

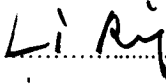
คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า  
เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

กัญญารัตน์ ทูสาวุธ

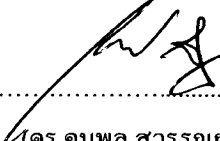
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา)  
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

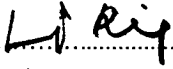
2562

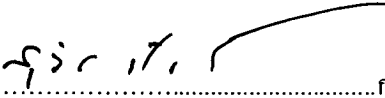
คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า  
เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร  
กัญญารัตน์ ทูสาวุธ  
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม


ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....  .....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ดร.หลี่ เหมินเหลียง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....  .....ประธานกรรมการ  
(ดร.คมพล สุวรรณกุล)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....  .....กรรมการ  
(ดร.หลี่ เหมินเหลียง)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....  .....กรรมการ  
(ดร.สุวิชา เป้าอารีย์)

รองศาสตราจารย์.....  .....คณบดี  
(ดร.พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต)

กันยายน 2562

## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกัญญารัตน์ ทูสาวุธ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา)
ปีการศึกษา	2562

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 18 คน

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก่อนที่จะเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยนั้น มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ต่ำ การทำงานนั้นหางานยากมากเพราะมีคนต้องการที่จะทำงานเยอะ แต่งานที่มีให้ทำน้อยมาก รายได้ทั้งเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 3,000-4,000 บาท เนื่องจากปัญหาภายในประเทศส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ เมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติดีขึ้นจากเมื่อก่อน ในระดับที่แรงงานข้ามชาติพึงพอใจ อีกทั้งการทำงานของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีความเสี่ยงจากอันตรายน้อยจากการทำงานภายใต้สถานประกอบการ ทั้งในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล และในด้านเกษตรกรรม ทั้งนี้อาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน เช่น ปัญหาด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะการมีแรงงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายมีหลายช่องทางทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบาง

(4)

คนประพัตติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานข้ามชาติให้กับนายจ้างในประเทศ ในส่วนของการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิมที่เคยใช้ชีวิตก่อนเดินเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทยและมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานข้ามชาติ

## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	Quality of life of Migrant Workers : A Case Study of Myanmar Labors in Mahachai District Samutsakhon Province
<b>Author</b>	Miss Kanyarat Tusawut
<b>Degree</b>	Master of Arts (Politics and Development Strategy)
<b>Year</b>	2019

---

Research on “Quality of life of Migrant workers : A Case study of Myanmar labors in Mahachai district Samutsakhon Province” a qualitative research with the purpose at 1) to study the quality of life of the Myanmar migrant workers working in Mahachai, Samutsakhon Province. 2) to study the conditions related to the quality of life of the Myanmar migrant workers who come to work in Mahachai, Samutsakhon Province. Information was collected from the document, participation observation and in-depth interview with 18 key informant.

The results of the study showed that the quality of life of Myanmar migrant workers before entering Thailand was job, very low it was very difficult, because to find the job, people want to work, but the job is very low. Most of them had monthly income is 3,000 - 4,000 Baht. Due there were too many to local that affect the domestic economy limited. While working in Thailand, the quality of life of migrant workers have improved to the level of satisfaction. Migrant workers working in the Mahachai region, Samutsakhon province have fewer hazards from working in the workplace, both in the marine industry and agriculture. They have minor problems at work, such as language issues in communication, discrimination, especially for new workers in the workplace. Employers or entrepreneurs will take measures and solve problems. However, migrant workers who come to work in Thailand have legal and illegal immigration. However, most of them are illegal because they are easily accessible into Thailand. It's difficult for government officials to supervise. In addition, some government officials also act as brokers for migrant workers for local employers. For migrant workers in Mahachai, Samutsakhon province, it is found that daily life is

(6)

better before. However, there may be pressured from the bad attitude of Thai people and are often disturbed by government officials. As a result, public and private sectors should provide support and fairness to migrant workers.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. หลี เหมรินเหลียง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความรู้ ให้คำปรึกษา รวมถึงให้คำแนะนำ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงคณาจารย์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน พี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวของผู้วิจัย

กัญญารัตน์ ทูสาวุธ

มิถุนายน 2562

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>6</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ	6
2.2 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ	13
2.3 แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิต	16
2.4 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ	19
2.5 แนวคิด ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.7 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา (Core Concept)	30
<b>บทที่ 3 วิธีการศึกษา</b>	<b>31</b>
3.1 วิธีการศึกษา	31
3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	35



3.3 การตรวจสอบข้อมูล	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	<b>37</b>
4.1 บริบทของพื้นที่ศึกษา	37
4.2 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า	57
4.3 เงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	62
<b>บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>72</b>
5.1 สรุปผลการศึกษา	72
5.2 อภิปรายผล	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>79</b>
<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>84</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตคนไทย	18
2.2 การวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรเอสแคป	19
3.1 ประเด็นการศึกษาวเคราะห์โดยแยกตามวัตถุประสงค์	34

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs)	21
2.2 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา	30
4.1 แผนที่ท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสาคร	38
4.2 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ปี พ.ศ. 2557 (บาทต่อปี)	39
4.3 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) สมุทรสาคร ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2559	40
4.4 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สมุทรสาคร รายสาขาการผลิต ปี พ.ศ. 2557	42
4.5 ชาวพม่าบางส่วนไร้ที่อยู่อาศัยจากการเกิดสงครามภายในประเทศ	44
4.6 แรงงานข้ามชาติทำงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล	47
4.7 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยในแต่ละปี	49
4.8 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายที่เดินทางเข้าประเทศไทยในแต่ละปี	50
4.9 จำนวนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร	51
4.10 จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร	52

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

วิวัฒนาการของการพัฒนาโลกเริ่มมีการก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 เกิดปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างกว้างขวางนั่นคือการเปิดตลาดการค้าอย่างเสรี ซึ่งเป็นที่มาของการเคลื่อนย้ายต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนย้ายทุนอย่างเสรี ทั้งการเงิน การผลิต การลงทุน การบริโภค รวมไปถึงบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามามีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจ หากพิจารณาดูในทางบวกนั้นนับเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจไปแบบก้าวกระโดด แต่ในทางกลับกันถือเป็นช่องทางในลักษณะของการแสวงหาผลประโยชน์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ ในส่วนนี้รัฐจำเป็นต้องมีหน่วยงานการตรวจสอบและการกำหนดมาตรการควบคุมดูแลที่ดี เมื่อมีการเคลื่อนย้ายทุนแล้วห่วงโซ่ที่จะต้องมีการกำกับดูแลก็คือ การเคลื่อนย้ายของสินค้าและบริการอย่างเสรีซึ่งในด้านผู้บริโภคถือเป็นทางเลือกที่ดี เนื่องจากผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อสินค้าคุณภาพดี ราคาถูกจากทั่วโลกได้ภายในประเทศของตนเอง แต่ในทางตรงกันข้ามหากเปิดเสรีให้สินค้าและบริการจากต่างประเทศไหลเข้าในประเทศโดยไม่มีมาตรการกำหนดไว้อย่างชัดเจนอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจภายในประเทศ เพราะในปัจจุบันพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคเปลี่ยนไปเน้นความสะดวกสบายมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาของระบบเครือข่ายที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้ประกอบการเน้นส่งเสริมการขายสินค้าในรูปแบบการขายสินค้าออนไลน์ (E-commerce) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น และสุดท้ายทางการเคลื่อนย้ายคนอย่างเสรี ความก้าวหน้าของการคมนาคมขนส่ง สามารถทำให้คนทั่วโลกเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างกันได้อย่างรวดเร็วและมีความเป็นเสรีมากยิ่งขึ้น โดยก่อให้เกิดผลดีคือ มีการเดินทางเข้ามาเพื่อการท่องเที่ยว การลงทุนในต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมและอีกมากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม ก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมาอย่างหลากหลาย เช่น ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ การนำพาหะนำโรคเข้ามาสู่ประเทศไทย เช่น มือเท้าปาก วัณโรค มาลาเรียและโรคเท้าช้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนย้ายอีกรูปแบบที่เรียกว่า “การเคลื่อนย้ายแรงงาน” การเคลื่อนย้ายในรูปแบบนี้ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบในวงกว้าง ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ นั่นคือการที่แรงงานเดินทางออกนอกประเทศ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศไม่เพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ จึงทำให้แรงงานบางส่วนภายในประเทศ (ประเทศต้นทาง) เดินทางออกนอกประเทศเพื่อแสวงหาอนาคตที่ดีกว่า (ประเทศปลายทาง) ทั้งนี้ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นศูนย์กลางของลงทุนในด้านอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในอาเซียน แต่ในทางกลับกันประเทศไทยเกิดวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตโดยตรง ทำให้แรงงานที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมผลิตลดน้อยลงและการเกิดปัญหาภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต ทำให้ประเทศไทยต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศไทย แต่การเข้ามาของแรงงานส่วนใหญ่มักเข้าประเทศมาแบบผิดกฎหมายด้วยเงื่อนไขหลากหลายประการ ซึ่งเมื่อเกิดกรณีคนหาย อาชญากรรม การถูกล่อลวงไปค้าประเวณี การถูกเอาเปรียบโดยผู้ประกอบการหรือถูกนำไปใช้เป็นแรงงานทาส ฯลฯ ทำให้ยากต่อการติดตามและตรวจสอบ

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร
- 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

### 1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทั้งสภาพที่อยู่อาศัย สุขอนามัย สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการจากนายจ้างรวมไปถึงจากภาครัฐ เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพชีวิต

### 1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษานี้ได้กำหนดขอบเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากในเขตตำบลมหาชัยนั้นมีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป ที่ใช้แรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่าเป็นจำนวนมาก และมีการอยู่รวมกันเป็นชุมชนในหลายพื้นที่ทำให้สามารถมองเห็น ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานเหล่านี้ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2560

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ดำรงชีพอยู่ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านที่พักอาศัย สุขอนามัย สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการจากนายจ้างรวมถึงจากภาครัฐ
- 2) เพื่อทราบถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าตัดสินใจหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- 3) เพื่อทราบถึงการทำงานของเครือข่ายอิสระที่ให้การช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายด้านแรงงานและสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับ
- 4) เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไข

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1) คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการทำงาน มีความสุขกับการดำรงชีวิต มีสภาพจิตและสุขภาพอนามัยที่ดี สภาพแวดล้อมของชุมชนและสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งจะครอบคลุมคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลมีต่องาน อาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมีความสุขจากการทำงานนั้น ความพึงพอใจต่องานครอบคลุมมิติต่าง ๆ เช่น

ความมั่นคงของงาน รายได้จากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไปเรื่อย ๆ เป็นต้น

(2) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว หมายถึง การรับรู้ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในครอบครัว ในลักษณะของการที่บุคคลในครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาหาร่วมกัน การดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ การช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว การอยู่พร้อมหน้ากันทั้งครอบครัวในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

(3) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด หมายถึง การมีอาการทางด้านร่างกายและจิตใจที่บ่งบอกถึงภาวะของสุขภาพทางกาย ได้แก่ การเจ็บป่วย และภาวะความเครียดของจิตใจ คือ ความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้ขึ้นเนื่องมาจากเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ

(4) คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกทางกายและจิตใจเกี่ยวกับการได้รับผลกระทบจากผลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบริเวณใกล้บ้าน

(5) คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่ดีจากภาครัฐในด้านการศึกษา คมนาคม สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่าง ๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความพึงพอใจในด้านราคาสินค้าอุปโภค บริโภค และค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคที่เป็นอยู่ด้วย (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักวิจัย, 2554: 5-6)

2) แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่เดินทางเข้ามาทำงานอยู่ในเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท

(1) ประเภททั่วไป คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาต ให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พิสุจน์สัญชาติ (เดิม) คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่ หลบหนีเข้าเมือง ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสุจน์สัญชาติและปรับสถานะการเข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

นำเข้ามาตาม MOU คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามา ทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาลประเทศต้นทาง

(2) ประเภทส่งเสริมการลงทุน คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

(3) ประเภทชนกลุ่มน้อย คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมาย ว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอฟิวชันสถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน รวมถึงคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ซึ่งหมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทย กับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน และแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน

3) ภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการสังคม สำนักงานประกันสังคม สถานีตำรวจนครเมืองสมุทรสาคร สำนักงานจัดหางานจังหวัด แรงงานจังหวัด และสาธารณสุขจังหวัด

4) องค์กรพัฒนาเอกชน หรือ Non-government Organizations เรียกแบบสั้นว่าเอ็นจีโอ (NGO) หมายถึง หน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติโดยไม่หวังผลกำไร

5) ผู้ประกอบการ หมายถึง เจ้าของกิจการที่มีที่ตั้งกิจการอยู่ในเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา:แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
- 2.2 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิต
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา (Core Concept)

#### 2.1 แนวคิดแรงงานข้ามชาติ

##### 2.1.1 วิวัฒนาการของแรงงานข้ามชาติ

ในอดีตแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานทาสที่มาจากเชลยซึ่งเป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานทั้งในยามสงบ และยามมีศึก ซึ่งในสมัยก่อนนั้นประชากรในประเทศยังมีเป็นจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการนำแรงงานมาพัฒนาประเทศ แรงงานทาสเชลย ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน ในพระราชพงศาวดาร ในรัชกาลที่ 1 กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนครด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค ในรัชกาลที่ 2 ชาวจีนเข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่าง ๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติและ ความขาดแคลนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกรรมกรแบกหาม รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้ ทำไร่ไถในภาคตะวันออก ในรัชกาลที่ 3 ชาวจีนบางส่วนยังคงทำงานเป็นกรรมกรแบกหาม ขนส่งสินค้า และทำงานในเรือเดินทะเล และบางคนเริ่มทำการค้าขายทั้งภายใน

และภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างทำงาน บุคคลอง สร้าง และซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างคนจีนบุคคลองทำแสนแสนถึงบางขนาดไปออกแม่น้ำเมือง ฉะเชิงเทรา และคลองบางขุนเทียน ต่อมาในรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจรุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติ ตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และ โรงหีบอ้อย ส่วนฝรั่งชาติตะวันตกเข้ามาเป็นกำลังทางสมอง รับราชการ งานที่ปรึกษาราชการ แผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดีย เข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย พ.ศ. 2454 เนื่องจากมีการ เข้ามาของแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น รัชกาลที่ 6 จึงโปรดให้ตรากฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงาน และสภาพการทำงาน พ.ศ. 2459 โปรดให้ตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรด ต้องจดทะเบียน ใบอนุญาตทำงาน อัตราฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีระเบียบปฏิบัติว่า ผู้ประกอบอาชีพนี้ จะต้องมึ ร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี และพูดภาษาไทยได้ นับเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมาย กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมาย และ พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 โดยมีกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยม ได้ ออกกฎหมายบังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อย ครั้งหนึ่งของ กรรมกรทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้ มาตรการรุนแรงกับหัวหน้า กรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงาน โดยการเนรเทศ กลับ ออกกฎหมาย ควบคุมโควต้าคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของ กิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อย กว่าร้อยละ 50 พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เห็นว่ากฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับ คนต่างด้าวไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัด กรมประชาสงเคราะห์พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่ามี อุปสรรคขัดข้อง จึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึงปี 2515 จึงได้มีการ ประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศ คณะปฏิวัติ นี้รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้ คนไทยได้มีงานทำ โดยเน้น

1) การสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้ให้แก่คนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2) เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณี que เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลายาวนานแล้ว จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

(1) คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม 2516) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนสัญชาติจีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรม และมนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตทำงานตลอดชีพให้ โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลัง สิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

(2) คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

(3) คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 จะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยกำหนดให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ กองงานคนต่างด้าว กรมแรงงาน ซอยโรงปู้ย ถนนดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ

กรมแรงงาน ได้เสนอร่างปรับปรุง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แทน ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถแบ่งประเภทออกได้ทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่

1) แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึงแรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทยโดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน

2) แรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification NV) ถูกเรียกว่าสั้น ๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสถานภาพของแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ

การพิสูจน์สัญชาติแรงงานข้ามชาติจาก สปป.ลาวและกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยแรงงานข้ามชาติจากประเทศลาวจะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล (Certification of Identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา

สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม 5 จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า

เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมหรือส่งกลับ และสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้ แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาประเทศไทย ต้องยื่นคำร้องขอกับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองหลังจากที่กลับออกไปแล้ว แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก 90 วัน และสามารถขออนุญาตทำงานได้เพียง 4 ปีเท่านั้น (2 ปี 2 ครั้ง) โดยต้องกลับไปประเทศตนเองนาน 3 ปี จึงจะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง

3) แรงงานข้ามชาติเข้าประเทศผ่านบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย-รัฐบาลกัมพูชา ไทย-พม่า และไทย-สปป.ลาวใน พ.ศ. 2545 และ 2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่าง “ถูกกฎหมาย”

(1) ภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

(2) แรงงานกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าสั้นๆว่า “กลุ่มนำเข้า” ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเข้าแรงงานจาก สปป.ลาวและกัมพูชาตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แต่สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า ต้องใช้เวลาถึง 7 ปีในการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง และเพิ่งเริ่มมีแรงงานจากประเทศพม่าในปี 2553 เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่เข้ามาผ่านบันทึกข้อตกลงไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปีได้ (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องคอย 3 ปีก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีหมดลง

4) แรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน หมายถึงแรงงานที่ทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต ไม่ว่าจะมิเอกสารการพำนักชั่วคราว (ทร. 38/1) หรือไม่ก็ตาม จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ได้นี้ไม่มีตัวเลขชัดเจน แรงงานเหล่านี้มักอยู่ด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกจับกุม ถูกข่มขู่และถูกส่งกลับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ปัจจัยที่มีความสำคัญคือ โอกาสในการหางานทำและรายได้ของแรงงานถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานมีความประสงค์จะหางานใหม่ การเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะเกิดขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2558)

### 2.1.2 แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าไม่ปรากฏเป็นที่แน่ชัด แต่เชื่อว่าน่าจะมีการหลบหนีเข้ามาเป็นจำนวนมากนับตั้งแต่เกิดความขัดแย้งภายในประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชีวิต กระทั่งระบบเศรษฐกิจทำให้แรงงานเหล่านี้ตัดสินใจเดินทางออกนอกประเทศเพื่อแสวงหาความปลอดภัยในชีวิต อีกทั้งประเทศไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานสูงมาก เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจประกอบกับงานที่ขาดแคลนแรงงานส่วนใหญ่เป็นงานประเภทที่คนไทยไม่ต้องการทำ เช่น งานทางด้านการประมง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล การก่อสร้างแบบไร้ฝีมือ และงานทำความสะอาดภายในบ้าน เป็นต้น และด้วยลักษณะนิสัยพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นคนที่ไม่ทนกับการหนัก ซื่อสัตย์ต่อนายจ้าง หากนายจ้างมีความจริงใจกับเขา ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สนใจที่จะเลือกรับแรงงานเหล่านี้เข้าทำงาน แต่ข้อเสียของแรงงานข้ามชาติก็คือยังไม่มีความใส่ใจกับแรงสุภาพอนามัย จึงมักก่อปัญหาให้กับเขตพื้นที่ที่พักอาศัย รวมไปถึงสถานที่ทำงาน

### 2.1.3 นโยบายแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยได้ดำเนินนโยบาย เกี่ยวกับการจดทะเบียนของแรงงานข้ามชาติ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 กำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติต้องจ่ายค่าจดทะเบียนแต่ประสบความล้มเหลวเพราะค่าจดทะเบียนสูงเกินไป สี่ปีต่อมาปัญหาแรงงานข้ามชาติได้ขยายไปทั่วประเทศโดยที่แรงงานส่วนใหญ่มาจากสหภาพพม่าได้เคลื่อนย้ายไปยังจังหวัดต่าง ๆ รัฐบาลจึงได้ตั้งเป้าหมายที่จะควบคุมสถานการณ์โดยกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินนโยบายลดค่าธรรมเนียม และแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีหลักฐานการจดทะเบียนจะต้องถูกเนรเทศ มติดังกล่าวเป็นการบังคับให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากจำเป็นต้องจดทะเบียน

หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลไทยต้องเร่งปรับโครงสร้างภาคแรงงานเพื่อรองรับคนตกงานจำนวนมาก ได้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแต่อย่างไรก็ตามยังมีจำนวนแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานจำนวนประมาณสองล้านคน เหตุที่แรงงานข้ามชาติไม่มาจดทะเบียน คือ ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียน และความยากลำบากในการเดินทางและนายจ้างไม่ให้ความร่วมมือ (สุริย์พร พันพิ่ง และคณะ, 2548)

ในปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลได้เปลี่ยนนโยบายการจดทะเบียนใหม่ ให้แรงงานข้ามชาติรายงานสถานภาพการอยู่อาศัยในประเทศไทยต่อกระทรวงมหาดไทยโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายก่อนแล้วจึงดำเนินการขอใบอนุญาตทำงาน กระทรวงมหาดไทย ได้จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานข้ามชาติเพื่อทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติที่มีอายุ 1 ปีขึ้นไป ได้เปิดจดทะเบียนครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ของการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ในลักษณะของการเป็นพลเมือง (Citizen) โดยมีการกำหนดเลข 13 หลัก ประจำตัวแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยเป็นคนละหมวดกับคนไทย และกำหนดให้จดทะเบียนผู้ติดตามกับแรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตทำงานและให้นายจ้างเป็นผู้กำกับ โดยจดทะเบียนนายจ้างและให้แรงงานข้ามชาติเข้าไปอยู่ในทะเบียนบ้านของนายจ้างด้วย

ในปีต่อ ๆ มา รัฐบาลเปิดกว้างให้นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายทุกอาชีพมาจดทะเบียนเพื่อให้ทราบจำนวนนายจ้างหลายครั้งแต่ยังมีแรงงานข้ามชาติ ลักลอบเข้ามาทำงานและมีได้มาจดทะเบียนให้ถูกต้องอีกหลายล้านคน และมีแนวโน้มว่าแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมายจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ถึงแม้ว่ารัฐบาลพยายามปราบปรามเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทย และผลักดันแรงงานเหล่านี้กลับประเทศ แต่ส่งกลับไปได้ไม่นาน ก็จะกลับเข้ามาอีกการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ต้องแก้ไขทั้งระบบ ทั้งกฎหมายคนเข้าเมืองและกฎระเบียบให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่นอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายเข้าและออกประเทศได้สะดวกขึ้น เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนนายจ้างได้ง่ายขึ้น หลังจากทำงานไปแล้วหนึ่งหรือสองปีหรือมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานข้ามชาติมาใช้ เป็นต้น

สำหรับอาชีพที่น่าจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำได้ ที่เป็นอาชีพงานพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเรียบง่ายและเป็นประจำหรือทำซ้ำ ๆ หากใช้เครื่องมือก็จะเป็นเครื่องมือแบบไม่ซับซ้อนและใช้แรงกาย ได้แบ่งตามภาคการจ้างงาน 7 ประเภทคือ

1) ภาคการเกษตรและประมง ทั้งงานเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ และประมง ได้แก่ คนงานสวนยาง คนงานกรีดยาง คนงานประจำฟาร์มปศุสัตว์ คนตัดไม้ แรงงานประมง ผู้เก็บเกี่ยวผลไม้ หรือพืชไร่ คนงานในฟาร์มทั่วไป

2) ภาคการก่อสร้าง มีทั้งทำงานใช้กำลังกาย และงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ช่างรื้อถอน (สิ่งก่อสร้าง) แรงงานก่อสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้าง แรงงานรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้าง ผู้หล่อซีเมนต์ คอนกรีตด้วยมือ ช่างยกตั้งนั่งร้าน ช่างฉาบปูน ช่างก่ออิฐ (ก่อสร้าง) เป็นต้น

3) ภาคการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นภาคการจ้างงานใหญ่ ครอบคลุม โรงงานและอุตสาหกรรมการผลิตที่หลากหลาย ได้แก่ แรงงานบรรจุ ผู้ล้างและผึ่งยางแผ่นดิบ ผู้ทำยางแผ่นผึ่งแห้ง ช่างตัดไม้ ช่างเย็บด้วยมือและจักรทั่วไป ผู้ฆ่าสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์ ผู้ทำเส้นขนมจีน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผู้แปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น

4) ภาคการค้าปลีกและค้าส่ง ซึ่งกระจายตัวทั่วไปทุกภูมิภาค และเป็นภาคการจ้างงานที่ยังมีข้อถกเถียงในเรื่องความจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติ และความอ่อนไหวในประเด็นความปลอดภัยของชุมชน โดยเฉพาะพนักงานขายของหน้าร้านที่ต้องรับเงินและมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า เช่นผู้ทำงานให้บริการตามข้างถนนอื่น ๆ ผู้จำหน่ายสินค้าตามข้างถนน (ยกเว้นอาหาร) พนักงานประจำสถานีบริการน้ำมัน พนักงานขายในสถานประกอบการค้าส่ง – ปลีก

5) ภาคการให้บริการ ทั้งการดูแลบ้านเรือนและสถานที่ต่าง ๆ การบริการอาหารและเครื่องดื่มต่าง ๆ การดูแลเด็กและผู้สูงอายุเบื้องต้น การให้บริการส่วนบุคคล เช่นผู้ช่วยงานบ้าน พนักงานทำความสะอาดขณะเครื่องครัว ผู้ซักล้างเสื้อผ้าด้วยมือ พนักงานซักรีด พนักงานทำความสะอาดอาคาร ผู้ทำความสะอาดยานพาหนะด้วยมือ คนรับใช้ พนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม แม่บ้านทั่วไป แม่บ้าน (ส่วนบุคคล)

6) ภาคกิจการขนส่ง ทั้งทางน้ำและทางบก อาชีพที่อาจจะกำหนดให้แรงงานต่างชาติดำเนินงานในภาคกิจการขนส่ง ได้แก่ ผู้ขนถ่ายสินค้าประจํายานพาหนะ ผู้ขนถ่ายสินค้าทางเรือ ผู้ปฏิบัติงานขนส่งสินค้าอื่น ๆ เช่นแบกหามเนื้อ ปลา ผลไม้ และผลิตภัณฑ์อาหารอื่น ๆ ในตลาดขายส่ง คนเข็นของ คนถีบสามล้อ

7) ภาคครัวเรือนและบริการชุมชน อาชีพบางส่วนอาจซ้ำกับภาคการจ้างงานอื่น ๆ เช่นผู้ช่วยงานบ้าน และผู้ทำความสะอาดบ้าน ผู้ซักล้างเสื้อผ้าด้วยมือ หรือพนักงานซักรีด นอกจากนี้ ได้แก่ พนักงานทำความสะอาด อาคาร คนงาน (เก็บขยะ) ผู้เก็บขยะ คนงานท่อระบายน้ำ พนักงานคัดแยกขวด ผู้ช่วยพยาบาลอื่น ๆ ผู้ช่วยผดุงครรภ์อื่น ๆ เป็นต้น (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2552)

## 2.2 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

### 2.2.1 ความหมายของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการปรับตัวของตลาดแรงงานเพื่อการจัดสรรแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ปัจจัยที่มีความสำคัญคือ โอกาสในการหางานทำและรายได้ของแรงงานถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดแคลนแรงงานหรือแรงงานมีความประสงค์จะหางานใหม่ การเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะเกิดขึ้น

### 2.2.2 ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน ( Push Factor ) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด ( Pull Factor ) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก ( Push Factor ) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเองได้แก่

1) อัตราการว่างงาน ( Unemployment Rate ) อยู่ในระดับสูงและการทำงานต่ำกว่าระดับ ( Underemployment ) แรงงานส่วนเกิน ( Labor Surplus ) ที่เกิดจากการว่างงานและการทำงานต่างระดับในประเทศเป็นผลจากไม่สามารถหางานทำที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนมีความพยายามที่จะหางานทำในประเทศในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่สามารถหางานที่ตรงกับความต้องการได้แล้ว ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2) ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศและอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบกันในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับขณะทำงานในประเทศ โอกาสการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศย่อมมีโอกาสมากกว่าถ้าค่าจ้างและเงินเดือนในต่างประเทศมีอัตราที่สูง

3) การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตน ย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ นอกจากนี้สิ่งจูงใจซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ

4) นโยบายการเคลื่อนย้ายกำลังพลที่ไม่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน แต่ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาที่ไม่มีมีการ



วางแผนพัฒนากำลังคน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับบุคลากร ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนอาจเป็นส่วนเกินได้ (Labor Surplus)

5) ปัจจัยทางสังคม และการเมือง แรงงานบางส่วนอาจต้องการอพยพเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศซึ่งเป็นเพราะไม่พอใจในสภาพสังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ อันสืบเนื่องมาจากความวุ่นวายและความแตกแยกของกลุ่มการเมืองในประเทศ

ปัจจัยดึงดูดคนในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า (Pull Factor) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามาก ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานเหล่านี้ต้องการอพยพเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่ใหม่ได้

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศได้ทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนเหล่านี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเภทเดียวกันมีโอกาสได้รับทราบก็อาจถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระบบค่าจ้างและเงินเดือนดีพอ

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีประกอบกับการวางแผนพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพย่อมเป็นสิ่งที่ยังปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป และสภาพนี้เองจะเป็นสิ่งดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญจากประเทศด้อยพัฒนาเคลื่อนย้ายมาทำงานในต่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง

4) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูงและเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาอบรมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะแบบแผนและเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่ให้การศึกษานั้นมากกว่าในสภาพประเทศบ้านเกิดของผู้มารับการศึกษาหรืออาจเป็นเพราะนักศึกษามาจากประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) เมื่อเข้ามารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ซึ่งมีความรู้มาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบกับความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคยและไม่ปรารถนาจะกลับสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบาย

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

นอกจากความต้องการทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจให้แรงงานข้ามชาติเดินทางออกนอกประเทศเพื่อทำงานแล้วนั้น แรงงานเหล่านี้ยังมีความคาดหวังที่จะได้รับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่าเก่า

### 2.2.3 การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้น มีแนวคิด (Law Of Migration) อธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองในลักษณะอพยพของประชากรแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

- 1) การอพยพแบบดั้งเดิมเป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชากรในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งในปัจจุบันการอพยพเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่อยู่ในลักษณะนี้
- 2) การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ เป็นการย้ายถิ่นที่อาจถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม
- 3) การอพยพโดยถูกบีบบังคับ เป็นการถูกบีบบังคับ หรือกระตุ้นให้ถูกบีบบังคับเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือไป
- 4) การอพยพโดยเสรี เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย
- 5) การอพยพแบบชนจำนวนมาก สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี ซึ่งย้ายถิ่นฐานเข้าบูกอรุหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตามการอพยพย้ายถิ่นเป็นสิ่งที่เกิดในทุกประเทศ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคม การอพยพมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่นการอพยพหนีความแห้งแล้ง หนีภัยธรรมชาติ การอพยพมีทั้ง การอพยพแบบถาวรและแบบชั่วคราว และถ้าเป็นการอพยพของแรงงานข้ามชาติมีทั้งสาเหตุเกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจในประเทศของผู้อพยพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รายได้ไม่พอสำหรับการดำรงชีพ เกิดปัญหาความยากจน หรือเกิดภาวะแรงงานมีมากเกินไป หรือประเทศเกิดสงคราม ปัญหาการเมืองการปกครอง ทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของผู้อพยพไม่มีมาตรฐานการควบคุมการออกนอกประเทศทำให้การอพยพออกนอกประเทศทำได้ง่ายขึ้น

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิต

### 2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ในช่วงเวลานั้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม (สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมักรการ, 2534: 12)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ปัจจัยและระดับสภาพของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ และอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ความพอใจตามที่เขาต้องการ (วิษณุ มาลยเวช, 2538: 9)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ของคนในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของ “ความจำเป็นพื้นฐาน” ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพ ทั้งที่เป็นตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นมา คุณภาพชีวิตของประชากรโดยรวมอาจไม่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของกลุ่มย่อยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคมก็ได้ การใช้เครื่องชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นพื้นฐาน จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องกำหนดขึ้น (พัฒน์ สุจันงค์, 2539: 38)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีในการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคม ในช่วงเวลาหนึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ ความมั่นคงปลอดภัย (วันชัย ฐานะวังน้อย และยงยุทธ พึ่งวงศ์ญาติ, 2541: 6)

คุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ถ้ายอง, 2555: 16)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร (UNESCO, 1978 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ในบริบทของวัฒนธรรมและสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่เชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายและความคาดหวังของบุคคล

นั้น ๆ (องค์การอนามัยโลก (WHO), The WHOQOL Group, 1995 อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้กับสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543: 33)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอัน ได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและจิตใจ (นิพนธ์ คันธเสวี, 2537: 10)

คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีระดับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม ตามสภาพความจำเป็นของพื้นฐานของสังคม ซึ่งสนองต่อความต้องการทางร่างกาย จิตใจ สังคม และความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี (นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์, 2550: 6)

ดังนั้นความหมายของคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติอาจหมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่แรงงานมีความพึงพอใจ ในช่วงเวลาใด ช่วงเวลาหนึ่ง มีความเหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกันในหลายด้าน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับสังคมนั้น ๆ ได้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น รวมไปถึงความสุขในการทำงาน มีเจ้านายที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขอนามัยที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเลือกที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

### 2.3.2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาของสุพรรณิ ไชยอำพร และสนิธ สมัครการ สามารถแบ่งเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตคนไทยได้ 13 มิติ ดังนี้ (สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิธ สมัครการ, 2534: 176-185)

ตารางที่ 2.1 เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตคนไทย

มิติ	องค์ประกอบ
1. ด้านครอบครัว	ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกครอบครัว รวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปที่ยื่น
2. ด้านสังคม	ความสัมพันธ์กับเพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้คุ้นเคยการมีส่วนร่วมในสโมสร องค์กร สังคม ความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์
3. ด้านการงาน	ความมั่นคง ความอิสระ โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและสภาพของที่ทำงาน
4. ด้านสุขภาพอนามัย	ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย
5. ด้านเวลาว่างและเวลาพักผ่อนหย่อนใจ	การใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา ทำงานอดิเรก ชมรายการบันเทิง ต่าง ๆ และความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ
6. ด้านความเชื่อศาสนา	เสรีภาพในการนับถือ การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนา และการปฏิบัติธรรมของสงฆ์
7. ด้านตนเอง	ความภาคภูมิใจในตัวเอง เกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการทำงาน การศึกษา และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ด้านสาธารณสุข	การให้บริการสถานพยาบาล แพทย์และพยาบาล
9. ด้านการบริโภคสินค้าและการบริการต่าง ๆ	ความหลากหลายของสินค้า คุณภาพสินค้า ราคาสินค้าและการให้บริการร้านค้า
10. ด้านทรัพย์สิน	บ้าน เฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน ยานพาหนะเครื่องแต่งกายและเครื่องประดับต่าง ๆ
11. ด้านท้องถิ่น	การให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุข สาธารณภัย สาธารณูปโภค การศึกษา การขนส่ง และสวัสดิการอื่น ๆ
12. ด้านรัฐบาลไทย	นโยบายและการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ สังคมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
13. ด้านชีวิตในเมืองไทย	สิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสาร ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรม คุณภาพการศึกษา การเลือกสถานะในสังคม การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

แหล่งที่มา: สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมักรการ, 2534.

เอสแคป (Escape อ้างถึงใน ทรายพงษ์ มะละคำ, 2547: 19) แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรเอสแคปได้มีการปรับปรุงตลอดมา ล่าสุดได้มีการกำหนดตัวแปรหลัก 7 ตัว แยกเป็นตัวชี้วัดรวม 28 ตัว ได้แก่

## ตารางที่ 2.2 การวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรเอสแคป

ตัวแปรหลัก	ตัวชี้วัด
1. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ	รายได้การใช้จ่าย การออม และความยากจน
2. สุขภาพ	อายุขัยเฉลี่ย การเป็นโรค การตาย โภชนาการ ภัยพิบัติ
3. ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา	การอ่านออกเขียนได้ การศึกษานอกโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ชีวิตด้านการใช้หลักเหตุผล ชีวิตเชิงวัฒนธรรม
4. ชีวิตการทำงาน	การว่างงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	ที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
6. ชีวิตครอบครัว	เด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ และความแตกแยกในครอบครัว
7. ชีวิตในชุมชน	การมีส่วนร่วมในสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความวุ่นวายในชุมชน อัตราการเกิดอาชญากรรม

## 2.4 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

### 2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

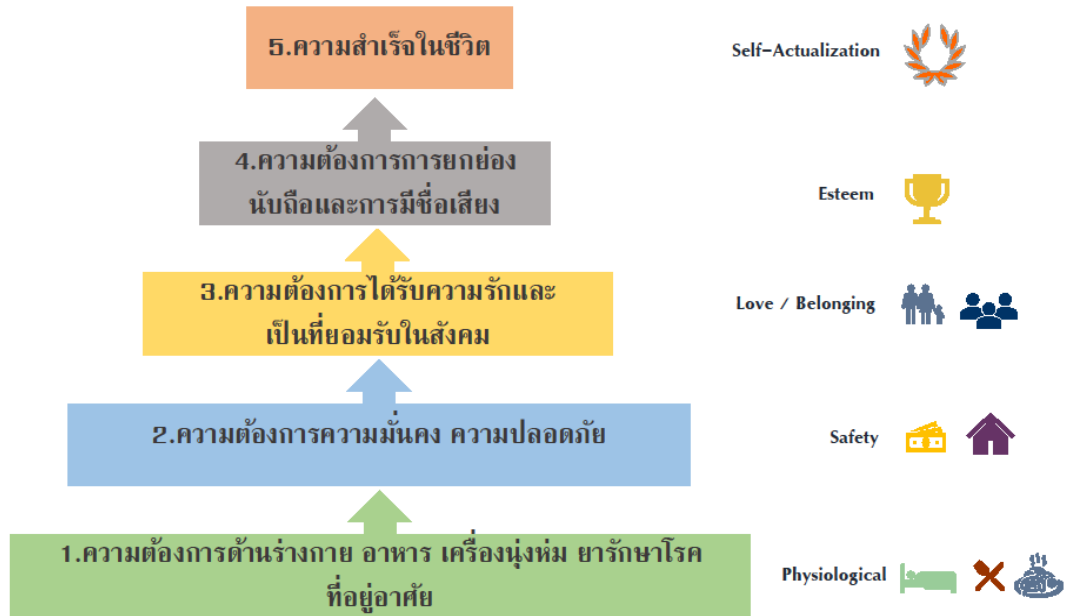
แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียง

อย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

#### 2.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดย Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับชั้นความต้องการจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1954: 80-106)

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยังขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
- 3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
- 4) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs)  
แหล่งที่มา: Maslow, 1954.

(1) ต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

(3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and Belongingness Needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

(4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

(5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่อง



ว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

### 2.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

เป็นทฤษฎีที่ Herzberg, Mauner and Synderman (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (4) ความรับผิดชอบในงาน
- (5) ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- (1) เงินเดือน
- (2) นโยบายและการบริหาร
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- (4) สภาพการทำงาน
- (5) วิธีปกครองบังคับบัญชา
- (6) สถานะทางอาชีพ
- (7) ความมั่นคงในการทำงาน

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม

### 2.5.1 ความหมายของเครือข่ายทางสังคม

เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Boissevain, 1974)

เครือข่ายทางสังคม หมายถึง สัมพันธภาพทางสังคมและความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคลซึ่งอาจก่อให้เกิดการเข้าถึงหรือการระดมการสนับสนุนทางสังคมเพื่อสุขภาพ (World Health Organization, 1984)

เครือข่าย (Network) หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจสื่อสารสัมพันธ์กันหรือดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยไม่ทำให้แต่ละคนหรือแต่ละองค์กรสูญเสียความเป็นอิสระ (เสรี พงศ์พิศ, 2546)

### 2.5.2 ทฤษฎีเครือข่ายสังคม

#### 1) ทฤษฎีจุดแข็งของสายสัมพันธ์แบบผิวเผิน (The Strength of Weak Ties)

Granovetter (1977) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า บุคคลต่างๆ ในเครือข่ายทางสังคมมีแนวโน้มที่จะมีบุคคลที่รู้จักทั้งแบบสนิท (Strong Ties) และแบบผิวเผิน (Weak Ties) ทั้งนี้เพราะการรักษาสายสัมพันธ์แบบสนิทกับบุคคลในเครือข่ายจะมีต้นทุนในการรักษาสายสัมพันธ์ (Maintenance Cost) ทำให้บุคคลเลือกที่จะมีสายสัมพันธ์แบบสนิทกับบางคนเท่านั้น ซึ่ง Granovetter ได้เสนอไว้ว่าสายสัมพันธ์แบบผิวเผินเปรียบเสมือนตัวเชื่อม (Bridge) ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่มที่มีโครงสร้างชัดเจน นอกจากนี้สายสัมพันธ์แบบผิวเผินยังเป็นผู้นำเข้า และแลกเปลี่ยนข่าวสาร

และความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างกลุ่มได้ดีกว่าสายสัมพันธ์แบบสนิท นอกจากนี้สายสัมพันธ์แบบผิวเผินยังมีข้อดี คือ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีความสลับซับซ้อนน้อยได้ดีกว่า แต่ในทางตรงกันข้าม สายสัมพันธ์แบบสนิทกลับสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีความสลับซับซ้อนมากได้ดีกว่า แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ ช่วยให้ทราบว่าสายสัมพันธ์แบบผิวเผินมีอิทธิพลในการแพร่กระจายข้อมูลใหม่จากเครือข่ายหนึ่งสู่เครือข่ายอื่น ๆ ซึ่งในเครือข่ายที่มีสายสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากจะมีโอกาสน้อยที่จะเกิดการไหลเวียนของข้อมูลใหม่นี้ อีกทั้งในแต่ละเครือข่ายย่อมมีความหลากหลายของข้อมูลใหม่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสายสัมพันธ์แบบผิวเผินนี้ช่วยให้ข้อมูลเหล่านั้นมีการไหลเวียนและแพร่กระจายสู่เครือข่ายอื่นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลใหม่ในเครือข่าย (Granovetter, 1977)

## 2) ทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

สาระสำคัญของทฤษฎีแลกเปลี่ยน คือ บุคคลแต่ละคนมีความต้องการจำเป็น (Needs) หลายอย่างในการดำรงชีวิต การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อสนองความต้องการจำเป็นของตนในการแลกเปลี่ยนสิ่งของกัน แต่ละคนต้องการมูลค่าสูงสุดสำหรับสิ่งของของตน ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะดำรงอยู่เมื่อคู่สัมพันธ์คิดว่าตนได้กำไร หรือคิดว่าการแลกเปลี่ยนมีความยุติธรรม

ข้อคิดเห็นและข้อสันนิษฐานที่สำคัญ

นักทฤษฎีแลกเปลี่ยนสมัยใหม่มีการสันนิษฐาน โดยอาศัยหลักการ ดังนี้

- (1) บุคคลไม่ได้แสวงหาประโยชน์มากที่สุด แต่ก็หาประโยชน์บางส่วนจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเสมอ
- (2) บุคคลไม่ได้เป็นผู้มีเหตุผลอย่างสมบูรณ์ แต่ก็คิดอย่างถี่ถ้วนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเสียไป และสิ่งที่จะได้มาจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- (3) บุคคลไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ครบถ้วน แต่พอจะทราบทางเลือกอื่นบ้าง ทำให้สามารถประมาณทุน และกำไรของทางเลือกนั้น ๆ ได้
- (4) บุคคลจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลภายนอก แต่ก็พยายามแข่งขันกันเองในการแสวงหาประโยชน์ ขณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
- (5) การแลกเปลี่ยนทางวัตถุมีอยู่ในทุกสังคม แต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการแลกเปลี่ยนทั้งหมด
- (6) บุคคลยังมีการแลกเปลี่ยนอย่างอื่นที่ไม่ได้มุ่งที่วัตถุ เช่น การแลกเปลี่ยนทางจิตใจ และการบริการต่าง ๆ เป็นต้น

## 3) ทฤษฎีความแตกต่าง (Heterophily Theory)

Kilduff and Tsai (2003 อ้างถึงใน Dr.Joule, 2556) กล่าวว่าคนในสังคมมีแนวโน้มที่จะเกาะกลุ่มกันบนพื้นฐานของการมีคุณลักษณะร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปรียบเทียบทางสังคม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นกล่าวได้ว่า กลุ่มเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการในองค์กรมีความเสี่ยงต่อการแตกแยกกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ (Cliques) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้เป็นปกติในแต่ละองค์กร เช่น บางครั้งอาจจะพบว่าพนักงานในแผนกหนึ่ง อาจใช้เวลาทั้งหมดในการพูดคุยเฉพาะในแผนกของตนเอง โดยไม่เคยปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น หรือที่เห็นเป็นปัญหาย่อย ๆ คือ พนักงานในแผนกหนึ่งจะไปพูดคุยกับคนในแผนกอื่นโดยไม่มีปฏิสัมพันธ์กับคนในแผนกเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นผลให้เกิดกลุ่มย่อย ๆ ที่เกาะเกี่ยวกันอย่างไม่เป็นทางการของพนักงานนี้ จะก่อให้เกิดแก่นแกนของการสื่อสาร และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนบุคคล (Tacit Knowledge) หรือความเชี่ยวชาญที่เล็กน้อยระหว่างบุคคลในกลุ่มย่อย (Hansen, 1999 อ้างถึงใน Dr.Joule, 2556)

#### 4) ทฤษฎีช่องว่างโครงสร้าง (Structural Hole Theory)

Burt (1992 อ้างถึงใน Dr.Joule, 2556) อธิบายถึงเครือข่ายทางสังคมที่เกาะเกี่ยวกันอย่างหลวม ๆ ด้วยข้อสันนิษฐานที่ว่า มีบุคคลหรือสมาชิกของเครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างสองเครือข่ายทางสังคม และเป็นสื่อกลางในการนำข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และทรัพยากรไปมาระหว่างกันผ่านเส้นทางเพียงเส้นทางเดียว ณ ตำแหน่งของบุคคลนี้จะเป็นความสัมพันธ์แบบเบาบาง (Non-redundancy) ระหว่างเครือข่ายทางสังคม หรือภายในเครือข่ายทางสังคมเดียวกัน และเรียกตำแหน่งนี้ว่า ช่องว่างโครงสร้าง บุคคลนั้นนับเป็นแหล่งทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และควรให้ความสำคัญ และเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายมีความแน่นแฟ้น เขาจะสามารถเชื่อมต่อถึงบุคคลอื่น ๆ ในเครือข่ายได้อย่างหลากหลายและสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรแหล่งเดียวกันได้จากหลายเส้นทาง

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุคนธ์ แยกประยูร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น จ.สมุทรสาคร” พบว่า คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น ส่วนใหญ่เป็นคนพม่าเชื้อชาติมอญ ครอบครัวเดิมมีอาชีพทำนาและปลูกพืชผักต่าง ๆ เป็นหลัก แต่ได้เงินไม่มากพอจ้กับรายจ่าย และไม่สามารถหางานในพม่าทำได้ ประกอบกับเห็นคนที่มาทำงานในประเทศไทยส่งเงินกลับบ้านจึงอยากมาทำบ้าง บางคนหลบหนีเข้ามาอยู่ในไทยนานกว่า 25 ปี หรือ

บางคนเกิดและอยู่ในเมืองไทย โดยไม่สามารถมีใบแจ้งเกิดในไทย ไม่มีโอกาสเรียนหนังสือ การทำงานแกะเปลือกกุ้งเป็นงานเหมา คิดค่าจ้างเหมาตามน้ำหนักกุ้งที่แกะได้เป็นกิโลกรัมละ 5 บาท คนงานพม่าจะเช่าที่พักอยู่รวมกัน ทั้งกลุ่มที่แต่งงานแล้วและคนโสด เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ในชุมชนมีการช่วยเหลือกัน แต่ระยะหลังเมื่องานแกะกุ้งสดน้อยลงก็เริ่มเกิดปัญหาทะเลาะเพื่อแย่งกุ้ง คนงานต้องอดทนกันอย่างมาก เพราะงานมีน้อยรายได้ก็ไม่พอสำหรับการกินอยู่ในแต่ละวัน อีกทั้งยังต้องอดทนและไม่ค่อยมีปากเสียงกับหัวหน้างาน เพราะกลัวถูกให้ออกจากงาน การเปลี่ยนงานก็ทำไม่ได้เพราะบัตรอนุญาตกำหนดชื่อนายจ้างไว้ จะกลับไปพม่าก็ไม่มีการทำและเสียเงินในการเดินทางมาก

สุรัชย์ ยอดแก้ว (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงต่ำ” โดยศึกษาจากแรงงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 130 คน พบว่า แรงงานโสด สมรสที่ไม่มีบุตร สมรสที่มีบุตร 1 คน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ส่วนแรงงานที่สมรสและมีบุตร 2 คนขึ้นไป มีรายได้ไม่พอสำหรับรายจ่าย และพบว่ามีแรงงาน 20 คนเท่านั้นที่มีบ้านเป็นของตนเอง นอกจากนั้นจะอาศัยอยู่ตามบ้านเช่า หอพัก หรือสถานที่ที่บริษัทจัดให้ จากข้อมูลที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่า รายได้ของแรงงานที่มาจากค่าจ้างเพียงด้านเดียวจะไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย เป็นเหตุผลสำคัญที่แรงงานต้องหารายได้เพิ่ม และพยายามตัดค่าใช้จ่ายส่วนที่ไม่จำเป็นหรือจำเป็นน้อยสุดออก ซึ่งจะพบว่ามีแรงงานบางส่วนให้บุตรไปอยู่กับพ่อแม่ที่ต่างจังหวัด

ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติดที่มีใบอนุญาตทำงาน: กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี” พบว่า ภาพรวมแรงงานต่างชาติดมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และด้านสวัสดิการที่ได้รับ ยกเว้นในด้านการยอมรับทางสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง และด้านการมีส่วนร่วม ร่วมในองค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติดไม่แตกต่างกันตามเพศ และอายุ แต่จะแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี ประเภทของกิจการ และอัตรารายได้ต่อเดือน ส่วนวิธีการจัดการกับปัญหาแรงงานต่างชาติดจะมีวิธีการจัดการกับปัญหาแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือสภาพปัญหาและความสามารถของแต่ละบุคคล บางปัญหาอยู่ในวิสัยที่พอจะป้องกันและแก้ไขได้แต่ยังมีหลายปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ ทางออก คือ พยายามปรับตัว ทำใจให้ยอมรับสภาพ เพื่อลดความเครียดและคับข้องใจ อดทน อดกลั้นเพื่อทำในสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ

ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การใช้แรงงานข้ามชาติในระบบเศรษฐกิจของไทย” พบว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลดีทางเศรษฐกิจคือลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในบางกิจการ และทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 เมื่อมีการจ้างแรงงานข้ามชาติทุก ๆ 1,000,000 คน

พร้อมพรรณ เรียรสุนทร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่ทำงานในโรงงาน” พบว่า สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แรงงานหญิงพม่าบางคนมีอาการเจ็บป่วยเช่น ปวดศีรษะ ปวดตา ปวดหลัง และโรคกระเพาะอาหาร ทั้งนี้ อาการของโรคดังกล่าวเกิดจากการทำงานยกตัวอย่างเช่น อาการปวดตา เนื่องด้วยสภาพการทำงาน ต้องใช้ความคล่องแคล่ว ว่องไว ของร่างกายรวมทั้งสายตาในการคัดแยก และเลือกสินค้า ทำให้บางครั้งจำเป็นต้องขาดงาน แต่ปกติแรงงานหญิงพม่าไม่ค่อยขาดงานหรือมาทำงานสาย ทั้งนี้เป็นเพราะส่วนใหญ่อยู่ในฐานะลูกจ้างรายวัน การไม่มาทำงานหรือมาสายหมายถึงการขาดงาน และขาดรายได้ในวันนั้น สถานที่ที่เลือกรับบริการสุขภาพเมื่อมีปัญหาสุขภาพแรงงานหญิงพม่าส่วนใหญ่เลือกไปรับบริการสุขภาพจากแพทย์คลินิกและซื้อยาจากร้านขายยาไปรับประทานเองเพราะอยู่ใกล้กับแหล่งที่พัก และไม่ต้องรอคิวนานเหมือนการไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล ถ้ามีอาการเจ็บป่วยมากจึงไปรับบริการสุขภาพจากสถานพยาบาลของรัฐ เนื่องจากต้องเสียเวลาการเดินทางและเสี่ยงอันตรายต่อการถูกจับซึ่งสร้างความหวาดกลัวให้ต่อแรงงานหญิงพม่า นอกจากการเสียเวลาในการรอคิวแล้ว ยังพบอุปสรรคในการสื่อสารภาษาให้แพทย์เข้าใจอาการเจ็บป่วยเพื่อรักษาให้ถูกโรคด้วย

เกียรติศักดิ์ พลมณี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าว ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ และความอดทนของแรงงานต่างชาติ สามารถอธิบายแต่ละปัจจัยดังนี้

1) ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานสามารถทำนายความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบการได้ดีที่สุด ซึ่งนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานจึงเลือกจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวเพราะมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ประกอบกับค่าจ้างแรงงานไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในทางเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งของต้นทุนการผลิต ดังนั้นนายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน โดยเลือกจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่มีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานไทย เพื่อผลประโยชน์

2) ด้านการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ระดับความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวของผู้ประกอบการ เนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของ

แรงงานต่างชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ ซึ่งในการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน เช่น อพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน และอพยพเพื่อการศึกษา นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก อธิบายว่า มนุษย์ตัดสินใจย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นทางเศรษฐกิจก็เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ย้ายถิ่น ปัจจัยดังกล่าวคือค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และโอกาสการได้ทำงาน กล่าวคือ มนุษย์จะย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากกว่า

3) ด้านความอดทนของแรงงานต่างชาติเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายของผู้ประกอบการ เนื่องจากความอดทนของแรงงานต่างชาติที่ทำงานให้กับนายจ้างได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจากนายจ้างได้จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน

ปรีดา รอดนวล (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโลกขาม จังหวัดสมุทรสาคร” โดยใช้แนวคิดสิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงาน (Human Rights and Labour Rights) และแนวคิดความเป็นคนชายขอบ (Marginalization) ในการอธิบายชีวิตและการทำงานของแรงงานข้ามชาติในชุมชนรวมทั้งศึกษาทัศนคติและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติของคนไทยในชุมชน พบว่าการศึกษาชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนโลกขาม ภายใต้แนวคิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และแนวคิดความเป็นคนชายขอบที่ผ่านมาทำให้มองเห็นชีวิตของคนที่ต้องจากบ้านเมืองเพื่อมาแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าภายใต้บริบทไม่คุ้นชินทั้งภาษา วัฒนธรรมและจิตใจของผู้คนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา การจะดำเนินชีวิตให้อยู่ภายใต้บริบทดังกล่าวได้นั้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ต้องปรับตัว ปรับความคิด ทั้งต่อผู้คนและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ให้ได้ เพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ เพราะความเป็นคนชายขอบ

ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” พบว่า แรงงานคนต่างด้าวที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าที่อยู่ในประเทศของตนเอง รวมทั้งมีการติดต่อชักชวนให้ญาติพี่น้องที่อยู่ในประเทศของตนเองได้มีโอกาสเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยเพื่อแบ่งปันความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม

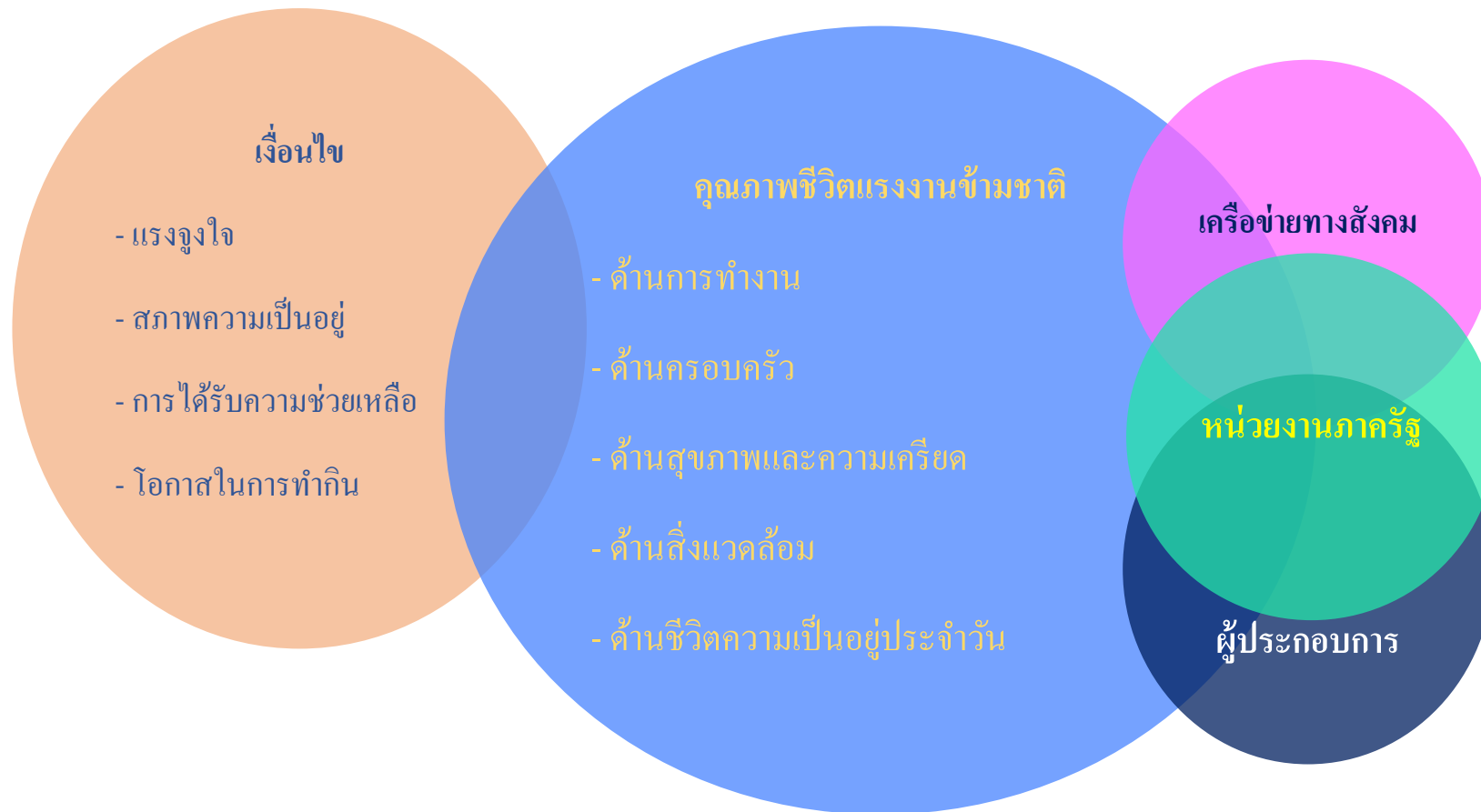
เปวิกา ชูบรรจง และวราดา แดงสอน (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการทำงาน และในด้านการดำรงชีพ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ส่วนใหญ่จะยึดอาชีพ อดสาหกรรม ประมง เกษตรกรรม และรับจ้างอิสระ เหตุผลที่เข้ามาทำงานมาจากความจำเป็น เนื่องจากเห็นว่ามียรายได้ดีกว่าการทำงานในประเทศพม่า

สิริรัฐ สุกันธา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานสัญชาติพม่า เดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำ และการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของพม่า และการมีทางเลือก สำหรับการหางานอื่น ๆ ก่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มี ส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำ ได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการ ทำ งานในประเทศสหภาพพม่าและความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จักได้ส่งเงินกลับ ไปให้ พ่อ แม่ และญาติๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพพม่าได้อย่างต่อเนื่อง



## 2.7 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา (Core Concept)



ภาพที่ 2.2 แนวคิดนำที่ใช้ในการศึกษา

## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบ การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informant) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory Observation) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบในทุกมิติ แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาทำการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับทฤษฎีที่ศึกษา

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาจาก

##### 3.1.1 ประเภทเอกสาร

เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) หนังสือ บทความ รายงานประจำปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทสัมภาษณ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานข้ามชาติ

##### 3.1.2 การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญซึ่งมาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยการขออนุญาตจดบันทึกในการสัมภาษณ์และบันทึกเทป ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์จะใช้นามสมมติในส่วนของผู้ให้ข้อมูล โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา

4) อาชีพ

5) ระยะเวลาการเข้ามาอยู่ในประเทศไทยหรือระยะเวลาการเข้ามาทำงานในพื้นที่  
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

1) แรงจูงใจที่ทำให้ตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2) ขั้นตอนและวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยของแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่ต้น

ทางจนถึงปลายทาง

3) ผลตอบแทนด้านเศรษฐกิจหรือรายได้ เมื่อเทียบกับการทำงานอยู่ในเมียนมาร์

4) ค่าใช้จ่ายต่อเดือน และการส่งรายได้กลับไปยังครอบครัวในประเทศเมียนมาร์

5) (กรณีมีบุตร) การสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาในโรงเรียนของรัฐไทย

6) ความสุขในการทำงาน

7) การเข้าถึงสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา น้ำดื่มที่สะอาด อาหารที่ถูก

สุขลักษณะ

8) สภาพแวดล้อมและชุมชนที่อยู่

9) การดูแลจากนายจ้าง

10) การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

11) อุปสรรคภาษาและวัฒนธรรม

12) การข่มขู่ รีดไถ เอารัดเอาเปรียบ

13) ปัญหาข้อพิพาทกับนายจ้าง

14) การขึ้นทะเบียนคนทะเบียนแรงงานข้ามชาติและความเข้าใจเกี่ยวกับการ

ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน

15) ปัญหาและอุปสรรคในการไปขึ้นทะเบียน

16) สิทธิและได้รับสวัสดิการจากรัฐ

17) ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

1) สิทธิที่พึงจะได้รับตามกฎหมาย

2) ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าทำงาน

3) การดูแลช่วยเหลือในเชิงนโยบายของบริษัทแก่แรงงานข้ามชาตินอกเหนือจากที่

รัฐกำหนดไว้

4) หน่วยงานของรัฐเข้ามากำกับดูแลเกี่ยวกับมาตรการการปฏิบัติของนายจ้างต่อ

แรงงานข้ามชาติ

- 5) การเข้ามาของหน่วยงานของรัฐหรือเอ็นจีโอ เพื่อเข้ามาสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการให้ความรู้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน
- 6) สถานการณ์ด้านจำนวนประชากรและคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตมหาชัย
- 7) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
- 8) บทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
- 9) นโยบายพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ เพื่อนำไปสู่การยกระดับให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติแบบสากล

ตารางที่ 3.1 ประเด็นการศึกษาวิเคราะห์โดยแยกตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	ประเด็นศึกษาวิเคราะห์
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเข้าถึงการศึกษาของบุตร ความสุขในการทำงาน การเข้าถึงระบบสาธารณสุขไปรษณีย์ และสภาพแวดล้อมของชุมชนที่อยู่อาศัย</li> <li>2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน กับเครือข่าย/เพื่อนร่วมงาน</li> <li>3. บทบาทและแนวทางของหน่วยงานรัฐบาลไทยและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องในการจัดการดูแลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย</li> <li>4. ความไม่เป็นธรรมจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ</li> <li>5. ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</li> </ol>
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใน เขตมหาชัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านกฎหมาย โดยศึกษาเปรียบเทียบภายใต้เงื่อนไขตามหลักปฏิบัติแบบสากล การบังคับใช้กฎหมายแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และสภาพการบังคับใช้ที่เป็นจริง</li> <li>2. ด้านภาษาและวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันกับประเทศไทย</li> <li>3. การขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานในประเทศไทย</li> <li>4. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติ และความเข้าใจในการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับ</li> <li>5. แรงจูงใจที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการย้ายถิ่นฐานมาทำงานยังประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตมหาชัย</li> <li>6. ขั้นตอนและวิธีการที่เดินทางเข้ามาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย</li> </ol>

### 3.1.3 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

โดยการเข้าไปในชุมชนในบทบาทของเครือข่ายอิสระที่ให้ความช่วยเหลือในด้านแรงงาน เพื่อสังเกตการดำเนินชีวิตและกิจกรรมในแต่ละวันของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

## 3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานและพักอาศัยอยู่ในเขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี รวมไปถึงผู้ติดตาม ซึ่งหมายถึง ภรรยาและบุตร ซึ่งทำการสัมภาษณ์หลังเวลาเลิกงานหรือในช่วงวันหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนเวลางานและเพื่อให้ได้ถึงข้อมูลที่แท้จริงเมื่อตัวแรงงานไม่ได้อยู่ในภาวะกดดัน โดยมีแรงงานข้ามชาติผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เขตจังหวัดสมุทรสาครไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการสังคม สำนักงานประกันสังคม สถานีตำรวจนคร เมืองสมุทรสาคร สำนักงานจัดหางานจังหวัด แรงงานจังหวัด และสาธารณสุขจังหวัด ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของกิจการที่มีที่ตั้งของสถานประกอบการอยู่ในพื้นที่เขตตำบลมหาชัย โดยมีการดำเนินการดูแลกิจการมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) นักวิชาการผู้มีความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน และเครือข่ายที่ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานข้ามชาติ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษาเป็นแบบเจาะจง ได้แก่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เครือข่ายที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า เนื่องจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีจำนวนประชากรที่เข้าทำงานในจังหวัดสมุทรสาครมากกว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น อีกทั้งกลุ่มของผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายที่ให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดทำให้กลุ่มเป้าหมายนี้สามารถตอบคำถามถึงประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน

### 3.3 การตรวจสอบข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเชื่อถือผู้ศึกษาใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยใช้วิธีการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า หากเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลที่ต่างกัน รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธีที่ต่างกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิม ได้แก่ การใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้เอกสาร โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลจาก 3 แหล่ง คือ ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐ และข้อมูลที่ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเลียวนาร์ด (Leonard's Method) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนได้ ดังนี้ (อัญญา ปลอดเปลื้อง, 2556)

- 1) ถอดเทปที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) ออกเป็นบทสนทนาตาม ตัวอักษรตรวจสอบข้อมูลโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากการฟังเทปหลาย ๆ ครั้ง
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทป การบันทึกภาคสนาม และจากการสังเกตในพื้นที่ที่มาอ่านทวนซ้ำหลาย ๆ รอบ พยายามสังเกตความหมายของคำบรรยายทุกขั้นตอน ตัดสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกให้เหลือเฉพาะแก่น (Core) จากนั้นถอดรหัสข้อความ (Coding) ออกจากบทสนทนาแล้วพิจารณาคำต่าง ๆ ว่าแสดงถึงอะไร เป็นการหาประเด็นย่อย (Categories or Sub Themes)
- 3) สรุปรวมประเภทของเรื่องหรือประเด็นย่อยที่ได้ที่มีเนื้อหาเข้ากลุ่มกัน รวบรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน ในขั้นตอนนี้เรียกว่าการสรุปประเด็นหลัก (Themes)
- 4) พิจารณาแต่ละประเด็นและความหมายของคำการตอบสนองของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มี ส่วนร่วมในแต่ละเหตุการณ์ จนเรื่องที่ตอบสนองกลายเป็นแบบอย่าง (Exemplars) หรือเป็นเรื่องที่สามารถอธิบายความหมายของสถานการณ์นั้น ๆ ได้
- 5) การจำแนกข้อมูลที่ได้ตามความหมายที่สามารถอธิบายการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจภายใต้บริบทนั้น ๆ

การแปลความข้อมูลตามแนวคิดของเลียวนาร์ด (Leonard's Method) นั้นเน้นที่ประสบการณ์และความรู้เดิมของผู้วิจัยที่มีต่อเรื่องที่จะศึกษา เนื่องจากจะทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจประสบการณ์ของบุคคลในเรื่องที่ศึกษาได้เป็นอย่างดี

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

#### 4.1 บริบทของพื้นที่ศึกษา

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร

###### 4.1.1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีนและปากอ่าวไทย อยู่ในเขต พื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ประมาณเส้นรุ้งที่ 130 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศา ตะวันออก เป็นจังหวัดปริมณฑลกรุงเทพมหานคร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตามระยะทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 35 (ถนนพระราม 2) ประมาณ 30 กิโลเมตรมีพื้นที่ 872.347 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 545,216 ไร่ จังหวัดสมุทรสาครมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี





ภาพที่ 4.1 แผนที่ท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสาคร  
แหล่งที่มา: โอเชียนสไมล์, ม.ป.ป.

4.1.1.2 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดสมุทรสาครมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล สูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ 1.00 - 2.00 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางจังหวัด ไหลคดเคี้ยวตามแนวเหนือใต้ลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร ระยะทางยาวประมาณ 70 กิโลเมตร พื้นที่ตอนบนในเขตอำเภอบ้านแพ้วและอำเภอกระทุ่มแบนมีความอุดมสมบูรณ์ของดินและมีโครงข่ายแม่น้ำลำคลองเชื่อมโยงถึงกันกระจายอยู่ทั่วพื้นที่กว่า 170 สาย จึงเหมาะที่จะทำการเพาะปลูกพืชนานาชนิด และบางส่วนเป็นย่านธุรกิจ อุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย พื้นที่ตอนล่างของจังหวัดในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาครอยู่ติดชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร จึงเหมาะที่จะประกอบอาชีพประมงทะเล เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งและทำนากลิ่

4.1.1.3 ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดสมุทรสาคร มีสภาพภูมิอากาศเป็นแบบฝนเมืองร้อน (Tropical Climate) เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากลมบก ลมทะเล และมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งพายุ คิเปอร์สชันที่พัดผ่านมาจากทะเลจีนใต้ จึงทำให้มีความชื้นในอากาศ

สูง มีฝนตกปานกลาง ปริมาณฝนตก เฉลี่ย ทั้งปี อยู่ที่ 988.1 มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 27.8 องศาเซลเซียส มีความชื้นสัมพัทธ์ ต่ำสุด 50 สูงสุด 95

#### 4.1.1.4 ด้านเศรษฐกิจ

จังหวัดสมุทรสาครนับเป็นเมืองเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมง และการเกษตรกรรม จากข้อมูลสถิติผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ประจำปี พ.ศ. 2557 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในส่วนของสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าขยายตัวจากปีที่ผ่านมา โดยจังหวัดสมุทรสาคร ยังคงเป็นจังหวัดที่ติดอยู่ 1 ใน 10 ของประเทศ ที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัวสูง ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรสาคร พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ปี พ.ศ. 2557 ณ ราคาประจำปีมีมูลค่าเท่ากับ 337,616 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2556 ที่มีมูลค่าเท่ากับ 316,497 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 6.25 และผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ในปี พ.ศ. 2557 มีค่าเท่ากับ 359,566 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจาก 344,856 บาท/คน/ปี เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 คิดเป็นร้อยละ 4.26

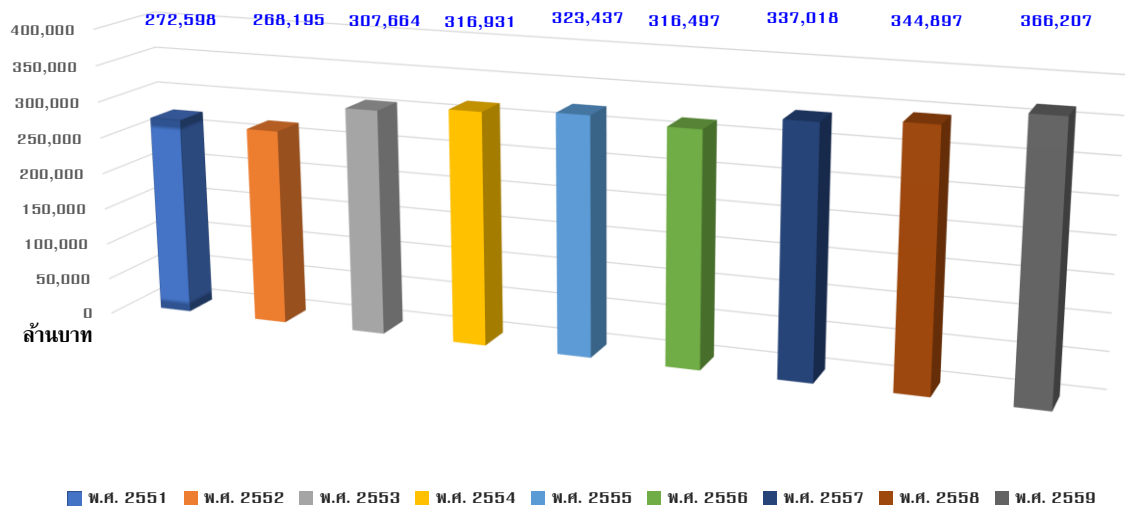
อันดับ	จังหวัด	มูลค่าต่อหัว
1	ระยอง	1,008,615
2	กรุงเทพมหานคร	481,118
3	ชลบุรี	493,975
4	ฉะเชิงเทรา	423,965
5	พระนครศรีอยุธยา	420,963
6	ปราจีนบุรี	371,776
7	สมุทรสาคร	359,566
8	สมุทรปราการ	331,142
9	สระบุรี	289,998
10	ภูเก็ต	258,817

ภาพที่ 4.2 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ปี พ.ศ. 2557 (บาทต่อปี)

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 อ้างถึงใน สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2560.

#### 1) โครงสร้างด้านเศรษฐกิจของจังหวัด

จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมง และการเกษตรกรรม จากข้อมูลสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (GPP) ประจำปี ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในส่วนของสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีชะลอตัวจากปีก่อน เนื่องจากวิกฤตการณ์การเงินโลกที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการสินค้าและบริการภายในประเทศและต่างประเทศที่ลดลง แต่อย่างไรก็ตามจังหวัดสมุทรสาครยังคงเป็นจังหวัด 1 ใน 10 ของจังหวัดที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสูง



**ภาพที่ 4.3** มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) สมุทรสาคร ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2559  
แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 อ้างถึงใน สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2560.

## 2) ภาคการเกษตร

สภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ราบลุ่มสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 1-2 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางของพื้นที่จากทางด้านเหนือไหลลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร มีคลองชลประทานจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ เพื่อการคมนาคมและเพื่อการชลประทาน ทำให้การใช้ที่ดินครึ่งหนึ่งของจังหวัดเป็นไปเพื่อการเกษตรกรรม

ทางด้านทิศเหนือของจังหวัดจะเป็นพื้นที่การเกษตร ซึ่งประกอบด้วย นาข้าว และสวนผลไม้ โดยสวนผลไม้ส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน

โดยเฉพาะพื้นที่ดินที่อยู่ใกล้คลองดำเนินสะดวก และคลองภาษีเจริญ จะมีการปลูกไม้ยืนต้น ผัก ผลไม้เป็นจำนวนมาก เช่น มะพร้าว ปาล์ม เป็นต้น

ทางทิศใต้ เป็นบริเวณที่ราบและน้ำทะเลท่วมถึง มีสภาพเป็นป่าชายเลนและมีการทำนาเกลือ ซึ่งในเวลาต่อมาป่าชายเลนได้ถูกทำลายลงจนเหลือพื้นที่ป่าเพียงเล็กน้อยเท่านั้น การทำนาเกลือได้เปลี่ยนแปลงเปลี่ยนมาทำการเลี้ยงกุ้งเพิ่มมากขึ้น แต่ในส่วนของพื้นที่บริเวณที่น้ำไม่ท่วมนั้นมีการทำสวนมะพร้าวเป็นจำนวนมาก

จังหวัดสมุทรสาครมีพื้นที่ทำการเกษตร 90,061 ไร่ จำนวนเกษตรกร 11,333 ราย แยกเป็นพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร 942 ราย 5,595 ไร่ อำเภอกระทุ่มแบน 2,798 ราย 19,183 ไร่ อำเภอบ้านแพ้ว 7,593 ราย 65,282 ไร่ พื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ กล้ายไม้ มีพื้นที่เพาะปลูก 4,198 ไร่ มะนาวมีพื้นที่เพาะปลูก 18,211 ไร่ ไม้ผลมีพื้นที่เพาะปลูก 63,279 ไร่ พืชผักมีพื้นที่เพาะปลูก 5,697 ไร่ ไม้ดอกไม้ประดับมีพื้นที่เพาะปลูก 6,391 ไร่

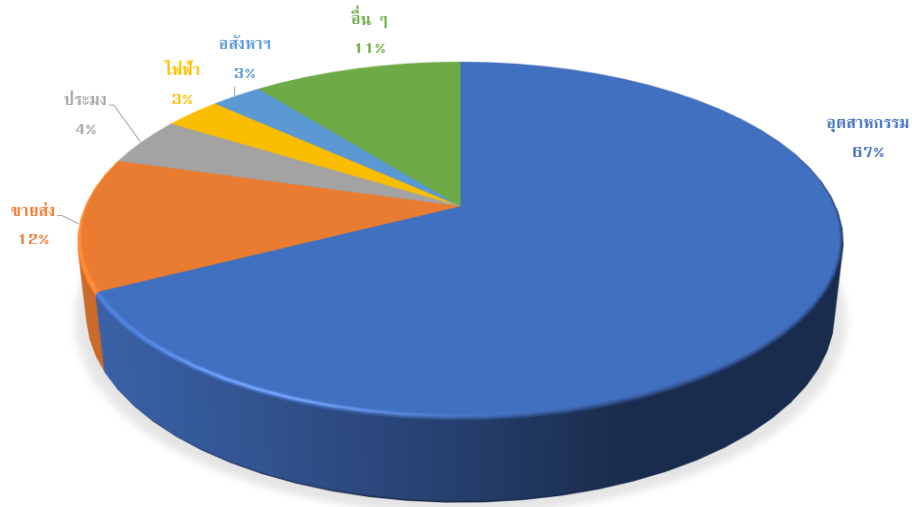
### 3) ภาคอุตสาหกรรม

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512-2553 จังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 4,965 แห่ง เงินลงทุน 446,870 ล้านบาท จำนวนการจ้างแรงงาน 381,476 คน ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็กจำนวน 3,919 โรงงาน และโรงงานขนาดกลางจำนวน 758 โรงงาน ในจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจำนวน 277 โรงงาน ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ขออนุญาตประกอบการมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ (18.32%) อุตสาหกรรมพลาสติก (14.52%) อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร (10.09%) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (9.55%)

### 5) ภาคการประมง

จังหวัดสมุทรสาครมีชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร จึงมีการประกอบอาชีพทำการประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเป็นอาชีพหลัก ผลผลิตจากการประมงทะเลส่วนใหญ่ได้รับจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ บริเวณอ่าวไทย ทะเลอันดามัน และมหาสมุทรอินเดีย รวมทั้งทะเลด้านประเทศเวียดนาม นอกจากนี้ ชาวประมงจังหวัดสมุทรสาคร ยังได้ทำการประมงนอกลำน้ำไทย โดยมีเรือประมงทะเล ที่เป็นเรือบรรทุกห้องเย็นขนถ่ายสินค้าสัตว์น้ำ ที่ไปร่วมทำการประมงในน่านน้ำต่างประเทศ เช่น พม่า อินโดนีเซีย เวียดนาม ไปจนถึงประเทศในทวีปแอฟริกา เช่น โชมาเลีย เยเมน วัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ที่จับได้จะเป็นปลาชนิดต่าง ๆ เช่น ปลาเก๋า ปลากระพง ปลาหมึก โดยเรือบรรทุกขนถ่ายสินค้าสัตว์น้ำ (เรือแม่) จะนำสินค้าสัตว์น้ำกลับขึ้นฝั่ง โดยมีท่าเทียบเรือและรถตู้คอนเทนเนอร์ ตลอดจนแพปลาจำนวนมากรองรับ

สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สมุทรสาคร รายสาขาการผลิต ปี พ.ศ. 2557



ภาพที่ 4.4 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สมุทรสาคร รายสาขาการผลิต ปี พ.ศ. 2557  
แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 อ้างถึงใน สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2560.

#### 4.1.2 บริบทประชากรแรงงานข้ามชาติ

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเลและยังเป็นตลาดกลางที่สำคัญในการจำหน่ายสินค้าประมงทะเล รวมไปถึงการทำประมงขนาดใหญ่หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่าอุตสาหกรรมประมงทางทะเล ทำให้จังหวัดสมุทรสาครต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อรองรับในการทำงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล และอุตสาหกรรมประมงทางทะเล แต่ผู้ประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือในการเข้ามาทำงาน เนื่องจากรูปแบบในการทำงานของกิจการประเภทยานพาหนะต่อเนื่องทางทะเล หรืออุตสาหกรรมประมงทางทะเลเป็นงานหนัก งานสกปรก และมีกลิ่นเหม็นซึ่งคนไทยไม่นิยมจะทำงานในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเล อีกทั้งระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน ต้องอยู่ท่ามกลางแสงแดดเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประมงทางทะเลหรือในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเลการทำงานไม่เป็นเวลา และเป็นงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและการเกิดสารเคมีตกค้าง ทำให้แรงงานไทยเลือกที่จะปฏิเสธในการเข้ามาทำงานในลักษณะนี้ จากรูปแบบการทำงานในเบื้องต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครมีความจำเป็นต้องการแรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในการทำงานเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันในจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าเชื้อสายมอญ อาศัยอยู่กระจัดกระจายโดยเฉพาะอำเภอเมืองสมุทรสาคร เป็นแหล่งชุมชนแรงงานข้ามชาติที่มีการพักอาศัยหนาแน่น จำนวน 14 ชุมชน ได้แก่

- 1) ชุมชนพักบ้านเช่าบริเวณวิเชียร โชฎก ซอย 16 ถนนวิเชียร โชฎก ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 1,500 คน
- 2) ชุมชนสะพานปลาสมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 5,000 คน
- 3) ชุมชนตลาดกลางค้ากุ้งจังหวัดสมุทรสาคร ถนนพระราม 2 ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 5,000 คน
- 4) ชุมชนหอพักบ้านเช่า บริเวณเกาะสมุทร ถนนพระราม 2 ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 10,000 คน
- 5) ชุมชนตลาดพงษ์ทิพย์ ถนนเดิมบาง ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 2,000 คน
- 6) ชุมชนเจษฎาวิถิ์ ซอย 8 ถนนเจษฎาวิถิ์ ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 5,000 คน
- 7) ชุมชนบ้านโกรกกรากใน ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 5,000 คน
- 8) ชุมชนบ้านท่าจีน ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 10,000 คน
- 9) ชุมชนท่าฉลอม ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 10,000 คน
- 10) ชุมชนท่าทราย ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 20,000 คน
- 11) ชุมชนพักบ้านเช่าบริเวณวิเชียร โชฎก ซอย 16 ถนนวิเชียร โชฎก ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 3,500 คน
- 12) ชุมชนสะพานปลา ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 3,000 คน
- 13) ชุมชนคลองบางหญ้า ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 10,000 คน

14) ชุมชนตลาดมหาชัย ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 10,000 คน

ทั้งนี้สาเหตุของการอพยพเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ เกิดขึ้นจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเดินทางออกจากประเทศของตนเอง เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของตัวแรงงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ และตามมาด้วยการเกิดปัญหาความยากจน ความอดอยาก หรือประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ประชาชน ถูกคุกคาม ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศต้นทางยังไม่มีมาตรการในการควบคุมการออกนอกประเทศที่เข้มงวด ทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศได้ง่าย ในขณะที่ปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากที่ประเทศไทยที่เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้



ภาพที่ 4.5 ชาวพม่าบางส่วนไร้ที่อยู่อาศัยจากการเกิดสงครามภายในประเทศ  
แหล่งที่มา: มูลนิธิสถานวัฒนธรรม, 2558.

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว มักจะชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยกัน เนื่องจากการเข้าออกตามแนวชายแดนสามารถทำได้ง่าย เพราะช่องทางการเข้าออกเป็นพรมแดนธรรมชาติทำให้เจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถแบ่ง

ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2522 ซึ่งได้แก่

(1) คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มนี้ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แต่ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอนเนรเทศ หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น หรือคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น คนต่างด้าวกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนญวน เขมร และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งรอการส่งตัวไปยังประเทศที่สาม พวกอพยพเหล่านี้หากกักบริเวณไว้เฉย ๆ จะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณรัฐบาล จึงพิจารณาอนุญาตให้บุคคลที่มีความประพฤติดีออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยกำหนดอาชีพให้ทำได้จำนวน 27 อาชีพ

(2) แรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigration Visa) หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมือง โดยบุคคลเหล่านี้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานจากทางราชการ โดยให้ทำงานได้ช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ได้รับอนุญาตทำงานจำต้องทำงานในอาชีพ ในสถานที่และใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต จึงถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยยังแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทคือ

(1) ประเภทตลอดชีพ คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่า ประเภทคนอยู่ชั่วคราว แล้วอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมีถิ่นฐานในราชอาณาจักร และได้รับอนุญาตแล้วยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้จะได้รับใบอนุญาตแบบตลอดชีพ

(2) ประเภทชั่วคราว คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภท คนอยู่ชั่วคราวแล้วได้ยื่นขออนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

(3) ประเภทผ่านการส่งเสริมการลงทุน คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราวแล้วได้รับใบอนุญาตทำงานได้ตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งอนุญาตได้ตามระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอมา



(4) ประเภทเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือลักลอบเข้าเมือง คือคนต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง เมื่อถูกจับส่งศาลและรอการเนรเทศ นายจ้างสามารถยื่นประกันตัวไปทำงานตามมาตรา 12 ของ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พุทธศักราช 2521

2) แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตทำงานของ กระทรวงแรงงาน แรงงานต่างชาตินี้ผิดกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทต่าง ๆ เช่น คนอยู่ชั่วคราว นักท่องเที่ยว นักศึกษา หรือพวกที่ลักลอบ เข้าเมืองทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยกเว้นผู้ที่ถือวีซ่าคนอยู่ชั่วคราวอยู่แล้ว จะไม่มีสิทธิขอหรือได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ เมื่อมีการทำงานจึงถือเป็นแรงงานต่างชาตินี้ผิดกฎหมาย แรงงานต่างชาตินี้ผิดกฎหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

(1) แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งมีฝีมือ ซึ่งจะมาเป็น ลักษณะเป็นนักท่องเที่ยว หรือการแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้นๆ (Transit of Entry Visa) หรือ นักเรียนที่เข้ามาในประเทศไทยเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต (No Work Permit)

(2) แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เข้าประเทศมาโดยการ ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย แล้วมาหางานทำในประเทศไทยเป็นการ ถาวรหรือชั่วคราว ก่อนที่จะเดินทางไปยังประเทศอื่นต่อไป

(3) กลุ่มที่ไม่มีสัญชาติ (No Man's Land) ซึ่งเป็นชาวนา หรือชนกลุ่มน้อยที่อยู่ตามแนว ชายแดนไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของไทย เวลา เข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายทันที



ภาพที่ 4.6 แรงงานข้ามชาติทำงานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล  
แหล่งที่มา: Tennent, 2015.

สำหรับประเทศไทยจัดเป็นประเทศปลายทางที่แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านต้องการเข้ามาทำงานมากที่สุดในอาเซียน วีระศักดิ์ นาทะลิวรี (2557: 1) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังนี้

ประการแรก ความต้องการแรงงาน (Demand) ในประเทศของแรงงานต่างด้าวเองอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงาน (Supply) ของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย

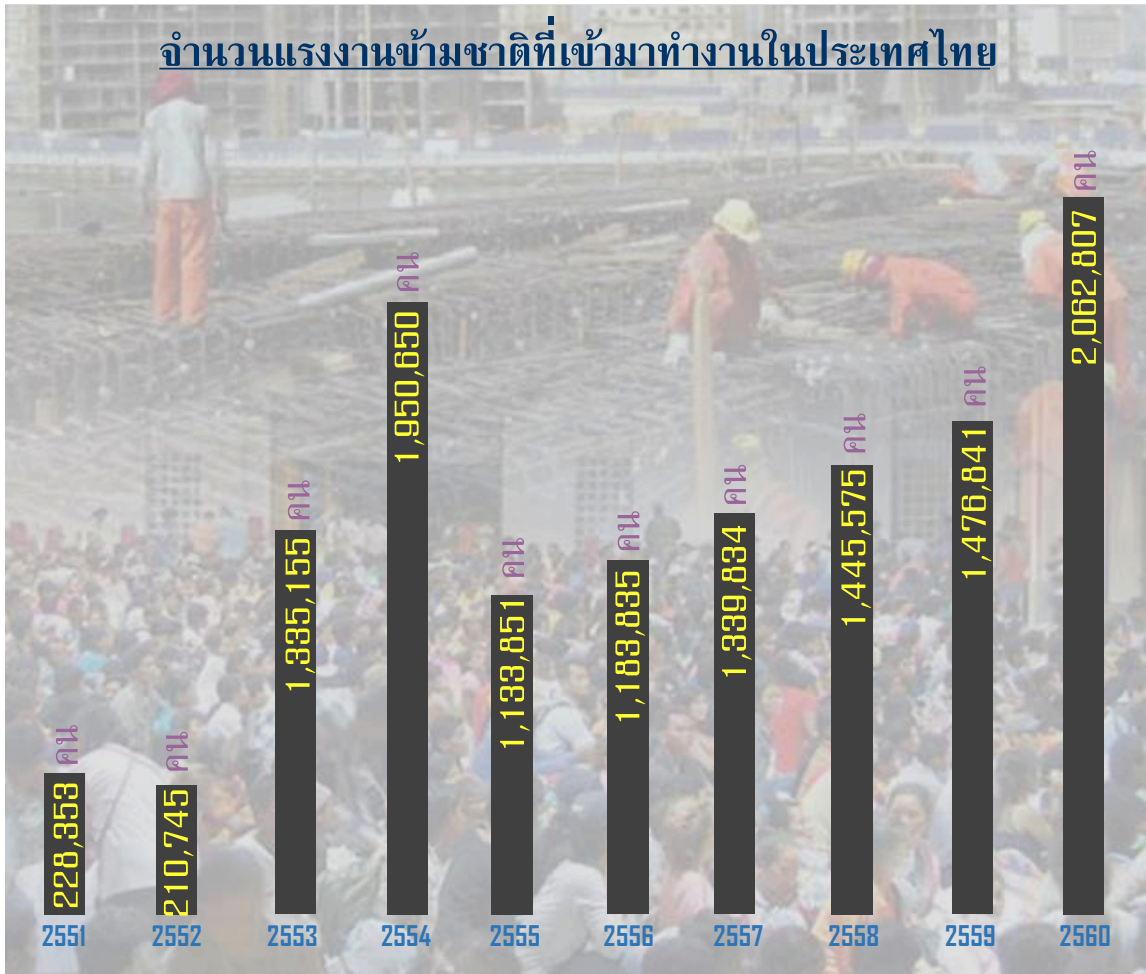
ประการที่สอง นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตนเอง

ประการที่สาม ถ้าค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินสกุลอื่น ๆ ในกลุ่มอาเซียน ก็อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวนำค่าแรงงานที่ได้รับเป็นเงินบาทไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินสกุลของประเทศตนก็จะได้รับจำนวนเงินเพิ่มมากขึ้น

ประการที่สี่ ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของแรงงานต่างด้าวที่มาจากเมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และรวมทั้งฟิลิปปินส์ เท่าใดนัก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในไทย เพราะมีความรู้สึกกลมกลืนหรือสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้โดยง่าย

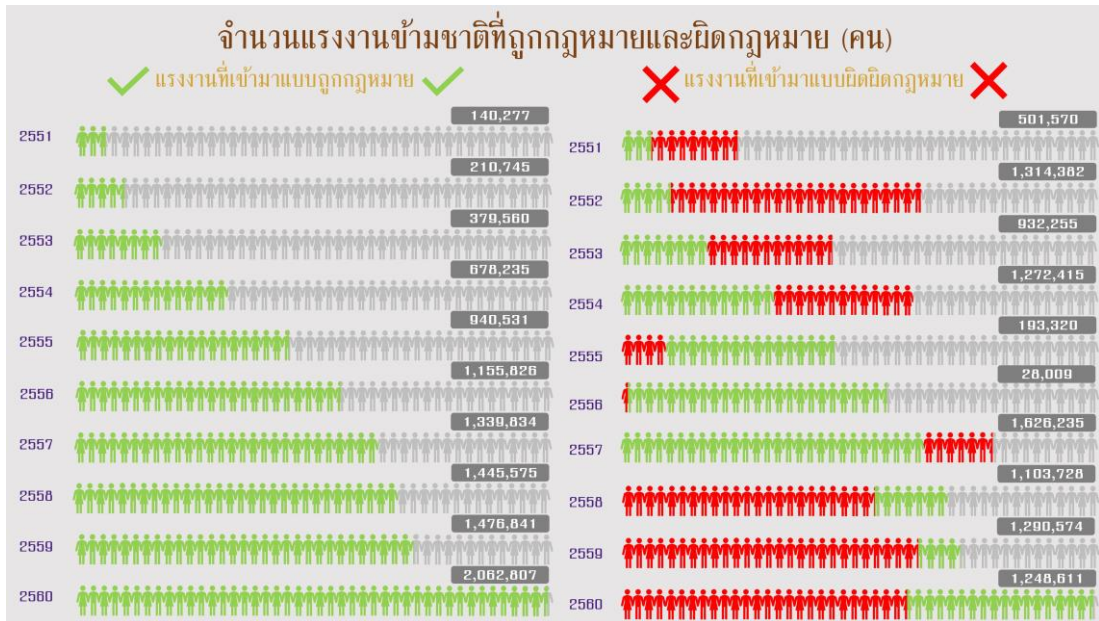
ประการสุดท้าย ก็คือ การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเพราะมีพรมแดนติดต่อกันกับประเทศของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ชาวลาว ชาวกัมพูชา และชาวนิวซีแลนด์ จึงสามารถเดินทางโดยรถยนต์โดยสาร โดยเรือข้ามแม่น้ำ หรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยได้โดยสะดวก และอาจจะสะดวกกว่าเดินทางภายในประเทศของแรงงานต่างด้าวเสียอีก

จากสาเหตุดังกล่าวมาแล้วนั้น จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2560 มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2554 ที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาอย่างก้าวกระโดด ดูได้จากภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยในแต่ละปี  
แหล่งที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558.

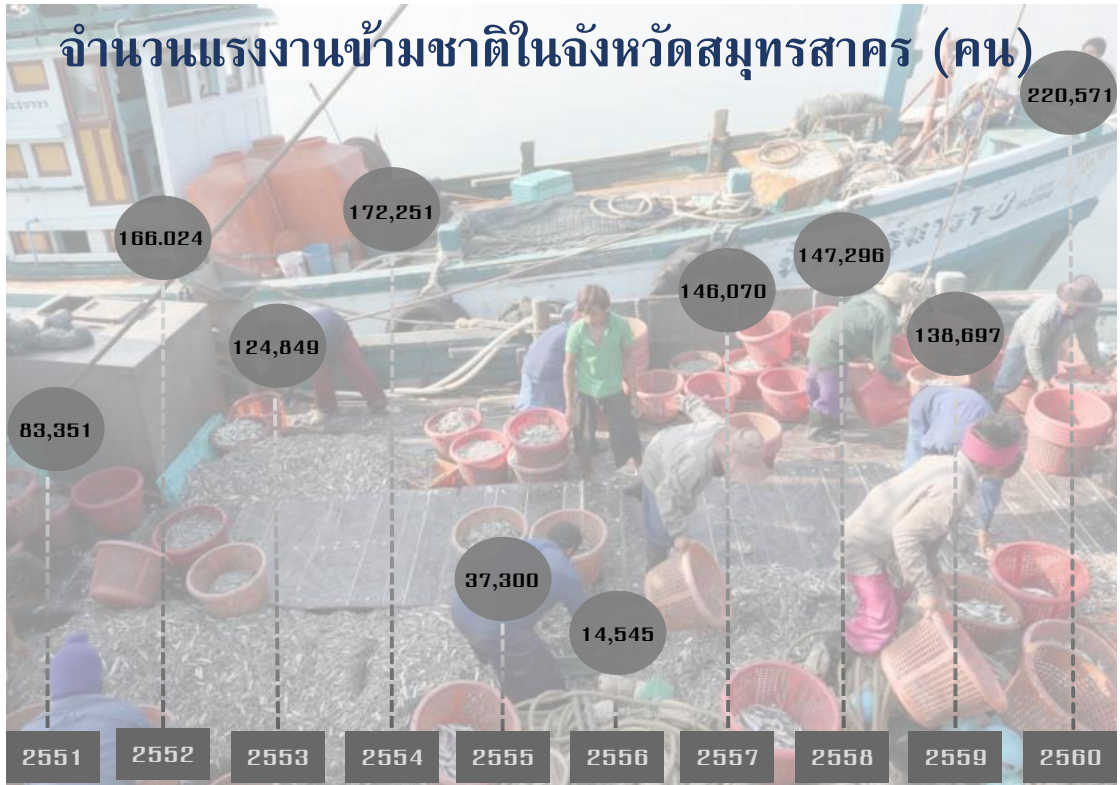
จากภาพที่ 4.7 สามารถแยกเป็นจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยแบบถูกกฎหมาย (มาตรา 9) (มาตรา 12) และแบบผิดกฎหมาย (มาตรา 13)



ภาพที่ 4.8 จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายที่เดินทางเข้าประเทศไทยในแต่ละปี

แหล่งที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558.

จากภาพที่ 4.8 ทำให้เห็นภาพรวมว่าในแต่ละปีมีแรงงานเดินทางเข้ามาในประเทศไทยจำนวนมาก โดยแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในงานบางประเภทที่คนไทยเลือกที่จะไม่ทำ เช่น อุตสาหกรรมต่อเนื่องอาหารทะเล ธุรกิจภาคการประมง แรงงานก่อสร้าง เป็นต้น ทั้งนี้จำนวนการเข้ามาแบบผิดกฎหมายก็ยังไม่ลดลงตามเป้าประสงค์ที่ภาครัฐต้องการ ซึ่งจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมากคิด 1 ใน 5 ของประเทศได้แก่จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลและธุรกิจภาคการประมง จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก อีกทั้งยังใกล้กับจังหวัดกาญจนบุรีซึ่งมีชายแดนติดกับประเทศพม่าทำให้ง่ายต่อการข้ามพรมแดนของแรงงาน ซึ่งดูได้จากภาพที่ 4.9 จำนวนของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร



ภาพที่ 4.9 จำนวนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร

แหล่งที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558.

จากภาพที่ 4.9 เป็นภาพรวมของจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งหากแยกจำนวนเจาะจงไปที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเพียงสัญชาติเดียว พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามีจำนวนมากเป็นอันดับที่ 1 คู่ได้จากภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร

แหล่งที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558.

แรงงานส่วนใหญ่ที่เดินทางเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร คาดหวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถส่งเงินกลับไปยังบ้านเกิดของตนเองได้ หรือเข้ามาเพื่อเก็บเงินชักรจำนวนหนึ่งแล้วกลับไปประเทศบ้านเกิดของตนเอง แต่ปัจจัยดังที่กล่าวมาแล้วนั้นมักไม่ได้เป็นไปตามที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าคาดหวังไว้ เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มียุทธศาสตร์ในการดูแลแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน แรงงานข้ามชาติไม่สามารถมีสหภาพแรงงานได้ ไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิได้ ทำให้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ตามกำหนดค่าแรงจากรัฐบาลไทย แรงงานเหล่านี้ต้องทำงานมากถึงวันละ 9-12 ชั่วโมงต่อวัน บางรายอาจมากถึง 20 ชั่วโมงต่อวัน หากต้องลงเรือไปทำในส่วนภาคการประมง หรือแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้หญิงถูกนำไปค้าประเวณีและการใช้แรงงานเด็กข้ามชาติ การไม่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างหรือจากรัฐไทย ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งต้องอยู่แบบแออัดเนื่องจากต้องประหยัดค่าใช้จ่ายซึ่งมีผลมาจากการถูกนายจ้างโกงค่าแรงทำให้สุขอนามัยของแรงงานเหล่านี้อยู่ในระดับต่ำรวมไปถึงการถูกเลือกปฏิบัติและการถูกอคติทางชาติพันธุ์ ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้นกลายเป็นปัญหาสะสมที่จะเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี โดยที่ยังไม่มีหน่วยงานใดจากรัฐเข้าไปให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง นอกจากองค์กรที่ไม่ได้มาจากภาครัฐ Non Governmental Organizations (NGOs) ทำให้เราต้องตระหนักถึง “คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ” เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ถือเป็น

แรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนภาคธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญในการศึกษากับปัญหา ดังที่กล่าวมาเพราะคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติมีผลต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยง รวมถึงมีผลต่อสภาพลักษณะในเวทีโลกด้านสิทธิมนุษยชนและส่งผลกระทบต่อสังคมในด้านการสาธารณสุข ซึ่งอาจเป็นพาหะนำโรคเข้ามาสู่ประเทศไทย

#### 4.1.3 นโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

จากการที่ระบบเศรษฐกิจไทยที่มีการพัฒนาขึ้น และมีงานหนักในหลายประเภทที่คนไทย เลือกว่าจะไม่ทำ ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ซึ่งก็เหมือนกับประเทศ อื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว ที่จะต้องนำเข้าแรงงานจากต่างชาติเข้ามาทดแทนแรงงานในประเทศตนเอง เช่นเดียวกับยุคก่อนหน้านี้อันที่คนไทยเคยเดินทางออกนอกประเทศเพื่อไปเป็นแรงงานต่างแดน และ เคยเป็นปัญหาการลักลอบเข้าไปขายแรงงานแบบผิดกฎหมายในประเทศปลายทางเช่นกัน ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทยจึงได้มีการทำบันทึก ข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่าง รัฐบาลไทย และรัฐบาลพม่า โดยมีข้อตกลงร่วมกัน ดังนี้

##### 4.1.3.1 กฎหมายและข้อพึงปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของไทยระบุให้นายจ้างและลูกจ้าง แรงงานสัญชาติอื่นมีข้อปฏิบัติร่วมกัน ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่า เทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้
- 2) เวลาทำงานปกติ งานทุกประเภท ไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน งานที่อาจเป็น อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง แต่ถ้าเป็นงานซึ่งต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงาน จุกเงิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น การทำงานในวันหยุดต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน และงานจุกเงิน หรือ กิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม หรือ สถานพยาบาล นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น เวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน และสำหรับลูกจ้างเด็ก หลังจาก ทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมงติดต่อกัน วันหยุดวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน ครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี วันลา ลาป่วย ได้เท่าที่ป่วยจริง



ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 30 วัน/ปี ลาจึง ได้ตามที่กำหนดในข้อบังคับการทำงาน วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 45 วัน

3) ค่าจ้าง จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งและไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำค่าล่วงเวลาในวันทำงานจ่ายไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง ค่าชดเชย นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีความผิดในอัตราตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่าง

ร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของ นายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ทั้งนี้หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

นอกจากนี้ยังมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ที่กำหนดให้ ในกิจการประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป นายจ้างต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้ (กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิภาพ กระทรวงแรงงาน, 2541)

1) ห้ามหักค่าจ้างลูกจ้าง ยกเว้นเป็นการหักตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2) ห้ามเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง เว้นแต่เป็นงานตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ. 2551

3) ห้ามรับเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน

4) ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

5) ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ในระหว่างการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน

6) ต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับ โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

7) ต้องนำตัวลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นับแต่วันทำสัญญาจ้าง

8) กรณีที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยเก็บไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

9) ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง เงินส่วนแบ่งให้จ่ายตามที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 เดือนครั้ง หากผิคนัดการจ่ายให้จ่ายดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีในกรณีจงใจให้จ่ายเงินเพิ่ม ร้อยละ 15 ทุก 7 วัน

10) ต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้จ่ายเงินเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่า

11) ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วัน

12) ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำกรณีที่ลูกจ้างไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศเพราะทำงานให้นายจ้าง

13) ต้องดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่รับลูกจ้างเข้าทำงานในกรณีเรืออัปปาง ลูกจ้างประสบอันตราย บาดเจ็บหรือเสียชีวิต หากหน่วยงานราชการเป็นผู้ส่งตัวลูกจ้างกลับให้มีสิทธิไล่เบี้ยเงินที่ได้จ่ายไปคืนจากนายจ้าง

14) ให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนทำงาน

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยต้องมีข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ที่ตั้งหรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ผู้ใดฝ่าฝืน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทและถ้าคน

ต่างค้ำวนั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำได้ระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่างค้ำวที่จ้างหนึ่งคน

3) คนต่างค้ำวต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัว หรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงาน หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

4) ไม่เปลี่ยนนายจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต คนต่างค้ำวต้องทำงานกับนายจ้างที่ระบุในสัญญาและขอใบอนุญาตทำงานเท่านั้น ไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้ ยกเว้นภายใต้เงื่อนไข 4 กรณี คือ นายจ้างตาย นายจ้างล้มละลาย นายจ้างทำร้ายร่างกายลูกจ้าง และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

#### 4.1.3.2 สิทธิประโยชน์

##### 1) ประกันสังคม

แรงงานต่างค้ำวซึ่งเป็นผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลหรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย โดยต้องขึ้นทะเบียนและจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

(1) กองทุนประกันสังคม แรงงานต่างค้ำวต้องขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมและจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในอัตรา 5% ของค่าจ้าง นายจ้างจ่ายสมทบ 5% รัฐบาล 2.75% ได้รับสิทธิประโยชน์ 7 กรณีคือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทูพพลภาพตาย ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตรชราภาพ และว่างงาน

(2) กองทุนเงินทดแทน นายจ้างของแรงงานต่างค้ำวเป็นผู้จ่ายสมทบฝ่ายเดียวในอัตรา 0.2 - 1% ของค่าจ้างตามความเสี่ยงของประเภทกิจการ โดยได้รับสิทธิประโยชน์ในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ สูญหายหรือตายเนื่องจากการทำงาน

กลุ่มแรงงานต่างค้ำวนำเข้าตาม MOU ที่ทำงานในประเภทงานรับใช้ในบ้าน เกษตร ปศุสัตว์ ประมง ค้าขายที่มีใช้ธุรกิจ ไม่ต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม แต่สามารถเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยการซื้อประกันสุขภาพ 1,600 บาท ต่อปี

##### 2) สิทธิประกันสุขภาพ

สิทธิการรักษาพยาบาลตามระบบประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานต่างค้ำวต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพและทำประกันสุขภาพกับสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ซึ่งต้องชำระค่าตรวจสุขภาพ 500 บาท และค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท ต่อปีจึงจะได้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกับคนไทย การขอรับบริการตาม

โครงการประกันสุขภาพนั้น สามารถเลือกสถานพยาบาลที่ต้องการเข้ารับการรักษาพยาบาล  
แรงงานต่างด้าวสามารถใช้สิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ ณ สถานพยาบาลที่แจ้งไว้ในครั้งแรก

## 4.2 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

คุณภาพชีวิตคือ ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่รวมไปถึงการทำงาน มีความสุขกับการ  
ดำรงชีวิต มีสภาพจิตและสุขภาพอนามัยที่ดี สภาพแวดล้อมของชุมชนและสังคมมีความปลอดภัย  
ในชีวิตและทรัพย์สิน แต่ทั้งนี้การที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็น  
องค์ประกอบ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดนั้นจะมีความสำคัญมากหรือน้อยนั้น  
ขึ้นอยู่กับความแตกต่างตามทัศนะของแต่ละบุคคลและแต่ละสังคมที่ถูกหล่อหลอมมา ในเบื้องต้น  
ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยที่เป็นภาวะวิสัย  
(Objectivity) และปัจจัยที่เป็นอัตวิสัย (Subjectivity) เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม  
ค่านิยม เป็นต้น

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่  
อยู่ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครจำนวน 6 ราย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่  
ก่อนเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยทั้งด้านครอบครัว ด้านการทำงาน และด้านสังคม ตลอดจนการ  
ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นผู้วิจัยได้มีการสร้างประเด็นคำถามขึ้นใน  
ส่วนของเรื่องข้อมูลส่วนตัว ภูมิหลัง สภาพการดำเนินชีวิต สภาพการทำงาน และลักษณะงานใน  
อาชีพเดิม รวมไปถึงปัญหา อุปสรรคในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการตัดสินใจเดิน  
ทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขต  
มหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ได้ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติ  
พม่า สภาพการดำเนินชีวิต สภาพการทำงานและลักษณะงานอาชีพเดิม รวมถึงปัญหา อุปสรรคใน  
การดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ดังนี้

### 4.2.1 สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางเข้ามาใน ประเทศไทย

วิธีการดำเนินชีวิตของสังคมใด สังคมหนึ่ง หรือชุมชนใด ชุมชนหนึ่ง จะมีวิธีการดำเนิน  
ชีวิตหรือมีอัตลักษณ์เฉพาะของสังคมนั้น วิธีชีวิตจึงเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ของสังคม กล่าวคือ วิธี  
ชีวิตชุมชนก็คือวิธีชีวิตในสังคมนั้นหรือวัฒนธรรมในสังคมนั้นเอง เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่  
กำหนดพฤติกรรมของ วิธีชีวิตของแรงงานข้ามชาติเป็นดังสังคมหนึ่ง ที่มีแนวทางในการปฏิบัติและ

มีพฤติกรรมที่แรงงานข้ามชาติต่างก็ใช้ร่วมกันและยึดถือปฏิบัติต่อ ๆ กันมาเป็นแบบแผนการดำรงชีพ แบบแผนดังกล่าวนี้มีปัจจัยของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม เป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคมและพฤติกรรมของแรงงานข้ามชาติแต่ละคนในสังคมนั้น แรงงานข้ามชาติจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งการปรับตัวนี้มีหลายระดับ ทั้งด้านสรีระวิทยา การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก อีกทั้งด้านการปรับก็มี ทั้งการจัดการกับตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถ เติชญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต และเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เกิดจากธรรมชาติ และประดิษฐ์คิดค้นขึ้นเพื่อมาใช้ในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการทำการศึกษาถึงการอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติในภูมิลำเนาเดิม นั้น พบว่า หมู่บ้านที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่ก่อนเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาตินั้น ส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ สภาพชีวิตค่อนข้างลำบาก มีการอยู่รวมกันเป็นหมู่บ้าน ลักษณะของบ้านส่วนใหญ่จะเป็นบ้านไม้เกือบทั้งหมด เนื่องจากฐานะทางการเงินของคนในหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่ค่อยดีนัก หากบ้านไหนที่พอมีเงินก็จะเป็นบ้านกึ่งปูนกึ่งไม้ แต่ภายในหมู่บ้านจะอยู่กันแบบช่วยเหลือเกื้อกูล ดังที่นางมู (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้กล่าวว่า “ส่วนใหญ่ก็อยู่รวมกันเป็นหมู่บ้าน บ้านส่วนใหญ่ก็เป็นบ้านไม้ ถ้าบ้านไหนมีเงิน หน่อยก็จะบ้านไม้กับปูนผสมกัน แต่ส่วนใหญ่ก็ไม่มีเงินปลูกบ้านปูนหรอก เพราะต้องใช้เงินเยอะ” (มู, 2560) เวลากลางคืนต้องใช้เทียนหรือตะเกียงแทน ข่าสารหรือความเจริญต่าง ๆ ยังเข้ามาไม่ถึง แต่บางบ้านที่พอจะมีฐานะก็จะมีเครื่องปั่นไฟใช้ ดังที่ นายซอ (นามสมมติ) กล่าวว่า ลำบากมาก ไฟฟ้าก็ไม่มีใช้ เวลามืดก็จุดเทียนหรือตะเกียง บ้านไหนมีเงินหน่อยก็ซื้อเครื่องปั่นไฟ ใช้ และก็ให้บ้านอื่นเช่าด้วย น้ำก็ใช้น้ำในบ่อที่ขุดเอา เงินไม่ค่อยพอใช้” (ซอ, 2560) ส่วนน้ำที่ใช้นั้นเป็นน้ำบาดาลที่ขุดบ่อสูบขึ้นมาเพื่อไว้ใช้กันภายในหมู่บ้าน และเนื่องจากน้ำที่ใช้นั้นไม่สะอาดมาก ไม่ได้ผ่านการกรองหรือผ่านการฆ่าเชื้อโรค เมื่อนำมาดื่มกิน บางครั้งอาจจะมีเชื้อโรคปะปนอยู่จึงทำให้อาจเกิดโรคภัยไข้เจ็บ ดังที่นายซี (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติได้ กล่าวไว้ว่า อยู่ที่พม่าค่อนข้างจะลำบาก ไฟฟ้าก็ไม่มีใช้ ถ้าไม่มีเงินไปเช่าไฟฟ้าเขาก็ต้องอดทนกันไปเวลา จะใช้ไฟก็จุดตะเกียงเอา น้ำที่ใช้อีกเป็นน้ำบาดาลขุดมาจากใต้ดิน ใช้ถังตักชักกรอกขึ้นมา น้ำก็ไม่รู้สะอาดหรือเปล่าแต่ก็ต้องใช้ บางบ้านเขามีเครื่องปั่นไฟใช้ก็สบายหน่อย แต่บ้านที่ไม่มีก็ลำบากกว่าคนอื่น (ซี, 2560)

การเดินทางไปไหนก็ยากลำบาก ใช้การเดินทางเป็นส่วนใหญ่ซึ่งก็ใช้เวลามากกว่าจะไปถึงจุดหมาย หากเจ็บป่วยก็ทำให้ยากที่จะเข้าถึงการรักษาได้อย่างทันเวลา ดังที่ พิว (นามสมมติ) กล่าว

ว่า “จะไปไหนแต่ละที่ใช้เวลาเป็นวัน ๆ ถ้าเจ็บป่วยก็ต้องทน เพราะโรงพยาบาลอยู่ไกลจากหมู่บ้าน ต้องรอรถรับจ้าง” (พิว, 2560) ในส่วนของโรคที่พบส่วนใหญ่จะเป็นโรคไข้กาฬหลังแอ่น และโรคเท้าช้าง เป็นต้น ด้วยความที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ ยากจน รวมทั้งข่าวสารยังไม่ถึง เมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สบายก็รักษาตัวเอง หายากินเอง ไม่มีเงินไปหาหมอ แล้วหมอก็อยู่ในเมืองซึ่งไกลจากหมู่บ้านมาก ซึ่งบางครั้งการซื้อยามาบริโภคเองนั้นอาจจะเป็นการรักษาที่ไม่ถูกวิธีและอาจจะเป็นอันตรายได้ ดังที่ เอ (นามสมมติ) ได้กล่าวว่า “คนพม่าจะต้องกินยาป้องกันโรคไข้กาฬหลังแอ่น และโรคเท้าช้างเป็นประจำ เวลาไม่สบายเขาก็ไม่มีเงินไปหาหมอ หมอก็อยู่ไกลก็ซื้อยามากินเอง ถ้าเป็นหนักๆ ถึงจะไปหาหมอ แต่ไปหาหมอก็เสียเงินเยอะก็ไม่ค่อยอยาก ไป” (เอ, 2560)

แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่จบแค่ชั้นประถมหรือบางคนก็ไม่ได้เรียนหนังสือ เนื่องจากพ่อแม่มีลูกหลายคนและรายได้ไม่เพียงพอที่จะส่งเสียให้ลูกได้เรียนหนังสือครบทุกคน ปัญหารายได้ไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาหลักของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ดังที่นายพ้อ (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้ให้รายละเอียดไว้ว่า “เรียนได้ไม่กี่ปีก็ต้องออกจากโรงเรียน รู้สึกจะแค่ ป.6 ออกมาช่วยพ่อแม่ทำไร่ทำนา เพราะไม่มีเงินเรียนต่อ แล้วก็ยังมีพี่น้องหลายคน ก็เลยต้องออกมาทำงานหาเงิน เสียสละให้น้อง ๆ ได้เรียน แต่ก็ไม่ได้เรียนทุกคนหรอกนะ” (พ้อ, 2560)

จากผลของการศึกษาสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางเข้ามาในประเทศไทย พบว่า สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานในหลายด้าน ทั้งในด้านของสาธารณูปโภคที่ยังไม่มีการเข้าถึงของ ไฟฟ้า ประปา รวมไปถึงถนนที่ใช้สัญจรจากภาครัฐ ในส่วนของการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิเสธการเข้ารับบริการเนื่องมาจากความห่างไกลของถิ่นที่อยู่อาศัย อีกทั้งความสะดวกที่แต่ละครัวเรือนยังไม่มีการทำให้ถูกสุขลักษณะ รวมไปถึงด้านการศึกษาที่ส่วนใหญ่มีการเรียนสูงสุดอยู่ที่เพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วออกมาช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ

การทำงานก่อนเป็นแรงงานข้ามชาติและสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย เพราะสภาพเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวยทำให้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำไร่ ทำนา นำผลผลิตที่ได้มาบริโภคเนื่องจากครอบครัวไม่มีเงิน จึงต้องปลูกผักไว้กินเอง หากเหลือก็นำไปขายซึ่งก็ได้เงินมาเล็กน้อย เก็บไว้ทำทุนในการทำไร่ ทำนาต่อไป อาหารส่วนใหญ่จึงเป็นผัก เนื่องจากของเหล่านี้ไม่ต้องเสียเงินซื้อ สิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับการทำอาหารเลยคือที่ขาดไม่ได้เลยที่แรงงานให้ความสำคัญคือผงชูรส ซึ่งเหมือนเป็นความเชื่อที่ว่าจะทำให้รสชาติอาหารออกรสอร่อย ดังที่ นางเอ (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติชาวพม่า ได้กล่าวว่า “กินแบบง่าย ๆ มีผักกินผัก มีอะไรก็กิน ไม่เรื่องมาก ส่วนใหญ่ก็ผักที่ปลูกเอง ข้าวก็ไม่ต้องซื้อ ปลูกเองที่เหลือก็เอาไปขาย แล้วก็

ซื้อหมู ไก่ มาทำกับข้าว ใช้น้ำมันกับผงชูรสเล็กน้อย แค่นี้ก็อร่อยแล้ว” (เอ, 2560) หลายปัจจัยทำให้แต่ละครัวเรือนของแรงงานข้ามชาติทำได้เพียงการปลูกผักหรือทำไร่ เพียงแค่พอเลี้ยงชีพและครอบครัว การทำงานของแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคเดิมนั้นไม่ค่อยมีความแตกต่างกัน แรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่เหมือนกัน นั่นคือ ทำไร่ ทำนา ทำสวน ปลูกพืช ผัก รวมถึงผลไม้ต่าง ๆ ผลผลิตที่ได้ก็นำไปบริโภคเป็นส่วนใหญ่ แล้วยังเหลือจากการบริโภคก็นำไปขาย ซึ่งมีปริมาณไม่มากและขายไม่ค่อยได้ราคา หลังจากหมดฤดูทำนาหรือฤดูเก็บเกี่ยวแล้วแรงงานเหล่านี้ก็ไม่มีรายได้เสริมจากอาชีพอื่น “ตอนอยู่ที่บ้านก็ทำนา ปลูกผัก ปลูกข้าว ไร่กินจะได้ไม่ต้องเสียเงินซื้อ แมื่ก็เปิดร้านขายของชำเล็ก ๆ ในหมู่บ้าน ก็พอมีรายได้บ้างแต่ก็ไม่มากนัก ส่วนข้าวที่เหลือจากเก็บไร่กินก็เอาไปขาย แล้วเก็บเงินไว้ ได้วันละ 4,800 จ๊าด ก็ประมาณ 100 บาท” (มู, 2560) สำหรับแรงงานบางคนที่เคยไปรับจ้างในกรุงย่างกุ้ง อดีตเมืองหลวงของประเทศพม่า หรือกรุงเนปคอว์ เมืองหลวงในปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถอยู่ได้นาน เนื่องจากในเมืองหลวงนั้นมีค่าครองชีพสูง เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพงค่าใช้จ่ายมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ดังที่ พิ๋ว (นามสมมติ) กล่าวว่า “เมื่อก่อนทำงานรับจ้างอยู่ในย่างกุ้ง ในเมืองข้าวของมีราคาแพงมาก รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายก็อยู่ไม่ได้” (พิ๋ว, 2560) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของ เนอ (นามสมมติ) ที่ได้กล่าวว่า “ทำงานอยู่แถวบ้านทั้งเดือนได้ 3,200 บาท แต่ค่าครองชีพแพง ทำเท่าไรก็ไม่พอกิน” (เนอ, 2560)

กล่าวได้ว่าปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานข้ามชาติเผชิญอยู่ก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นเป็นส่วนในการตัดสินใจในการเลือกที่จะเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ทั้งนี้สาเหตุส่วนใหญ่ที่แรงงานข้ามชาติเจอกันไม่ค่อยมีความแตกต่าง โดยมากจะเป็นในส่วนของสภาพการเงิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากราคาเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาสูง กล่าวคือรายได้ของแรงงาน ส่วนใหญ่จะได้มาจากการจำหน่ายข้าว พืช ผัก ที่ปลูกไว้เพื่อการบริโภค โดยการนำส่วนที่เหลือจากการบริโภคไปจำหน่ายซึ่งก็มีปริมาณไม่มากทำให้รายได้ไม่เพียงพอ หลังจากหมดฤดูการทำไร่ทำนา หรือหลังฤดูการเก็บเกี่ยวแล้ว แรงงานเหล่านี้ก็ไม่มีอาชีพเสริมไม่ได้ทำงาน จึงทำให้ไม่มีรายได้เข้ามา เงินที่เหลืออยู่ก็หมดไปกับค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน ดังที่ พ้อ (นามสมมติ) กล่าวว่า “ปัญหาเรื่องเงินที่ทำยังไงก็ไม่พอ งานก็ไม่มีทำ ไม่รู้จะไปทำงานอะไร ปลูกข้าว พอเกี่ยวได้ก็ต้องเก็บไว้กิน ญาติพี่น้องก็เยอะ เหลือไปขายนิดเดียว ได้เงินมานิดเดียว ลำบากมาก ต้องประหยัดเอา” (พ้อ, 2560)

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตขอแรงงานข้ามชาติ แรงงานเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความยากลำบากเหล่านี้ เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็น แรงงานข้ามชาติใน

ประเทศไทย ซึ่งพวกเขามีความหวังว่าการเลือกจากบ้านเข้ามาทำงานต่างบ้านต่างเมืองจะเป็นตัวเลือกที่ดีในการช่วยให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร จากการทำการสัมภาษณ์ในส่วนของดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติหลังจากที่ได้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในแต่ละวันของแรงงานข้ามชาติจะหมดไปกับการทำงานในอาชีพของตนเองเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้ากล่าวถึงในส่วนของเรื่องการดำเนินชีวิตหลังจากการทำงานในแต่ละวันแล้ว แรงงานข้ามชาติ กล่าวเหมือน ๆ กัน คือ หลังจากเลิกทำงานในช่วงเวลาประมาณ 17.00-21.00 น. ส่วนใหญ่จะไปตลาดนัดแถว ๆ ที่พักของตนเอง และกลับมาประกอบอาหารทานกันในครอบครัว หรือ ไม่ก็ออกไปเที่ยวหาซื้อของกินของใช้ ตามตลาดสดมหาชัย หรือตามห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี และโลตัสซูเปอร์มาร์เก็ต และช่วงเวลาประมาณ 21.00-05.00 น. จะเป็นเวลาพักผ่อนของแรงงานข้ามชาติ แต่หากเป็นวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดประจำแล้วนั้น ชาวแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งจะพักผ่อนอยู่กับห้องพักของตน และอีกส่วนหนึ่งจะรวมตัวกับเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ไปทำบุญตามวัดต่าง ๆ ใน จังหวัดสมุทรสาคร หรืออาจจะไปเที่ยวตามจังหวัดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทะเล น้ำตก หรือสถานที่ท่องเที่ยวอื่น ๆ

ผลการสัมภาษณ์จากแรงงานทั้งหมด ได้กล่าวว่า หลังจากที่ได้เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครแล้ว ทำให้มีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นจากแต่ก่อนเยอะ เมื่อก่อนตอนอยู่พม่าลำบาก น้ำก็ไม่ค่อยดี ต้องใช้น้ำบาดาล ไฟฟ้าก็ไม่ค่อยดี ต้องจุดตะเกียงหรือจุดเทียนเพื่อให้เกิดความสว่าง แต่ปัจจุบัน มีไฟฟ้าใช้ ทำให้ตะเกียงและเทียนไขไม่จำเป็นกับแรงงานข้ามชาติอีกต่อไป อีกทั้งยังมีน้ำประปาที่สะอาดอีกด้วย

ในส่วนของสภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในล้งปลา หรือล้งกุ้ง หรือที่เรียกว่าอุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล กล่าวว่า ส่วนใหญ่เป็นการอาศัยอยู่กับนายจ้าง หรืออาศัยอยู่ที่สถานประกอบการของตน เนื่องจากกลุ่มอาชีพนี้จะมีลักษณะการทำงานที่ต้องตื่นแต่เช้า หากไปพักอาศัยอยู่ที่อื่นจะทำให้งานที่ได้เกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องอาศัยเวลาในการเดินทางมาทำงานไกล และอาจส่งผลให้วัตถุดิบของนายจ้างเกิดความเสียหายได้ ทำให้นายจ้างตัดสินใจให้ที่พักอาศัยแก่แรงงานข้ามชาตินั้นเอง ซึ่งสภาพที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาตินั้น เป็นห้องแถว 5-6 ชั้น ชั้นละ 10 ห้อง พักได้ห้องละ 3-4 คน ส่วนใหญ่จะพักอยู่กับแรงงานข้ามชาติที่เป็นญาติหรือพี่น้อง หรือบางครั้งก็เป็นเพื่อนฝูงที่ตนสนิทด้วย ซึ่งพิว (นามสมมติ) ได้กล่าวว่า “ชีวิตตอนนี้ดีขึ้น ไม่ลำบากแล้ว อยู่บ้านลำบากมากก็เยอะ นายจ้างใจดีมีที่พักให้ด้วย เลิกงานก็ได้อยู่กับลูกกับเมีย ได้ตั้งวงกินเหล้ากับเพื่อนอีกต่างหาก” (พิว, 2560)





ญาติทำงานอยู่ที่ไทย เขาบอกมาว่าที่ไทยมีงานเยอะ โรงงานก็เยอะ แล้วเงินก็ได้มากกว่า เขาก็ชวนให้มาอยู่กับเขา ก็เลยตัดสินใจเข้ามา ก็มีคนมารับที่หมู่บ้าน นั่งรถเข้ามาทางแม่สอด ก็เสียเงินให้เขา 7,000-8,000 บาท แต่พี่เข้ามานานแล้ว ตอนนี้ราคาเพิ่มแล้วนะ น่าจะแพงกว่าเดิมเยอะ (นุ, 2560)

อย่างไรก็ตามมีแรงงานบางส่วนที่เข้ามาโดยไม่ต้องเดินเข้าป่าเพื่อหลบด่านตรวจคนเข้าเมือง แต่พอถึงด่านตรวจคนเข้าเมืองก็จะให้แรงงานเหล่านี้ก้มหน้าลงแล้วไม่ต้องพูดอะไรทั้งสิ้น เพราะนายหน้าเหล่านี้บางคนเป็นลูกน้องของผู้มีอิทธิพลซึ่งมีจะการตกลงให้สินบน หรือที่เรียกว่า ค่าน้ำร้อนน้ำชา เพื่ออำนวยความสะดวกในการลักลอบเข้าเมือง ดังที่ ซี (นามสมมติ) ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า เข้ามาครั้งแรกพี่ตามพ่อแม่เข้ามา พ่อแม่มีบัตร ทำพาสปอร์ตแล้ว แต่พี่ไม่มี ตอนเข้ามาก็มีนายหน้ามารับ นั่งรถกระบะมา พ่อกับแม่เสียเงิน 7,000-8,000 บาท พี่จำได้ว่าตอนถึงแม่สอด เขาก็บอกให้ก้มหน้าแล้วเงียบ ๆ ไม่ต้องพูดอะไร พี่ก็กลัวไม่ได้มอง ไม่เห็นอะไรเลย รู้แต่ว่าเขาคุยกันกับพวกทหาร แล้วพอผ่านมาสักพักเขาก็บอกว่าเงยหน้าได้ (ซี, 2560)

นอกจากนี้ยังมีแรงงานข้ามชาติบางคนที่เข้าสู่ประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีวีซ่าและใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายทุกอย่าง แต่ก็เป็นส่วนน้อยมาก ดังที่ เอ (นามสมมติ) กล่าวว่า “บ้านผมอยู่ติดชายแดนแม่สอดต้องข้ามแม่น้ำ ผมทำเฟอร์นิเจอร์อยู่ที่พม่า แต่เบื่อ แล้วหลวงพ่อก็ชวนมาอยู่ด้วยกันที่ไทย หลวงพ่อก็ทำหนังสือให้เข้ามา หลวงพ่อจัดการให้หมด ถูกกฎหมาย ไม่เสียเงิน ตำรวจไม่จับ” (เอ, 2560) ซึ่งหลังจาก แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้าสู่ประเทศไทยเรียบร้อยแล้ว ก็จะมีนายหน้าคอยหางานให้ โดยจะต้องเสียค่านายหน้าเป็นเงินจำนวนหนึ่ง แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีเงินไม่มากนักแต่พวกเขาต้องจ่ายมอบจ่ายเงินให้นายหน้าเพื่อให้เขาหางานให้ ซึ่งหลังจากที่มึงงานทำแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็จะพาแรงงานเหล่านี้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างหรือสถานประกอบการที่แรงงานเหล่านี้ทำงานด้วย อีกทั้งยังมีผู้ประกอบการบางรายที่ทำพาสปอร์ตให้กับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้อีกด้วย

ขั้นตอนการจดทะเบียนขึ้นอยู่กับนายจ้างทั้งหมด เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบตัวแรงงาน โดยนายจ้างที่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานข้ามชาติจะต้องนำหลักฐานมาขอประกันตัวจากเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดที่จดทะเบียน พร้อมทั้งเสียเงินค่าประกันตัว 1,000 บาท และต้องนำแรงงานข้ามชาติเข้ารับการตรวจสุขภาพโดยเสียค่าใช้จ่าย 500 บาทต่อคน หลังจากการพิจารณาหลักฐานและการตรวจสุขภาพแล้วกระทรวงแรงงานจึงออกใบอนุญาตทำงานให้ โดยนายจ้างต้องเสียค่าธรรมเนียมอีก 1,000 บาท ในทางปฏิบัตินายจ้างมักจะเป็นผู้ออกเงินให้ก่อนแล้วไปหักกับแรงงานภายหลัง โดยนายจ้างเกือบทุกรายยึดใบอนุญาตทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนี แต่นายจ้างบางรายถ่ายสำเนาเอกสารให้แรงงานถือไว้เป็นหลักฐาน ดังที่

ผู้ประกอบการ ได้กล่าวว่า ถ้าไม่ยึดไว้พอแรงงานมันเจอที่ไหนให้ค่าแรงดีกว่ามันก็หนีไปทำ แต่บางคนยึดไว้มันก็หนีไปนะ แต่ไปแล้วไปอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ เอา (ผู้ประกอบการ, 2560)

ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร เกี่ยวกับทัศนคติต่อกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ทำให้ทราบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพราะจะทำให้ความเป็นอยู่ของพวกเขาในประเทศไทยดีขึ้น ไม่ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ แต่ก็ยังมีแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำพาสปอร์ตเนื่องจากจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทำพาสปอร์ตค่อนข้างมาก อีกทั้งเวลากลับบ้านหรือภูมิลำเนาเดิมจะต้องเสียค่าปั๊ม พาสปอร์ตในการผ่านเข้าออกประเทศอีกประมาณ 1,000 กว่าบาท ซึ่งสำหรับพวกเขาถือว่าเป็นเงิน จำนวนมากจึงไม่อยากเสียเงินตรงนี้ อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติบางคนซึ่งทำพาสปอร์ตแล้วให้ความเห็นว่า เป็นเรื่องที่ดีเพราะนอกจากจะถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ยังไม่ต้องกังวลในการเดินทางไปไหน เพราะการมีพาสปอร์ตทำให้เขาไปไหนมาไหนได้อย่างสะดวก ดังที่ ซอ (นามสมมติ) กล่าวว่า “ผมไม่อยากทำพาสปอร์ต มันต้องเสียเงินเยอะ แต่มีบัตรก็พอแล้ว ตำรวจไม่จับแล้วแล้วเวลากลับบ้านก็เสียค่าปั๊มพาสปอร์ตแพงไม่อยากทำ” (ซอ, 2560) ในส่วนของ พิว (นามสมมติ) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ผมมีทั้งบัตรและก็พาสปอร์ต ก็ทำให้มันถูกต้อง ไปไหนมาไหนได้หมด นี้ก็จะหมดอายุแล้วต้องไปต่ออีก (หัวเราะ)” (พิว, 2560)

ทั้งนี้ในมุมมองของนักวิชาการเกี่ยวกับด้านแรงงาน พบว่า การจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติโดยการให้ผู้ประกอบการนำตัวแรงงานข้ามชาติไปขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องนั้น เป็นการเริ่มต้นที่ดีในการจัดระเบียบแรงงาน ผลักดันให้ผู้ประกอบการสนใจในกฎหมายที่ถูกต้อง อีกทั้งเพื่อลดปัญหาในการรีดไถจากเจ้าหน้าที่บางคนซึ่งเห็นช่องว่างของกฎหมายบางประการ ดังที่ นักวิชาการ ได้กล่าวไว้ว่า “การนำแรงงานไปขึ้นทะเบียน จะได้สามารถควบคุม ติดตามแรงงานได้เวลาเกิดปัญหาขึ้นมา อีกทั้งยังเป็นการลดปัญหาแรงงานถูกล่อลวงไปค้าประเวณี” (นักวิชาการ, 2560)

#### 4.3.2 สภาพการทำงาน และลักษณะงานของแรงงานข้ามชาติ

สภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน จากการสัมภาษณ์ของแรงงานข้ามชาตินั้นทำให้ทราบว่า สภาพการทำงาน และลักษณะงานของแรงงานข้ามชาติ ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร นั้นมีความแตกต่างกันออกไป ดังนี้

##### 1) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ต้องทำตามคำสั่งที่ได้รับจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เป็นงานที่ทำประจำในโรงงานอุตสาหกรรม และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ผลผลิตตาม

ความต้องการของนายจ้าง เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน และความขยันในการทำงาน สภาพการทำงานในอาชีพอุตสาหกรรมของแรงงานข้ามชาตินั้นจะถูกกดดันและถูกสั่งการโดยผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และหัวหน้างาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลผลิตเอง สภาพการทำงานในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย เพราะเนื่องจากทางโรงงานอุตสาหกรรมเอมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ส่วนลักษณะงานที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอุตสาหกรรม ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครนั้น จะเป็นการทำงานประจำในโรงงานอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน และความร้อนเป็นส่วนใหญ่ โดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าแรงงานขั้นต่ำ เข้า-ออกงานเป็นเวลา มีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ดังที่แรงงานข้ามชาติชาวพม่ากลุ่มหนึ่งได้กล่าวว่า “ทำงาน โรงงานเพื่อนเยอะ สนุกดี ไม่ค่อยอันตรายด้วย โรงงานเค้าดูแลเราดี” (พิว, 2560) โดย ซอ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ทำงานที่โรงงานมันดีตรงที่ค่าแรงมันเท่ากัน ไม่ต้อง เสี่ยงอันตรายอะไร ทำก็ได้เงิน ไม่ทำก็ได้เงิน ไม่มีใครเอาเปรียบใคร ทำงานเหมือนกันเท่ากันหมด สบายใจ” (ซอ, 2560) ทั้งนี้จากผลการสัมภาษณ์ของแรงงานข้ามชาติในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของหน่วยงานจากภาครัฐ โดยส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานกับบริษัทใหญ่ ๆ ไม่มีปัญหาในเรื่องของค่าแรง ทำงานในเวลาปกติ คือ 08.00-17.00 น. และหากมีการทำงานล่วงเวลาก็มีการให้ค่าล่วงเวลา ตามกฎหมายกำหนด ดังที่ เจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคมสมุทรสาคร กล่าวว่า “โรงงานใหญ่ไม่ค่อยพบปัญหาหรอก เพราะเขามีนายหน้าในการหาแรงงานให้ ถ้ามีปัญหาหน้าก็รับไป ไม่ถึงตัวบริษัท” (เจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคมสมุทรสาคร, 2560)

อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานบางส่วนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากจกนายจ้าง โดยเฉพาะกับบริษัทที่ไม่มีการจดทะเบียน บริษัทขนาดเล็กหรือเป็นการทำงานแบบครอบครัวแล้ว แรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็มักจะเจอเหตุการณ์ที่ใช้แรงงานค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด อีกทั้งยังไม่มีค่าล่วงเวลาให้ ส่วนใหญ่จะจัดที่พักกับอาหารให้ แล้วก็ใช้งานแบบไม่ถูกต้องในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานหรือในลักษณะของเวลาทำงาน จะเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้จะไม่ได้ออกมาร้องเรียน เพราะว่าจะอยู่แบบผิดกฎหมาย ดังที่ มู (นามสมมติ) กล่าวว่า พี่เคยทำงานแบบทั้งวันทั้งคืน ไปหลับได้ประมาณ 2 ชั่วโมง นายก็มาเรียกไปทำงานอีกแล้ว แต่ก็ไม่กล้าไปไหน กลัวโดนจับติดคุก (มู, 2560) ทั้งนี้โรงงานเล็ก ๆ ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในป่า ในสวนไกลหูไกลตาเจ้าหน้าที่ เพื่อหลีกเลี่ยงในการตรวจสอบ ส่วนใหญ่จะเป็นการสมยอมเองของแรงงานข้ามชาติ เพราะว่าแรงงานข้ามชาติก็รู้ว่าตัวเองอยู่แบบผิดกฎหมาย อย่างน้อยก็ได้ที่พัก ได้อาหาร ถึงแม้จะได้รายได้น้อยกว่าโรงงานปกติทั่วไป แต่ก็ยังถือว่ามากกว่าทางฝั่งพม่า ในส่วนนี้ เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ได้กล่าวว่า ค่าแรงบ้านเขาได้ประมาณ 120-130 ต่อวัน ค่าแรงน้อย

แล้วก็ไม่มีงาน ที่ไทยค่า ๆ ห่วย ๆ เลขก็ยังไม่ 250 บาทต่อวัน ซึ่งก็ถือว่ามากกว่าทางบ้านเขา มีข้าวให้กิน มีที่พักให้ แต่ค่าแรงก็ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด (เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ, 2560)

## 2) แรงงานข้ามชาติที่ทำงานแบบรับจ้างอิสระ

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานแบบรับจ้างอิสระเป็นอาชีพที่สบายเนื่องจากไม่มีการเข้าออกเป็นเวลาในการทำงาน แต่ไม่มีความมั่นคงในเรื่องของรายได้เท่า กล่าวคือช่วงใดที่ไม่มีงาน ก็จะทำให้แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพนี้ขาดรายได้ ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานรับเหมาหรือรับจ้างทั้งสิ้น เช่น รับจ้างแกะกึ่งตามลั้งกึ่ง หรือคัดแยกปลา ซุปปลา ตามลั้งปลา รับเหมาก่อสร้าง เป็นแม่บ้านหรือพี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น ลักษณะงานจึงเป็นงานที่ต้องใช้ความขยันในการทำงานและมีความอดทนในหลาย ๆ ด้านเป็นอย่างมาก จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพรับจ้างอิสระในลั้งกึ่งแห่ง หนึ่งในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ในประเด็นสภาพการทำงานและลักษณะงานในอาชีพ รับจ้างอิสระนั้น ถือเป็นงานที่ความเสี่ยงแต่ไม่มากต้องอาศัยความอดทนและความขยันมากเป็นพิเศษ เพราะลักษณะงานในอาชีพนี้เป็นงานซ้ำแหวะ และ ล้างกึ่งสด ต้องทำงานกับความชื้นแฉะ และกลิ่นคาวของกึ่ง เป็นงานรับจ้างเหมาทำ ค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับตามน้ำหนักของการซ้ำแหวะ และ ล้างกึ่งสด ที่ทำได้ในแต่ละวัน ส่วนกึ่งที่ชะแหวะ และ ล้าง ได้ในแต่ละวันทางลั้งกึ่งก็จะส่งกึ่งที่ได้ต่อไปยัง โรงงานแปรรูปอาหารทะเลต่าง ๆ ภายในจังหวัดสมุทรสาคร ดังที่แรงงานข้ามชาติ กล่าวว่า “ทำงาน ที่ลั้งนี้ไม่ต้องทำงานแข่งกับใคร แข่งกับตัวเองก็พอ อยากรู้ได้เงินมากก็ต้องแหวะให้ไ้ได้มาก ๆ วันไหนแหวะไ้ได้น้อยก็ไ้เงินน้อย” (พ้อ, 2560) ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากผลสัมภาษณ์ได้จากแรงงานข้ามชาติมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการ ในประเด็นสภาพการทำงานและลักษณะงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานแบบรับจ้างอิสระในลั้งกึ่งดังนี้ ลักษณะงานที่ลั้งนี้ เป็นงานที่ต้องซ้ำแหวะ และ ล้าง กึ่งสด แล้วส่งไปยังโรงงานแปรรูปต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร จะทำงานไ้ต้องอดทน ขยัน ถึงจะไ้เงินเยอะกว่าคนอื่น แล้วก็ต้องมีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ทำงานแข่งกับเวลา แล้วที่สำคัญคือต้องแข่งกับตัวเอง งานนี้มันต้องเจอทั้งกลิ่นคาว ความชื้นแฉะของกึ่ง แต่ก็ไ้ต้องทนเพื่อเงิน (ผู้ประกอบการ, 2560)

### 4.3.3 ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไ้รับ

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ค่าตอบแทนที่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมไ้รับจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ จะไ้รับเงินค่าแรงงานรายวันขั้นต่ำ 215 บาทต่อวัน และจะไ้ค่าล่วงเวลาประมาณชั่วโมงละ 40 บาท โดยการไ้รับค่าตอบแทนนั้น จะไ้รับเป็นงวด กล่าวคือ สองสัปดาห์ จะออกครั้งหนึ่ง คือวันที่ 5 และ 20 ของทุกเดือน ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ไ้รับค่าจ้าง

เป็นรายเดือน ก็จะออกทุกสิ้นเดือนของทุกเดือน ในกรณีที่แรงงานข้ามชาติอยู่ภายใต้การดูแลของ นายหน้า จะถูกหัก 3% ของค่าแรงงานที่ได้รับในแต่ละเดือนหรือแต่ละงวด สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับจากนายจ้าง หรือสถานประกอบการ สำหรับแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพในโรงงาน อุตสาหกรรม จะได้รับทั้งเงินค่าทำงานล่วงเวลา ประกันสังคม รับผิดชอบส่งพนักงาน วันหยุดประจำปี การตรวจสุขภาพประจำปี สิ้นค้าราคาพนักงาน การจัดการท่องเที่ยวสัมมนาและอื่น ๆ ตามที่แรงงานชาวไทยได้รับ ดังที่แรงงานกล่าวว่า “ดีที่เงินออกสองอาทิตย์ครั้งหนึ่ง พอกิน พอเก็บได้ แต่ต้องมา ถูก นายหน้าหักไป เสียหายเหมือนกัน แต่ก็ทำอะไรไม่ได้” (พิว, 2560)

ทั้งนี้การให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ขึ้นทะเบียนกับ ประกันสังคมก็คือนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีหน้าที่ในการนำ แรงงานเข้าสู่ระบบประกันสังคม นายจ้างใดที่มีกิจการ มีการจ้างงานแล้วมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนภายใน 30 วัน จากนั้นพอแรงงานเข้ามาสู่ระบบแล้ว ก็จะได้รับ ความคุ้มครอง ซึ่งมีกฎหมายหลักอยู่ 2 ฉบับ ก็คือ พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ พรบ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 พรบ.ประกันสังคม เป็นการคุ้มครองผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมที่ 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย หรือประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร หรือกรณี ตาย ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน รวมถึงกรณีสงเคราะห์บุตร ว่างาน และชราภาพ ส่วน พรบ.เงิน ทดแทน เป็นการคุ้มครองลูกจ้าง ในเรื่องการประสบอันตราย หรือการเสียชีวิต หรือทุพพลภาพจาก การทำงาน สรุปว่ากฎหมายหลักมีอยู่สองฉบับด้วยกัน ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน สอดคล้อง กับพมูที่ได้กล่าวว่า “ที่โรงงานมีสวัสดิการหลายอย่าง มีเหมือนกับคนไทยนั่นแหละ จำไม่ได้และว่า มีอะไรบ้าง แต่ที่ชอบคือมีตรวจสุขภาพประจำปีให้ ไม่ต้องเดินทางไปตรวจที่ โรงพยาบาลเลย แลผม ตรวจให้ฟรีอีกต่างหาก” (มู, 2560) อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ประกันสังคมได้ให้ข้อมูลว่า แรงงานข้าม ชาติสมุทรสาคร จำนวนเกือบ 3 แสนคน แต่มีอยู่ในระบบประกันสังคมแค่ 8 หมื่นกว่าคน ส่วนที่ เหลือที่ไม่อยู่ในระบบนั้น เป็นกลุ่มคนที่เข้ามาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีพาสปอร์ต ก็ไม่ สามารถเข้าประกันสังคมได้ สรุปว่า ณ ขณะนี้มีแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในระบบประกันสังคม 8 หมื่น กว่าคน นี่เป็นข้อมูลล่าสุด เราไม่รู้ว่าที่อยู่ได้ดินแล้วมีทุกอย่างพร้อม แต่ไม่มาเข้าสู่ระบบ ประกันสังคม เลี่ยงอีกเท่าไร สาเหตุก็คือ จริง ๆ แล้วจุดประสงค์ที่เขาเข้ามาประเทศไทย เพื่อหา เงิน มาหาเงินเพื่อที่จะส่งเงินกลับบ้าน คือถ้าไม่เจ็บขึ้นมา ไม่ประสบอันตรายขึ้นมาเขาก็ไม่สน เขา มองว่ามันเป็นภาระ เป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เขาไม่อยากเสีย มันก็มีหลาย ๆ เหตุผลปนกันไป จังหวัด สมุทรสาครนั้น เป็นหนึ่งในสองของประเทศไทยที่ได้รับเป้าหมายให้เป็นจังหวัดนำร่องของ ประเทศ (เจ้าหน้าที่ประกันสังคม, 2560)

จากผลการสัมภาษณ์นายจ้าง หรือผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมรายหนึ่งได้ยกตัวอย่าง และกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานที่น่าสนใจ ในเรื่องค่าทำงานล่วงเวลาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมของตน ไว้ว่า การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกเวลา หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือ เกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 การทำงานล่วงเวลา ตามกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนว่า คือ

1) เป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือ

2) เป็นการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือ

3) เป็นการทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23 ในวันทำงาน ตามมาตรา 23 กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน ในแต่ละวันไว้ ตามเวลาทำงานของงานแต่ละประเภท แต่วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงสำหรับงานทั่วไป เช่น เข้างาน 08.00 น. เลิกงาน 17.00 น. เป็นต้น

ดังนั้น การทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานนอกเวลาทำงานปกติจึงถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา และในการทำงานล่วงเวลา จึงต้องมีการตกลงกันทุกครั้งไป ลักษณะของการตกลงกันที่ปฏิบัติกันทั่วไปคือ การลงชื่อทำงานล่วงเวลา และหัวหน้างานผู้มีอำนาจอนุมัติ จึงถือว่ามี การตกลงกันทำงานล่วงเวลา ในส่วนของการคำนวณค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด มีวิธีการคำนวณ คือ ค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ทั้งลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน มีสิทธิได้รับ ค่าทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้าง ต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ เช่น ค่าจ้างต่อวัน วันละ 215 บาท ทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมง จะได้รับค่าทำงาน ล่วงเวลา คือ  $215 \div 8 = 26.875 \times 1.5 \times 3 \text{ ชม.} = 120.9375$  บาท พนักงานจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา จำนวน 120.9375 บาท ค่าล่วงเวลาเรียกอีกอย่างว่า โอที แรงงานข้ามชาติชอบทำล่วงเวลากัน เพราะว่ามันได้เงินเร็ว แล้วยังได้เงิน โอทีคนหนึ่งไม่ต่ำกว่า 1,500 บาทหรือมากกว่า พวกนี้มันอดทน อึด แต่เราก็ชอบนะ เพราะงานเสร็จเร็วตามเป้าหมาย ค่าทำงานเก่ง เราก็ต้องชื่นชม ต้องตอบแทนเค้าด้วย เงินเนี่ยแหละ (ผู้ประกอบการ, 2560)

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพรับจ้างอิสระ จะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้าง และผู้รับเหมาในอาชีพนั้น ๆ เป็นผู้กำหนดขึ้นเอง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับส่งพนักงาน เงินค่าทำงานล่วงเวลา วันหยุดประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น โดยอยู่ในฐานที่นายจ้างและแรงงานข้ามชาติ ยอมรับร่วมกันได้ ดังที่แรงงานได้ให้ข้อมูลว่า “รับจ้างอิสระเนี่ยคิดจะตาย อยากเปลี่ยนงานเมื่อไหร่ก็ได้ เบื่อก็ เปลี่ยนไปเรื่อย ๆ สวัสดิการก็ได้พอ ๆ กับทำงานโรงงานนั่นแหละ” (ซี 2560) อย่างไรก็ตามข้อมูลการให้

สัมภาษณ์ของแรงงานข้ามชาติในส่วนของการทำงาน พบว่าเป็นปัญหาหลักสำหรับผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องกับผลการให้สัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ กล่าวว่า “ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบกับตัวแรงงานก็ส่วนมากที่มีปัญหาก็คือ ชอบเปลี่ยนงาน อย่างอยู่บริษัทนี้ เจอที่อื่นดีกว่าก็ไปที่อื่น แต่ว่านั่นก็มีความผิด เพราะนายจ้างอาจจะทำเอกสารเปลี่ยนไม่ทัน ถ้าเกิดว่ามีคดีแล้วรายชื่ออยู่บริษัทนี้ แต่ตัวไม่อยู่แล้ว มันก็จะตรวจสอบยาก แล้วก็แรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับประกันสังคม เราก็จะตามยากเพราะถ้าขึ้นทะเบียน มีแหล่งที่มามันก็จะตามง่ายขึ้น (เจ้าหน้าที่ตำรวจ, 2560) ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “อยู่ล้งต้องตื่นเช้า หรือตื่นไม่เป็นเวลา ถ้าปลาเข้าเร็วก็เริ่มงานเร็ว กว่าจะได้พัก ได้นอน ก็จนกว่าปลาจะหมด” (เอ, 2560) และจากข้อมูลผลการสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการล้งแห่งหนึ่ง กล่าวว่า “ทำงานล้งเนี่ยดี กินอยู่ฟรี ไม่ต้องเสียเงิน แถมมีตรวจสุขภาพประจำปี เจ็บป่วยก็ได้พัก ได้หยุด” (ผู้ประกอบการ, 2560)

แต่จากการผลสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด ได้ให้ข้อมูลว่าการทำงานในล้ง มีการทำงานที่ไม่เป็นเวลา ไม่มีเวลาพักที่แน่นอน อีกทั้งยังมีการนั่งหรือยืนทำงานเป็นเวลานาน ทำให้ร่างกายอ่อนล้า รวมไปถึงการต้องใช้ความเร็วในการทำแข่งกับเวลา ทำให้อาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ง่าย ทั้งนี้หากเกิดการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะกินยาเพื่อบรรเทาปวดเท่านั้น (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, 2560) และเจ้าหน้าที่ประกันสังคมได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “แรงงานบางคนทำประกันสังคมไว้ก็ไม่รู้ว่าตัวเองมีประกันสังคม ไม่รู้ว่าสิทธิประกันสังคมมีอะไรบ้าง ส่วนบางคนจ่ายเงินค่าประกันสังคมทุกเดือน แต่พอไปโรงพยาบาลเพื่อใช้สิทธิ เจ้าหน้าที่ที่โรงพยาบาลกลับแจ้งว่าไม่มีสิทธิผู้ประกันตน เนื่องจากนายจ้างไม่ได้นำเงินค่าผู้ประกันตนให้” (เจ้าหน้าที่ประกันสังคม, 2560)

#### 4.3.4 ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ ที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

ปัญหาในการทำงานของแรงงานข้ามชาติอันดับแรกที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกัน คือ ปัญหาในเรื่องของภาษาในการสื่อสารที่ไม่ตรงกันในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหา เรื่องการสั่งการที่อาจมีความไม่ชัดเจน เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับแรงงานไทย ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่เข้าใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาได้ไม่ดี จึงทำให้ถูกตำหนิ ดิเสียนจากผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง และจากหัวหน้างานเองแรงงานข้ามชาติรายหนึ่งได้กล่าวว่าประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องการสื่อสาร พูดกันไม่ค่อยเข้าใจ ทำให้การทำงานมีความผิดพลาดได้ง่าย แต่ก็ไม่ได้ผิดพลาดมากมายอะไรนัก เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ เนื่องจากเพิ่งเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่ค่อยคุ้นเคยกับภาษาไทยเท่าไรนัก จึงอาจยังสื่อสารกับหัวหน้างานไม่รู้เรื่อง แต่พอทำงานไปได้สักระยะหนึ่งแล้ว ก็เริ่มเข้าใจ เริ่มคุ้นเคยกับ



ภาษาไทยมากขึ้น จึงไม่ได้เป็นปัญหาใหญ่อย่างที่คิด โดยได้กล่าวไว้ดังนี้ “ที่แรกก็พูดจากันไม่ค่อยรู้เรื่อง ยังไม่ค่อยเข้าใจ พออยู่ไปนาน ๆ ก็เข้าใจเอง ฟังเค้าบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ เดี่ยวก็เข้าใจ” (ชอ 2560) ในส่วนของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานอยู่ในล้ง จะไม่มีปัญหาในเรื่องภาษาในการสื่อสาร เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าด้วยกัน แต่ปัญหาที่พบในการทำงานส่วนใหญ่คือ คือ ปัญหาการแย่งกึ่ง หรือวัดดูคิบกัน แรงงานข้ามชาติให้ข้อมูลว่าช่วงแรก ๆ ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน ก็เจอกับปัญหาการแย่งกึ่งกับแรงงานข้ามชาติรายเก่า ซึ่งเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข สำหรับแรงงานข้ามชาติหน้าใหม่ เพราะเนื่องจากจะมีกลุ่มที่เป็นแรงงานข้ามชาติรายเก่าคอยจ้องจะ ดักดวงกึ่งไว้เอง เพื่อให้ตนเองได้จำนวนกึ่งมากกว่าผู้อื่น และจะได้ค่าตอบแทนมากกว่าผู้อื่นอีกด้วย “ตอนเข้ามาทำงานในล้งที่แรกก็เมื่อพวกคนเก่า ชอบทำว่าตัวเองใหญ่ กักกึ่งไว้ เฮอะ ไม่แบ่งใครเลย ไอ้เราก็เลยแคะกึ่งได้นิดเดียว เงินก็น้อย” (ซี, 2560)

อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาในการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ต่างก็มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่คล้าย ๆ กัน คือ การสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงานของแรงงานข้ามชาติเอง จากการผลสัมฤทธิ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่ง พบว่าเมื่อก่อนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษของสถานประกอบการนี้ยังไม่เคร่งครัดเท่าไร ทำให้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ แต่ปัจจุบันได้ทำการแก้ไข และ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้มีความชัดเจน และครอบคลุมในทุก ๆ ประเด็นปัญหา และอุปสรรค ซึ่งหากเกิดปัญหาขึ้นในอนาคตก็เชื่อว่าจะรับมือได้อยู่หมด โดยกล่าวไว้ว่า “เปลี่ยนใหม่แล้วบทลงโทษ เมื่อก่อนนี้พลาดเอง แก้ปัญหาไม่เคยได้ แต่เดี๋ยวนี้สบาย มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษที่ แก้ไขแล้ว เลยรับมือกับปัญหาในการทำงานของพวกเขาแรงงานข้ามชาติได้” (ผู้ประกอบการ, 2560) แต่ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการสื่อสาร ที่ไม่ตรงกัน ปัญหาปัญหาเรื่องการสั่งการที่อาจมีความไม่ชัดเจน ปัญหาเรื่องค่าแรงงานที่น้อยเกินไป ไม่คุ้มกับค่าเหนื่อย ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัย ปัญหาการแย่งกึ่งกับแรงงานข้ามชาติรายเก่า หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการจะถูกกำจัดให้หมดไป โดยทางนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ และหัวหน้างานจะเรียกคู่อริที่มีปัญหา ขัดแย้งกัน หรือเรียกผู้ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ เข้ามาเจรจา หรือตกลงทำความเข้าใจกัน และไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง โดยทำตัวเป็นคนกลางคอยเป็นพยานรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ปัญหาทุกอย่างคลี่คลายลง และหมดไปได้ในที่สุด ผู้ประกอบการกล่าวว่า “พอพวกเขาแรงงานข้ามชาติเค้ามีปัญหากัน เราก็เรียกเค้าเข้ามาคุยกัน มาตกลงกันว่าเรื่องราวมันเป็นยังไง ฟังว่าใครผิด ใครถูก ไม่เข้าข้างใคร ผิดก็ว่ากัน ไปตามผิด แล้วก็เลิกแล้วต่อกัน เพราะเรายังต้องทำงานด้วยกัน” (ผู้ประกอบการ, 2560)

ในส่วนของปัญหาที่นอกเหนือจากปัญหาการทำงาน ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครนั้น กล่าวว่าส่วนใหญ่ที่เจอจะเป็นเรื่องของการถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการก่อกวนในรูปของการจับ และตรวจค้นบัตรแรงงานข้ามชาติ หรือพาสปอร์ต ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องนี้ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของ แรงงานข้ามชาติในปัจจุบันมาก เพราะทำให้แรงงานข้ามชาติหวาดระแวงเรื่องการเดินทางไปไหนมาไหน ในจังหวัดสมุทรสาครทุกครั้ง หากเมื่อแรงงานข้ามชาติพบเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจคนใดผ่านมา ก็จะเกิดอาการตกใจ ทำอะไรไม่ถูก ถึงแม้ว่าคนจะไม่ได้กระทำความผิด และมีบัตรอนุญาตทำงานที่ถูกกฎหมายแล้วก็ตาม “เดินข้างถนนอยู่ดี ๆ บอกให้เราหยุด เป็นพม่ารีเปล่าเนีย เอาบัตรมาดูหน่อยดี ไอ้เราก็ตกใจหมด เกือบจะวิ่งแล้ว” (พิว, 2560) แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักจะเดินทางบ่อย ทำให้อาจจะมีสิ่งผิดกฎหมายลักลอบเข้ามา เช่น ยาเสพติด หรือว่าหลบหนีเข้ามา เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีความจำเป็นที่ต้องตรวจบัตรอนุญาตทำงานและพาสปอร์ต จากข้อมูลการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ กล่าวว่าแรงงานส่วนใหญ่จะบอกว่าอยู่กับนายจ้าง ทางเราก็ต้องประสานไปยังนายจ้างให้นำมาแสดง เราก็จับกุมมาไว้ที่โรงพักแล้วรอให้นายจ้างนำบัตรมาแสดง เราต้องตรวจสอบหลักฐาน ถ้ามีเอกสารถูกต้องก็ปล่อย แล้วก็จะมีโทษปรับ ไม่พกเอกสาร ซึ่งอันนี้เป็นความผิดส่วนบุคคลเราต้องปรับที่แรงงาน (เจ้าหน้าที่ตำรวจ, 2560)

อีกปัญหาหนึ่งที่เกิดเป็นปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้นั้นคือ ปัญหาการถูกดูหมิ่นทางสังคมของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็นแรงงานชนชั้นต่ำ เป็นผู้อพยพเข้ามาจากพม่าจึงทำให้แรงงานหรือชาวไทยดูหมิ่นเหยียดหยาม และไม่พอใจ ไม่ว่าแรงงานข้ามชาติจะทำอะไร ไปไหน คนไทยก็จะมองว่าไม่คิดตลอดเวลา เพราะเนื่องจากทัศนคติที่มีอคติที่ไม่ดีกับแรงงานข้ามชาติมาตั้งแต่แรกแล้วนั่นเอง ซึ่งเอ กล่าวว่า “บางครั้งขึ้นรถสองแถว ก็ได้นั่งใกล้ ๆ เล้า เล้าก็นิทาเราทันทีเลย หว่าเราเป็นพม่าบ้าง หว่าเรามีกลิ่นตัวเหม็นบ้าง โถเอ๊ย! คิดว่าเราฟังภาษาไทยไม่ออกมั้ง” (เอ, 2560) และซีได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ไปเดินตลาดนัด ได้ยินคนไทยเค้าซุบซิบ ๆ กัน แต่ก็ไม่ได้อะไรหรอก บางครั้งอยู่ดี ๆ เล้าก็ดำพีขึ้นมาเฉย ๆ แหละ ไม่รู้เค้าเป็นอะไรกัน” (ซี, 2560)

ในด้านที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นปัญหาที่สำหรับการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติอีกปัญหาหนึ่ง เหตุผลที่อยู่อาศัยนั้นเป็นปัญหาต่อแรงงานข้ามในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครนั้น เพราะที่อยู่อาศัย มีลักษณะที่แออัด หนาแน่น จำนวนแรงงานภายใต้หอพัก หรือบ้านพักมีมากเกินไปหอพักก็มีลักษณะแคบ ไม่กว้างขวาง อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จึงส่งผลให้มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ มีกลิ่นอับชื้น หรือกลิ่นเครื่องเทศที่ชาวแรงงานข้ามชาติใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการประกอบอาหาร และก็อาจจะส่งผลให้ชาวแรงงานข้ามชาตินั้นมีสุขภาพลักษณะที่ไม่ถูกไม่ควร เกิดโรคติดต่อได้ ซึ่ง

ข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติได้กล่าวว่า “หอพักสกปรก เจ้าของหอเช่า ไม่มีแม่บ้านมาทำความสะอาดเลย ไม่มีช่องลมระบายอากาศด้วย ทำให้กลิ่นกับข้าวไม่มีที่ระบาย เหมือนลู่ไปหมด” (มู, 2560) ทั้งนี้ ข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติสอดคล้องกับข้อมูลของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติเค้าย้ายอยู่รวมกัน อยู่กันห้องเล็ก ๆ ไม่ค่อยรักษาความสะอาดกันหรอก เค้าย่อยูมาแบบไหน เค้ายังใช้ชีวิตแบบนั้น บางทีไปให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ การเข้ารับบริการที่โรงพยาบาล หรือมีไปตรวจสุขภาพให้ถึงที่ยังไม่ค่อยมีใครสนใจเลย (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข, 2560) แต่ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ประกันสังคมเผยว่าแรงงานข้ามชาติใช้สิทธิเยอะที่สุดก็คือ กรณีคลอดบุตรเป็นกรณีที่แรงงานข้ามชาติมาใช้สิทธิเยอะที่สุด เมื่อก่อนไม่ค่อยมีนะ แต่ปัจจุบันแรงงานเริ่มสนใจตรงนี้มากขึ้น (เจ้าหน้าที่ประกันสังคม, 2560)

ในด้านการศึกษาของผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ หรือลูกของแรงงานข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทย ทางรัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมให้เด็กที่เป็นบุตรของแรงงานข้ามชาติสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมได้ และในส่วนของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระก็กล่าวว่า ในส่วนของการศึกษาทางมูลนิธิ ฯ มีการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยและภาษาพม่าให้กับทั้งบุตรของแรงงานข้ามชาติและตัวแรงงานข้ามชาติที่สนใจจะเรียนภาษาไทย ทุกวันอาทิตย์ที่มูลนิธิ ฯ หรือที่โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม (เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ, 2560) แม้จะมีนโยบายให้บุตรของแรงงานข้ามชาติเข้าเรียนในโรงเรียนไทยได้ แต่ตัวแรงงานเองก็ไม่อยากให้ลูกเข้าไปเรียนร่วมด้วย เนื่องจากปัญหาการเหยียดเชื้อชาติ ถึงแม้ในปัจจุบันปัญหานี้จะลดลงน้อยลงบ้างแล้ว แต่ตัวแรงงานเองก็ยังวิตกกังวลในเรื่องนี้อยู่ อีกทั้งในเรื่องของภาษาที่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะกลัวว่าหากลูกเข้าไปเรียนในโรงเรียนไทยแล้วจะทำให้ลืมภาษาพม่า อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ดังที่แรงงานข้ามชาติให้ข้อมูลว่า พี่มีลูกตอนแรกก็อยู่กับพี่ แต่ตอนหลังก็ส่งกลับไปให้แม่เลี้ยง กลัวว่าถ้าอยู่นี่เขาจะพูดพม่าไม่ได้ ก็เลยส่งกลับไปเรียนที่บ้าน” (เอ, 2560)

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานสัญชาติพม่า เขตตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาเงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ ข้อมูล (Key Informant) ในครั้งนี้จากความคิดเห็นของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยตรง ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 สรุปผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าก่อนที่จะเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยนั้น มีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ต่ำทั้งด้านสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ส่วนใหญ่มีลูกหลายคน รายได้ที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการเลี้ยงครอบครัว เพราะทำได้เพียงการปลูกผัก ปลูกข้าวไว้รับประทานในครอบครัว หากเหลือเล็กน้อย ๆ ก็จะนำไปจำหน่ายแถวบ้าน แต่ก็ไม่ได้ราคา ทำให้ส่วนใหญ่เลือกที่จะเก็บไว้รับประทานในครัวเรือนมากกว่า ด้านการศึกษาแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ได้ เนื่องจากมีความรู้เพียงน้อยนิด และงานในเมืองหลวงส่วนใหญ่เป็นงานที่รับแต่ผู้ที่จบปริญญาตรี ในส่วนของด้านการเข้าถึงในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ ผลจากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิเสธการไปโรงพยาบาล เนื่องจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีเงินมากพอที่จะไปรับ

การรักษา ทำให้เลือกที่จะซื้อยามารับประทานเอง ประกอบกับหมู่บ้านที่อยู่อาศัยห่างไกลจากโรงพยาบาล ถนนที่ใช้สัญจรยังเป็นถนนลูกรังทำให้ยากลำบากในการเดินทาง อีกทั้งยังต้องรอรถประจำทางที่ไม่มีเวลาในการเดินทางที่แน่นอน ในด้านการเข้าถึงสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ในหมู่บ้านที่แรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่นั้น ไม่มีไฟฟ้าใช้ การให้แสงสว่างมีเพียงเทียนไขหรือตะเกียง หากบ้านไหนที่มีฐานะดีกว่าหน่อยก็จะมีเครื่องปั่นไฟ ซึ่งสามารถหารายได้จากตรงนี้ได้ กล่าวคือ การให้เพื่อนบ้านเช่าไฟฟ้าใช้ ในส่วนของน้ำประปาหมู่บ้านของแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีน้ำประปาใช้ น้ำที่ใช้กันจะเป็นน้ำจากบ่อขุด หรือที่เรียกว่าน้ำบาดาล สภาพที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่จะเป็นบ้านไม้ชั้นเดียว อาศัยอยู่รวมกันทั้งครอบครัว ไม่มีห้องแบ่ง ทุกคนจึงต้องนอนรวมกัน และสุดท้ายรายได้ในการทำงาน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่กล่าวว่า งานที่บ้านนั้นหายากมากเพราะมีคนต้องการที่จะทำงานเยอะ แต่งานที่มีให้ทำน้อยมาก และถึงมีงานทำแล้วเงินที่ได้จากการทำงานก็ยังน้อยมากเช่นกัน โดยรายได้ทั้งเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 3,000 – 4,000 บาท เนื่องจากปัญหาภายในประเทศที่มีสงครามภายในประเทศ ความเจริญที่มีเพียงเมืองหลวง หรือเมืองใหญ่เท่านั้น ทำให้เศรษฐกิจไม่ได้กระจายไปทั่วประเทศ เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมประกอบกับรัฐบาลก็ไม่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ทำให้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มองว่าการออกไปทำงานนอกประเทศเป็นทางเลือกที่ดีกว่า อีกทั้งยังมีการชักชวนจากเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อน ทำให้แรงงานข้ามชาติเลือกเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมุ่งไปที่จังหวัดสมุทรสาครเนื่องจากในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีงานรองรับแรงงานข้ามชาติเยอะจากคำชักชวนของเพื่อน รวมไปถึงการอยู่กันเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน ทำให้กลุ่มแรงงานมีความรู้สึกไม่โดดเดี่ยว ไม่ห่างไกลบ้าน

อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าหลังจากที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วนั้น พบว่าแรงงานข้ามชาติมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมากจากเมื่อก่อน ทั้งในด้านสภาพคล่องทางเศรษฐกิจที่สามารถมีเงินเก็บและสามารถมีเงินส่งกลับไปให้ที่บ้านทางฝั่งประเทศพม่าได้ แต่ถึงแม้แรงงานข้ามชาติจะมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน แต่แรงงานเหล่านี้ก็ไม่สามารถใช้เงินพุ่มเฟือยได้ เนื่องจากค่าครองชีพในประเทศไทยที่มีอัตราสูง อีกทั้งค่าแรงของแรงงานข้ามชาติบางคนก็ยังได้น้อยกว่าแรงงานไทยหรือต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย ในส่วนของที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยังมีความแออัด สกปรก อาจเป็นเพราะต้องแรงงานต้องประหยัดค่าเช่าห้องพักจึงจำเป็นต้องอยู่รวมกันหลาย ๆ คน เพื่อประหยัดค่าเช่า อีกทั้งความเคยชินของวิถีชีวิตดั้งเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ไม่รู้จักความสะอาดและสุขลักษณะอนามัยที่ถูกต้อง ในส่วนนี้แม้หน่วยงานภาครัฐจะพยายามลงพื้นที่ไปให้ความรู้ สร้างสุขลักษณะที่ดีให้กับตัวแรงงานและชุมชนของแรงงานเอง แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ด้านการศึกษาที่ทางรัฐบาลไทยมีการส่งเสริมให้นุตรของแรงงานข้ามชาติเข้าเรียนร่วมกับนักเรียน

ไทยได้ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ แต่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เลือกที่จะส่งลูกกลับประเทศบ้านเกิด แต่ในส่วนของการสอนภาษาไทยให้กับแรงงานข้ามชาติของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมแรงงาน มีแรงงานข้ามชาติให้ความสนใจมากกว่า

### 5.1.2 สรุปผลการศึกษาเงื่อนไขของสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครนั้น สามารถเข้าได้ทั้งทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก, ทางแม่สาย จังหวัดเชียงราย, ทางเกาะสอง จังหวัดระนอง และทางด่านเจดีย์สามองค์ จังหวัดกาญจนบุรี โดยในการเดินทางเข้ามาประเทศไทยนั้นจะเป็นการลักลอบเข้ามา โดยจะต้องเสียค่าใช้จ่ายประมาณ 7,000-15,000 บาท เมื่อเข้าสู่ประเทศไทยและมีงานทำแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็จะพาแรงงานเหล่านี้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เมื่อทำใบอนุญาตเสร็จแล้วผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะยึดใบอนุญาตทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลบหนี แต่นายจ้างบางรายถ่ายสำเนาเอกสารให้แรงงานถือไว้เป็นหลักฐาน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพราะจะทำให้ความเป็นอยู่ของพวกเขาในประเทศไทยดีขึ้น ไม่ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ แต่ก็ยังมีแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำพาสปอร์ตเนื่องจากจะต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการทำพาสปอร์ตค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานของแรงงานข้ามชาติจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน แรงงานข้ามชาติที่ทำในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพการทำงาน และลักษณะงานในอาชีพนี้ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย เนื่องจากทางโรงงานได้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี แต่อาจจะมีการถูกกีดกันจากนายจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการจะได้เท่ากับแรงงานชาวไทย ส่วนประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานจะเป็นเรื่องของการสื่อสารกันในค้อยเข้าใจกันในระยะแรก ๆ ของการเข้างานใหม่ ในส่วนของรับจ้างอิสระ ซึ่งได้แก่อาชีพรับจ้างชำแหละ แกะ ล้างกุ้งสด มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพการทำงาน และลักษณะงานในอาชีพนี้ไม่มีความเสี่ยง แต่ต้องอาศัยความอดทน และขยันเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินค่าจ้างตามน้ำหนัก และจำนวนกุ้งที่แกะ ได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้จะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนด โดยอยู่ในฐานที่นายจ้างและ แรงงานต่างด้าวยอมรับร่วมกันได้ ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการสื่อสาร และรองลงมาคือปัญหา การแย่งกุ้งของแรงงานคนเก่า โดยการแก้ไขปัญหานี้คือ นายจ้างมีมาตรการ และบทลงโทษ หรือ อาจจะเรียกคู่กรณีเข้าไปตกลงกัน

กล่าวได้คือแรงงานข้ามชาติในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครแล้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพการทำงาน และลักษณะงานไม่ค่อยมีความเสี่ยง และอันตรายเท่าใด ค่าตอบแทน และสวัสดิการจะขึ้นอยู่กับนายจ้างเป็นผู้กำหนด โดยอยู่ในฐานที่นายจ้างและ แรงงานข้ามชาติยอมรับร่วมกัน ได้ ปัญหาในการทำงานส่วนใหญ่คือ ปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งมีแนวทางแก้ไขปัญหาได้โดย นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ได้มีการสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อลดปัญหา ที่อาจ เกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงานของแรงงานข้ามชาติเอง อย่างไรก็ตามการถูกก่อกวนโดย เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นกรก่อกวนในรูปของการจับ และตรวจค้นบัตรแรงงานต่างด้าว หรือ พาสปอร์ต ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันมาก ปัญหาการถูกคุกคามทางสังคมของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และปัญหาความแออัดของที่พักอาศัย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนเข้ามาทำงานในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครนั้น มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก การดำรงชีพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สภาพการทำงาน และลักษณะงานในอาชีพเดิมของแรงงานแต่ละคนนั้นไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตที่ได้นำไปจำหน่ายและบริโภคในครัวเรือน ซึ่งรายได้นั้นก็เพียงพอต่อการยังชีพ และสำหรับแรงงานบางคนที่เป็นไปทำงานในเมืองหลวงของประเทศหรือเมืองใหญ่ ๆ ก็ไม่สามารถอยู่ได้เนื่องจากค่าครองชีพที่สูง สภาพปัญหาที่ทำให้แรงงานข้ามชาติตัดสินใจเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติก็คือ ปัญหาสภาพเศรษฐกิจในประเทศ เกิดปัญหาความ ยากจน รวมถึงการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตย ทำให้ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้แรงงานเหล่านี้ต้องการที่จะแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริรัฐ สุกันธา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย”

ประการถัดมาคือเมื่อแรงงานข้ามชาติตัดสินใจที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย แล้วนั้นสิ่งที่แรงงานข้ามชาติพบเจอเป็นด่านแรกก็คือการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย หรือกระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยผลักดัน ( Push Factor ) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด ( Pull Factor ) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า เมื่อแรงงาน

ข้ามชาติได้เข้ามาทำงาน ในเขตมหาชัยเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจ โดยในด้านการทำงานแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะ ยึดอาชีพ อุตสาหกรรมต่อเนื่องทางทะเล รับจ้างอิสระ ประมง เกษตรกรรม โดยเหตุผลที่ได้เข้ามา ทำงานมาจากความจำเป็น เนื่องจากเห็นว่ามียารายได้ดีกว่าในประเทศของตน และมีเวลาพักผ่อน เพียงพอ มีเงินพอเก็บ เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็จะแจ้งให้หัวหน้างานทราบ ในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย และหัวหน้างานมีการปฏิบัติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติ ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานผลการศึกษาของ ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง” ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานนั้นมีทั้งถูกกฎหมาย และผิดกฎหมายจึงทำให้เห็น ได้ว่าการได้เข้ามาทำงานในประเทศเรานั้น ทำให้คุณภาพชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของคนพวกนี้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง ในส่วนของการใช้ชีวิตในแต่ละวันของแรงงานข้ามชาติจะทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และให้เวลาที่เหลือว่าง จากการทำงานกับครอบครัวทั้งหมด ในเรื่องของที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาตินั้นพบว่ามีความแออัด และหนาแน่นไปด้วยชาวแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาหลาย ๆ อย่าง ซึ่งอาจตามมาด้วยปัญหาความรุนแรงในสังคมไทย

ผลของคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีหลายเงื่อนไขที่เกิดขึ้นทั้งสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย สวัสดิการจากภาครัฐที่รัฐได้ส่งเสริมให้แรงงานทุกคนเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนเพื่อครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ที่ได้แบ่งลำดับขั้นของความ ต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้น ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำในในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ใน ขั้นที่ 2 กล่าวคือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

แต่ทั้งนี้ภาครัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกัน ส่งเสริมในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองและความยุติธรรมกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวมีทัศนคติเชิงบวกต่อคนไทย และประเทศ สรุปได้ว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ยินดีที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ดีกว่า และมีรายได้สูงกว่า คนไทยเป็นคนใจดี ลืมน่าย คบง่าย เพียงแต่ขอให้ถูกใจก็พอ ไม่จำเป็นต้องถูกต้อง เท่านั้นที่อยู่อย่างสบายใจ



### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานภาครัฐควรจัดการลงพื้นที่ให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับให้กับแรงงานข้ามชาติ ทั้งในสถานประกอบการ และสถานที่พักอาศัย โดยเข้าไปพูดคุยกับกลุ่มหัวหน้าแรงงานหรือผู้นำแรงงาน เพื่อให้บุคคลเหล่านี้เป็นตัวกลางในการประสานงาน หรือสื่อสาร จะทำให้ลดความกลัวของแรงงานที่จะเข้าถึงกับหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงการมีล่าม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างแรงงานกับเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงสิทธิของตนที่พึงได้รับ

2) หน่วยงานภาครัฐควรจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านสาธารณสุขสำหรับแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติ ได้ศึกษา เรียนรู้ ป้องกัน เกี่ยวกับโรคต่าง ๆ การคุมกำเนิด การรักษาความสะอาด และการรู้จักสุขลักษณะอนามัยที่ถูกต้อง

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับขบวนการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทย เส้นทางในการนำแรงงานเข้ามาในประเทศไทย

2) ควรมีการศึกษาต่อในประเด็นของการนำแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางผ่านประเทศไทยเพื่อไปขายแรงงานในประเทศที่สาม

## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2544. **สรุปนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติ**. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2550. **รายงานผลการศึกษา เรื่อง การตรวจติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2550**. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. 2558. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว**. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 จาก [http://www.mol.go.th/academician/basic\\_alien](http://www.mol.go.th/academician/basic_alien)
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. 2552. **การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ**. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติศักดิ์ พลมณี. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของผู้ประกอบกิจการที่จดทะเบียนนายจ้างในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขวัญชัย เอี่ยมลออ. 2550. **สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ห่านรุ่งชโรทร. 2542. **การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด. 2560 (17 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่ตำรวจ. 2560 (23 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่ประกันสังคม. 2560 (16 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัด. 2560 (17 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคม. 2560 (16 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข. 2560 (25 สิงหาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ 1. 2560 (28 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ 2. 2560 (3 เมษายน). การสัมภาษณ์.

- ชมนาท รัตนมณี และคณะ. 2547. รายงานการวิจัยแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหา  
ความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
เลขาธิการวุฒิสภา.
- ซี (นามสมมติ). คนงานที่ 3. 2560 (4 มิถุนายน). การสัมภาษณ์.
- ธราพงษ์ มะละคำ. 2547. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษานายทหาร  
ชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพงษ์ ภูริปาณิก. 2546. แรงงานต่างด้าวอาชีพประมงทะเล อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. รายงาน  
วิจัยย่อยฉบับสมบูรณ์ ชุดโครงการ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคน  
ด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์. 2550. การพัฒนาคุณภาพชีวิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.  
นักวิชาการ. 2560 (19 กันยายน). การสัมภาษณ์.
- เนอ (นามสมมติ). คนงานที่ 4. 2560 (21 พฤษภาคม). การสัมภาษณ์.
- ปรีดา รอดนวล. 2550. ชีวิตแรงงานข้ามชาติของชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า  
ในชุมชนตำบลโลกขาม จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปวิกา ชูบรรจง และวรงค์ แสงสอน. 2554. การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขต  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. งานวิจัยระดับบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ  
ทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผู้ประกอบการ 1. 2560 (4 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- ผู้ประกอบการ 2. 2560 (7 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- พร้อมพรรณ เขียรสุนทร. 2546. สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่ทำงานในโรงงาน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พ้อ (นามสมมติ). คนงานที่ 5. 2560 (18 มิถุนายน). การสัมภาษณ์.
- พัฒน์ สุจ้านงค์. 2539. *นี่คือชีวิต (Aquality of Life)*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พิว (นามสมมติ). คนงานที่ 6. 2560 (21 พฤษภาคม). การสัมภาษณ์.
- มู (นามสมมติ). คนงานที่ 1. 2560 (7 พฤษภาคม). การสัมภาษณ์.

- มูลนิธิพัฒนาวัฒนธรรม. 2558. **สรุปสถานการณ์ การสู้รบและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคกลางของรัฐบาล โดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนไทใหญ่ และองค์กรชุมชนรัฐบาล.** ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 จาก <https://voicefromthais.wordpress.com/2015/11/15/สรุปสถานการณ์-การสู้รบ/>
- วันชัย ณะวังน้อย และขงยุทธ พึ่งวงศ์ญาติ. 2542. **คุณภาพชีวิตของชาวมุสลิมแออัดในเขตจังหวัดปทุมธานี.** กรุงเทพมหานคร: สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิษณุ มลายเวช. 2538. **คุณภาพชีวิตของชาวมุสลิม: ศึกษากรณี อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีระศักดิ์ นาทะสิริ. 2557. **ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ (Armed Conflict) การก่อการร้าย (Terrorism) และแนวทางการแก้ไขปัญหา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานคณะกรรมการการทหาร.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. 2543. **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต = Population and Development of Quality of Life.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ถ้อย. 2555. **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักวิจัย. 2554. **โครงการคุณภาพชีวิตของคนไทย 2550-2553: รายงานสรุปผลงานวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม. 2549. **แนวคิด : การพัฒนาประเทศ.** กรุงเทพมหานคร: เพชรรุ่งการพิมพ์.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. 2560. **บรรยายสรุปจังหวัดสมุทรสาคร.** ค้นวันที่ 10 เมษายน 2561 จาก [http://www.samutsakhon.go.th/document/brief\\_sk.pdf](http://www.samutsakhon.go.th/document/brief_sk.pdf)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2558. **ข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าว.** ค้นวันที่ 10 เมษายน 2561 จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28>
- สิริรัฐ สุกันธา. 2557. **การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย.** วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 18 (1): 45-63.
- สุคนธ์ แยกประยูร. 2546. **แรงงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น จังหวัดสมุทรสาคร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครงการ. 2534. รายงานการวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตของคนไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ชาวเมืองกับชาวชนบท**. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัชย์ ยอดแก้ว. 2544. **ชีวิตทางเศรษฐกิจของแรงงานที่ได้รับอัตราค่าแรงขั้นต่ำในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริย์พร พันพั้ง และคณะ. 2548. **คนรับใช้ในบ้าน แรงงานอพยพจากพม่ามาไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2557. **ประเทศไทยต้องเป็นอย่างไร True Thailand**. กรุงเทพมหานคร: ทู จิตตอล คอนเท้น แอนด์ มีเดีย.
- เสรี พงศ์พิศ. 2546. **แผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: ภูมิปัญญา.
- องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. 2558. **แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน**. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 จาก <http://www.thai-aec.com/802#more-802>
- อัญญา ปลดเปลื้อง. 2556. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยา. **วารสารการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข**. 23 (2): 1-10.
- เอ (นามสมมติ). **คนงานที่ 7**. 2560 (25 มิถุนายน). การสัมภาษณ์.
- โอเชียนสไมล์. ม.ป.ป. **สถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสาคร**. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.oceansmile.com/K/Samutsakhon/Samutsakhon1.htm>
- Boissevain, Jeremy. 1974. **Friend of Friends: Network, Manipulators and Coalitions**. Oxford: Basil Blackwell.
- Dr.Joule. 2556. **ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม 3**. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2561 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/546333>
- Granovetter, Mark S. 1977. **The Strength of Weak Ties. In Social Networks: A Developing Paragigm**. New York: Academic Press.
- Herzberg, Frederick; Mauner, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, Abraham M. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Tennent, James. 2015. **Nestle Admits Forced Labour, Trafficking, and Child Labour in its Thai Seafood Supply**. Retrieved May 19, 2018 from <https://www.ibtimes.co.uk/nestle-admits-forced-labour-trafficking-child-labour-its-thai-seafood-supply-1530295>

World Health Organization (WHO). 1984. **Glossary of Terms used in Health for all Series.**

Geneva: WHO.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวกัญญารัตน์ ทูสาวุธ

ประวัติการศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2553

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2561

ผู้ช่วยนักวิจัยประจำโครงการ

การศึกษานโยบายส่งเสริมการลงทุน ไทย-จีน

สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน

เลขานุการผู้บริหาร

บริษัท วอเตอร์เกต โฮเทล จำกัด