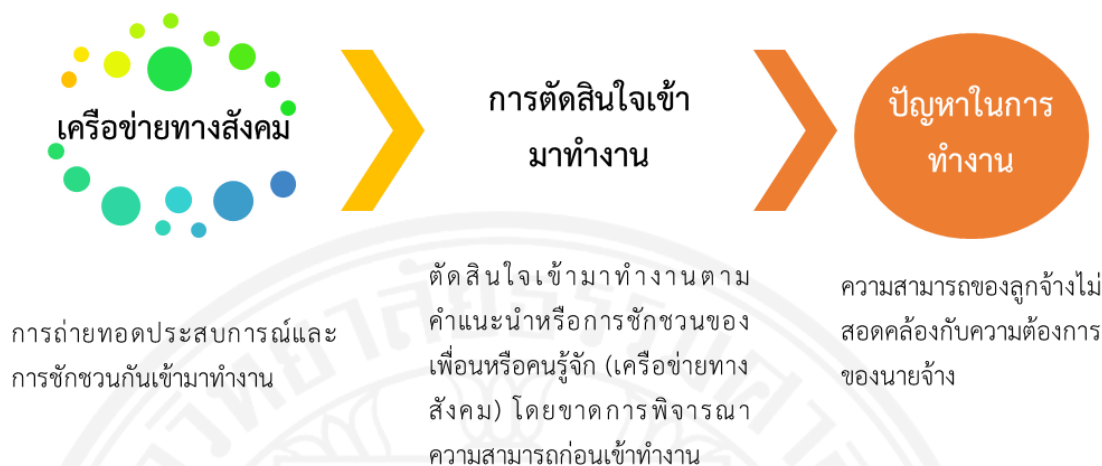
	สุรียพรและคณะ (2548)	ผลจากการศึกษา
สอดคล้องกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากไม่กล้าออกนอกบ้านแม้ว่าจะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เนื่องจากกลัวว่าจะถูกจับ เพราะไม่มีใบอนุญาตทำงาน รวมถึงไม่คุ้นเคยกับสถานที่ต่างๆ ในเมือง หรือไม่มีเพื่อนหรือญาติที่จะไปพบ	1) แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งจะเข้ามาอยู่ประเทศไทยได้ไม่นานและไม่มีใบอนุญาตทำงานมีความเกรงกลัวการถูกตรวจสอบและถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางรายไม่ต้องการออกไปไหน เพราะไม่รู้จะออกไปทำอะไร ไม่คุ้นเคยกับสถานที่รวมถึงเป็นการสิ้นเปลืองเงินโดยเปล่าประโยชน์
แตกต่างกัน	1) ลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่มีชีวิตอย่างถูกจำกัดขอบเขตและโดดเดี่ยวในฐานะลูกจ้างทำงานบ้าน 2) ลูกจ้างทำงานบ้านจำนวนมากไม่กล้าออกนอกบ้านแม้ว่าจะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เนื่องจากพวกเขาขี้ขลาด	1) ลูกจ้างทำงานบ้านทุกรายมีอิสระในการติดต่อสื่อสารกับสังคมภายนอก โดยนิยมใช้โทรศัพท์ในการติดต่อเพื่อนหรือญาติพี่น้อง 2) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานมีแนวโน้มว่าจะไม่มีความเกรงกลัวต่อการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจหากเดินทางออกนอกบ้านนายจ้างแม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากพวกเขาได้รับข้อมูลจากเครือข่ายทางสังคมของพวกเขาว่า เพียงแค่จ่ายส่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจก็สามารถออกมาทำงานได้เหมือนเดิม

ปัจจุบันลูกจ้างทำงานบ้านสามารถใช้เวลาส่วนตัวช่วงพักหรือช่วงหลังเลิกงานในการพูดคุยโทรศัพท์ได้ นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างบางรายอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานบ้านใช้ไวไฟของที่บ้านในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เพื่อเล่นเฟซบุ๊ก ไลน์ หรือเข้าเว็บไซต์ต่างๆ ได้อีกด้วย ซึ่งลูกจ้างทำงานบ้านมีความพอใจที่สามารถติดต่อสื่อสารกับภายนอกได้ผ่านทางโทรศัพท์ แม้ว่าจะไม่ค่อยได้ออกไปพบปะกันก็ตาม กรณีที่จะออกจากบ้านนายจ้าง ลูกจ้างทำงานบ้านสามารถขอยุติเป็นครั้งคราว ซึ่งพบว่าพวกเขามีความเกรงใจที่จะขออนายจ้างหยุด ประกอบกับการไม่มีใบอนุญาตทำงาน ความไม่คุ้นเคยสถานที่และความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่งผลให้พวกเขาไม่ค่อยมีความต้องการเดินทางออกนอกบ้านนายจ้าง

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่าในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายการจ้างงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานพบว่า หากนายจ้างมีความรู้และปฏิบัติตามกฎหมายจะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่อีก โดยเฉพาะในองค์ประกอบด้านสถานภาพทางกฎหมาย และด้านสมดุลชีวิตการทำงาน แต่ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านอิสระในการติดต่อกับภายนอก เป็นองค์ประกอบที่นายจ้างแต่ละคนจัดหาให้ตามกำลังและความเหมาะสม

5.2.2 ส่วนที่ 2 ปัญหาในการทำงาน

จาก ภาพที่ 5.2 เครือข่ายทางสังคมหรือทุนทางสังคมช่วยลดความเสี่ยงในการเข้ามาทำงานได้ โดยเฉพาะการเลือกนายจ้าง สอดคล้องกับการศึกษาของ มณฑกานต์และพัชรพลัย (2557) ลูกจ้างทำงานบ้านมักจะหางานทำและสอบถามข้อมูลของนายจ้างผ่านเครือข่ายทางสังคมที่ตนเองมี เช่น ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานตามที่ได้รับคำชักชวน และพบว่าในรายที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานตามข้อมูลที่ได้รับมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปัญหาที่พบในลูกจ้างทำงานบ้าน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านความสามารถของตัวลูกจ้าง และบางรายมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาไปถึงเหตุผลการตัดสินใจการทำงานพบว่าตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานเมื่อรู้สึกมั่นใจว่าจะได้ทำงานในสถานที่ที่ดี มีรายได้ไปจุนเจือครอบครัวของตน และมีนายจ้างที่ดี โดยที่พวกเขาไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานทั้งหมดและไม่รู้ว่าตนเองจะสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่นายจ้างต้องการหรือไม่



การถ่ายทอดประสบการณ์และการชักชวนกันเข้ามาทำงาน

ตัดสินใจเข้ามาทำงานตามคำแนะนำหรือการชักชวนของเพื่อนหรือคนรู้จัก (เครื่องมือทางสังคม) โดยขาดการพิจารณาความสามารถก่อนเข้าทำงาน

ความสามารถของลูกจ้างไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

ภาพที่ 5.3 แผนผังสรุปปัญหาในการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้าน

แม้ว่าลูกจ้างทำงานบ้านบางรายจะประสบปัญหาในการทำงาน แต่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การที่นายจ้างแสดงความเข้าใจและให้การสนับสนุน ทำให้พวกเขามีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในรายที่รู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่เกินกว่าความสามารถของตนเอง พวกเขาต้องการกำลังใจและความช่วยเหลือจากนายจ้างสูงกว่าในรายที่ไม่มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการการแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) และสอดคล้องกับ Ceylan (2016) ว่านายจ้างต้องให้การสนับสนุนลูกจ้างในหลายๆ ทาง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้ตามที่คาดหวัง

นอกจากนี้ยังพบว่าเงื่อนไขการทำงานบางประการที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่ทราบมาก่อน เช่น กรณีนายจ้างเลี้ยงสุนัขจำนวนมาก และลูกจ้างทำงานบ้านต้องเก็บอุจจาระทุกวันก่อนรับประทานอาหารเช้า เป็นปัญหาที่ลูกจ้างทำงานบ้านไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หากลูกจ้างไม่กล้าพูดกับนายจ้าง ก็ต้องหลีกเลี่ยงจากสภาพดังกล่าวด้วยตัวเองโดยการลาออก ซึ่งภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทราบข่าวว่าผู้ให้ข้อมูลที่ประสบปัญหาดังกล่าวออกจากงานและเดินทางกลับประเทศต้นทางแล้ว สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen et al. (2016) ว่าสมาชิกที่อยู่ในสภาพการทำงานที่โดดเดี่ยวและมีความสนิทสนมกับผู้นำต่ำ จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกสูง

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับเชิงวิชาการ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปศึกษากับคนได้ทุกกลุ่ม และทุกอาชีพ แต่ผู้วิจัยต้องทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดนี้ และทำความเข้าใจกับบริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของกลุ่มคนหรืออาชีพที่จะทำการศึกษา เพราะพวกเขามีสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้องค์ประกอบที่จะนำมาศึกษาในแต่ละครั้งจำเป็นต้องปรับให้มีความสอดคล้องกันด้วย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของการวิจัยเชิงปริมาณในการกำหนดกรอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทำงานบ้านไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) สภาพการจ้างงาน (2) สมดุลชีวิตและการทำงาน (3) ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม (4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และ (5) อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาคำตอบของการวิจัย ซึ่งทำให้พบว่า การรับรู้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีก 2 ส่วน คือ 1. มุมมองต่องานของลูกจ้าง และ 2. ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้น หากองค์ประกอบอื่นๆ จะมีความบกพร่องไปจากสิ่งที่พวกเขาควรจะได้รับตามความเป็นจริง เช่น การมีใบอนุญาตทำงาน และการได้รับวันหยุด แต่ปัจจัยทั้ง 2 ข้างต้น จะช่วยปรับสมดุลให้ลูกจ้างทำงานบ้านยังคงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในอาชีพหรือกลุ่มคนอื่นๆ ก็เช่นกัน ไม่ควรศึกษาเพียงแค่ว่าให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างมีหรือขาดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดตามที่ผู้วิจัยตั้งกรอบเอาไว้ตั้งแต่เริ่มวางแผนศึกษา แต่ต้องศึกษาให้เห็นถึงสาเหตุ ความเป็นมาและบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เพราะจะทำให้เข้าใจมุมมองของพวกเขาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และทำให้ทราบถึงที่มาของการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในบริบทของกลุ่มคนที่ทำการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พวกเขามีความพอใจและรักษากลุ่มคนมีความสามารถไว้กับนายจ้างหรือองค์กรได้อย่างยาวนาน

5.4 ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

ผลการวิจัยชี้ชัดว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่พอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน โดยที่พวกเขาแทบจะไม่มีความรู้ใดๆ ในกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงจะได้รับ จึงมีความท้าทายอย่างมากในการบริหารจัดการ หากพวกเขามีความรู้ในกฎหมายแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แล้วพวกเขาจะยังพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยังคงยินดีจะทำงานใน

สภาพนั้นๆ ต่อไปโดยไม่เรียกร้องใด หรือจะมีหน่วยงานใดที่เข้ามาช่วยพวกเขาจะเรียกร้องสิทธิต่างๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดเป็นปัญหาระดับชาติเช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวในกิจการประมง

5.4.1 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการบริหารนายจ้าง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น กระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน ควรหาแนวทางในการสร้างความเข้าใจแก่นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้านเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ได้แก่

1) ความสำคัญของการจ้างงานถูกกฎหมาย โดยสร้างความเข้าใจให้เกิดแก่นายจ้างว่า การจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย ทำให้นายจ้างมีหลักฐานยืนยันตัวตนของลูกจ้าง ซึ่งใบอนุญาตทำงานมีประโยชน์ทั้งในแง่ของการถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและในแง่ของการป้องกันลูกจ้างทำการทุจริตต่อนายจ้าง

2) กฎหมายคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้นายจ้างเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องตามที่ลูกจ้างสมควรจะได้รับ โดยอาจจัดทำเป็นคู่มือข้อควรปฏิบัติต่อลูกจ้างทำงานบ้านแก่นายจ้าง หรือ การจัดสัมมนาให้ความรู้แก่นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่านายจ้างจะมีความรู้ในกฎหมายอย่างครบถ้วนก็ยังไม่สามารถการันตีว่านายจ้างจะปฏิบัติตามกฎหมาย นายจ้างอาจจะไม่ปฏิบัติตาม เพราะถือว่าลูกจ้างไม่มีความรู้ อะไร อีกทั้งเบื้องหลังประตูบ้านนายจ้าง เป็นการยากที่จะตรวจสอบให้ความยุติธรรมกับลูกจ้างในกลุ่มนี้ การให้ความรู้แต่เฉพาะนายจ้างจึงไม่ใช่วิธีการที่ดีที่สุด รัฐบาลจึงควรสร้างความรู้ให้เกิดที่ตัวลูกจ้างด้วย

5.4.2 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการบริหารแรงงานต่างด้าว

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเข้ามาทำงานรับใช้ในบ้านในประเทศไทย พวกเขาควรใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมที่ตนเองมีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพราะเครือข่ายที่พวกเขาเป็นทั้งแหล่งข้อมูลในการหางาน และแหล่งให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงานในประเทศไทย

รัฐบาลอาจช่วยแรงงานต่างด้าวด้วยการหาวิธีการที่สร้างความรู้แก่ตัวแรงงานต่างด้าวผ่านการใช้ทุนทางสังคม ซึ่งจากการศึกษาของ มณฑกานต์และพัชรวาลัย (2557) ได้ชี้ให้เห็นว่าในกลุ่มแรงงานต่างด้าวมีการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม¹⁰ ซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมที่แรงงานข้ามชาติมีหรือสร้างขึ้นเมื่อมาอาศัยอยู่ในพื้นที่ปลายทาง หมายรวมถึง ครอบครัว เครือญาติ เพื่อนที่มีสัญชาติเดียวกัน เพื่อนคนไทย นายหน้า นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และหน่วยงานของรัฐไทย อาทิ หน่วยงานด้านสาธารณสุขของไทย การใช้ช่องทางนี้สร้างความรู้ทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยไปสู่ตัวแรงงานต่างด้าวจึงเป็นช่องทางที่น่าสนใจที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรหาแนวทางการใช้ให้เป็นประโยชน์ การสร้างความรู้ให้เกิดที่ฝั่งลูกจ้างจะเป็นเกราะป้องกันอย่างหนึ่ง ให้นายจ้างพึงระวังการละเมิดกฎหมายและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง อันจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านดีขึ้น

สำหรับวิธีการให้ความรู้ควรเริ่มจากแรงงานต่างด้าวที่รัฐบาลมีประวัติการเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างน้อย 5 ปี เพื่อเป็นตัวแทนในการรับข้อมูลไปเผยแพร่ต่อในเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขามีอยู่ และเพื่อให้คนในเครือข่ายสังคมของพวกเขาส่งผ่านข้อมูลออกไปยังเครือข่ายทางสังคมอื่นๆ ที่พวกเขา ซึ่งจะให้ความรู้ส่งผ่านไปถึงพวกเขาได้มากกว่าข้อมูลจากนายจ้างฝ่ายเดียว

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ผู้วิจัยถูกนายจ้างบางรายกีดกัน เนื่องจากนายจ้างเห็นขณะเข้าไปขอสัมภาษณ์ หากผู้วิจัยสามารถสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ได้อาจทำให้ผลการวิจัยแตกต่างออกไป
2. เนื่องจากปัญหาด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยจึงสามารถทำการสัมภาษณ์ได้เฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีพื้นฐานภาษาไทยดีที่สุดในบรรดา 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ผลการวิจัยจึงอาจมีความคลาดเคลื่อนได้ในกลุ่มที่มีปัญหาการสื่อสารกับนายจ้าง
3. ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้อาศัยอยู่กับนายจ้างในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จึงไม่เห็นถึงความเหมือนหรือความแตกต่างของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในต่างจังหวัด
4. ผู้วิจัยพยายามหาผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุการทำงานสูง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำ แต่พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานบ้านในตอนแรกและเปลี่ยนไปทำงานอื่นๆ ในภายหลัง ผู้ให้ข้อมูลที่ทำการศึกษานี้ส่วนใหญ่จึงมีอายุงานไม่สูงมากนัก

¹⁰ “ทุนทางสังคม” หมายถึง การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านข้อมูล การเงิน ที่อยู่อาศัย และการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดต้นทุน และความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น รวมถึงช่วยในการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่ปลายทาง ทั้งนี้ แหล่งของทุนทางสังคม (source of social capital) ที่สำคัญ คือ เครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่และที่สร้างขึ้นใหม่ ทั้งในพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทาง (มณฑกานต์และพัชรวาลัย, 2557)

5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในแรงงานต่างด้าวที่พูดภาษาไทยไม่ได้ เนื่องจากผู้วิจัยพบว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านแต่ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยกับนายจ้างได้ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาในการทำงานหรือความรู้สึกต่างๆ ที่ต้องทำงานโดยไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน เพื่อให้ทราบว่าแรงงานทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานด้วยตนเองกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานผ่านบริษัทจัดหางาน ว่าบริษัทจัดหางานสามารถช่วยคัดกรองนายจ้างได้หรือไม่ อย่างไร หรือแรงงานต่างด้าวที่ทำงานผ่านบริษัทจัดหางานมีคุณภาพชีวิตเหมือนหรือต่างจากแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานด้วยตนเองอย่างไร
4. ควรศึกษาแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในชุมชน (Community) เดียวกันหรือหมู่บ้านเดียวกัน ว่ามีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างไร และการสร้างเครือข่ายดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาหรือไม่ อย่างไร

5.7 ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา

5.7.1 ความรู้เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีระบบบริหารจัดการ และมาตรการลงโทษนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้มงวดมากขึ้น ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางอันดับต้นๆ ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากปัจจัยด้านความสะดวกในการเดินทางประกอบกับอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศในภูมิภาคเดียวกัน ทำให้แต่ละปีมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกนโยบายการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและจัดการนำแรงงานผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบให้ถูกต้อง ซึ่งการจัดการนี้ไม่ใช่เพื่อความถูกต้องเพียงอย่างเดียว เพราะถือเป็นการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาอย่างหนึ่ง คือ การทำให้พวกเขามีสิทธิและได้รับการคุ้มครองในการทำงานอย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งขึ้นอยู่กับมุมมองต่องาน และเงื่อนไขการทำงานของแต่ละคน ซึ่งมีเรื่องของสภาพการทำงานและสภาพการใช้ชีวิตเข้ามาเกี่ยวข้องกัน ดังนั้น การกำหนดว่า “อะไรเป็นส่วนประกอบที่ทำให้สภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นกำหนดได้ยาก”

ปัจจุบันมีกระแสเกี่ยวกับเรื่อง สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ที่ทุกคนต้องการมีชีวิตส่วนตัวที่แยกจากเวลาการทำงาน จนทำให้หันไปบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้อง

พยายามทำให้เกิดการหลอมรวมระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-Life Integration) ด้วยนโยบายต่างๆ ที่ทำให้งานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต โดยที่พวกเขายังสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามปกติ เช่น นโยบาย Work at Home หรือการทำงานที่บ้าน เมื่อเปรียบเทียบกับงานรับใช้ในบ้าน อาจกล่าวได้ว่า นายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างทำงานบ้านรู้สึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น เกิดจากพวกเขาารู้สึกถึงความจำเป็นบ้านมากกว่าสถานที่ทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ทุกๆ อาชีพต้องการในบริบทที่ต่างกัน แม้ว่าจะเป็นเงื่อนไขที่เป็นกายภาพแต่กลับเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อจิตใจ เพราะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงสิ่งตอบแทนจากการทำงาน เงินย่อมเป็นสิ่งแรกที่ทุกๆ คนคำนึงถึง แต่เงินเพียงอย่างเดียวไม่สามารถตอบแทนความรู้สึกของคนทำงานได้ สอดคล้องกับระบบบริหารค่าตอบแทนตอบแทนในองค์กร เพราะแม้แต่ลูกจ้างทำงานบ้าน พวกเขายังต้องการสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากเงิน แต่สุดท้ายแล้วในทางสังคมที่กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” การเกิดขึ้นของกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่พัฒนาไปตามระยะขั้นของความสัมพันธ์ กลับเป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงจิตใจของคนทำงานให้มีความผูกพันกับองค์กรหรือผูกพันกับนายจ้าง ทำให้พนักงานหรือลูกจ้างเกิดความพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานและยินดีอยู่ทำงานกับองค์กรหรือนายจ้างไปอย่างยาวนาน

5.7.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนรู้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามว่า การเข้าไปขอสัมภาษณ์ลูกจ้างจากนายจ้างโดยตรง เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะได้รับความร่วมมือ ผู้วิจัยถูกปฏิเสธจากนายจ้าง 3 ราย ทำให้ผู้วิจัยต้องปรับวิธีการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลโดยการใช้ “คนกลาง” ซึ่งมีความคุ้นเคยกับทั้งฝ่ายผู้วิจัยและฝ่ายผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ติดต่อขอความสมัครใจกับผู้ให้ข้อมูลโดยไม่ให้นายจ้างของผู้ให้ข้อมูลรู้ถึงการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ซึ่งวิธีการนี้ทำให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้ครบตามเป้าหมาย ผู้วิจัยเตรียมตัวเข้าไปเก็บข้อมูลอย่างดีทั้งเรื่องของการแต่งกาย ที่พยายามแต่งตัวให้คล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูล และเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เอกสารคำถามและสมุดจดบันทึกต่างๆ แต่เมื่อลงไปสัมภาษณ์จริง ผู้วิจัยแทบจะไม่มีโอกาสได้จดข้อมูล เพราะต้องให้ความสนใจกับบทสนทนาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล และต้องตั้งใจฟังข้อมูลเพิ่มเติมจากการพูดคุยกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลกับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ศึกษาด้วย แล้วจึงกลับมาบันทึกข้อมูลที่จำได้หลังจากสัมภาษณ์

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่า สถานการณ์การสัมภาษณ์จริงกับแผนการที่ตั้งไว้มีความแตกต่างกัน เมื่อได้เริ่มสัมภาษณ์ไปแล้ว ผู้วิจัยต้องพยายามปรับลำดับคำถาม และซักถามข้อมูลเพิ่มเติมตาม ไปตามการคำตอบของผู้ให้ข้อมูล เพื่อความต่อเนื่อง ตามรูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งการสนทนาที่ผู้วิจัยเลือกใช้ โดยที่ยังต้องคงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเอาไว้ ไม่ผิดเพี้ยนไป เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ แต่หลังจากเก็บข้อมูลไประยะหนึ่ง กลับ

พบว่า การทบทวนวรรณกรรมก็ต้องปรับตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เช่นกัน ตอนเริ่มต้น ผู้วิจัยได้วางกรอบไว้เฉพาะ คุณภาพชีวิตการทำงาน แต่เมื่อเข้าไปสัมภาษณ์จริง ผู้วิจัยพบว่ายังมีส่วนประกอบอื่นๆ ที่ผู้วิจัยมองข้ามไป และต้องกลับมาทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม ตามสิ่งที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้สามารถสรุปผล ดีความ และอภิปรายผล ได้อย่างครบถ้วนทุกประเด็นที่ได้เก็บข้อมูลมา

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจความหมายของคำว่า Research ที่แท้จริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด แม้แต่ในขณะที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการศึกษาเรียบร้อยแล้ว ก็ยังมีช่องว่างของข้อมูลที่ขาดหายไป ที่สามารถนำไปศึกษาต่อได้ในอนาคต

5.7.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง

ผู้วิจัยเป็นคนหนึ่งที่ใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่า 10 ปี ตั้งแต่กฎหมายยังไม่เข้มงวด ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และภายหลังกฎหมายลงโทษมีความรุนแรงมากขึ้น ผู้วิจัยจึงนำแรงงานต่างด้าวที่มีใบขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยใช้แรงงานต่างด้าวประเภท กรรมกร จึงมองว่า การมีใบอนุญาตทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะโอกาสที่ตำรวจจะเข้ามาตรวจถึงสถานที่ทำงานมีสูงมาก หากถูกตรวจสอบและถูกดำเนินคดีแล้ว มิใช่เพียงแค่เสียเงินค่าปรับ แต่ยังสูญเสียทางเศรษฐกิจที่ไม่สามารถดำเนินงานได้ในเวลาที่ลูกจ้างถูกจับและต้องหาลูกจ้างใหม่ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมอีกเช่นกัน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวยังมีค่าใช้จ่ายสูงมาก กว่าที่จะทำให้พวกเขา มีสถานถูกต้องตามกฎหมาย และใช้เวลา นานกว่าที่พวกเขาจะสามารถทำงานได้คุ้มค่ากับการลงทุนที่เสียไป จึงมีความจำเป็นต้องรักษาพวกเขาให้ทำงานได้อย่างยาวนาน

การศึกษานี้ทำให้ผู้วิจัยเห็นแนวทางการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้บริหารแรงงานต่างด้าวได้ชัดเจนมากขึ้น และยังพบข้อบกพร่องของตนเองว่า ผู้วิจัยมักจะไม่ค่อยพูดคุยกับลูกจ้างคนใหม่ๆ เพราะกลัวว่าเขาจะรู้สึกอึดอัด แต่จริงๆ แล้วเราควรเอาใจใส่พวกเขาโดยการพูดคุย ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่เขา เมื่อเห็นว่าเป็นการสมควร เพราะพวกเขาย่อมไม่กล้าจะพูดกับเราโดยตรง การเอาใจใส่พวกเขา จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น จนพัฒนาไปสู่ความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการให้พวกเขาเกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานได้ในที่สุด

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ. (2555). *การศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อ การจ้างงานคนไทย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สถาบันนิติบัญญัติแห่งชาติ. (2550). *รายงานการ พิจารณาการศึกษา เรื่องแรงงานต่างด้าวและแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ชาย โปธิสิตา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นต์.
- วัชรฤทัย (จันทร์) บุญอินันท์. (2553). *สถานการณ์ลูกจ้างทำงานบ้าน: ปัญหา อุปสรรคและการ ขับเคลื่อนของภาคประชาสังคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก.
- สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *งานบ้าน – งานที่ มีคุณค่า: คู่มือสำหรับแรงงานทำงานบ้านในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ILO.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์พร พันพึ้ง, ทริส โคเอทท์, อัศวยา ปานำ, ไค มะ จอ ซอ, และ เสาวภาค สุขสินชัย. (2548). *คน รับใช้: แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

บทความวารสาร

- มนทกานต์ ฉิมมาณี, และ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2557). *ทุนทางสังคมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ แรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา หลังย้ายถิ่นมาในประเทศไทย*. *วารสารวิจัยสังคม*, 37(2), 195-242.
- เสาวธาร โปธิ์กัถ. (2554). *ปัญหาและผลกระทบจากแรงงานชาวพม่า ในเขตพื้นที่การทำประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*, 6, (2), 1-12.
- อัญญา ปลดเปลื้อง. (2013). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา*. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 23(2), 1-10.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี, และ เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2551). *การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก*. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 2(1), 1-10.

วิทยานิพนธ์

ทรงพันธ์ ต้นตระกูล. (2557). รูปแบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานในประเทศไทยจากมุมมองนายจ้างในพื้นที่เชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชามนุษยสัมพันธ์ สาขาวิชาบ้านและชุมชน.

ธรรณฐภรณ์ สุนทรธิรพงศ์. (2557). การศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานข้ามชาติที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน: กรณีศึกษาองค์กรข้ามชาติไทยในประเทศเวียดนาม และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทรพร ตาราโต. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

รัชต์ บุราทร. (2557). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับคนงานทำงานบ้าน: ศึกษาความเหมาะสมและผลกระทบทางกฎหมาย ในที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบัน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะนิติศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สุรีย์พร พันพืง, และ เสาวภาค สุขสินชัย. (2548). คนรับใช้ในบ้าน: แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย. การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ (หน้า 589-616). กรุงเทพฯ: สมาคมนักประชากรไทย.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (6 ตุลาคม 2558). ข่าวประชาสัมพันธ์ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว เรื่องการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา. เข้าถึงได้จาก ข่าวประชาสัมพันธ์ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว: <http://wp.doe.go.th/wp/images/pr/pr061058.pdf>

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (30 มีนาคม 2559). คู่มือนายจ้าง ประกอบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว. เข้าถึงได้จาก สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว: <http://wp.doe.go.th/wp/images/pr/pr5902.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ). (2555). ประเทศไทย: กฎกระทรวงฉบับใหม่ให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานทำงานบ้านดียิ่งขึ้น. เข้าถึงได้จาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ไอลีโอ): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_208566.pdf

Articles

- Bartram, D. (2011). Economic Migration and Happiness: Comparing Immigrants' and Natives' Happiness Gains From Income. *Social Indicators Research*, 103(1), 57-76.
- Ceylan, İ. S. (2016). In the Middle of a Family Story: Meaning of Commodification for Child Care Workers. *Journal of Workplace Rights*, 6(1), 1-12.
- Chen, Y., Win, Z., Peng, J., & Liu, X. (2016). Leader-follower congruence in loneliness, LMX and turnover intention. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4).
- Cheng, S.-J. A. (2013). Rethinking differences and inequality at the age of globalization : A case study of white immigrant domestic workers in the global city of Chicago. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(6), 537-556.
- Chimmamee, M., & Wongboonsin, P. (2010, November). Perception of a Better Life of Burmese Migrant Workers in Thailand. *Paper presented at The Global COE Next- Generation Workshop* (pp. 10-14). Japan: Kyoto University.
- Dansereau, F., Graen, g., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Easton, S., & Laar, D. V. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Psychology Research*, 3(10), 596-605.
- Erdem, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 534-544.
- Kang , D.-s., & Stewart, J. (2007). Leader-member exchange (LMX) theory of leadership and HRD. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(6), 531-551.
- Lanctôt, N., Durand, M.-J., & Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: a qualitative study. *Qual Life Res*, 21, 1415-1423.

- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and Job Satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768-789.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Raj, R. (2013). Improving Quality of Working Life among Nursing Home Staff: Is it really needed? *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 380-391.
- Said, N. B., Nave, F., & Matos, F. (2015). The Quality of Working Life among Nurses in Pediatric Setting. *Future Academy* (pp. 1-14). Faro: The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Thanasombat, S. (2004). Vulnerabilities and Visibility: Thailand's Management of Female Domestic Workers from Burma. *Journal of Public and International Affairs*, 15, 1-22.
- Thi Quynh Trang Nguyen. (2015). Conducting semi-structured interviews with the Vietnamese. *Qualitative Research Journal*, 15(1), 35-46.



ภาคผนวก

คำถามสัมภาษณ์

คำถามสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
องค์ประกอบหลัก	คำถาม
1. สถานภาพการจ้างงาน	1) เรามีใบอนุญาตทำงานถูกต้องไหม ใครเป็นออกค่าใช้จ่าย 2) เรามีความรู้เกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานไหม คิดว่าใบอนุญาตทำงานมีประโยชน์ต่อเรายังไง
2. สมดุลชีวิตและการทำงาน	3) ช่วยเล่าให้ฟังว่าตั้งแต่ตื่นนอนเราทำงานอะไรบ้าง มีเวลาพักผ่อนช่วงไหนหรือประมาณกี่ชั่วโมง แล้วรู้สึกเวลาพักผ่อนเราเพียงพอไหม เพราะอะไร 4) เราทำงานเหมือนเดิมทุกวันไหม หรือว่าแล้วแต่ว่าเขาจะสั่งให้เราทำอะไร 5) มีวันหยุดไหม ตกลกกันกับนายจ้างยังไง
3. ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม	6) ที่พักของเราเป็นแบบไหน มีอะไรให้บ้างในที่พัก พอใจไหม 7) ทำงานอยู่แต่ในบ้าน แล้วเราหาข้าวกินเองยังไงหรือว่าเขาให้เรากินแบบไหน
4. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	8) ให้เราเปรียบเทียบงานที่เล่ามาเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่ได้เราคิดว่ามันเป็นยังไง เราพอใจไหมหรือว่าเราคิดยังไง
5. อิสระในการติดต่อกับภายนอก	9) ทำงานอยู่แต่ในบ้านอย่างนี้ออกไปข้างนอก ไปเที่ยวไปหาเพื่อนได้ไหมคะ
ส่วนที่ 2 ปัญหาในการทำงาน	
10) งานที่เราทำอยู่ตอนนี้มีปัญหาอะไรไหม	
11) ก่อนที่เราจะตัดสินใจมาทำงานกับนายจ้างรู้ไหมว่างานเราทำอะไร เราคิดยังไงหรือว่าตัดสินใจจากอะไรถึงมาทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน	
12) นอกจากที่เขาดูแลอยู่ตอนนี้อยากจะให้เขาดูแลอะไรอีกบ้าง หรือว่าเราอยากมีนายจ้างแบบไหน	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์
วันเดือนปีเกิด 9 มกราคม 2532
วุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2553: ศิลปศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

