

## บทบาทวัดกับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน

### The Role of Buddhist Temple Towards Quality of Life of Thai Laborers in Taiwan

วิวัฒน์ เขตรัตน์<sup>1</sup> และ ดร.จิรพรรณ นฤภัทร<sup>2</sup>

Wiwatthana Khetnattee<sup>3</sup> and Jiraphan Naruepatr, Ph.D.<sup>4</sup>

#### Abstract

At the present time, Thai Temples abroad have played an important role as a center or net-work for Buddhists and Thai laborers working in foreign countries. The temples are an anchor and meeting place of the Thai workers when performing Buddhist Ceremonies, including the propagation of Buddhism both theoretically and in practice. Thai temples are of great importance to Thai laborers as they also help maintain harmony in relationships and within the family. As mentioned, the Thai temples in Taiwan have also played a role in what is important for a good quality of life for Thai laborers in Taiwan in 3 aspects: 1. It is a center of gathering of Thai people for the mental Spirit 2. It is a Community service center for cooperation between Thai workers and government agencies. 3. It is a way of Maintaining the Thai identity, conserving Thai traditions, Thai cultures and the days of importance in Thailand. It is said that Thai Temples are a very important part of life for Thai workers working in Taiwan and can guide them to happiness of life both physically and mentally.

**Keywords:** The Role of Buddhist Temple, Quality of Life, Thai Laborers in Taiwan

#### บทคัดย่อ

บทบาทวัดไทยในต่างประเทศเป็นศูนย์กลางของพุทธศาสนิกชนและแรงงานชาวไทย เป็นจุดยึดใจและรวมกลุ่มพบปะของแรงงานไทย วัดไทยในต่างประเทศมีบทบาท เป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พุทธศาสนาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ วัดไทยจึงเป็นแหล่งเชื่อมสังคมแรงงานไทย ความผูกพัน ความกลมเกลียวเป็นเหมือน ครอบครัว วัดจึงเป็นศูนย์รวมใจของกลุ่มแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในไต้หวัน บทบาทวัดจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการรวมกลุ่มและเสริมแรงใจ คือ การรวมกลุ่มของแรงงานไทยในไต้หวันและการเสริมพลังอำนาจเชิงบวกให้แก่แรงงานไทยในไต้หวัน 2.ด้านการบริการสังคม คือ การสงเคราะห์ด้วยสิ่งของและประสานงานระหว่างแรงงานไทยกับหน่วยงานราชการ 3. ด้านการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย คือ การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและวันสำคัญของไทย เสริมศักยภาพและทุนทางสังคมเชิงบวกให้แรงงานไทยในไต้หวัน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสิทธิ มีความเท่าเทียมและความเป็นธรรม บทบาทวัดจึงเป็นทุนทางสังคม ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแรงงานไทยในไต้หวัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย กาย จิต สังคมและปัญญาจากทุนทางสังคมเดียวกัน เพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยโดยเท่าเทียมกัน

**คำสำคัญ:** บทบาทวัดไทย, คุณภาพชีวิต, แรงงานไทยในไต้หวัน

<sup>1</sup> นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>3</sup> Master's student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

<sup>4</sup> Lecturer, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail : tee03335@gmail.com, naruepatr.j@gmail.com

## บทนำ

บทบาทวัดมีความสำคัญระหว่างคนในสังคมไทย คำว่า “วัด” เป็นคำเรียกชื่อศาสนสถานแบบไทย โดยที่มาของคำว่า “วัด” ยังไม่มี ข้อยุติ ด้วยบางท่านอธิบายว่า มาจากคำว่า “วัดวา” ในภาษาบาลี ซึ่งหมายถึงที่สนทนาธรรม บ้างก็ว่ามาจาก คำว่า “วัตร” อันหมายถึง กิจปฏิบัติหรือหน้าที่ของพระภิกษุที่พึงกระทำ หรือแปลอีกอย่างว่า การจำศีล หรือ วัด (วัตร) ตามนัยนี้ จึงน่าจะหมายถึง สถานที่ซึ่งพระภิกษุสงฆ์ใช้เป็นที่พักผ่อนหรือสถานที่ที่พระภิกษุสงฆ์ใช้ ปฏิบัติภารกิจที่พึงกระทำนั่นเอง แต่ก็มีบางท่านให้คำสันนิษฐานได้ว่าอาจมาจากคำว่า “วัดวา” อันหมายถึง การกำหนดขอบเขตของดินแดนที่สร้างเป็นอาคารทางศาสนสถาน เพราะวัดก็วัดว่ามีความหมายอย่างเดียวกัน คือ การวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งต่างๆ ซึ่งวัดในความหมายอย่างหลังนี้จึงหมายถึง พื้นที่นั่นเอง (ประสิทธิ์ สระทอง, 2560) วัดจึงมีความหมายเป็นสถานที่ทางศาสนาที่มีเสนาสนะและอาคารถาวรวัตถุ คือ อุโบสถ วิหาร ศาลาการเปรียญ กุฏิ เป็นที่พัก อาศัยศึกษาปฏิบัติพระธรรมวินัย ประกอบศาสนกิจของภิกษุสงฆ์ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่างๆ นอกจากนี้วัด ยังเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและทางสังคม รวมทั้งเป็นแหล่งส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีอีกด้วย (ภาสกร แสงสว่าง, 2557)

วัดมีบทบาทในสังคมที่เกี่ยวข้องกับชาวไทยตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต เป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรมของชาวบ้านอย่างเห็นได้ชัด จากการศึกษาประวัติศาสตร์ของชนชาติไทยพบว่าประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของดินแดนที่เรียกว่า สุวรรณภูมิ เป็นที่ตั้งมั่นของพระพุทธศาสนามาเป็นเวลายาวนาน คำสอนของพระพุทธศาสนาได้เผยแผ่ไปทุกภูมิภาคของประเทศและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของผู้คน จนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ศิลปกรรมสถาปัตยกรรมอันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา จนกลายมาเป็นสมบัติของชาติให้พุทธศาสนิกชนได้เกิดความภาคภูมิใจ พระพุทธศาสนาจึงมีความสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันอย่างใกล้ชิดอยู่แล้วโดยปริยาย มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันมาอย่างแนบแน่นทุกยุคทุกสมัย พระพุทธศาสนามีบทบาทในการอบรมสั่งสอนศีลธรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนากล่อมเกลาจิตใจ สร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อวัฒนธรรมไทยให้เกิดแก่ประชาชนพลเมืองด้วยดีตลอดมา มีหลักธรรมที่มุ่งเน้นสอนให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นคนดี สามารถควบคุม กาย วาจา ใจ ได้อย่างดีงาม (พระไตรปิฎกภาษาไทย, 2539) ในทางประวัติศาสตร์ชาวไทยได้นับถือศาสนาพุทธต่อเนื่องตลอดมายาวนานตั้งแต่เป็นดินแดนที่ได้ชื่อว่าสุวรรณภูมิ ในด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนไทยได้ผูกพันกลมกลืนกับหลักความเชื่อและหลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) มีบทบาทต่อวิถีชีวิตจิตใจของคนไทยทุกด้าน เข้าถึงจิตใจของประชาชนอย่างแท้จริง ได้หล่อหลอมอุปนิสัยให้มีความรัก ความเมตตา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเคารพในความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยการไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ทุกคนล้วนรักในชีวิตของตนมีสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของตน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2547)

วัดไทยในต่างประเทศได้กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกเนื่องจากจำนวนพุทธศาสนิกชนที่เพิ่มมากขึ้นและคนไทยที่เดินทางไปทำอาชีพต่างๆ ทั่วโลก วัดไทยในต่างแดนจึงเป็นศูนย์กลางของพุทธศาสนิกชนชาวไทยเป็นจุดยึดและรวมกลุ่มพบปะสังสรรค์ของคนไทย โดยอาศัยวัดเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างชาวพุทธไทยในต่างประเทศและบรรดาแรงงานไทย วัดไทยในต่างประเทศจึงมีภารกิจที่สำคัญหลายบทบาท เช่น ด้านเผยแผ่พุทธศาสนา วัดเป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พุทธศาสนาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2539) ด้านทฤษฎีนั้น เปิดให้มีการเรียนการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ประเพณีอันดีงามทางพุทธศาสนา เป็นแหล่งข้อมูลทางด้านพุทธศาสนา และภาคปฏิบัติ เป็นศูนย์กลางสำหรับนำพาพุทธศาสนิกชน สร้างความดีด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การตักบาตร ฟังเทศน์ รับศีล นำพาให้บริจาคสิ่งของเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมากหรือน้อยตามกำลังของแต่ละคน ให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาของผู้ประสบทุกข์และการสร้างกำลังใจ (Empowerment) เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของเขาเหล่านั้นอย่างมีคุณภาพ

### วัดในฐานะทุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตแรงงาน

วัดในฐานะทุนทางสังคม “ทุนทางสังคม” (Social capital) ในเชิงวิชาการโดยรวมหมายถึงชุดของ ระบบในเชิงคุณค่า ปทัสถานตลอดจนความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์อันมี สำนึกของความไว้วางใจ (Sense of trust) คุณค่าของการแบ่งปัน (Shared values) และเพนกิจกรรมทางสังคมในลักษณะร่วมกัน (mutual) ระหว่าง หน่วยในชุมชนหรือสังคม อันหมายถึง การเชื่อมสัมพันธ์ (Bridges) การมีพันธะ (Bonds) ตอกัน ตลอดจนสายสัมพันธ์ที่ผูกโยง (Ties) ซึ่งมีอยู่จริงในสังคม ในระดับที่แตกต่างกัน แต่สามารถสร้างหรือพัฒนาขึ้นได้อีกทั้ง ผลลัพธ์หรือพลังที่เกิดขึ้นจากทุนทางสังคมสามารถสร้างประโยชน์ได้ (เอนก นาคะบุตร, 2545; ไพบุลย วัฒนศิริธรรม, 2542; ประเวศ วะสี, 2542; อัมมาร สยามวาลา, 2544; อมรา พงศาพิชญ์ 2543; Coleman 1995; Fukuyama 1995; World Bank 1999 อางใน วรวิทย์ โรมรัตน์พันธ์. 2548) ซึ่งปรากฏในรูปแบบกิจกรรมร่วมกัน เช่น ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือ เกื้อกูล ความไวเนื้อเชื่อใจ ในทำนองเดียวกับมุมมองในทางสังคมวิทยาคือ ความเป็นชุมชน (วัด) (Community) อันหมายถึงชุมชนแห่งความผูกพันหรือเป็นวัฒนธรรมพลเมือง (Civic culture) อย่างไรก็ตามขนาดพื้นที่รวมทั้งจำนวนสมาชิกที่จะนำมาซึ่งขีดความสามารถใน การนำพา (Carrying capacity) การจัดการและการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความมั่นคง ความปรองดอง คุณภาพชีวิต (Quality of life) และการมีสมรรถนะของชุมชน/สังคม (Social capability) ทั้งในฐานะของวัดซึ่งเป็นองค์กรทางสังคม (Social organization) หรือองค์ประกอบโดยรวมของบทบาทวัด ที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันหมายถึงคุณประโยชน์ของวัดทั้งในเชิงการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนสร้างความเข้มแข็ง คือสามารถสร้างดุลยภาพและรักษาความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก (Internal/External equilibrium)

วัดจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นทุนทางสังคม (Social capital) หมายถึง วัดหรือเครือข่ายภายนอกมีความสัมพันธ์กับวัด ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งเกิดจากการ ร่วมคิด ร่วมทำ กับแรงงานไทย โดยคำนึง ถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ สิทธิความเสมอภาค ความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย ความเป็นธรรมในสังคมและการบำเพ็ญประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อส่วนรวม วัดจึงมีบทบาทเป็น ทุนทางสังคม (Social capital) ทุนมนุษย์ เกิดจากพระภิกษุสงฆ์ พุทธศาสนิกชนและแรงงานไทย ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สติปัญญาและทักษะ คุณธรรม และความรับผิดชอบคนส่วนใหญ่ เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นทุนสถาบัน หมายถึง กลุ่มสังคมที่เกิด จากการรวมตัวกันเป็นสถาบัน ในที่นี้หมายถึง สถาบันศาสนา ซึ่งมีบทบาทสำคัญมากในการสนับสนุนให้แรงงานเกิดการรวม 3 อย่าง “รวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ” ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (จางง ทองประเสริฐ, 2514) กล่าววา สถาบันศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทและความสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทย เป็นทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม หมายถึง การรักษาพื้นฐาน ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครอบคลุมถึง ทุนทางจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) ระบบคุณค่า (Value) คุณธรรม วินัย จิตสำนึกสาธารณะ วัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ทุนทางสังคมทั้งสามลักษณะ คือ ทุนมนุษย์ ทุนทางสถาบัน และทุนทางจิตวิญญาณ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำรงชีวิตของคนมนุษย์ในลักษณะของการปรับเปลี่ยนตัวเอง ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างฉลาดด้วยการใช้ทุนความรู้อย่างสามัคคีร่วมด้วยช่วยกันระหว่างคนไทย โดยใช้ทุนสังคมอย่างมุ่งมั่นผูกพันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมต่างแดน บทบาทวัดจึงสร้างให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย กาย จิต สังคมและปัญญา ด้วยทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดพลัง เกิดประโยชน์หลากหลายจากทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลใน ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ คุณภาพชีวิตก็คือ ชีวิตที่ดีมีความสุขทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ตามควรแก่อัตภาพและสภาวะ เป็นความคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องกับ ปริมาณและคุณภาพของความต้องการพื้นฐาน ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องทั้ง ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพ ทั้งที่เป็นธรรมชาติและ มนุษย์สร้างขึ้นมา คุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมากในช่วงแรก นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็น พื้นฐานในการวิจัยสังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ.2513-2522 เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ในปี พ.ศ.

2515 ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการในด้านอาหาร การได้รับการบริการ ฐานะ ความอยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลุย (Lui, 1975) ในปี พ.ศ.2517 ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นในด้านกายภาพและในด้าน จิตใจ ลุยอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพ ได้แก่ อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มี คุณภาพ และความร่ำรวย ส่วนปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่ วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือ และความเป็นตัวตน แมคคอล (McCall, 1975) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอล เสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่างๆ ตามประสบการณ์ชีวิต ของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและ ความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์ นิยามอื่นๆ อีกในเรื่องของความ ผาสุก ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความ ทุกข์ (อ้างใน McCall, 1975) แมคคอลยังได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของ คุณภาพชีวิต คือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข เซอร์เกี (1976) ได้ศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่พัฒนาต่อจากมาสโลว์ โดยให้ ความสำคัญในมิติทางวัฒนธรรมและชี้ให้เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์นั้นได้ให้จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทย Conceptual Framework of “Quality of Life” (วัลลภา เขยบัวแก้ว. 2558) 1.คุณภาพชีวิต ด้านการทำงาน 2.คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว 3.คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม 4.คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด 5.คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน

ตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทย ได้รับความสนใจมากขึ้น และในปี ค.ศ. 1974 ก็ได้มีการก่อตั้งสมาพันธ์ The National Center for Productivity and Quality of Working Life เป็นองค์การที่ให้การสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงผลผลิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง (ทิพวรรณศิริคุณ, 2542) โดยเกิดขึ้นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก และในปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ ไต้หวัน ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย ความสนใจในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ได้รับความสนใจทั้งองค์การบริหารเอกชนและองค์กรภาครัฐบาล อย่างกว้างขวาง และในที่สุดได้กลายเป็นมิติใหม่อีกอย่างหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งนักบริหารจะมองข้ามไม่ได้ (เชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล, 2530) ด้วยสภาวะทางสังคมของไทยมีวัดเป็นรากฐาน คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยวัดจึงมีความสำคัญเป็นทุนทางสังคมในรูปแบบของทุนสถาบัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในด้านกาย จิต สังคมและปัญญา ซึ่งสังคมไทยปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การทำงานและคุณภาพชีวิตขึ้น เพราะชีวิตนั้นก็จักมีคุณค่าและมีความสุข การที่คนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งวัดเป็นทุนทางสังคมในรูปแบบสถาบันทางศาสนาที่มีความสำคัญต่อสังคมไทยเป็นรากเหง้าของสังคมไทย วัดจึงมีความสำคัญทางสังคมที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยให้ได้รับความสุขทางกายและใจได้ ซึ่งแรงงานเมื่อเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงาน ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สีกมั่นคงทั้งสภาวะทางกายสภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม วัดจึงเป็นสถานที่สำหรับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตมีผลต่อการทำงานมากทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดคุณภาพเนื้องานที่มีประสิทธิภาพ บทบาทวัดในฐานะทุนทางสังคมจึงมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทย ในด้านกาย จิต สังคมและปัญญา

วัดในฐานะทุนทางสังคมของสังคมไทยจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิต แนวคิดทุนทางสังคมจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทย ซึ่งวิถีชีวิตของคนไทยมีกระบวนการที่เกิดจากการสืบทอด ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในสังคมไทยซึ่ง

พระพุทธศาสนาได้ฝังรากลึก ถึงประเพณี วิถีชีวิต ความเชื่อและการปฏิบัติตัวของคนไทย ดังนั้น บรรดาคนไทยที่สร้างครอบครัวอาศัยอยู่ในไต้หวันและแรงงานที่เข้ามาทำงานในไต้หวันเพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2554) ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในขั้นมัธยมศึกษา (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2554) จะเห็นได้ว่าวิถีชีวิตของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือยัง เหนียวแน่นกับวัด เป็นลักษณะสังคมชนบท (ภัทรพร สิริกาญจน, 2540) คนไทยเมื่อเข้ามาในต่างประเทศหลายคนเหมือนโดดเดี่ยวขาดที่พึ่ง เพราะอยู่ประเทศไทยยังคงมีบิดา มารดา เป็นที่พึ่งเป็นครอบครัวคอยให้คำปรึกษาให้กำลังใจในยามทุกข์เศร้า แต่เมื่ออยู่ในต่างแดนความโดดเดี่ยวและขาดที่พึ่งเพราะแรงงานไทยที่ทำงานนั้นต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบริษัท เข้าออกเป็นเวลาบางบริษัทแรงงานไทยน้อยยิ่งทำให้ขาดที่พึ่งนอกจากงานที่ต้องทำเป็นประจำ กิจกรรมส่วนอื่นๆ ก็น้อยลงตาม แต่ด้วยวิถีชีวิตของสังคมไทยที่ผูกพันกับวัด เป็นเหมือนเสาหลักทางจิตใจเมื่อมีเวลาว่างก็จะเข้าวัด แสวงหาสิ่งยึดเหนี่ยวและเสริมกำลังใจ (Empowerment)

วัดไทยจึงเป็นทางเลือกที่สำคัญต่อแรงงานไทยเพราะวัดไทยมีพระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2539) มีพุทธศาสนิกชนชาวไทยและแรงงานไทยที่อยู่ในบริษัทต่างกัน ได้พบเจอ พุดคุยสร้างกำลังใจ (Empowerment) ได้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งมีวัดเป็นศูนย์กลาง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศเป็นที่ขัดเกลาจิตใจ เมื่อเข้ามาวัดจะรู้สึกได้ถึงความกลมเกลียว ความเป็นกันเอง ความอุ่น และมีความเป็นครอบครัว เนื่องจากการพูดภาษาเดียวกัน ความเข้าใจในวัฒนธรรมเดียวกัน ย่อมทำให้เข้าถึงและเป็นกันเอง แรงงานบางคนอาจจะมาจากถิ่นอาศัยเดียวกัน จังหวัดหรือหมู่บ้านเดียวกันโดยบังเอิญ ได้ทำความรู้จักและช่วยเหลือกันเมื่อมีโอกาส สิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาจึงเป็นแรงผลักดัน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดกำลังใจ (Empowerment) แก่แรงงานไทยในการต่อสู้กับงานเพื่อคนที่อยู่เบื้องหลัง บทบาทวัดจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพราะเมื่อมีแรงใจที่จะต่อสู้ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ยุ่งทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวันย่อมเกิดประโยชน์ในเชิงบวก บทบาทวัดไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน

### สถานการณ์คุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน

ปัจจุบันมีแรงงานไทยกระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาคของโลกซึ่งสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไทย, 2560) ภูมิภาคเอเชียเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่มีแรงงานไทยเลือกที่จะเดินทางไปสร้างรายได้ เช่น ประเทศไต้หวัน จะเห็นได้จากอัตราการเดินทางของแรงงานไทยที่เข้าสู่ประเทศไต้หวันเนื่องจากความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา อิเล็กทรอนิกส์ ที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศไต้หวัน และความเจริญทางเศรษฐกิจ ยิ่งทำให้ต้องการแรงงานอย่างมากโดยเฉพาะแรงงานไทยยังเป็นที่ต้องการของระบบอุตสาหกรรมไต้หวัน ด้วยแรงงานไทยเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีความรับผิดชอบต่องานและเอาใจใส่ต่อการทำงาน แรงงานไทยจึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานไต้หวัน (ชมพพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2552)

ไต้หวันเป็นตลาดแรงงานไทยที่สำคัญ ปัจจุบันจำนวนแรงงานไทยที่อยู่ในไต้หวัน มีจำนวนประมาณ 32,685 คน โดยเป็นแรงงานต่างชาติที่มากที่สุดในไต้หวัน เป็นอันดับ 3 ของภูมิภาค (สำนักงานแรงงานไทย กรุงเทพฯ, 2561) ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2554) ประเทศไต้หวันจึงเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก หากนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2528 ซึ่งไต้หวันเริ่มรับแรงงานไทยเข้าไป โดยรัฐบาลได้ออกกฎหมายเพื่อให้ นายจ้างไต้หวันสามารถจ้างงานแรงงานต่างชาติได้ ในแต่ละปีจะมีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันไปเป็นจำนวนมาก ปีหนึ่งๆ มีจำนวนหลายพันคน โดยส่วนใหญ่จะเดินทางผ่านบริษัทจัดหางานที่มีการติดต่อระหว่างบริษัทจัดหางานด้วยกันทั้งของไทยและไต้หวัน เนื่องจากไทยและไต้หวันไม่มีความสัมพันธ์ทางการทูตต่อกัน จึงไม่มีความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ ฉะนั้นความช่วยเหลือในเรื่องการจัดหางานหรือจัดส่งแรงงานจึงเป็นเรื่องของบริษัทเอกชนตลอดเรื่อยมา สาเหตุที่ต้องนำแรงงานไทยและชาติอื่นเข้าไปมากมายเช่นนี้ ก็เนื่องจากไต้หวันต้องการจะพัฒนาประเทศให้

เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้างปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ทำให้ต้องการแรงงานจำนวนมาก กอปรกับมีงานบางประเภทที่แรงงานท้องถิ่น ไม่ต้องการทำ เนื่องจากเป็นงานหนัก ยากลำบาก เสี่ยงอันตราย ซ้ำซากและได้ค่าจ้างต่ำ นอกจากนั้นก็เพื่อเป็นการลดต้นทุนด้วยเพราะแรงงานไทยเสียค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานท้องถิ่นกว่าสองเท่าตัว สำหรับแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานที่ประเทศไต้หวันนั้น แรงงานไทยเป็นแรงงานต่างชาติกลุ่มใหญ่ที่สุดในไต้หวัน รองลงมาคือ แรงงานจากประเทศเวียดนาม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และมาเลเซีย ทั้งนี้คนงานไทยส่วนใหญ่จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต (สำนักงานแรงงานไทย กรุงเทพฯ, 2561) ได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องจักรและผลิตชิ้นส่วน ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ เคมี เหล็กกล้า โลหะ อิเลคทรอนิกส์ เซมิคอนดักเตอร์ ฯลฯ รองลงมาคือ งานก่อสร้าง เช่น การก่อสร้าง ท่าเรือ และผู้อุปถัมภ์ และ งานเกษตร/แม่บ้าน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เล็กที่สุด (สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2560) จนถึงปัจจุบัน มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานที่ไต้หวันอย่างมาก แรงงานเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของอุตสาหกรรมการผลิต ไต้หวันจึงมีความต้องการแรงงานจากต่างชาติอย่างมาก

ไต้หวันนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของโลกและนับวันยิ่งจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตการทำงานแบบใหม่ต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่มีการแข่งขันสูง และพบสภาวะแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (สุภางค์ จันทวานิช, 2544) การใช้ชีวิตประจำที่เร่งรีบ การทำงานแข่งกับเวลา สภาพการณ์ดังกล่าวได้คุกคามความผาสุกในชีวิต (อัจฉรา ปุราคม, 2540) สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้เกิดภาวะการขาดงาน (Absenteeism) การทำงานล่าช้า (Tardiness) การลาออกจากงาน (Turnover) การหยุดงาน (Workstoppages) การเรียกร้องแรงงาน (Grievances) การประท้วง (Strikes) อุบัติเหตุและภาวะความเจ็บป่วย (Accidents And Work-Related) (ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2552) แรงงานไทยที่ทำงานในไต้หวันบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอันพึงมีพึงได้ จนก่อให้เกิดปัญหาต่อตัวแรงงานเอง ตัวอย่างเช่น การที่แรงงานไทยในจังหวัดเกาสง (KAOHSIUNG) ก่อความไม่สงบขึ้นในบริเวณแคมป์ที่พัก ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน จุดไฟเผาอาคาร ลักทรัพย์ของนายจ้างและขัดขวางการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจาก แรงงานไทยต้องการเรียกร้องให้ทางบริษัทรถไฟฟ้าเกาสง (Kaohsiung Rapid Transit Corporation - KRTC) ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นโดยรวดเร็ว ตามเกณฑ์มาตรฐานสากลของการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ไม่ใช่สภาพเหมือนเรือนจำแออัดยัดเยียดอย่างที่เป็นอย่างที่แรงงานไทยต้องนอนเรียงติดกันเป็นแถวและขาดการถ่ายเทอากาศ นอกจากนี้ แรงงานไทยขอให้พนักงานของบริษัทที่ดูแลปฏิบัติต่อแรงงานไทยอย่างเหมาะสมโดยยกเลิกการเรียกเก็บเงินประกันเข้าช้อน ยกเลิกการบังคับให้ซื้อของซื้ออาหาร รวมทั้งการให้เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ฯลฯ (อุทัย อาทิเวช, 2554) ปัญหาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ประกอบกับการที่แรงงานต้องทำงานหนักมากจนเกินไปจนขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้แรงงานไทยมีสุขภาพที่ทรุดโทรม และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เสียชีวิตด้วยโรคไหล ดังที่มีคนงานไทยในเขตเกาสง เสียชีวิตด้วยโรคนี้นับถึง 4 ราย ในระยะเวลาเพียงหนึ่งเดือนเศษ

นอกเหนือจากการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงาน และปัญหาด้านสุขภาพ ยังพบปัญหาของความเปราะบางในการได้รับการคุ้มครองทางด้านสวัสดิภาพของแรงงานไทย ตัวอย่างเช่น การหายตัวไปอย่างลึกลับของนายประสิทธิ์ สมอินทร์ (ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2552) แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศไต้หวันที่กำลังป่วยด้วยโรคซึมเศร้า ขาดสติสัมปชัญญะในการรับรู้ที่เดินพลัดหลงหายไปโดยไม่มีเอกสารหรือทรัพย์สินใดๆ ติดตัวไปด้วย ซึ่งการหายตัวของแรงงานไทยในการติดตามหาตัว แรงงานไทยรายนี้ไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่ไม่ดี ซึ่งอาจจะนำไปสู่ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจและเลิกจ้างงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตโดยตรง ด้วยสถานการณ์ปัญหาเหล่านี้ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในไต้หวันโดยตรง คุณภาพชีวิตแรงงานไทยซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทต่างๆ ที่มีแรงงานไทยปฏิบัติงานอยู่และเนื่องจากลักษณะงาน เป็นงานที่หนัก แรงงานปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างหลากหลายหน้าที่ เช่น งานขนย้ายวัสดุก่อสร้างประกอบนั่งร้านทำงาน และงานเชื่อมโครง

เหล็ก ปัญหาจากสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและการก่อสร้างในลักษณะแรงงานไร้ฝีมือ (ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2552) ที่มีความเสี่ยงในการทำงานและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานไทยที่เปราะบาง สุ่มเสี่ยง และปัญหาอื่นๆ ของแรงงานไทยเหล่านี้จึงขาดการดูแลอย่างเป็นธรรมและถูกต้อง คุณภาพชีวิตแรงงานของไทย ไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงการมีรายได้มากขึ้น คุณภาพชีวิตแรงงานนั้นมีความหมายกว้างกว่าเงินทำให้เห็นว่ายังมีช่องว่างเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานไทยที่ต้องปรับปรุงอีกมาก รวมทั้งเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลสุขภาพคนงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะต้องมีความสะอาดและถูกสุขอนามัย ตามประเภทของอุตสาหกรรม ไม่ทำให้เกิดโรคร้ายต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่ามีขบวนการจ้างเอาเปรียบลูกจ้างอยู่เป็นนิตยและแรงงานไทยได้รับบาดเจ็บขณะทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการดูแลความปลอดภัยต่างๆ ของแรงงานยังไม่ดีพอ จึงต้องมีระบบเฝ้าระวัง การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานเป็นเรื่องใหญ่เกินกว่าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะรับผิดชอบได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยการทำงานร่วมมือกันกับหลายภาคส่วนในลักษณะเครือข่าย เพื่อที่จะได้ประสานกันและทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงานไทย ไทเปและเกาสง สำนักงานเศรษฐกิจการค้าไทย ไทเป รัฐบาลไต้หวัน และหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนสำคัญ เช่น วัด สมาคมคนไทยในไต้หวัน สมาคมไทยพุทธ เป็นต้น เพื่อร่วมกันช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในหลายๆ เพื่อสิทธิ เสรีภาพและความเป็นธรรมของแรงงานไทย คุณภาพชีวิตแรงงานของไทย ไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงการมีรายได้มากขึ้น แรงงานไทยเหล่านี้จึงต้องได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐและวัด ซึ่งวัดจึงมีบทบาท ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมนอกเหนือจากความรับผิดชอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ วัดให้การสงเคราะห์ ปัจจัยพื้นฐาน เสริมสร้างแรงใจ ส่งเสริมคุณ ธรรมความรู้ เพื่อนำไปสู่สุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในไต้หวันได้จากประสบการณ์ผู้เขียนซึ่งได้ศึกษาวัดไทยในไต้หวันและเดินทางไปอยู่เป็นนิตย ได้ทราบว่าในแต่ละวันจะมีพุทธศาสนิกชนชาวไทยที่ต่าง งานมีครอบครัวกับชาวไต้หวันและแรงงานไทยในเขตต่างๆ ของประเทศจะเดินทางมาที่วัดเป็นประจำทุกวัน โดยจะนำอาหารหวานคาวร่วมถวายพระสงฆ์ ในแต่ละวันเวลา 11.00 น. (เวลาที่ท้องถิ่นซึ่งเร็วกว่าไทย ราว 1 ชม.) จะมีพระสงฆ์รับภัตตาหารจากคณะศรัทธาและจะมีการแสดงพระธรรมเทศนา ให้ศีล ให้อนุโมทนาเป็นภาษาไทยและภาษาบาลี ก่อนที่พระสงฆ์จะฉันภัตตาหารในบาตร โดยหลังจากนั้นชาวไทยและแรงงานไทยจะร่วมกันรับประทานอาหารจากอาหารหวานคาวที่นำมาารวมกัน ภายหลังจากการฉันของพระสงฆ์และคณะศรัทธารับประทานอาหารเสร็จ ถ้าแรงงานไทยมีปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาการใช้ชีวิต ปัญหาเชิงนามธรรม เช่น ผีหลอก ผันร้าย มีสภาวะวิตกกังวลจากสิ่งลึกลับ หรืออื่นๆ ทางพระสงฆ์ จะทำพิธีสร้างขวัญกำลังใจ (Empowerment) ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การสวดมนต์ ให้ถวายสังฆทานอุทิศบุญ สะเดาะเคราะห์ ทำนายทายทัก หรือการให้คำปรึกษา นอกจากนั้นทางแรงงานที่มากับบุญจะได้เจอกับคนไทยที่มีอาวูโสที่ใช้ชีวิตอยู่ไต้หวันมานานเป็นพลเมืองสัญชาติไต้หวัน ก็จะทำให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ และรวมกลุ่มทำกิจกรรมกัน เช่น การทำอาหารไทย ขนมไทย เครื่องหุงต้มแบบไทย ทั้งนี้ทางวัดยังมีการจัดกิจกรรมตาม ประเพณี วันสำคัญต่างๆ ของไทย เพื่ออนุรักษ์ความเป็นเอกลักษณ์ของไทยและให้ความช่วยเหลือสำหรับแรงงานไทยในไต้หวันที่ต้องการติดต่อประสานงานในเรื่องต่างๆ คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่ง คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et al, 1996; The Pursuit of Happiness, 2009) ซึ่งที่กล่าวมานั้น จึงเห็นว่าวัดมีส่วนสำคัญต่อการช่วยเหลือแรงงานไทยในไต้หวัน ให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสิทธิ เสรีภาพและความเป็นธรรม ทางสังคมของแรงงานไทยในไต้หวัน

### บทวิเคราะห์: บทบาทวัดกับคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน

บทบาทวัดกับคุณภาพชีวิตนั้น สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมที่มีความประนีประนอมเรื่องความคิดอุดมไปด้วยภูมิปัญญาที่สามารถปรับเปลี่ยนประยุกต์ความคิดสากลเข้ามาอยู่ในวัฒนธรรมของตนได้ง่าย เกิดระบบการแลกเปลี่ยน การพึ่งพิงอิงกันทางเศรษฐกิจ ระบบความเชื่อทางศาสนาและพิธีกรรม ความสำนึกในความเป็นเจ้าของร่วมกัน นำไปสู่ การสร้างกฎเกณฑ์และจารีต ประเพณีที่ทุกคนต้องเคารพและประพฤติในการดำรงอยู่ร่วมกันของสังคมท้องถิ่น นอกจากนั้น กิจกรรมที่มีร่วมกันในงานบุญประเพณีต่างๆ งานทำบุญยังเอื้อให้ความสัมพันธ์ทางสังคมกระชับขึ้น ทั้งการเกี่ยวข้องเป็นเครือญาติ เกิด

การแลกเปลี่ยนและรู้จักใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยระบบสัญลักษณ์ที่ควบคุมโดยระบบความเชื่อ มีการแบ่งสรร และแจกแจงพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่ส่วนรวม เช่น “วัด” ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแสดงถึง “ทุนทางสังคม” ของสังคมนั้นๆ ถ้าวัดเป็นแกนกลางในการสร้างทุนทางสังคมได้ คนไทยจะสามารถนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ มาอนุรักษ์ พัฒนาและต่อยอดใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม แล้วจะพัฒนาคนให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข (โกวิท พวงงาม, 2553) “การพัฒนาทุนทางสังคม” เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ บนฐานของความไว้นั่นคือใจ สายใยความผูกพันและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของสังคมไทยผ่านระบบความสัมพันธ์ภายใน เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ ยึดโยงให้วัดเป็นศูนย์กลางสำหรับแรงงานไทยให้มีที่พึ่งทาง กายและใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำ งานของคนในองค์กร เนื่องจาก “คุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวม ในการทำ งานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ (Davis, 1997; Seashore, 1975; Royuela et al., 2007) ซึ่งบทบาทวัดมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในได้หวัน ในการสร้างความสุขเชิงจิตวิญญาณ และเป็นที่พักทางกายและใจ โดยจำแนกบทบาทวัดเป็น 3 ด้าน คือ 1.บทบาทการรวมกลุ่มและเสริมแรงใจ 2.บทบาทด้านบริการสังคม 3.บทบาทการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์บทบาทวัดไทยในได้หวันได้ 3 ด้าน ดังนี้

### 1. บทบาทการรวมกลุ่มและเสริมแรงใจ

การรวมกลุ่มและเสริมกำลังใจ เป็นการพัฒนาจิตใจแรงงาน ให้สถาบันพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจิตใจประชาชน โดยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหาร จัดการ การปกครองและการจัดศึกษาการศาสนาโดยเฉพาะการศึกษาสงฆ์ จัดให้มีกลไกของรัฐเพื่อประสานงาน และสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินงานของบ้าน วัด บริษัท และองค์กร ทางด้านศีลธรรมต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการพัฒนาจิตใจแรงงานส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ โดยเสริมสร้างการรวมกลุ่มของแรงงานในพื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาจิตใจ ให้เป็นพื้นฐานในการร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจิตใจและการสร้างค่านิยมที่ดีงาม ปรับปรุงการบริหารงานด้านการพัฒนาจิตใจและวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้วัดเป็นองค์กรกลางทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานพัฒนาจิตใจ และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิด มีการกำหนดให้สมาคม มูลนิธิ ชมรมพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ การพัฒนาจิตใจประชาชน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ (Empowerment) สามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1.วัดมีการเทศนาสั่งสอน การสวดมนต์ ให้ถวายสังฆทานอุทิศบุญ สะเดาะเคราะห์ ทำนายทายทัก ให้ประชาชนเข้าใจหลักธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินวิถีชีวิตในปัจจุบัน 2.วัดมีกิจกรรมการปฏิบัติธรรม เป็นศูนย์ปฏิบัติธรรมสำหรับพุทธศาสนิกชนและแรงงานไทย เพื่อให้ความรู้และ อบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท เพื่อเสริมแรงใจให้แก่แรงงาน 3.วัดมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญบุญ เพื่อพัฒนาความรู้ด้านศีล สมาธิ ปัญญา และคุณงามความดีแก่ตนเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและการเห็นค่าในตนเอง 4.วัดมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญความดี เนื่องในวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา เช่นวันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา เป็นต้น 5.วัดมี การจัดกิจกรรมบำเพ็ญความดี เนื่องในวันสำคัญของชาติ เช่น วันพ่อแห่งชาติและวันแม่แห่งชาติ การดูโชคชะตาราศี การประพรมน้ำพระพุทธมนต์ การให้ฤกษ์มีแรงงานไทยคนจำนวนไม่น้อยเลื่อมใสศรัทธาเป็นการเสริมกำลังใจ (Empowerment) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ที่วัดจัดถือได้ว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในการรวมกลุ่มและเสริมแรงใจ ให้แก่แรงงานไทยให้ได้รับกำลังใจ (Empowerment) คุณค่าของการแบ่งปัน (Shared values) และเป็นกิจกรรมทางสังคมในลักษณะร่วมกัน (Mutual) ระหว่างวัดและแรงงานไทย เป็นสังคม อันหมายถึงการเชื่อมสัมพันธ์ (Bridges) การรวมกลุ่มและการสร้างแรงใจ เพื่อช่วยให้แรงงานเกิดความรู้สึกเป็นกันเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยภาษาเดียวกันวัฒนธรรมเดียวกัน ย่อมทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกที่ผ่อนคลายกังวลเพราะเมื่อมีปัญหาจะสามารถให้คำปรึกษา (Counselling) ให้คำปรึกษาแบบส่วนตัว วิกฤตการณ์ต่างๆในชีวิต การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ซึ่งการให้คำปรึกษาจะช่วยให้แรงงานจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น การจัดการความ เครียด การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การแนะแนวทางชีวิตการทำงาน วัดมีพระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางใจ ทำให้แรงงานที่ขาดที่พึ่งเข้ามาปรึกษาปัญหาชีวิตเพราะความไว



ว่างใจผู้ให้คำแนะนำ (พระสงฆ์) เป็นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การเสริมสร้างพลังอำนาจของ โทมัส และเวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้กล่าวถึงการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ภายในของบุคคลและความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ สเปรตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ได้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์ องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าตรงตามที่โทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) พลังอำนาจทางใจเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยพลังใจ การเสริมพลังอำนาจ ทางใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อมนุษย์ บทบาทจึงเป็นสถาบันที่เสริมพลังอำนาจทางใจ ให้แก่แรงงานไทยในได้หวัน อีกทั้งภายในวัดยังมีการรวมกลุ่มกับ บรรดาคนไทยด้วยกันซึ่งมีอายุมากกว่าประสบการณ์มากกว่าเป็นการเสริมแรงใจอีกทางหนึ่ง เมื่อแรงงานเกิดกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้กายที่เข้มแข็งที่จะต่อสู้กับงานได้อย่างเต็มที่ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พอสรุปได้ว่า บทบาทวัดด้านการร่วมกลุ่มและเสริมแรงใจ เป็นทุนทางสังคมที่เสริมสร้างให้แรงงานในได้หวันได้เข้าร่วมกลุ่มคนไทยและสร้างแรงใจผ่านพิธีกรรมทางศาสนาและกิจกรรมทางสังคมซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ว่าด้วย คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานไทยในได้หวัน

## 2. บทบาทด้านบริการสังคม

วัดมีบทบาทเป็นสถาบันของพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ เป็นศูนย์กลางของสังคม เป็นปัจจัยสำคัญของ แรงงานไทย การบริการสังคม เป็นหน้าที่สำคัญของวัดตามคติของพระพุทธศาสนา สามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1.การให้บริการ สังคม ด้วยการสงเคราะห์สิ่งของและการเยียวยาจิตใจ ได้แก่ การให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลแก่แรงงานไทยตาม ประเพณีเกี่ยวกับชีวิต เช่น ในพิธีทำบุญเกี่ยวกับการเกิด ทำบุญอายุ พิธีศพ การช่วยประกอบศาสนพิธีในงานทำบุญบำเพ็ญ กุศล เช่น การแนะนำพิธีการ การจัดการเครื่องใช้และเครื่องประกอบพิธี การให้ศีลและสวดมนต์ การเจริญพระพุทธมนต์ การ สวดมนต์ การรับถวายทานต่างๆ การแสดงพระธรรมเทศนา การอนุโมทนา การให้ที่พักอาศัยแก่แรงงานไทยต่างท้องที่ชั่วคราว การรวบรวมสิ่งของ ตลอดจนเงินทองของผู้บริจาคแก่แรงงานผู้ขาดแคลนและสงเคราะห์ การให้ที่พักพิงแก่ประชาชนผู้ประสบ สาธารณภัยและภัยธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิทมัสส์ (Richard M. Titmuss) (Titmuss, 1974) บริการสังคม สอดคล้องกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียงอีกหลายท่าน (นิคม จันทรวิฑูร, 2505; ระพีพรรณ คำหอม, 2549; ศรีทัตติม พานิชพันธ์ และคณะ, 2534; สุรพล ปธานวนิช, 2547; Brown, 1985; Clegg, 1977; Wil-liam & Anderson, 1975) ที่ให้ความหมาย หรือความเห็นในเชิงให้ความหมายของคำว่า “บริการสังคม” ไว้ค่อนข้างสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาจากการให้ความหมาย และความเห็นในเชิงให้ความหมายของบรรดานักวิชาการที่มีชื่อเสียงดังกล่าวแล้ว ก็พอจะประมวลได้ว่า บริการสังคม คือ สิ่ง ที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้รับมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นหรือไม่ตกต่ำลงกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ บริการสังคมยังมีความหมายครอบคลุม การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จัดให้ประกอบด้วย การนำส่งสิ่งที่จัดให้ไปยังกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานไทยในได้หวัน การทำ ให้กลุ่มแรงงานไทยในได้หวัน ได้เข้าถึงสิ่งที่จัดให้เพื่อประโยชน์แก่แรงงานไทยในได้หวัน 2.การให้บริการสังคมด้วยการติดต่อ ประสานงานกับทางราชการไทยในได้หวัน การใช้ศาลาการเปรียญเพื่อประชุมแรงงาน เจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยเลือกตั้ง ทำ กิจกรรมบริหารหรือสงเคราะห์ประชาชน จัดงานรื่นเริง จัดงานหารายได้เพื่อสาธารณกุศล การช่วยเหลือราชการเกี่ยวกับ กิจการความมั่นคง เช่น ชักนำหรือเป็นศูนย์กลางให้ทางราชการ สำนักงานแรงงาน สำนักงานเศรษฐกิจและการค้าไทเป ซึ่ง เป็นบรรดาสมาคมชาวไทยและหน่วยงานราชการไทย ซึ่งเป็นเครือข่ายของวัด วัดจึงมีบทบาทในส่วนประสานงานกับองค์กร สมาคม และหน่วยงานราชการในให้บริการ แรงงาน ประสานงานขอความช่วยเหลือสำหรับแรงงานในสวนที่ต้องการความ ช่วยเหลือ สำหรับแรงงานไทยที่ประสบปัญหาต่างๆ ที่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ หรือการถูกเอารัด เอาเปรียบด้วยกลวิธีต่าง ๆ ให้ แรงงานไทยในได้หวันได้เข้าถึงสิทธิและเสรีภาพ และความคุ้มครอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Panich, 1974) แสดงให้เห็น ว่า การพิทักษ์สิทธิ เป็นการพิทักษ์ผลประโยชน์ เป็นการกระทำหรือกระบวนการปกป้อง หรือสนับสนุนในด้านความคิดเห็น

การโต้แย้งเหตุปัญหามา และแก้ไข เพื่อให้แรงงานไทยในไต้หวันได้รับประโยชน์ บทบาทด้านบริการสังคมจึงเป็นอีกหนึ่งบทบาทที่สำคัญของวัดไทยในไต้หวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามที่กล่าวมาแล้วนั้น

พอสรุปได้ว่า บทบาทวัดด้านการบริการสังคม เป็นทุนทางสังคมที่เสริมสร้างให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ได้รับการบริการสังคมของวัดในหลายรูปแบบและความช่วยเหลือจากเครือข่าย ซึ่งมีวัดเป็นศูนย์กลาง เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวัน ได้รับสิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรมทางสังคม

### 3. บทบาทการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย

นอกจากนี้บทบาทการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย เป็นภารกิจของวัดในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย เอกลักษณะในเชิงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี จิตวิญญาณ ระบบคุณค่า สำนึกท้องถิ่น ความภาคภูมิใจที่มีต่อถิ่นฐานบ้านเกิด รวมเรียกว่า Spirit Capital สิ่งนี้ในสังคมไทยมีมาตลอดใน ความรู้สึกของคนที่รักบ้าน รักเมือง เสียสละ และการดูแลสืบต่อ ซึ่งจิตวิญญาณและระบบคุณค่า เหล่านี้ เป็นสิ่งที่สังคมไทยมีปรากฏอยู่อย่างชัดเจนที่เป็นเรื่องคุณค่า พิธีกรรม ความภาคภูมิใจที่อยู่ในจิตใจของผู้คนในสังคมไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีการตักบาตรเทโว ประเพณีทอดเทียนในพรรษา เป็นต้น โดยไม่ประยุกต์ให้มากเกินไป รักษาเอกลักษณ์ไว้ ให้มรดกศิลปวัฒนธรรม เป็นทุนทางสังคมที่สำคัญของสังคมไทยซึ่งเป็นการส่งต่อประเพณีวัฒนธรรมของไทย ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมนั้น เป็นบทบาทที่สำคัญของวัดไทยในต่างประเทศนั้น วัดมีการจัดโครงการและดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้คำปรึกษาให้ความรู้แก่แรงงานและประชาชนพุทธศาสนิกชน เช่น การทำอาหารไทย ขนมไทย เครื่องนุ่งห่มแบบไทยซึ่ง บรรดาคนไทยที่เป็นแรงงานไทยส่วนใหญ่จะมีความรู้ท้องถิ่นอาหารประจำภาค ภาษาประจำภาค ซึ่งแรงงานไทยที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของวัดจะได้รับการถ่ายทอดในลักษณะการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือเป็นการรวมกลุ่มเฉพาะกิจ เช่น การรวมกลุ่มออกไปหาเก็บผักชีเหล็กซึ่งนำมาทำอาหารไทยเป็นแกงชีเหล็ก ลักษณะแกงชีเหล็กของภาคกลางจะมีกะทิใส่ด้วย ส่วนของทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะไม่มีใส่ และจะนำมาถวายแก่พระภิกษุสงฆ์ก่อนที่จะแจกจ่ายให้แรงงานไทยหรือผู้มีจิตศรัทธานำไปรับประทาน จะเห็นได้ว่าเพียงแค่อาหารบางอย่างแม้จะอยู่ในประเทศเหมือนกันแต่ลักษณะการกินก็แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การรักษาอัตลักษณ์ของไทยไว้ นอกและถ่ายทอดให้อนุชนรุ่นหลังได้รับรู้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะบรรดาแรงงานไทยที่เข้าร่วมกิจกรรมการทำอาหารที่ดี กิจกรรมประเพณีพื้นบ้านเองก็ดี ย่อมได้รับพลังในการเห็นคุณค่าตนเอง และสำนึกท้องถิ่น ความภาคภูมิใจที่มีต่อถิ่นฐานบ้านเกิด รวมเรียกว่า Spirit Capital เพราะเขาเหล่านั้นสนทนาภาษาเดียวกัน ทานอาหารรสชาติเดียวกัน มีประเพณีเดียวกัน ย่อมมีความเป็นกันเองและมีลักษณะเป็นครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตการอยู่ต่างประเทศไม่โดดเดี่ยวสอดคล้องกับทฤษฎีการรวมกลุ่มของ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin, 1951) ได้กล่าวถึงพลังกลุ่มไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างของกลุ่มจะเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะเดียวกัน การรวมกลุ่มจะเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในด้านการกระทำ ความรู้สึกและความคิดสมาชิกกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน และจะพยายามช่วยกันทำงาน โดยอาศัยความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มในที่นี้หมายถึงการรวมกลุ่มในสังคมวัฒนธรรมไทยเป็นสังคมวัฒนธรรมเดียวกัน การรวมกลุ่มจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยในไต้หวันและสอดคล้องกับหลักสิทธิสากล (รีนา ต๊ะดี. 2559) สิทธิด้านวัฒนธรรม สิทธิด้านวัฒนธรรม ได้แก่ สิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน อย่างอิสระ เพื่อให้รู้จักคุณค่าของประเพณีศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามของชาติไทย การจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสืบทอดแก่อนุชนรุ่นหลัง ให้วัดเป็นแหล่งสนับสนุนส่งเสริม เพื่อสืบสานประเพณีวัฒนธรรมไทยอันดีงาม

พอสรุปได้ว่า บทบาทการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย เป็นทุนทางสังคมที่เสริมสร้างให้แรงงานมีคุณภาพชีวิต ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ดี การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยจึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตแรงงานเพื่อสิทธิเสรีภาพในการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย

### บทสรุป

บทบาทวัดที่กล่าวมา เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้านและศูนย์กลางกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมและแรงงานไทยในไต้หวัน นับว่าวิถีชีวิตของคนไทยได้ผูกพันอยู่กับวัดอย่างแนบแน่น บทบาทด้านการรวมกลุ่มและเสริมแรงใจ คือ การพัฒนาจิตใจแรงงานไทยในไต้หวัน โดยการประพฤติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนมีกาย จิต และสังคม เป็นการเสริมแรงใจ (Empowerment) เพื่อเกิดพลังแห่งปัญญาที่จะใช้คิดวิเคราะห์ในชีวิตส่วนตัวและชีวิตงาน ได้อย่างมีคุณภาพ บทบาทด้านบริการสังคม คือ การสงเคราะห์แรงงานไทยในไต้หวันในรูปแบบต่างๆ ด้วยสิ่งของและกำลังใจ แสดงออกถึงความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและเป็นศูนย์ประสานงานสำหรับแรงงานไทยและหน่วยงานของรัฐ บทบาทด้านการรักษาอัตลักษณ์ความเป็นไทย คือ การส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางแห่งประเพณีและศิลปวัฒนธรรม เกิดจากการรวมกลุ่มของแรงงานและกิจกรรมที่ทางวัดให้การสนับสนุน ให้แรงงานไทย เพื่อความภูมิใจในความเป็นชาติมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง จากบทบาททั้ง 3 ด้านนั้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แรงงานไทยในไต้หวันมีความสุข มีสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นธรรมและความภาคภูมิใจในชาติ บทบาทวัดจึงเป็นทุนทางสังคมที่ช่วยให้แรงงานไทยในไต้หวันได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

### รายการอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2554). *รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน ปี 2554 - 2555*. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- โกวิทีย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2547). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไข่มพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์และคณะ. (2525). *การคุ้มครองแรงงานไทยในไต้หวัน*. โครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2552 จากสถาบันทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจียวชาญ อาศวีณกุล. (2530). *มิตรใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิคม จันทวิฑูร. (2505). *บริการสังคม*. พระนคร: กรมประชาสงเคราะห์.
- ประเวศ วะสี. (2542). *วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิชาการ, 2 (1), หน้า 8 - 11.
- ประสิทธิ์ สระทอง. (2560). *บทบาทของวัดที่มีต่อสังคมในการก้าวเดินในศตวรรษที่ 21*. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2560.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2547). *สำนักไทยที่พึงปรารถนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ภัทรพร สิริกาญจน. (2540). *ความรู้พื้นฐานทางศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาสกร แสงสว่าง. (2557). *ผลกระทบที่มีบทบาทต่อความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการประดับตกแต่งอาคารทางศาสนาในวัด*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2557.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มูลนิธิกระจกเงา. (2561). แดงการณักรมการจ้ดหางาน กรณักรางงานไทยหายตัวในประเทศไต้หวัน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ำมนุษย์ ศูนย์ช้ขอคนหายเพื่อต่อต้านการค้ำมนุษย์. (2561). อินเทอร์เน็ต. <https://www.doe.go.th/prd/> ลงวันที่ 22 มีนาคม 2561.
- ระพีพรรณ คำหอมและคณะ.(2549). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทพเพ็ญวานิชย์.
- รีนา ต๊ะดี. (2559). *แรงงานไทยในเกาหลีใต้: ปัญหาและอุปสรรค ของการเข้าถึงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนของไทยและเกาหลีใต้*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรุฒิ โรมรัตน์พันธ์. (2548). *ทุนทางสังคม*. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- วัลลภา เขยบัวแก้ว. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์แผนไทยในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้*. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2: 33-40
- ศรีทัษิม (รัตนโกศล) พาณิชพันธ์และคณะ. (2534). *ความรู้พื้นฐานทางสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.ท.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2560). *สถิติแรงงานประจำปี 2559 และ 2560*. กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานแรงงานไทย กรุงไทเป. (2561). *สถิติแรงงานประจำปี 2561*. อินเทอร์เน็ต. <http://taipei.mol.go.th/> ลงวันที่ 22 มีนาคม 2561.
- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (2550). *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2550-2551*.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2544). *เรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อคุ้มครองแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบโดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สกว.*
- สุรพล ปธานวนิช. (2547). *นโยบายสังคม: เส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2543). *ธรรมรัฐกับประชาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- อัจฉรา ปุราคม. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัมมาร สยามวาลา. (2544). *ข้อเสนอระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อุทัย อาทเวช. (2554). *รวมบทความกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาฝรั่งเศส*. กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- เอนก นาคะบุตร. (2545). *ทุนทางสังคมและประชาสังคมในเมืองไทย*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- Brown, M. (1985). *Introduction to Social Administration in Britain*. London, Essex: Anchor Brendon Ltd.
- Clegg, J. (1977). *Dictionary of Social Services*. Rendal: Tittmus Wilson and Son Ltd.
- Davis, L.E. (1997). *Enhancing the quality of working life: developments in the United States*. International Labour Review, 116: 53-65.
- Harland, D. (1972). *Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life*. Ottawa: Social and Human Analysis Branch, Department of Regional Economic Expansion.
- Lewin, K. (1951). "Field. Theory and Learning" Ind. Cartwright Field theory in Social Science: Selected Theoretical. New York: Harper and Row.

- Liu, B.C. (1975). *Quality of Life Indicators in U.S. Metropolitan Areas: A Statistical Analysis*. New York: Praeger.
- McCall, S. (1975). *Quality of life. Social Indicators Research*, 2: 229-48. *Nursing Administration*, 23(1):18-23.
- Oliver, J.P.J. et al. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.
- Royuela, V., LÓpez-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2007). *The institutional V.S. the academic def-inition of the quality of work Life: what is the focus of the European Commission? Springer*: 401-415.
- Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy: An Inquiry into Human Satisfaction and Consumer Dissatisfaction*. Toronto: Oxford University Press.
- Seashore, S.E. (1975). *Defining and measuring the quality of working life*, In Davis, L.E.& Cherns, A.B. (Eds), *The Quality of Working Life*, New York: The Free Press, pp.105-118.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*, 38 (5):1442-1465.
- Titmuss, R.M. (1974). *Social Policy: An Introduction*. London: George Alien & Unwin.
- William, A. & Anderson, R. (1975). *Efficiency in the Social Services*. Basil Blackwell.