



รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง

สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ
ในจังหวัดเชียงใหม่

(Problem Conditions of Foreign Migrant Worker Employment in
Establishments in Chiang Mai Province)

โดย

มธุรส สว่างบำรุง รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ สุวรี ศิวะแพทย์



รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่

Problem Conditions of Foreign Migrant Worker Employment in
Establishments in Chiang Mai Province

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2550
จำนวน 300,000 บาท

หัวหน้าโครงการ นางสาวมธุรส สว่างบำรุง
ผู้ร่วมวิจัย นางรุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ
นางสุวีร์ ศิวะแพทย์

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์



กิตติกรรมประกาศ

คุณค่าและความสำเร็จของการวิจัยเรื่องนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยประจำปีงบประมาณ 2550 โดยสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และความเห็นชอบของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ผู้วิจัยและคณะขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ สถานประกอบการทุกแห่ง นายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการทำงานและช่วงเวลาการแข่งขันเชิงธุรกิจ ที่ถ่ายทอดข้อมูลสำคัญจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และเปิดพื้นที่ภายในโรงงาน บริบทโดยรอบให้สามารถศึกษาชีวิตการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ในบริเวณบ้านพักสวัสดิการ รวมถึงให้ความอนุเคราะห์ถ่ายภาพประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จนทำให้สามารถฉายภาพแห่งความคิดอย่างชัดเจน และเข้าใจปรากฏการณ์ของการจ้างงานแรงงานกลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้น ขอขอบคุณแรงงานต่างด้าว และแรงงานพื้นที่สูงทุกท่านที่เอื้อเฟื้อภาพประกอบชีวิตการทำงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมในอาณาเขตบ้านพักอาศัยซึ่งทำให้งานวิจัยนี้อุดมไปด้วยความมีชีวิตชีวา และมีความสมบูรณ์ทุกส่วนงาน

การเก็บข้อมูลภาคสนามทุกแห่งท่ามกลางบรรยากาศภาคฤดูร้อน และแสงแดดอันแรงกล้า ได้รับความร่วมแรง ร่วมใจอย่างแข็งขัน จากทีมผู้ช่วยนักวิจัย ได้แก่ คุณเฉลิมศักดิ์ แสงลี คุณภาณุพงษ์ ทำบุญ และกลุ่มเพื่อนๆ ที่ทำให้การเก็บข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลในทุกส่วน โดยมีการประสานการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิจัยเป็นไปโดยลำดับ ขอขอบคุณพลังแห่งความสำเร็จส่วนนี้เป็นอย่างยิ่ง

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยและคณะ ขอขอบคุณหน่วยงานต้นสังกัดทุกส่วนที่ได้ให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยนี้เป็นอย่างดี

มธุรส สว่างบำรุง และคณะ

30 กันยายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ง
สารบัญตาราง	[3]
สารบัญภาพ	[5]
บทที่	
1. บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ของผลการวิจัย	7
2. กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ	8
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย	21
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	31
3. วิธีดำเนินการวิจัย	43
1. บนเส้นทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลสถานประกอบการ	43
2. การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล	53
2.1 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ	53
2.2 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ	55
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	57
4.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	57
1) ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ	57
1.1 ลักษณะการทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	57
: คลื่นแรงงานลูกใหม่ของสังคมไทย	
1.2 อาหารมื้อกลางวันในช่วงพักเที่ยง	72
1.3 ชีวิตความเป็นอยู่บริเวณบ้านพักสวัสดิการ	76
2) ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	91
3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ	125
4.2. ผลการวิจัยเชิงสำรวจ	136
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	152
เอกสารอ้างอิง	162
ภาคผนวก	169
แบบสอบถามงานวิจัย	170
แบบสัมภาษณ์	172
ประวัตินักวิจัย	173

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนคนต่างด้าวที่ราชอาณาจักรเดือนพฤษภาคม 2552	3
1.2 จำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเขตภาคเหนือเดือนพฤษภาคม 2552	5
4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามเขตที่ตั้ง	136
4.2 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการ	137
4.3 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ	138
4.4 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ	138
4.5 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามขนาดของกิจการ	139
4.6 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานคนไทยจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ	139
4.7 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานพม่าจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ	140
4.8 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานพื้นที่สูงจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ	141
4.9 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอเมืองจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	141
4.10 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอสันทรายจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	142
4.11 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอหางดงจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	143
4.12 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอแมริมจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	143
4.13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอสันกำแพงจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอโดยสะกิด จำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	145
4.15 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตอำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง อำเภอแม่แตง และอำเภอโดยหล่อ จำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง	145
4.16 จำนวนและร้อยละของเงินค่าจ้างที่สถานประกอบการจ่ายให้แรงงานลูกจ้าง	146
4.17 จำนวนและร้อยละของวิธีการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ	146
4.18 จำนวนและร้อยละของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ	147
4.19 จำนวนและร้อยละระดับความรุนแรงของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ	148
4.20 จำนวนและร้อยละสาเหตุของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของ สถานประกอบการ	148
4.21 จำนวนและร้อยละของแนวทางแก้ไขปัญหาจากปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการ	149
4.22 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันของสถานประกอบการ	150
4.23 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตของสถานประกอบการ	150
4.24 จำนวนและร้อยละของความต้องการรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการเกี่ยวกับ การจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ	151

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 ประกอบกิจการประเภท อีสตตกแต่ง อีสตทำด้วยมือ อีสตโบราณ กระเบื้องดินเผาล้านนา กระเบื้องเคลือบล้านนา กระเบื้องเคลือบเซรามิค วัสดุตกแต่งบ้านและสวน ซึ่งสินค้า ทุกแบบมาจากแนวคิดดีไซน์ที่มีคุณค่าในความเป็นธรรมชาติและผสมผสานกับเอกลักษณ์ ท้องถิ่น (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภท ผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปจากผลไม้ อาหาร แปรรูปจากพืชและผัก ผลไม้แช่อิ่ม ดอง กระเทียมโทนดองน้ำผึ้ง (ภาพขาว)	46
3.2 ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมสุกรครบวงจร (ภาพถ่าย) และกิจการประเภท ประเภทอุตสาหกรรมเกษตร (ข้าวสาร) (ภาพขาว)	46
3.3 ประกอบกิจการประเภทย่อยสลายขวดพลาสติก (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภท อุตสาหกรรมเกี่ยวกับผัก พืช หรือผลไม้ การถนอมผัก พืช หรือผลไม้ โดยวิธีกวน ตากแห้ง ดอง หรือทำให้เยือกแข็งโดยฉับพลัน หรือ เหือดแห้ง (ภาพขาว)	47
3.4 ประกอบกิจการประเภทการชำแหละไก่สด (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภทไม้ปาร์เก้ ชนิดต่างๆ (ภาพขาว)	47
3.5 ประกอบกิจการประเภทศูนย์รวมการผลิตและจำหน่ายไม้ท่อน ไม้แปรรูป ไม้อัด ผลิตภัณฑ์ไม้และรับตกแต่งภายใน (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภทจำหน่าย กระเบื้อง (ภาพขาว)	47
3.6 ประกอบกิจการเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างและอัฐิ บล็อก (ภาพถ่าย) และ กิจการ ประเภทเครื่องปั้นดินเผาประเภทศิลาดลที่มีสีเขียวเหมือนหยก วาวใส และมีรอย แตกลายงานบนตัวเคลือบ ยังเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นทางด้านภูมิปัญญาพื้นบ้าน ของจังหวัดเชียงใหม่ (ภาพขาว)	48
3.7 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายเห็ดฟาง (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภท ประเภทน้ำดื่ม (ภาพขาว)	48
3.8 ประกอบกิจการประเภท แปรรูปผลิตผลสินค้าเกษตร และ อาหารพื้นเมืองทาง ภาคเหนือด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น แหนมไบโอเทค น้ำพริก ไล่ฮั่ว กระเทียมโทน (ภาพถ่าย)และ กิจการประเภทเครื่องอบแห้ง เครื่องคัดเกรดลำไย รถเข็นสารพัด ประโยชน์ อุปกรณ์เครื่องอบแห้ง บริการตัดเจาะ บัมมู ฟันสี(ภาพขาว)	48

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
3.9 ประกอบกิจการประเภท ผลิตและจำหน่าย บล็อกประสาน อิฐก่อโชว์ อิฐโบราณ กระเบื้องดินเผา เซรามิค บุษบัง ปูพื้น ดินขอเมือง ตัวหนอนทุกชนิด และอุปกรณ์ ตกแต่งสวน (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภทผลิตและจำหน่ายบล็อกผนังอัดแรง ซีรินบล็อก บล็อกปูถนน บล็อกกันดิน ซีรินกรีนวอลล์ บล็อก คอนกรีตมวลเบา ซีไลท์ (ภาพขาว)	49
3.10 ประกอบกิจการประเภทซัก อบ รีด (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภท อุตสาหกรรมเกษตร (ภาพขาว)	49
3.11 ประกอบกิจการประเภทวัสดุก่อสร้าง (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภทผลิต น้ำแข็งหลอด ก้อน ไม้ (ภาพขาว)	49
3.12 ประกอบกิจการประเภทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ตกแต่งบ้านและสำนักงาน (ภาพถ่าย) และกิจการประเภทจำหน่ายกระเบื้องแกรนิต (ภาพขาว)	50
3.13 ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายน้ำมันและบริการเปลี่ยนถ่ายน้ำมัน ล้างรถ (ภาพถ่าย) และกิจการประเภทจำหน่ายหินกรวดลู่ม่น้ำโขง หินทราย และอิฐ (ภาพขาว)	50
3.14 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ของเล่นเด็กด้วยวัสดุไม้ (ภาพถ่าย) และ กิจการประเภทผลิตภัณฑ์จากกระดาษสา (ภาพขาว)	50
3.15 ประกอบกิจการประเภทหมุยอ แหนม (ภาพถ่าย) และกิจการประเภทปูน้้น (ภาพขาว)	51
3.16 ประกอบกิจการประเภทธุรกิจขนส่งขนาดใหญ่ บริการรับส่งสินค้า เอ็กเพรส คลังสินค้าให้เช่า บริการห้องเย็น และเครือข่ายด้านขนส่ง รถยก ลิฟท์ และ โรงแรม (ภาพถ่าย) และกิจการประเภทผลิตและจัดจำหน่ายแผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูป ท่อระบายน้ำ คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง (ภาพขาว)	51
3.17. ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์จากต่างประเทศ (ภาพถ่าย) และกิจการประเภทสีข้าวและจำหน่ายข้าวสาร (ภาพขาว)	51
3.18 ประกอบกิจการประเภทนำเข้า ส่งออกเมล็ดพันธุ์พืชผัก (ภาพถ่าย) และ	52

กิจการประเภทขนส่งพืชผักสด (ภาพขาว)

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
3.19 ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายอาหารสัตว์และผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสัตว์ (ภาพขาว) และกิจการประเภทอัฐ (ภาพขาว)	52
3.20 ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายเครื่องดื่มเบียร์ยี่ห้อหนึ่ง (ภาพขาว) และ กิจการประเภทเพาะปลูกและ จำหน่ายพืชสวนและไม้ประดับ (ภาพขาว)	52
3.21 ประกอบกิจการประเภทค้าไม้และวัสดุก่อสร้าง (ภาพขาว) และ กิจการประเภทเฟอร์นิเจอร์และไม้แกะสลัก (ภาพขาว)	53
3.22 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้างประเภทผลิตภัณฑ์ไม้ อาทิ ไม้แปรรูป ไม้อัดน้ำยา ไม้พื้น ประตูหน้าต่าง และเฟอร์นิเจอร์	53
4.1 การรับเหมาก่อสร้างอาคารต่างๆในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีแรงงานต่างด้าวทำงาน ทดแทนคนในพื้นที่อยู่เป็นจำนวนมาก	60
4.2 การทำงานในฐานะกรรมกรก่อสร้าง ชีวิตที่ต้งต้นในจังหวัดเชียงใหม่และแรงงานต่างด้าว กลุ่มหนึ่งที่ผู้วิจัยเข้าไปสัมผัส จะแสดงตนว่า เป็นไทใหญ่มากกว่าที่จะบอกว่าเป็นแรงงาน ชาวพม่าและพยายามหลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธที่จะให้ข้อมูลใดๆกับผู้วิจัย	60
4.3 ส่วนหนึ่งในการกิจหน้าที่ชีวิตประจำวันได้รับมอบหมายจากนายจ้าง (ภาพขาว) และ สถานประกอบการประเภทจำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้าง และวัสดุทั่วไปหลายแห่งมักมีการ จ้างงานลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ให้ทำหน้าที่ด้านจัดของตามใบสั่งซื้อ แยก ขนวัสดุ และนำส่งบริการให้ลูกค้าโดยนายจ้างจะคัดเลือกเฉพาะแต่แรงงานเพศชาย เท่านั้นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานดังกล่าว (ภาพขาว)	62
4.4 การทำหน้าที่ช่วยส่งของโดยแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ส่วนเพศชายจะแยกขน ข้าวสาร วางพาดบนศีรษะเพื่อจัดส่งให้แก่ลูกค้า	63
4.5 แรงงานต่างด้าวและลูกจ้างคนไทยได้รับความเสมอภาคในการแจกเสื้อฟอร์มสีชมพู แต่ละประเภทให้ใส่เฉพาะในแต่ละวันซึ่งเป็นข้อตกลงกันในหน่วยงาน ในภาพ ขณะกำลังแบกไม้	63

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.6 การประสานการทำงานร่วมกันกับแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆและคนไทยโดยมีหัวหน้างานเป็นลูกจ้างคนไทย ต่างคนก็ต่างรู้บทบาทหน้าที่ของการทำงานซึ่งกันและกัน (ภาพซ้าย) และหนุ่มพม่ากำลังนั่งผมปลิวลมอยู่บนบริเวณด้านหลังกระบะรถปิคอัพ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยยกและขนไม้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริการส่งลูกค้านอกสถานที่ แต่ไม่สามารถจะทำหน้าที่ขับรถยนต์ได้เนื่องจากมีข้อห้ามทางกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าว (ภาพขวา)	63
4.7 การแบกกระเบื้องแกรนิตที่มีน้ำหนักในแต่ละแผ่น ทำให้ต้องเดินตัวตรงยึดเพื่อจัดระเบียบของร่างกายให้รองรับน้ำหนักสิ่งของ และต้องอาศัยความระมัดระวังเป็นพิเศษ นายจ้างเล่าให้ฟังว่า แรงงานต่างด้าวเริ่มลดหน้าท้อง (พุง) กันทุกคน ภายหลังจากเริ่มต้นทำงานในลักษณะนี้	64
4.8 แรงงานต่างด้าวสามี ภรรยา กำลังขนอิฐขึ้นรถ ส่วนบุตรไปเรียนหนังสือสถานศึกษาในละแวกนั้นซึ่งตั้งอยู่ไม่ห่างจากสถานที่ทำงาน	64
4.9 ขณะขับรถภายในสถานประกอบการเพื่อตัดข้าวเปลือกจากโกดังมาตากให้แห้ง	64
4.10 การทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงน้ำแข็ง ขณะนั่งรอกระบวนการทำงานของเครื่องจักรและรอลูกค้ามาซื้อ	65
4.11 งานหล่อปูนอิฐเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องเรียนรู้ลักษณะจำเพาะของงานจากสถานที่ทำงาน (ภาพซ้าย) และแรงงานต่างด้าวเพศหญิงจะมีการใช้พลังกล้ามเนื้อลาย (skeletal muscle) น้อยกว่าเพศชาย (ภาพขวา)	66
4.12 เมื่อเริ่มเวลาปฏิบัติงานในภาคบ่าย แรงงานต่างด้าวต่างแยกย้ายกันคนละมุม ก้มหน้าก้มตาทำงานอย่างขะมักเขม้น และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะได้มีเวลาสนทนากัน	66
4.13 ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเก็บเงินเป็นเป้าหมายที่ต้องการสร้างสุขสบายให้แก่ตนเองและครอบครัว รวมถึงการสร้างความมั่นคงในชีวิตที่อาจจะหาไม่ได้จากพื้นแผ่นดิน	67

เกิด (ภาพซ้าย) และแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการบางแห่งยังขาดความรู้จากการป้องกันตนเองเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ การใช้ผ้าปิดจมูกเพื่อป้องกันฝุ่นละอองจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจก่อปัญหาสุขภาพในระยะยาวได้ (ภาพขวา)

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.14 การทำหน้าที่ผสมวัสดุและสารเคมีต่างๆ และมีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน	67
4.15 การผสมปูนท่ามกลางแสงแดดอันแรงจ้าในยามบ่ายของภาคฤดูร้อน	67
4.16 แรงงานเพศหญิงมักจะแต่งกายมิดชิดเพื่อป้องกันใบหน้าและร่างกายด้วยเหตุผลเพื่อปกป้องความสวยงามของสภาพผิว ในทางตรงข้ามเพศชายมักจะมีควมวิตกกังวลน้อยกว่า	68
4.17 งานประกอบอุปกรณ์ของเล่นไม้สัก	68
4.18 การทำงานที่อยู่ภายในตัวอาคารและมีความเสี่ยงต่อการสูดดมฝุ่นละอองมีความจำเป็นที่จะต้องป้องกันตนเองเช่นกัน	68
4.19 การทำงานภายในสถานประกอบการประเภทเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับไม้ (ภาพซ้าย) และบางคนจะใส่ใจความปลอดภัยของตนเอง และปกป้องตนเองจากการปฏิบัติงานขัดและลงพื้นเคลือบ (ภาพขวา)	69
4.20 งานทาสีตกแต่งลวดลายในงานศิลปะเครื่องปั้นดินเผาเป็นงานที่อาศัยความละเอียดอ่อนประณีต และแรงงานต่างด้าวได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้	69
4.21 แรงงานต่างด้าวหญิงคนนี้ กำลังทำความสะอาดห้องน้ำได้สะอาดมาก และมีการปรับตัวต่อการแต่งกายที่ออกแนววัยรุ่นด้วยการพับขากางเกงทบใหญ่ เลียนแบบวัยรุ่นไทยโดยทั่วไป(ภาพซ้าย) และสาวชาวไทใหญ่นางหนึ่งกำลังปิดฝุ่นทำความสะอาดเฟอร์นิเจอร์ไม้โบราณ (ภาพขวา)	69
4.22 การทำความสะอาดล้างถังน้ำ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำ เป็นหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวเพศหญิงที่ได้รับมอบหมายงานจากนายจ้าง	70
4.23 การให้บริการน้ำมันแก๊สลูกค้า (ภาพซ้ายบน) และ บางอริยาบทของแรงงานต่างด้าว	70

ลูกจ้างล้างอัดฉีดกำลังซื้อของกินร่วมกับเพื่อนร่วมงานตามรถขายของเร่เพื่อ
ผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน (ภาพขวาบน) นอกจากนั้น หนุ่มไทใหญ่
อีกคนยังเป็นผู้ช่วยช่างตามคู่อ้อมรถต่างๆ (ภาพล่างสุด)

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.24 ขณะทำงานสองสามีภรรยาชาวพม่า มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และกำลังง่วนกับงานการเตรียมฟางข้าวในฟาร์มเห็ดท่ามกลางบรรยากาศธรรมชาติที่มีพื้นที่ด้านหลังเป็นทุ่งนา (ภาพซ้าย) และ บางคนรับผิดชอบให้ดูแลสถานที่คล้ายกับคนสวน บริเวณโดยรอบของตัวอาคารสถานประกอบการ (ภาพขวา)	71
4.25 แรงงานต่างด้าวกำลังมัดผ้าห่อหุ้มต้นไม้ก่อนออกเดินทางเพื่อไปส่งยังลูกค้าในเมือง โดยเดินทางร่วมกับนายจ้าง (ภาพซ้าย) และ ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับชาวพื้นที่สูง (คนสวมหมวก) ก็สามารถเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันได้ ในภาพขณะขนย้ายต้นไม้ไปยังอีกที่หนึ่ง (ภาพขวา)	71
4.26 การประสานทำงานของแรงงานต่างด้าว (คนซ้าย) ร่วมกันกับเพื่อนแรงงานคนไทย (คนขวา)	72
4.27 การขนส่งผักสดเพื่อเตรียมขนส่งลงกรุงเทพฯ โดยมีชาวพื้นที่สูง (ชาวเขา) นำสินค้ามาส่งยังสถานประกอบการ และมีแรงงานต่างด้าวทำหน้าที่เป็นผู้บรรจุหีบห่อลงตะกร้า (ภาพซ้าย) และ การบรรจุถุงอาหารสำเร็จรูปของสุนัข (ภาพขวา)	72
4.28 แรงงานต่างด้าวหนุ่มๆกำลังร่วมวงรับประทานอาหารมื้อเที่ยงเฉพาะกลุ่มตนได้ต้นไม้ใกล้ที่ทำงาน	73
4.29 ลีลาท่าทางการปรุงอาหารประเภทผัดผักที่เพิ่งจะปรุงสุกร้อนใหม่ๆเพื่อรับประทานในมื้อกลางวัน ร่วมกับเพื่อนๆที่กำลังรออยู่บนห้องพักเรือนไม้ โดยมีได้ให้ความสนใจต่อผู้วิจัยที่กำลังเดินสำรวจสถานที่อยู่บริเวณนั้น	74
4.30 หนุ่มพม่ากำลังล้างทำความสะอาดภาชนะ กระทะ กะละมังอย่างคล่องแคล่วและรีบเร่ง	74
4.31 เหลียวมองไปที่ตู้กับข้าวเอนกประสงค์ที่อยู่ใกล้ๆ จะเห็นว่า มีผักสดแขวนอยู่โดย	74

ที่ไม่มีตู้เย็น คาดว่า จะมีการประกอบอาหารภายใน 1 วันเท่านั้นเพื่อป้องกันการเน่าเสียของอาหาร และน่าจะมีเหตุผลอื่นๆ

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.32 สถานประกอบการบางแห่งมีสวัสดิการ อาหารครบ 3 มื้อ ให้แก่แรงงานต่างด้าว โดยที่นายจ้างจะเตรียมเสปียงอาหารชนิดต่างๆใส่ไว้ในตู้เย็น โดยแรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาหารตามรสนิยมความชอบส่วนบุคคล (ในภาพมีไข่ดาวที่เพิ่งจะทอดเสร็จใหม่ๆเพื่อเตรียมมื้อกลางวัน ส่วนอาหารอื่นๆได้ปรุงสุกก่อนหน้านี้อแล้ว) (ภาพซ้าย)และ ตู้เย็นที่เก็บเสปียงอาหารสดสำรองไว้ให้แรงงานต่างด้าวประกอบอาหารกินเอง (ภาพขวา)	75
4.33 โรงอาหารภายในสถานประกอบการบางแห่งที่จัดเตรียมให้แก่พนักงานเลือกซื้อหากินตามความชอบใจ (ภาพซ้าย) และ โรงอาหารที่จัดสำหรับพนักงานคนไทย และ แรงงานต่างด้าวใช้ร่วมกันโดยมีการหักค่าอาหารต่อเดือน (ภาพขวา)	75
4.34 การล้างและทำความสะอาดภาชนะภายหลังจากการรับประทานอาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยที่สถานประกอบการได้จัดที่คว่ำภาชนะให้ (ภาพซ้าย) และ บรรดาเด็กๆลูกหลานของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ (ภาพขวา)	75
4.35 บ้านพักที่มุงด้วยหญ้าคาบางส่วนสำหรับแรงงานต่างด้าวอยู่เพียง 1 ครอบครัว (ภาพซ้าย) และมุมหนึ่งของบ้านพักที่มีการจัดระเบียบห้องครัวเป็นไปอย่างง่ายๆ เน้นความสะดวกมากกว่า การคำนึงถึงความสะดวก ถูกสุขอนามัยยังมีน้อย โดยเฉพาะการวางอุปกรณ์ทำความสะอาด (ไม้กวาด) อยู่บนกระเบื้อง (ภาพขวา)	77
4.36 ห้องน้ำบนพื้นที่โล่งกว้าง	77
4.37 ห้องพักอีกลักษณะหนึ่งภายในสถานที่ทำงานและติดกับแหล่งที่เก็บคลังวัสดุอุปกรณ์ ซีเมนต์จำนวนมากท่ามกลางกลิ่นละอองฝุ่นต่างๆ (ภาพซ้าย) และ สาวไทใหญ่กำลัง	78

นั่งพักผ่อนในช่วงเวลาพักเที่ยง บริเวณหน้าห้องพักและร่วมสนทนากับเพื่อนคนไทย
(ภาพขาว)

- 4.38 บ้านพักห้องเล็กอยู่แบบครอบครัว มีเด็กซุ่มแอบมองบุคคลแปลกหน้า ที่เข้ามาในเขต
บ้านพัก (ภาพขาว) และที่นอนและเตียงนอนที่ประกอบขึ้นมาให้เฉพาะกิจอย่างง่าย ๆ
(ภาพขาว)

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.39 หนุ่มสาวสัญชาติพม่ากำลังนั่งรอฝ่ายบุคคลเพื่อพาไปต่ออายุบัตรแรงงานต่างด้าว บริเวณหน้าห้องพัก ซึ่งจัดสำหรับคนไทยและแรงงานต่างด้าว (ภาพขาว) และบริเวณ ที่พักและห้องน้ำ (เพิงด้านขวาสุด) (ภาพขาว)	79
4.40 โรงจอดรถมอเตอร์ไซด์ที่ถูกดัดแปลงขึ้นพอจะบังแดดและฝนได้	79
4.41 บ้านพักแรงงานต่างด้าวที่มีชีวิตแบบครอบครัว เป็นที่สังเกตว่าเริ่มนำอุปกรณ์เครื่อง ใช้ไฟฟ้ามาใช้ภายในบ้านพัก เช่น ตู้เย็น เครื่องซักผ้า บ่งบอกถึงความต้องการของ มนุษย์ที่เพิ่มขึ้น หรือมีนัยยะสถานภาพทางเศรษฐกิจที่เริ่มจะดีขึ้น และค่อย ๆ มีการ ปรับตัวให้เข้ากับการดำรงชีวิตตามแบบฉบับของสังคมไทย ต่างๆ เหล่านี้ย่อมดีกว่า การดำเนินชีวิตในช่วงระยะแรกที่มาทำงานในจังหวัดเชียงใหม่	79
4.42 บ้านพักและห้องน้ำแบบวิถีธรรมชาติ	80
4.43 บ้านพักของลูกจ้างชายโสดวัย 40 ปี	80
4.44 บริเวณลานบ้านที่มีการหุงข้าวแบบเตาถ่าน และมีอุปกรณ์ของเด็กเล็ก (ภาพขาว) และราวตากเสื้อผ้าเด็กเล็กบริเวณใกล้บ้านพัก (ภาพขาว)	80
4.45 บ้านพักภายในสวนธรรมชาติที่มีการตกแต่งด้วยต้นไม้ นานาพรรณ มีบริเวณ กว้างขวาง ร่มรื่นสวยงาม และอยู่ภายในอาณาบริเวณของสถานที่ทำงาน	81
4.46 ที่พักในโรงไม้ (ภาพขาว) และห้องน้ำที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเรียบง่าย (ภาพขาว)	81
4.47 บ้านพักเรือนไม้ (ภาพขาว) และ นายจ้างบางคนซื้อเปิดมาให้แรงงานต่างด้าวไว้เลี้ยง ไก่ที่พักเพื่อนำไข่เปิดมารับประทานเป็นอาหารช่วยเหลือรายได้ให้แก่ลูกจ้าง	82

(ภาพขาว)	
4.48 ห้องพักเป็นแบบห้องแถวตกแต่งสีส้มสวยงาม	83
4.49 หญิงไทใหญ่แต่งกายในชุดทำงาน กำลังออกจากที่พักไปทำงานที่ห่างจากห้องพักราว 20 เมตร (ภาพขาว) และชีวิตความเป็นอยู่ภายในห้องพักที่แรงงานต่างด้าวเริ่มสะสมสิ่งของเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสบาย และมีการนำรูปของพระมหากษัตริย์ของประเทศไทยมาประดับไว้ภายในห้องพัก (ภาพขาว)	83

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.50 บ้านพักที่มีลักษณะเป็นห้องแถว บางห้องมีเสาอากาศโทรทัศน์ วิทยุ และ จักรยาน (ภาพขาว) และภายในห้องพักใช้ชีวิตความเป็นอยู่แบบง่ายๆ แต่มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิต (ภาพขาว)	83
4.51 ช่วงพักผ่อนของแรงงานชาวพม่า ขณะกำลังดูทีวีอย่างเพลิดเพลินเพื่อรอเข้าทำงาน กะในรอบบ่าย (ภาพขาว) และ การติดตั้งมิเตอร์วัดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในแต่ละห้องพักของแรงงานต่างด้าว ส่วนสถานประกอบการอื่นๆจะมีเงื่อนไขในการให้สวัสดิการน้ำประปา และไฟฟ้าแตกต่างกันไป (ภาพขาว)	84
4.52 การประกอบอาหารที่ใช้เตาถ่านใช้พื้นที่บริเวณด้านหน้าห้องพัก (ภาพขาว) และ รวบรวมผ้าที่ถูกดัดแปลงทำขึ้นอย่างง่ายด้วยการนำเอาวัสดุมาใช้ประโยชน์ (ภาพขาว)	84
4.53 ห้องน้ำซึ่งมีการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบดูแลความสะอาด	84
4.54 บ้านพักบริเวณฟาร์มเห็ดท่ามกลางทุ่งนา	85
4.55 บ้านพักอีกแห่งหนึ่งอยู่บริเวณด้านหลังสถานประกอบการ (ภาพขาว) และ ประตูหลังของห้องพักเพื่อช่วยการถ่ายเทอากาศ (ภาพขาว)	85
4.56 ห้องพักและบรรยากาศหน้าห้องพัก (ภาพขาว) และ เจ้าของห้องพักเปิดห้องพักโชว์ความสวยงามของห้อง (ภาพขาว)	85
4.57 ห้องพักรวมชายโสด	86

- 4.58 สถานที่พักภายในสถานประกอบการ โดยจำแนกห้องพักแรงงานที่มีสถานภาพโสด อยู่ชั้นบน ส่วนผู้ที่มีครอบครัวพักอยู่ชั้นล่าง และมอเตอร์ไซด์ของบริษัท (ภาพถ่าย) และห้องน้ำค่อนข้างมีกลิ่นโชยตุๆเล็กน้อยซึ่งจะมีข้อตกลงเรื่องการรักษาความสะอาด ระหว่างกัน (ภาพขาว) 86
- 4.59 ห้องครัวรวมที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้แยกส่วนการใช้โดยเฉพาะ (ภาพถ่าย) และตู้เก็บอุปกรณ์ครัวของแต่ละบุคคล (ภาพขาว) 87
- 4.60 มุมตู้เสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคลจัดวางตามความสะดวก (ภาพถ่าย) และ บริเวณ หน้าห้องพัก (ภาพขาว) 87

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.61 มุมโต๊ะอาหารแบบง่ายๆ	87
4.62 ตัวอย่างป้ายประกาศหนึ่งที่แสดงเกี่ยวกับข้อปฏิบัติร่วมกันระหว่างลูกจ้างทุกคน ภายในบ้านพักของสถานประกอบการ (ภาพถ่าย) และ การติดป้ายประกาศแจ้ง กฎระเบียบเพื่อเป็นข้อปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเคร่งครัดของนายจ้างซึ่งได้จัด สวัสดิการบ้านพักภายในสถานประกอบการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนลูกจ้าง คนไทยมักจะมีที่พักอาศัยบ้านของตนเองเป็นส่วนใหญ่ (ภาพขาว)	88
4.63 ห้องของสำนักงานถูกดัดแปลงเป็นที่พักชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวที่อดีตเคย จ้างงานแต่ปัจจุบัน นายจ้างไม่รับแรงงานต่างด้าวก่อใหม่เข้าทำงานเพราะ ประสบปัญหาจากการจ้างในครั้งก่อน	88
4.64 อาคาร 2 ชั้น ชั้นล่างถูกจัดสำหรับห้องพักแรงงานต่างด้าว ส่วนชั้นบน คือ สถานที่ทำงานฆ่าแหละไก่	89
4.65 สวัสดิการหอพัก จำนวน 2 อาคาร 4 ชั้น และชั้นดาดฟ้า ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงาน พม่า ส่วนบ้านชั้นเดียวเป็นบ้านพัก ระดับชั้นปฏิบัติการของลูกจ้างคนไทย	89
4.66 การปลูกหญ้าแฝกล้อมรอบพร้อมปลูกผักตบชวาบนพื้นผิวน้ำ เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ของสถานประกอบการเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันและลดปัญหามลภาวะทาง สิ่งแวดล้อม จากสิ่งปฏิกูลของสุกร นอกเหนือจากวิธีการอื่นๆ ที่ใช้ร่วมกัน ตั้งอยู่	90

บริเวณด้านหน้าของหอพักของแรงงานพม่าซึ่งแทบจะไม่มีใครไปถึงกลิ่นเหม็นเศษปฏิกูลของมูลสุกรแต่อย่างใด (ภาพซ้าย)และมีพื้นที่ให้ปลูกพืชผักสวนครัวตามความขึ้นชอบส่วนบุคคล (ภาพขวา)

- | | |
|--|----|
| 4.67 สถานประกอบการบางแห่งมี สนามฟุตบอล (Futsal) สนามกีฬาในยามว่าง | 90 |
| ใกล้บริเวณบ้านพักให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและพนักงานคนไทย | |
| 4.68 หอพักรวมทั้งลูกจ้างคนไทยและแรงงานต่างด้าว | 90 |
| 4.69 คู่มือระเบียบบ้านพักที่มีการแปลเป็นฉบับภาษาไทยและภาษาไทยใหญ่ให้แก่ลูกจ้าง | 94 |
| แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยในหอพักเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการสื่อสารและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติอย่างสันติสุขเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมโรงงาน | |

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.70 สถานที่ติดต่อในการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวตั้งอยู่ ณ หน่วยบริการย่อย (ร้านอาหารนิวซังเผือกเดิม) ตรงข้ามกับศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของภารกิจหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว	99
4.71 เอกสารกำหนดการแจ้งให้สถานประกอบการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การตรวจสอบสุขภาพ และการจัดทำทะเบียนประวัติและพิมพ์ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวประจำปี 2551 (ภาพซ้าย) และตัวอย่างใบคำขอรับอนุญาตเข้าทำงาน ตามมาตรา (12) 12 (ภาพขวา)	99
4.72 ตัวอย่าง หนังสือแจ้งผลการอนุญาตจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ แก่สถานประกอบการ ให้จ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานได้ภายในสัดส่วนโควต้า จำนวน 10 คน (ภาพซ้าย) และตัวอย่างใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมในการอนุญาตการยื่นขอทำงานของแรงงานต่างด้าวในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน (ภาพขวา)	100
4.73 ตัวอย่าง ตท 10.ใบแจ้งการออกจากงานของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ (ภาพซ้าย) และตัวอย่าง ใบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า (ภาพขวา)	100

- 4.74 รูป 1, 2 และ 3 แสดงตัวอย่างบัตรอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัวคนที่ไม่ใช่สัญชาติ 101
ไทย ชุมชนบนพื้นที่สูง (ไม่ใช่ชาวเขา) ของแรงงานเพศชายและเพศหญิง (ด้านหน้า
และด้านหลัง) ซึ่งต้องพกติดตัวไว้ หรือมีอยู่ ณ สถานที่ทำงาน เพื่อแสดงตนต่อ
เจ้าหน้าที่เมื่อต้องการตรวจสอบ
- 4.75 ตัวอย่างบัตรประจำตัวคนแบบรุ่นเก่า (ชาย) และบัตรรุ่นใหม่ (ขวา) ทั้งด้านหน้า 101
ส่วนด้านหลัง จะระบุชื่อสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
ชื่อนายจ้างและ สถานที่ทำงาน

สารบัญภาพ (ต่อ)

- | ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.76 การแสดงบัตรอีกประเภทหนึ่งที่แสดงตนเป็นคนชุมชนบนพื้นที่สูงทำงานมาเป็นระยะ
เวลา 10 ปี มีภรรยาคนไทย ขณะที่เมื่อไปถึงสถานประกอบการพบว่า ชายคนนี้
กำลังให้พนักงานคนไทยทำสเต็มไฮไลต์ด้านหน้าโดยมีคนไทยคนอื่น ๆ ร่วมมุงดู
และร่วมวงสนทนากันอย่างสนุกสนานเฮฮา โปรดสังเกตในภาพยังเสริมหล่นไม่เสร็จ
(ภาพซ้าย) และตัวอย่างบัตรประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้รับการตรวจ
สุขภาพ ณ โรงพยาบาลนครพิงค์ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ (ภาพขวา) | 102 |
| 4.77 สองหนุ่มสาวชาวพม่ากำลังรอเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อเดินทางไปทำบัตรต่อไป
อนุญาตทำงาน | 102 |
| 4.78 วัดป่าเป้า (Wat Pa Pao) ซึ่งเป็นสถานที่ชุมนุมทางศาสนาที่แรงงานต่างด้าวไทใหญ่
จากสหภาพพม่า มาร่วมทำบุญตามเทศกาลงานบุญเป็นจำนวนมาก และเป็นการเปิด
พื้นที่ทางสังคมของชาติพันธุ์เดียวกันในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายใต้ระบบเครือ
ญาติ และสังคมวัฒนธรรมเดียวกัน | 109 |
| 4.79 สถานประกอบการบางแห่งมีการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ขาด ลา มาสาย ของลูกจ้าง
ด้วยวิธีบันทึกข้อมูล (scan) ระบบอัตโนมัติ | 110 |

- 4.80 สถานประกอบการบางแห่งนิยมจ้างกลุ่มบนพื้นที่สูง (ชาวเขา) ซึ่งเป็นช่วงอายุวัยรุ่น 116
ที่ใกล้เคียงกันมากกว่าแรงงานต่างด้าวด้วยคุณสมบัติที่ดีกว่าหลายประการ ในภาพ
เป็นการอบรมลูกจ้างก่อนทำงานในช่วงบ่ายวันหนึ่ง
- 4.81 ของใช้และอุปกรณ์เครื่องครัวของแต่ละห้องพัสดุค่อนข้างรกและไม่ค่อย 123
เป็นระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ก็เป็นไปตามกำลังทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล
- 4.82 ความไม่เรียบร้อยของห้องพักและห้องนอน 123
- 4.83 ประชากรเด็กไร้สัญชาติที่เพิ่มจำนวนขึ้นในสถานประกอบการเป็นการะในแง่สิทธิ 130
มนุษยชนที่รัฐบาลไทยต้องเฝ้าจับตามองและดูแลประชากรกลุ่มนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 4.84 แรงงานต่างด้าวสองแม่ลูกชายในช่วงพักเที่ยง เด็กชายจะได้รับการขัดเกลาทางสังคม 131
(socialization) ในฐานะสมาชิกใหม่ของสังคมไทย ขณะที่มารดาที่ยังสาวคงอนุรักษ์
วัฒนธรรมบางอย่าง เช่น การทาแป้งประพินผิว ตะเนาะ (thanakha) ซึ่งสะท้อน
ให้เห็นถึง ความเชื่อทางวัฒนธรรมของชาติพม่าไว้อย่างเหนียวแน่น

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการ เป็นข้อค้นพบมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวไทใหญ่สัญชาติพม่าในบริบทสังคมของสถานประกอบการ หรือนายจ้างในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 86 แห่ง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อประเมินผลกระทบที่เกิดจากปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

วิธีการศึกษาได้ใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ผลงานวิจัยเชิงสำรวจพบว่า จากการสำรวจข้อมูลทั่วไป ของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 86 แห่ง มีสถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสันทรายมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 34.88 ส่วนใหญ่ดำเนินกิจการประเภทไม้และผลิตภัณฑ์ไม้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.28 ลูกจ้างแรงงานพม่าทำงานในสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง ร้อยละ 44.72 รองลงมาคือ อำเภอสันทราย อำเภอแมริม คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 18.05 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างในอัตรา 151 – 200 บาท/วัน คิดเป็นร้อยละ 56.79 รองลงมาคือ 100 – 150 บาท/วัน และ 201 – 250 บาท /วัน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และ 4.94 ตามลำดับ นายจ้างมีช่องทางการรับแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงาน โดยวิธีที่แรงงานต่างด้าวมาสมัครด้วยตนเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา คือ มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวแนะนำมาสมัคร และมีนายหน้าพามา คิดเป็นร้อยละ 44.19 และ 4.65 ตามลำดับ ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างประสบปัญหาการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาคือ ปัญหาการสื่อสาร และปัญหาการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.72 และ 32.56 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานประกอบการ มีปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในระบายน้อยคิดเป็นร้อยละ 66.28 สถานประกอบการมีแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยสอนให้รู้งานมากที่สุด ร้อยละ 21.43 รองลงมาคือ ให้ออกจากงาน และรับลูกจ้างใหม่ คิดเป็นร้อยละเท่ากัน คือ 16.07 ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ ถึงร้อยละ 70.90 รองลงมาคือ ยังขาดแคลนแรงงาน ร้อยละ 15.10 และเกินความต้องการ ร้อยละ 14.00 สถานประกอบการ ยังมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคต และไม่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และ 48.80

นอกจากนั้น ยังต้องการเน้นให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว อำนวยความสะดวกในเรื่องการต่อใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.62 รองลงมาคือ ให้ควบคุมแรงงานต่างด้าว และเปิดให้ลงทะเบียนกับแรงงานนอกกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 14.08 และ 11.27 ตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ในส่วนข้อมูลพื้นฐานของลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับการดำเนินกิจการของสถานประกอบการเป็นหลักและการได้รับการมอบหมายจากนายจ้างให้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ เป็นงานประเภทแบกยก ขนย้าย ลำเลียงสิ่งของ ลักษณะงานประเภทหล่อปูน / งานผสมวัสดุต่างๆ ประเภทประกอบวัสดุต่างๆ ประเภทงานบริการทั่วไป ประเภทงานฟาร์มเกษตร (พืช สัตว์) ดูแลสถานที่ และประเภทงานบรรจุหีบห่อ ผลิตภัณฑ์ต่างๆ หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การรับประทานอาหารกลางวันของแรงงานต่างด้าว แบ่งได้เป็น 2 กรณี กล่าวคือ นายจ้างมีการจัดสวัสดิการอาหารให้โดยกำหนดขอบเขตและเงื่อนไขต่างกันและไม่มีสวัสดิการให้ ส่วนชีวิตความเป็นอยู่บริเวณบ้านพักสวัสดิการ นายจ้างได้มีการจัดสถานที่พักรองรับแรงงานต่างด้าว โดยมีรูปแบบบ้านพักที่แตกต่างกันทั้งบ้านพักแบบเพิงไม้ ห้องเก็บของ ประเภทบ้านเรือนไม้ ประเภทห้องแถว ประเภทบ้าน ประเภทดัดแปลงจากสำนักงาน และประเภทตึกแถว หอพัก หรือคูหา หลายชั้น และไม่มีสวัสดิการให้เช่นกัน

ปัญหาสำคัญจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 7 ปัญหา ได้แก่ 1.ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร เกิดการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 2.ปัญหาการเข้า – ออกจากงาน ประกอบด้วย การเปลี่ยนบัตรหรือเมื่อได้ใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ปัญหาการกลับบ้านเป็นระยะเวลานาน ปัญหาออกจากงานโดยไม่แจ้งนายจ้างให้ทราบล่วงหน้า 3.ปัญหาพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ เริ่มเกียจคร้าน ไม่สามารถพัฒนาตนไปสู่การทำงานในระดับที่ใช้ศักยภาพสูงขึ้น การหยุดงานหรือขาดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบ การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) บ่อยในช่วงเวลาทำงาน แรงงานต่างด้าวแสดงการต่อต้านไม่ยอมรับการปกครองการทำงานโดยสัญญาตีพิมพ์ร่วมกัน และมีการทะเลาะเบาะแว้งเกิดขึ้น 4. ปัญหาเกี่ยวกับระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ ทำให้นายจ้างต้องสูญเสียเวลาและรายได้เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมาก 5. ปัญหาเรื่องสุขภาพที่ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวยังเป็นพาหะและแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางชนิดภายในสถานประกอบการ 6. ปัญหาเรื่องความสะดวกสบายและความมีระเบียบในบ้านพักสวัสดิการ 7. ปัญหาการเปลี่ยนคู่สามี ภรรยาของแรงงานต่างด้าว เหล่านี้ทั้งหมดเกิดจากสาเหตุใหญ่ 4 ด้าน ได้แก่ ช่วงรอยต่อของสองวัฒนธรรมระหว่างวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมพม่า ระบบการบริหาร

จัดการควบคุมแรงงานต่างด้าวในทุกส่วน และระบบสิทธิประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสังคมวัฒนธรรมใหม่ในสังคมไทย และปัจจัยภูมิหลังที่พัฒนาความเป็นตัวตนของแรงงานต่างด้าวซึ่งแต่ละส่วนนี้ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กันกับการเกิดปัญหาจากการจ้างงานดังกล่าว

การประเมินผลกระทบที่เกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการ เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมของปัญหาทุกด้านที่พบ โดยเฉพาะมิติที่ประเทศได้รับประโยชน์ พบว่า นอกเหนือจากการทดแทนแรงงานในพื้นที่ การดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ และการเกิดความเสี่ยงในด้านความมั่นคงต่อประเทศอยู่ในระดับต่ำเพราะเป็นการขึ้นทะเบียนการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีโอกาสทางสังคมและองค์กรที่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่าลูกจ้างคนไทย ก่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและความมั่นคงในชีวิตที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวนอกระบบที่สำคัญยังถูกควบคุมพฤติกรรมให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโรงงานซึ่งเป็นสังคมย่อยในสังคมไทย อย่างไรก็ตาม ช่องโหว่จุดเสี่ยงของแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเกิดการหมุนเวียนเข้า-ออกการจ้างงานในระบบ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งหลุดออกจากการจ้างงานอย่างถูกกฎหมาย หากไม่ได้รับการจ้างงานจากนายจ้างรายใหม่อย่างถูกกฎหมาย และระบบของรัฐไม่เอื้อให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่ ก็จะทำให้กลายเป็นแรงผลักดันที่ต้องดำรงชีพในสังคมจนทำให้เกิดการประกอบอาชีพใหม่เองโดยมิได้อยู่ภายใต้ระบบการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย และ เกิดกรณีจ้างงานแบบนอกระบบมากยิ่งขึ้น รวมถึงแรงงานต่างด้าวมีการติดต่อสื่อสารโดยใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่อย่างอิสระ เมื่อผนวกเข้ากับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อพยพหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่องก็จะกลายเป็นขยายวงกว้างไปสู่การสร้างปัญหาสังคม ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาความมั่นคง ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาการจัดการศึกษาและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่สังคมไทยที่ต้องรับภาระและยากต่อการจัดการควบคุม

Abstract

This research, which focused on the problems of employment of foreign migrant workers in establishments, revealed a phenomenon that reflected a situation of employment of Tai-Yai labour in the societal context of 86 entrepreneurial establishments in Chiang Mai province. The objectives of this research were, firstly, to investigate problems around the employment of the foreign migrant workers in the entrepreneurial settings in Chiang Mai province and, secondly, to evaluate effects, caused by foreign migrant workers problems in those entrepreneurial settings, which are likely to affect the Thai national security.

This research used both qualitative and quantitative methodologies. It employed participatory observation, in-depth interview, and questionnaires. The survey findings about the general information of the 86 entrepreneurial settings in Chiang Mai revealed that the most populated area of the establishment settings was in San Sai district, which was 34.88 %. Most establishments ran timber or wood product business, which was 16.28 %. For percentages of the foreign migrant workers, 44.72 % worked in Muang district whereas 20.00 % and 18.05 % worked in San Sai and Mae Rim districts respectively. Most foreign migrant workers received their wages at the rate of between 151 - 200 Baht per day, which was 56.79 % and considered as the largest group. Those who received their wages at the rate of between 100 - 150 Baht per day came in the second place at 37.04 %. Those with wages between 201 - 250 Baht per day were the smallest group, which was 4.94 %. Recruitment was conducted through such channels as walk-in application, which was the most frequent at 61.6 %, peer recommendation at 44.19 %, and via local agents at 4.65 %. The most encountered problems concerning the employment of the foreign migrant workers were as follows: changing job at 34.88 %, communication at 33.72 %, and work permit renewal at 32.56 %. Moreover,

the findings revealed that 66.28 % of the entrepreneurial settings studied encountered less problems of foreign migrant employment. The enterprises studied provided solutions for foreign migrant employment through offering skill training at 21.43 %, through furloughing and recruiting new workers at the same percentage of 16.07. Currently, 70.90 % of the enterprises had enough foreign migrant employment whereas 15.10 % was short of the foreign migrant labour. The other 14.00 % exceeded a need of the foreign migrant labour. For future employment of foreign migrant labour amongst the enterprises, 51.20 % was found to be in need of it whilst 48.80 % was not in favour of it. Furthermore, the enterprises studied wanted government organizations in charge of immigration to facilitate them in the process of work permit renewal at 36.62 %, to control foreign migrant labour at 14.08 %, and to register illegal foreign migrant labour at 11.27 %.

The findings of the qualitative research revealed that the basic information of working features of the foreign migrant workers depended mainly on the character of business of the entrepreneurial settings as well as certain job assignments by the employers which mostly were labour jobs such as lifting and carrying of products, moulding and shaping, mixing or jointing parts of products, general service, and farming in plantations or of livestock, packaging or related jobs. In addition, luncheon provided by employers for the foreign migrant workers in the entrepreneurial settings was limited to certain options whereas the other employers offered no meal at all. For accommodation and welfare, the employers provided the foreign migrant workers with various types of accommodation ranging from wooden sheds, storerooms, wooden houses, shop houses, home, office-converted sleeping compartments, townhouses, dormitories, and rooms in multi-storey buildings, and without accommodation at all.

The research found seven important problems surrounding the foreign migrant workers employment. Firstly, it was about communication within the organizations with respect to cross-cultural communication. The second problem was on the recruitment and resignation including the changing of work permit or the authorization of temporary

work permit, long absence from work due to home visits in Myanmar, and job quitting without prior notice. Thirdly, the problem was found in work behaviour like laziness or lack of self motivation for improvement of work skills to full capacity, absence from work without notice, frequent use of mobile phones during working hours, resistance to orders made by controllers who are Burmese nationals, and disputes amongst the foreign migrant workers. Fourthly, the foreign migrant workers registration process was complicated and highly bureaucratic, changing of venue and time of registration of foreign migrant workers which cost the employers a lot of time and expense. Next, the problem of the foreign migrant workers' health constantly brought an epidemic or some particular transmitted diseases to the work settings. Then, the sanitary condition in the residing quarters of the foreign migrant workers constituted another problem. The last problem in the series rested in the swinging sexual practice among the foreign migrant workers. All of these problems had their origins in the following main causes, i.e., clash between the Thai and Burmese cultures, the management system of foreign migrant labour control at all levels and the rights and benefits for its living condition, learning and adjusting itself in a new culture in the Thai society, and background conditions of foreign migrant workers necessary for identity construction, all of which were crucially associated with the rise of problems concerning foreign migrant workers.

Upon evaluating effects caused by the foreign migrant workers employment in the work settings, the research found that Thailand benefited from the foreign migrant workers employment in such dimensions as the replacement of local labour in the area and prosperous growth in entrepreneurial business. Risks to the national security were found at a low level due to the establishment of registration of foreign migrant nationals for legal employment, which led to an improved status of the foreign migrant workers to be equivalent to that of Thai workers in both social and organizational aspects. The foreign migrant workers obtained more security in life and mental condition that resulted in their improved quality of life and living conditions which were far better than those of foreign migrant workers in the informal labour sector. Importantly, the legal foreign migrant workers had their behaviour manipulated by regulations of the

entrepreneurial settings and other workers to be in accordance with the culture of the work places, which formed a sub-society in the wider Thai society. However, a risk of foreign migrant workers employment in the entrepreneurial settings would occur whenever there was replacement of labour in the employment system which caused a segment of foreign migrant workers to be disconnected with the legal employment. If this labour segment could not resume its legal status, together with the least opportunity given by the government for registering a new lot of foreign migrant workers, it would then be forced inevitably into the informal labour sector in which illegal employment accelerated and where this segment of illegal migrant workers started to change the course of their life by making a living independently as small entrepreneurs such as street vendors or grocers, Including the more independent communication of foreign workers through mobile phones. Continual illegal migration of foreign migrant nationals into the kingdom will constitute the illegal employment which can cause a chain of social problems, budget problems, security problems ,involving health and education management with which the Thai society has to cope and will be burdened in the years to come.

บทที่ 1

บทนำ

ในรอบ 20 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราที่สูงก่อให้เกิดความต้องการในภาคอุตสาหกรรมและบริการเป็นอย่างยิ่ง ทำให้โครงสร้างแรงงานภายในประเทศเปลี่ยนไป โดยพบว่า แรงงานจากภาคเกษตรอพยพเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานในภาคการเกษตรท้องถิ่น ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่เกิดการขาดแคลนโดยมีอัตราการเติบโตที่ลดลง กำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปี มีจำนวนแรงงานน้อยลงตามไปด้วย ประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชากรที่ลดลง เป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมากในลักษณะขาดแคลนแรงงานในทุกประเภททั้งในภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม ความเป็นไปได้ จึงมีการแก้ปัญหาโดยการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน โดยที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมองหาลาดแรงงานอื่นที่มีค่าแรงต่ำกว่าแรงงานไทยซึ่งแรงงานต่างด้าวเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของนายจ้างที่จะช่วยลดต้นทุนด้านค่าแรงลงได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทดังกล่าวเพราะเห็นว่า เป็นงานหนักและค่าจ้างต่ำ หรือ เสี่ยงอันตราย ประกอบการมีเหตุปัจจัย ที่สำคัญจากการที่ประเทศไทยมีสถานะพิเศษ เพราะไทยเป็นศูนย์กลางการขนย้ายแรงงานข้ามแดนในอุษาคเนย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศลุ่มน้ำโขง (กฤตยา อาชวนิจกุล 2552) ส่งเสริมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานพลัดถิ่นเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่มีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจด้อยกว่าประเทศไทย เช่น พม่า กัมพูชา ลาว เวียดนาม ฯลฯ และประเทศในแถบเอเชียใต้ เช่น อินเดีย ปากีสถาน ฯลฯ การอพยพดังกล่าว อติสร เกิดมงคล (2552) ได้สะท้อนความคิดว่า แรงงานต่างด้าว หรือ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่ง ผ่านการว่าจ้างงาน ซึ่งเกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวก่วมเข้ากับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่า แรงงานข้ามชาติเป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจากภาวะ “ทุนนิยมโลกาภิวัตน์”

ด้วยปัจจัยภายในประเทศของไทย ได้สร้างแรงดึงดูดอย่างมหาศาลแก่แรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผนวกเข้ากับปัจจัยภายนอกด้านปัญหาประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว กลุ่มนี้ ถือเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดที่อพยพหลบหนีเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายที่รัฐบาลให้ความสนใจในเชิงนโยบายและการจัดการมากที่สุด เพราะมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขของประชาชนในประเทศ (นันทวัน เจริญศักดิ์ 2541;

เกรียงศักดิ์ ผ่องใสภณ 2544) พบว่า แรงงานสัญชาติพม่ากลุ่มใหญ่ ที่ต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษ เพราะประสบปัญหาจากสถานการณ์ในประเทศพม่า ตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา ปัจจัยทางกายภาพและนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศสหภาพพม่า ทำให้ชาวไทยใหญ่ในรัฐฉานจำนวนมากอพยพเข้ามาเป็นแรงงานในฝั่งไทย ไม่ว่าในฝั่งพม่ายังคงทำสงครามระหว่างชาติพันธุ์จนเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากสงครามและความยากจน ทำให้ชาวบ้านจากรัฐฉานได้รับผลกระทบจากสงครามและความยากจน หรือการกดขี่ใช้ความรุนแรงทางเพศต่อเด็กและผู้หญิง ขณะที่สถานการณ์ในฝั่งไทย ธุรกิจการเกษตรตามชายแดนตลอดจนเศรษฐกิจที่ขยายตัวมากขึ้น ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก (ยศ สันตสมบัติ 2551) สอดคล้องกับ อติสร เกิดมงคล (2552) ที่กล่าวว่า สำหรับประเทศพม่า การย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่ ได้แก่ รัฐบาล ได้นำนโยบายแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัตรัดขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางการเมืองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น การที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่าได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศเบ็ดเสร็จ มีการปกครองแบบรัฐบาลเผด็จการทหาร ปฏิเสธบทบาทพรรคการเมืองฝ่ายค้าน ปราบปรามขบวนการนักศึกษา ระหว่างมีการชุมนุมประท้วงของประชาชน ในวันที่ 8 สิงหาคม 1988 การต่อสู้ระหว่างกองกำลังชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่าในช่วง 10 -15 ปีที่ผ่านมา และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศล้วนแล้วแต่ส่งเสริมให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นของชาวพม่าเป็นจำนวนมาก การย้ายถิ่นของคนจากประเทศพม่าเกี่ยวโยงกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศพม่าโดยตรง เพราะในประเทศพม่าประกอบไปด้วยคนในรัฐพม่าให้การรับรองว่า เป็นพลเมืองของประเทศพม่า และคนที่รัฐพม่าไม่ให้การรับรอง โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนกลุ่มน้อยต่างๆ ทำให้บุคคลกลุ่มหลังนี้ ต้องเผชิญกับเหตุที่ทำให้จำต้องอพยพเคลื่อนย้ายมายังประเทศไทย และกลายเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายรัฐไทยโดยทันที

การแก้ไขปัญหาและป้องกันการอพยพหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานอย่างผิดกฎหมายรัฐบาลไทยจึงให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและอนุญาตให้อาศัยอยู่เป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 และมีการปรับระบบ กฎข้อบังคับต่างๆ ผ่อนผันเรื่อยมาจนกระทั่งปี 2547 จึงมีการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เข้าสู่ระบบมากขึ้น เพื่อสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง และเป็นไปด้วยความสงบสุข โดย ในปี 2547 ที่พบว่า มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติมารายงานตัวสูงเกือบ 1.3 ล้านคน และพบว่า ในปีต่อมาจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มารายงานตัวมีจำนวนแจ้งจดทะเบียนลดลงอย่างมาก และแรงงานต่างด้าวจำนวนมากกว่า 700,000 คน แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้มาแจ้งจดทะเบียนและมีได้เดินทางกลับประเทศตน ต้องกลายเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายภายในสังคมไทย ถูกละเลยและไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการด้านต่างๆ สวนทางกับการที่นายจ้างมีความต้องการแรงงานมากกว่า 2 ล้านคน (อติสร เกิดมงคล 2552) นอกจากนี้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา

ประเทศไทยคาดการณ์ว่า ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือจะเพิ่มขึ้นทุกปี ระหว่างปี 2550 – 2555 (ประชาไท 2551) และ อธิบดีกรมการจัดหางาน (2552) เปิดเผยว่า จากปัญหาความต้องการแรงงานของ นายจ้าง / สถานประกอบการมาตั้งแต่ปี 2551 ซึ่งมีถึง 1,221,741 คน แต่ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงาน มีจำนวน 501,570 คน ซึ่งอยู่ในระหว่างการต่ออายุใบอนุญาตทำงานโดยจะแล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน 2552 (บางกอกทูเดย์ 2552) และ อธิบดีกรมการจัดหางาน (ไทยรัฐ 2552) กล่าวเพิ่มเติมว่า ณ วันที่ 11 เม.ย. 52 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าประเทศไทยในขณะนี้ประมาณเกือบ 2,000,000 คน แต่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมายเพียงกว่า 700,000 คน เท่านั้น ชาวพม่าเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในการลักลอบเข้าประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีจำนวนผู้แรงงานต่างด้าวต่างทยอยอพยพหลบหนีเข้าเมืองมาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและกำลังจะกลายเป็นปัญหาที่สะสมและเพิ่มพูนตามลำดับ เนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมิได้ลดลง แต่กลับมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นกว่า 2 ล้านคน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น การทบทวนรูปแบบการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปี พ.ศ.2548 - 2551 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครองอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้เป็นเวลา ไม่เกิน 2 ปี (ข้อมูลการจดทะเบียนล่าสุด มีผลบังคับใช้จนถึง 28 ก.พ.53) (สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 2551)

ตารางที่ 1.1 จำนวนคนต่างด้าวทั่วราชอาณาจักร เดือน พฤษภาคม 2552

จังหวัด	คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย		
	มาตรา 13		
	รวม (คน)	ชนกลุ่มน้อย	3 สัญชาติ ตามมติ ครม. (พม่า/ลาว/กัมพูชา)
รวมทั้งราชอาณาจักร	517,498	63,236	454,262
กรุงเทพมหานคร	92,869	5,614	87,255
ภูมิภาค	491,525	43,048	448,477
ปริมณฑล	136,613	2,741	133,872
ภาคกลาง	11,927	418	11,509
ภาคตะวันออก	49,228	1,564	47,664
ภาคตะวันตก	39,056	6,820	32,236
ภาคเหนือ	118,763	29,153	89,610
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7,994	366	7,628
ภาคใต้	127,944	1,986	125,958

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่, 2552.

ส่วนพื้นที่ในเขตทางภาคเหนือ ซึ่งเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ประกอบกับมีหลายจังหวัดที่มีชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะประเทศพม่า และมีจังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองแห่งศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ขณะที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีจำนวนสูงถึง 586,073 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 118,838 คน โดยพบว่า จังหวัดเชียงใหม่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย สูงสุดในภาคเหนือ ถึง 58,832 คน รองลงมาคือ จังหวัดตาก จำนวน 28,283 คน และจังหวัดเชียงราย 13,822 คน ตามลำดับ (สำนักข่าวประชาสัมพันธ์ 2551) โดยในภาพรวม แรงงานที่ไร้ฝีมือเข้ามาทำงานในส่วนแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร แรงงานตามบ้าน สถานประกอบการต่างๆในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีสถานประกอบการจำนวนมากถึง 11,948 แห่ง จำแนกสถานประกอบการตามอำเภอและความหนาแน่น พบว่า อำเภอเมืองมีจำนวน 7,214 แห่ง รองลงมาคือ อำเภอสันทราย จำนวน 994 แห่ง และ อำเภอหางดง จำนวน 640 แห่ง ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ (2551) รายงานว่า ประเภทกิจการที่ยื่นขอจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ใน 4 ประเภท ได้แก่ กิจการก่อสร้าง กิจการเกษตร กิจการอื่นๆ และ กิจการผู้รับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอสันทราย อำเภอฝาง อำเภอแม่สาย และ อำเภอไชยปราการ แต่ ณ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจในระดับโลก เป็นอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อทุกส่วน โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจในภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม จนทำให้มีการปรับลดอัตราการผลิต และปิดกิจการเป็นจำนวนมาก ดังที่ ผู้อำนวยการมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานเปิดเผยว่า ขณะนี้ประเทศไทย มีแรงงานต่างด้าวประมาณ 3 ล้านคน ทั้งแรงงานพม่า ลาว เวียดนาม กัมพูชา แต่สถานะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ ทำให้มีแนวโน้มว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้น แม้ยังไม่มีการสำรวจตัวเลขที่แน่นอน แต่มีการเก็บข้อมูลทางภาคเหนือ เช่นที่ อ.แม่สอด จ.ตาก พบว่า มีการเลิกจ้างแรงงานพม่าประมาณ 400 - 500 คน ในเขตอุตสาหกรรม (มติชน 2552) ซึ่งจะทำให้ส่งผลกระทบและเกิดความซ้ำซ้อนของปัญหาแรงงานต่างด้าวต่อประเทศไทย ในทิศทาง ที่ขยายวงกว้าง หากแรงงานเหล่านี้ ไม่ยอมคืนถิ่นและยังคงแฝงตัวอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมากโดยไม่สามารถทราบจำนวนตัวเลขที่แท้จริงได้

หากวิเคราะห์ในมิติทางสังคมวิทยา ประชากรศาสตร์ และนิติศาสตร์ แรงงานอพยพจะส่งผลกระทบย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ (irregular migration) เช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อสังคมในประเทศปลายทางได้อย่างน้อย 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของรัฐ ได้แก่ ผลกระทบด้านประชากร คือ ผลการเปลี่ยนแปลงขนาดโครงสร้างประชากรในแง่อายุและเพศ อัตราการพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากรในเขตเมือง หรือเขตอุตสาหกรรม ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำในด้านบวกและในด้านลบ ผลกระทบทางด้านสังคมโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคม

ที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระ ผลกระทบต่อระบบสุขภาพ ที่ประเทศปลายทางต้องเผชิญกับการแพร่กระจายโรคที่มากับตัวบุคคล งบประมาณที่รัฐต้องรักษาแรงงานต่างด้าวฟรี เช่น ในปี 2550 รัฐจ่ายจำนวนกว่า 155 ล้านบาท มาตรฐานระบบสุขภาพสำหรับคนต่างด้าว และ ผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศ (พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตราสายสุนทร 2551; ยุทธพงศ์ จันทรวรินทร์ 2550) รวมถึงปัญหามาตรฐานแรงงาน และศักยภาพของการแข่งขันในเวทีโลก แต่ขณะเดียวกัน ประเทศไทยก็มีโอกาสเลย หรือมองข้ามประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนที่จะต้องปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพื่อนมนุษยชาติด้วยกัน

ตารางที่ 1.2 จำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเขตภาคเหนือ เดือนพฤษภาคม 2552

จังหวัด	คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย		
	มาตรา 13		
	รวมทั้งสิ้น (คน)	ชนกลุ่มน้อย	3 สัญชาติ ตามมติ ครม. (พม่า/ลาว/กัมพูชา)
ภาคเหนือ	113,966	38,555	75,411
เชียงใหม่	60,034	22,805	37,229
ลำพูน	3,573	977	2,596
ลำปาง	580	177	403
อุตรดิตถ์	214	13	201
แพร่	283	47	236
น่าน	153	17	136
พะเยา	239	67	172
เชียงราย	13,423	6,501	6,922
แม่ฮ่องสอน	7,323	6,236	1,087
นครสวรรค์	1,406	19	1,387
อุทัยธานี	224	9	215
กำแพงเพชร	1,300	25	1,275
ตาก	23,623	1,574	22,049
สุโขทัย	216	24	192
พิษณุโลก	467	57	410
พิจิตร	518	-	518
เพชรบูรณ์	390	7	383

ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่, 2552.

ดังนั้น การศึกษาสภาพปัญหาและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวนี้ จึงเป็นการตีกรอบ ภายใต้ขอบเขตของสังคมนายจ้างที่มีโลกทัศน์ต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในมิติเชิงลบเพียงด้านเดียว และเป็นเสี้ยวหนึ่งของปัญหาเท่านั้นที่จะเป็นเสมือนกระจกสะท้อนถึงการทำงานของแรงงานต่างด้าว ณ มุมหนึ่งของสังคมไทย นอกเหนือจากปัญหาที่กระทบในสังคมเชิงระบบ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการติดตาม พฤติกรรมการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นายจ้าง หรือ สถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลดีทำให้เกิด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในระดับสังคมย่อย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 8.1 เพื่อศึกษาปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่
- 8.2 เพื่อประเมินผลกระทบที่เกิดจากปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่อาจ ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

ปัญหาการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์กับรอยต่อของสอง วัฒนธรรมระหว่างวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมพม่า กฎระเบียบ การบริหารจัดการควบคุมแรงงาน ต่างด้าว การทำงานในองค์กรของหน่วยงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสังคมวัฒนธรรมใหม่ เศรษฐกิจ สุขภาวะและภูมิหลังส่วนบุคคล

ประเภทของงานวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของการศึกษา คือ สถานประกอบการหรือนายจ้างที่ประกอบ กิจการประเภทต่างๆในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า (ไทใหญ่) เข้ามาทำงานใน หน่วยงาน มีการดำเนินการในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่มาขึ้นทะเบียนเข้าสู่ ระบบการจ้างงานโดยแรงงานเหล่านี้ได้รับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวและมีบัตรประกันสุขภาพ เป็นคนต่างด้าวที่นายจ้างให้การรับรองดูแล ในเบื้องต้นผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาปัญหาที่เกิดจากการจ้าง แรงงานพม่าเป็นกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเป็นแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย กลุ่มใหญ่ที่สุดที่มีจำนวนมากกว่าแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชา โดยมีตัวเลขระบุว่า เป็นจำนวนที่น้อย มากในสถานประกอบการ

ถึงแม้ว่า สถานประกอบการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีตำแหน่งที่ตั้ง ทิศทาง และคุณลักษณะของพื้นที่แตกต่างกัน เช่น บางแห่งเป็นสังคมเมือง บางแห่งเป็นสังคมชนบท เป็นต้น แต่งานวิจัยได้อาศัยหลักในการพิจารณากำหนดขอบเขตจากปริมาณจำนวนสถานประกอบการที่มีมากที่สุดใน 3 อันดับแรกของจังหวัดเชียงใหม่ คือ อำเภอเมือง อำเภอสันทราย และอำเภอหางดง ตามลำดับ แม้กระนั้น การเก็บข้อมูลต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ และเส้นทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลมีที่ตั้งกระจายตัวและมีความซับซ้อนของเส้นทางถนน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนพื้นที่เป้าหมายกระจายไปหลายอำเภอ รวมพื้นที่ศึกษาทั้งหมด 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสันทราย อำเภอเมือง อำเภอหางดง อำเภอแมริม อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง อำเภอแม่แตง อำเภอสารภี อำเภอดอยหล่อ และอำเภอสันป่าตอง จากสถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 86 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่มีสัญชาติพม่าเชื้อชาติไทใหญ่ ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเฉพาะพื้นที่ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการที่ประกอบกิจการประเภทต่างๆ โดยได้รับการอนุญาตให้เข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายประเภทชั่วคราว

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีทั้งขนาดเล็ก กลาง หรือ ใหญ่ และประกอบธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ของการจดทะเบียนสถานประกอบการ และมีการรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ประโยชน์ของผลการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาของการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในบริบทของสังคมนายจ้าง ซึ่งเป็นสถานประกอบการเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การมองภาพรวมที่เกิดจากจ้างแรงงานต่างด้าวให้ครอบคลุมในทุกมิติจากระดับส่วนย่อยไปสู่ส่วนใหญ่ของสังคม
2. ทำให้สามารถประเมินความเสี่ยงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและวางแนวทางการปฏิบัติในแง่สิทธิมนุษยชนแก่แรงงานอพยพเหล่านี้
3. เป็นฐานข้อมูลจากนายจ้างที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบดูแลแรงงานต่างด้าวโดยตรงได้มีส่วนช่วยเหลือ หรือปรับปรุงระบบ กฎระเบียบต่างๆ ในการช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว

บทที่ 2

กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดและแนวทางในการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ

การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นได้มีนักวิชาการหลายท่านต่างเสนอแนวคิดในหลายทศนะเพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์ย้ายถิ่นในภาพรวม ซึ่งในรายงานวิจัยนี้ ขอมุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานพลัดถิ่นพม่าซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดที่มีการจ้างงานในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และประเทศไทย ซึ่งจะได้นำเสนอแนวคิดต่างๆดังต่อไปนี้

อดิศร เกิดมงคล (2552) กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ของวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะร่วมสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

ประการแรก เป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติเนื่องจากการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งจากระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปติดต่อสัมพันธ์ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่า พรมแดนของชาติที่เคยถูกปิดกั้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมือง หรือ การกีดกันทางเศรษฐกิจในช่วงสงครามเย็นได้เปิดกว้างมากขึ้น

ประการที่สอง แรงงานข้ามชาติแท้ที่จริงก็คือ การไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคเกษตรกรรมเป็นหลักไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

ประการที่สาม ความยากจนและความต้องการโอกาสในชีวิต ยังคงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ แรงงานไม่ว่าจะเป็นกรรมกร คนทำงานบ้านหรือโสเภณี ต่างก็ดิ้นรนทำงานหาเงินเพื่อส่งกลับไปช่วยเหลือครอบครัวของตน เงินตราต่างประเทศไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานแต่ละคนแล้วยังช่วยเหลือเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

ประการที่สี่ ปมปัญหาของแรงงานข้ามชาติซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น เกี่ยวข้องกับการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (กรณีของฟิลิปปินส์) การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การขยายตัวของแก๊งค์ใต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนคนเข้าเมือง การลักลอบค้าประเวณีและยาเสพติดในบางกรณี เป็นต้น

ประการสุดท้าย แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่า สังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคม วัฒนธรรมมากขึ้น แรงงานจากไทย และฟิลิปปินส์ช่วยให้ธุรกิจการก่อสร้างในไต้หวันเจริญก้าวหน้า คนทำงานบ้านและคนเลี้ยงเด็กจากฟิลิปปินส์ช่วยให้คนวัยทำงานของฮ่องกง และสิงคโปร์มีเวลาทำงานมากขึ้น เป็นต้น ในกรณีของประเทศไทยการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชาและไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่พ่ายแพ้จากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า

ส่วน กฤตยา อาชวนิจกุล (2545) กล่าวว่า แนวคิดต่างๆ ที่มักถูกอ้างอิงใช้ในการศึกษาปรากฏการณ์ย้ายถิ่นข้ามชาติ จำแนกเป็นแนวคิดหลัก 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มแนวคิดที่เน้นความสำคัญของฐานคิดในการสร้างนโยบายการย้ายถิ่นข้ามชาติภายใต้กรอบของมโนทัศน์เรื่อง รัฐ-ชาติสมัยใหม่ (Modern Nation - State) ที่พบว่า ในปัจจุบันทั่วโลกมีรัฐ-ชาติสมัยใหม่อยู่ทั้งหมด 185 ประเทศ ประกอบกันขึ้นเป็นชุมชนนานาชาติ แต่ รัฐ-ชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นไม่กี่ร้อยปีที่ผ่านมา เกิดขึ้นประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 19 นี้เอง ในอดีตก่อนการก่อตัวขึ้นเป็น รัฐ-ชาตินั้น มนุษย์แต่ละสังคมเดินทางไปมาหาสู่ข้ามบ้านข้ามเมืองได้ค่อนข้างเสรี เมื่อมีการกำหนดอาณาเขตดินแดนในแต่ละรัฐชาติขึ้นจึงมีคำกล่าวว่า คนต้องข้ามชาติ เพราะชาติมาข้ามคนก่อน นั่นคือ พื้นที่ภูมิศาสตร์กายภาพ

ถูกกำหนดและกำกับโดยภูมิศาสตร์การเมืองแบบเอกภาพ (geo - political entity) พื้นที่ทางภูมิศาสตร์จึงกลายเป็นพื้นที่ทางการเมืองที่มีรัฐบาลของแต่ละประเทศทำหน้าที่ดูแลเขตแดนแผ่นดินและประชากรในเขตการปกครองเฉพาะของตัวอย่างชัดเจน

องค์ประกอบหลักที่ขาดไม่ได้ของรัฐ-ชาติสมัยใหม่ คือ รัฐบาล ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดเขตแดน ปกป้องอำนาจอธิปไตยแห่งดินแดน ตลอดจนกำหนดมาตรการและนโยบายแห่งรัฐในทุกด้าน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเป็นเอกภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพลเมืองที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในอาณาเขตแห่งรัฐ-ชาติ และสร้างหรือประดิษฐ์สิ่งที่เรียกว่าเอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมประจำชาติขึ้นมา โดยพยายามเน้นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของคนในชาติ ด้วยการปฏิเสธและขจัดความแตกต่างให้หมดไปจากรัฐ-ชาติหนึ่งๆ เครื่องมือและกลยุทธ์ที่สำคัญที่รัฐ-ชาติสมัยใหม่นำมาใช้ในการสร้างความเหมือนและพยายามผสมกลมกลืนความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยม คือ การใช้ระบบการศึกษาภาคบังคับ และแบบเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่เหมือนกันหมดทั้งประเทศโดยเฉพาะแบบเรียนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติ ผ่านภาษาที่ใช้สอนกันในโรงเรียนทั่วประเทศคือ ภาษาที่รัฐบาลรับรองและส่งเสริมให้ใช้เป็นภาษากลางหรือภาษาราชการ

รัฐ-ชาติ เกี่ยวพันกับการย้ายถิ่นข้ามชาติสมัยใหม่ คือ รัฐบาล ด้วยเหตุที่รัฐบาลมีสิทธิในการกำหนดและรับรองสถานภาพความเป็นพลเมืองให้กับประชากรที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในอาณาเขตของรัฐ-ชาติหนึ่งๆ และจะรับรองสถานภาพความเป็นพลเมืองแก่บุคคลที่เป็นประชากรถาวรเท่านั้น ขณะเดียวกันใครก็ตามที่ไม่ถูกนับว่า คือ พลเมืองของรัฐ ก็จะถูกกีดกันออกจากสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ที่รัฐสงวนไว้ให้เฉพาะพลเมืองของรัฐตน จึงไม่น่าแปลกใจที่การให้สถานะความเป็นพลเมืองแก่บุคคลมิได้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ หากแต่เป็นไปตามเงื่อนไขบางอย่างที่รัฐกำหนดและควบคุมอยู่ การเป็นพลเมืองจึงเป็นเรื่องที่บุคคลถูกรวมเข้ามา (inclusion) และถูกกีดกันออกไป (exclusion) บนฐานของเงื่อนไขความผูกพันบางอย่างที่รัฐเป็นผู้กำหนด เช่น การเกิด การเป็นเครือญาติ และกระบวนการอื่นๆ ที่ดูเสมือนเป็นสิ่งที่ธรรมชาติกำหนด

ฐานคิดเรื่องการเป็นพลเมืองดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายเกี่ยวกับประเด็นการยอมรับผู้อพยพข้ามพรมแดนประเทศของรัฐแต่ละรัฐได้ จากปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนทั่วโลกได้แสดงให้เห็นว่า รัฐ-ชาติที่เป็นประเทศปลายทางของอพยพข้ามชาติ มักเลือกที่จะยอมรับผู้อพยพบางประเทศเท่านั้นเข้าประเทศ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศตนเป็นที่ตั้งก่อน เช่น ในช่วงที่ประเทศสหรัฐอเมริกาขาดแคลนแพทย์และพยาบาล ก็ยินดีที่จะให้สถานะความเป็นพลเมืองอเมริกันแก่ผู้อพยพเข้าประเทศที่เป็นแพทย์และพยาบาล เป็นต้น

เราอาจแบ่งนโยบายและมาตรการที่ใช้จัดการกับแรงงานข้ามชาติ หรือกับคนที่ย้ายถิ่นข้ามพรมแดนระหว่างประเทศในประเทศต่างๆทั่วโลก ว่า ยืนอยู่บนแนวคิด 2 ข้อคือ ข้อแรกมีจุดยืนที่ให้น้ำหนักกับมิติเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยรัฐ-ชาติที่มีจุดยืนแบบนี้จะยึดมั่นกับกฎบัตรสากลขององค์การสหประชาชาติ ที่เห็นว่าบุคคลย้ายถิ่นข้ามชาติพรมแดนถึงแม้จะมีสถานะเข้าไปอยู่ในประเทศหนึ่งประเทศใดโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ถือว่าบุคคลเหล่านั้น ยังมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์พึงมีพึงได้ และไม่พึงควรที่ผู้ใดหรือรัฐบาลของรัฐ-ชาติใดไปกระทำการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านั้น

ส่วนฐานคิดอีกข้อหนึ่งยืนอยู่บนความคิดเรื่องชาตินิยม (nationalism) ด้วยภาวะความคับแคบทางจิตใจของรัฐ-ชาติที่กระตุ้นเร้าให้พลเมืองของตนเห็นคนต่างเชื้อชาติเป็นคนอื่น หรือสร้างภาวะความเป็นอื่น (otherness) ให้กับคนต่างชาติพันธุ์ ซึ่งในหลายๆครั้ง ความรู้สึกชาตินิยมที่คับแคบอาจถูกปลุกเร้าและผลักดันให้ก้าวไปไกลถึงขั้นที่ทำให้พลเมืองของรัฐ-ชาติแห่งตนเกิดความรู้สึกเกลียดกลัวภัยจากคนต่างเชื้อชาติ (xenophobia) ด้วยการใช้วาทกรรมว่า ด้วยความมั่นคงของชาติที่ทรงพลังในการปลุกเร้าความรู้สึกเสมอมา

ในกรณีของไทย เรายังไม่สามารถฟันธงได้ว่า นโยบายความมั่นคงแบบชาตินิยมคับแคบนี้เป็นตัวชูโรงในปรากฏการณ์ข้ามพรมแดนที่มีกระแสการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาหลายล้านคน ที่จริงแล้ว ฐานคิดในการจัดการแรงงานข้ามชาติของเรา โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่หลบหนีเข้าเมืองมานั้น แกว่งไปมาอยู่บนระหว่างฐานข้อคิดข้างต้นตลอดเวลา ส่งผลให้ทิศทางการกำหนดแนวนโยบายตลอดจนมาตรการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติทุกด้าน ทั้งในระดับชาติและในระดับพื้นที่มีความไม่แน่นอน ไม่คงเส้นคงวาเท่าที่ควรจะเป็น ที่สำคัญพบว่า มาตรการและการปฏิบัติในหลายกรณีหมิ่นเหม่ต่อการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ

ภาคปฏิบัติของข้อคิดด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติ คือการสร้างเครือข่ายในการเคลื่อนไหวเพื่อให้การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ที่เรียกว่า เครือข่ายการรณรงค์ข้ามชาติ (Transnational Advocacy Network) ที่ใช้ความร่วมมือของภาคีต่างๆในการทำงานให้เกิดนโยบาย บนฐานของการสร้างเครือข่ายที่เกิดด้วยความสมัครใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สื่อสารแบบเท่าเทียม และมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กระบวนการขับเคลื่อนมักอาศัยองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งในท้องถิ่นและองค์กรระหว่างประเทศเป็นหลักผสมผสานกับการขับเคลื่อนขององค์กรประชาสังคมท้องถิ่น สื่อมวลชน องค์กรศาสนา องค์กรการค้า องค์กรผู้บริโภค องค์กรภายในของรัฐและภาคการเมือง ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องประกอบด้วยทุกองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การร่วมมือกันขององค์กรหลักนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร ความคิด และยุทธศาสตร์เพื่อเป็นทางเลือกในการกำหนดนโยบาย

1.2 กลุ่มแนวคิดข้ามพรมแดนกับคนย้ายถิ่น

เป็นกลุ่มแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ และข้ามรัฐมากยิ่งขึ้น มีมุมมองว่า การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของกลุ่มคนทำให้เกิดการปฏิบัติการข้ามพรมแดนที่เป็นเรื่องของการปะทะสังสรรค์ระหว่างระบบคุณค่าใหม่ และระบบคุณค่าที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น เนื่องจากการเคลื่อนย้ายโดยตัวของมันเองมีฐานะเป็นทรัพยากร และคนย้ายถิ่นกลุ่มต่างๆ มีการใช้ทรัพยากรนี้ที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้เพื่อการรักษาเครือข่ายและคุณค่าทางสังคมบางอย่างในประเทศต้นทาง ตลอดจนการขยายเครือข่ายและสร้างระบบคุณค่าใหม่บางอย่างในประเทศปลายทางที่ย้ายไป ภายใต้กรอบคิดภูมิศาสตร์การเมืองและเศรษฐศาสตร์การเมืองของการเคลื่อนย้าย (geo-politic and political economy of the movement)

การข้ามพรมแดนของกลุ่มคนต่างๆ ไม่ได้เป็นเพียงการเดินทางข้ามพื้นที่ทางกายภาพเท่านั้น เป็นปฏิบัติการทางสังคมประเภทหนึ่ง ที่เคลื่อนย้ายคนออกจากระบบคุณค่าทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองหนึ่ง เข้าไปสู่พื้นที่ใหม่ ทั้งยังเป็นการสร้างระบบคุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นในประเทศต้นทางที่จากมาและในประเทศปลายทางที่เดินทางไปถึง การเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนที่ต่างชนชั้นและชาติพันธุ์ย่อมก่อให้เกิดระบบคุณค่าในพื้นที่ทั้งสองแห่งแตกต่างกันออกไป กลุ่มผู้ข้ามพรมแดนแต่ละประเภท เช่น แรงงานอพยพ ผู้ลี้ภัย นักท่องเที่ยวและผู้ค้าขาย มีการสร้างความหมายทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ต้นทางและปลายทางที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านชนชั้นทางเศรษฐกิจและชาติพันธุ์ของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ ยังมีผลต่อความยืดหยุ่นและความเข้มงวดของมาตรการเกี่ยวกับการข้ามพรมแดนที่รัฐนำมาใช้แตกต่างกันตามไปด้วย ตลอดจนมีผลต่อการจัดวางพื้นที่ทางเศรษฐกิจและการเมือง จากฐานคิดที่มีการแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ข้ามพรมแดนแต่ละประเภท

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประวัติศาสตร์ทุกระดับทั้งประวัติศาสตร์โลก ประวัติศาสตร์ภูมิภาค ประวัติศาสตร์ชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศเพื่อนบ้าน ท้องถิ่น และกระแสการอพยพข้ามพรมแดนรัฐชาติในช่วงต่างๆ ของประวัติศาสตร์ ได้แสดงให้เห็นว่า มาตรการและนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่น พรมแดน ชายแดน ความเป็นพลเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปมาทั้งที่เป็นไปในทิศทางที่เข้มงวดขึ้น หรือมีความยืดหยุ่นกว่าเดิม นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง และการสถาปนาความหมายใหม่ของพรมแดน ในแง่ที่เป็นพื้นที่ทางการเมืองและวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลให้การสร้างเส้นแบ่งทั้งทางกฎหมายและวัฒนธรรม ระหว่างความเป็นพลเมืองของชาติ (citizens) และการเป็นผู้อพยพ (migrants) มีการผันแปรไปตามบริบทและเงื่อนไขต่างๆ ความเป็นผู้อพยพสามารถแปรเปลี่ยนเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ในรัฐ-ชาติได้มากกว่าหนึ่งรัฐ-ชาติหรืออาจไม่เป็นพลเมืองของรัฐ-ชาติใดในโลกนี้เลยก็ได้



แสดงอาณาเขตแคว้นรัฐฉานของประเทศสหภาพพม่า ซึ่งมีที่ตั้งทางทิศใต้ ติดกับจังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ประเทศไทย รัฐคะยา และรัฐกะเหรี่ยง ประชากรส่วนใหญ่ มีเชื้อชาติเป็นกลุ่มของไทใหญ่ (Tai Yai) มากที่สุด นอกนั้นก็ยังมีกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆปะปน และนับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่

ความเป็นพลเมืองจึงมีลักษณะที่ไม่แน่นอนตายตัวอีกต่อไป แต่กลับมีลักษณะที่ยืดหยุ่น และเลื่อนไหลเปลี่ยนแปลงได้ (flexible and fluid citizens) โดยอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของคน ย้ายถิ่นข้ามชาติ มักมีลักษณะพันทางหรือมีลักษณะเป็นลูกผสม (hybrid) ระหว่างอัตลักษณ์เดิม และอัตลักษณ์ที่รับเข้ามาจากพื้นที่ปลายทาง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือยืดหยุ่น และ ผสมผสานดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขบางอย่าง และแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลาทาง

ประวัติศาสตร์ บริบทเฉพาะของผู้ย้ายถิ่นและบริบทของประเทศไทย

กรอบคิดในการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นข้ามพรมแดน จึงควรนำมโนทัศน์การข้ามพรมแดน ที่ให้ความสำคัญกับมิติทางประวัติศาสตร์ และทำให้ผู้ศึกษาเคลื่อนตัวออกจากกรอบคิด เรื่องรัฐ-ชาติ และกรอบการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองแบบเดิมๆ ที่มุ่งคิดแบบแยก ขั้วตรงกันข้ามอยู่เสมอ เช่น การแยกระหว่างคนที่เป็นพลเมืองของรัฐกับผู้อพยพ คนที่เป็นแรงงาน ข้ามชาติถูกกฎหมายกับแรงงานข้ามชาติ “ผิดกฎหมาย” เป็นต้น เพราะมติดังกล่าว ไม่สอดคล้อง กับความจริงที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ของโลกปัจจุบัน

1.3 กลุ่มแนวคิดที่เน้นเฉพาะปรากฏการณ์ย้ายถิ่นข้ามประเทศ

มีฐานคิดมาจากมุมมองที่เก่าแก่ที่สุด ซึ่งยังมีกล่าวถึงเสมอคือ การให้ความสำคัญกับ แรงผลักดันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศต้นทาง และแรงดึงดูดจากประเทศ ปลายทาง ทฤษฎีการย้ายถิ่นแนวเศรษฐศาสตร์ด้วยปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (push and pull factors) อันเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อความแตกต่างทางเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่ที่ทำให้ มีการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจไม่ดี ไม่มีงานทำ แต่มีกำลังแรงงานจำนวนมาก ไปยังพื้นที่ ที่มีเศรษฐกิจดีกว่า และมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่ขาดแคลนแรงงาน และ ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า แนวคิดลักษณะนี้อธิบายการย้ายถิ่นของประชากรว่า เป็นผลจาก ปฏิสัมพันธ์ของโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่อันเป็นกระบวนการ ที่ทำให้เกิดความสมดุลทางสังคมและเศรษฐกิจในพื้นที่ 2 พื้นที่ขึ้น

แนวคิดในเชิง Push – Pull Theory นี้ จึงถูกปรับเรียกใหม่เป็น Economic Equilibrium Approach และใช้คำอธิบายเพิ่มเติมด้วยแนวคิดที่ว่า เครือข่ายทางสังคม (Social Network) หรือ แนวคิดเครือข่ายของการย้ายถิ่น (Migration Network Theory) ที่เกื้อหนุนให้การย้ายถิ่นสะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้นเข้าไปด้วย เพราะต้องการชี้ให้เห็นสาเหตุการย้ายถิ่นในระดับ ปัจเจกบุคคล และครัวเรือนว่า มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสาเหตุด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เป็น ปัจจัยระดับมหภาคหรือระดับโครงสร้างเพียงด้านเดียว แนวคิดนี้ชี้ชัดว่า การที่ผู้ย้ายถิ่นได้รับความช่วยเหลือ หรือช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การหาที่อยู่ และหางานใน ถิ่นปลายทาง นับเป็นปัจจัยส่งเสริมสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการย้ายถิ่นทุกรูปแบบ และก่อให้เกิดการ ย้ายถิ่นตามมาแบบลูกโซ่ (chain migration) กลุ่มผู้ให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่คือ ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง แต่ในกระแสของการย้ายถิ่นข้ามชาติที่ละเมิดกฎหมายของประเทศปลายทาง ผู้ช่วย

อำนวยความสะดวกในการจัดการเคลื่อนย้ายผู้อพยพมักเรียกร้องเงินเป็นค่าตอบแทนอย่างเอารัดเอาเปรียบและมักให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่มีความจริงเป็นบางส่วน หรือเป็นเท็จทั้งหมด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การล่อลวงหรือหลอกล่อให้เชื่อเพื่อหวังตัดวงจรผลประโยชน์

เมื่อมีการนำแนวคิดข้างต้นมาศึกษาปรากฏการณ์ย้ายถิ่นระหว่างประเทศในระดับโลก แนวคิดนี้ก็ถูกพัฒนาเป็นทฤษฎีระบบโลก (World Systems Theory) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ทั้งในประเทศที่พัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาและโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันของประเทศต่างๆ อันเป็นผลมาจากนโยบายต่อการลงทุนข้ามชาติ ระบบทุนนิยมและสินค้า แนวคิดนี้ดูเหมือนจะอธิบายปรากฏการณ์กระแสการย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทยได้พอสมควร เพราะมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนว่าสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้ประชากรต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยคือแรงผลักดันทางเศรษฐกิจ การเข้ามาในประเทศไทยเป็นโอกาสที่จะได้งานทำสูง รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า

นอกจากแนวคิดหลักทั้ง 3 ด้าน ในการย้ายถิ่นของผู้อพยพหรือแรงงานต่างด้าวยัง พบว่ามีแนวคิดอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการอพยพข้ามชาติมายังถิ่นใหม่ดังต่อไปนี้

1.4 แนวคิดการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์

เริ่มจากบทความของ จาสตัด (L. Sjaastad) ปีค.ศ. 1962 ทฤษฎีนี้มองการตัดสินใจเรื่องการย้ายถิ่นโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการตัดสินใจเพื่อการลงทุนในเรื่องอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์หรือในด้านวัตถุ กล่าวคือ คนเราจะย้ายถิ่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ตลอดชีวิตการย้ายถิ่นเป็นเช่นใดเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนตลอดชีวิตของการย้ายถิ่น

จาสตัด ได้จำแนกผลประโยชน์และต้นทุนส่วนบุคคลของการย้ายถิ่นไว้ดังนี้ คือ ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน คือ รายได้ส่วนเพิ่มถ้ามีการย้ายถิ่น คิดจากผลต่างของกระแสรายได้ก่อนและหลังการย้ายถิ่น แล้วทอนค่าผลต่างนั้นมาเป็นมูลค่าปัจจุบัน (present value) ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง ผลพลอยได้อื่นๆ อันเนื่องมาจากการย้ายถิ่น แต่ผลพลอยได้ดังกล่าว ไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าออกมาได้ เช่น ความสะดวกสบายของถิ่นที่อยู่ใหม่ในการซื้อบริการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล ฯลฯ

ต้นทุนส่วนบุคคลก็สามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ คือ ต้นทุนที่เป็นตัวเงินและต้นทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน ต้นทุนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพระหว่างการเดินทาง ต้นทุน

ที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ ค่าเสียโอกาสของเวลาระหว่างการเดินทางและต้นทุนทางจิตใจอื่นๆ

ทฤษฎีนี้ สามารถใช้อธิบายวิธีการตัดสินใจของบุคคลเรื่องการย้ายถิ่นแล้วยังสามารถใช้ศึกษาประโยชน์ของการย้ายถิ่นในแง่ของสังคมได้อีกด้วย ในกรณีเช่นนี้ ต้นทุนและผลประโยชน์ต้องคิดจากแง่ของสังคม

1.5 แนวคิดการย้ายถิ่นของโทราโด (Torado)

โทราโด นำแนวคิดเรื่อง ค่าคาดประมาณรายได้ (expected income) มาใช้แทนรายได้ ในการคำนวณผลประโยชน์ของการย้ายถิ่น กล่าวคือ ในกระบวนการตัดสินใจว่า จะย้ายถิ่นหรือไม่ นั้น ผู้ตัดสินใจจะใช้ค่าคาดประมาณของผลประโยชน์จากการย้ายถิ่นมาประกอบการตัดสินใจ โดยค่าคาดประมาณนั้นจะขึ้นอยู่กับรายได้ที่จะได้รับถ้ามีงานทำ และความน่าจะเป็นของการมีงานทำ

จุดที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้คือ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงเช่น การมีภาคทางการและนอกทางการ การมีค่าจ้างในภาคทางการ ที่ไม่สามารถปรับลดได้ และการสามารถอธิบายการเกิดการว่างงานในเมือง

สรุป มีหลายปัจจัยซึ่งก่อให้เกิดกระแสการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง และการเติบโตของความเป็นเมือง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ อัตราเพิ่มของประชากรที่รวดเร็วในชนบท ผนวกกับข้อจำกัดในทรัพยากรที่ดินและทุนในภาคเกษตรกรรม ทำให้เกิดการว่างงานแอบแฝงขึ้นในชนบท ซึ่งกดดันให้ชาวชนบทต้องย้ายถิ่น ทุนต่างๆทั้งจากในประเทศและต่างประเทศก็มักไปลง ในภาคอุตสาหกรรมมากกว่า ก่อให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรม ความไม่เท่าเทียมของการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในเมือง ก็เสริมให้เกิดการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองมากยิ่งขึ้น การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นและการเติบโตของเมืองต้องนำข้อจำกัดของเมืองมาประกอบการพิจารณาด้วย

กรณีดังกล่าวนี้ หากเทียบกับการอพยพของแรงงานต่างด้าวที่ละทิ้งถิ่นฐาน ณ ประเทศของตนที่ทำให้ต้องประสบกับปัญหาทั้งทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจ การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากในทุกด้าน ต้องเสี่ยงภัยจากกองกำลังของทหารพม่าเข้ามาในเมือง (city) ถิ่นสังคมใหม่ ณ ประเทศอื่น แสวงหาในสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow ได้ นั่นคือ ความต้องการทางสรีระ (physiological needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนจะต้องตอบสนอง ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และการรักษาความสมดุลของสภาวะของร่างกายอย่างซึ่งอยู่ในสภาวะที่ยังขาดแคลน ผนวกเข้ากับความต้องการความปลอดภัย (safety

needs) คือ ความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจแสวงหาความพึงพอใจ ต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ และหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด โดยมีที่มาจากความไม่สงบทางด้านการเมืองในประเทศและมักจะใช้การปกครองแบบเผด็จการควบคุมอำนาจทางการเมืองของภาคประชาชน

เมื่อวิเคราะห์การผสมผสานแนวคิดต่างๆ ในช่วงต้นเหล่านี้ ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวชาวใหญ่ในพม่าหลบหนีเข้ามาอาศัยอยู่ในเมืองเชียงใหม่แล้ว ชี้ให้เห็นว่าการย้ายถิ่นจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น มีหลักประกันในด้านความมั่นคงทางด้านจิตใจ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่เป็นไปในทิศทางบวกมากกว่าถิ่นเดิมเป็นหลายเท่า และมีความคุ้มค่ากับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับซึ่งมีอาจจะหาได้จากประเทศของตน

ส่วนเอกสารของรากฐานไทยฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาประเทศ (2550) ระบุว่า การที่แรงงานต่างด้าวมีการย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยสรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจ ทางด้านวัตถุของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมาก การก่อสร้างสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกให้แก่คนไทยมีมากขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาอยู่และใช้สาธารณูปโภคเหล่านั้น

2. ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทย กับประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากค่าแรงในประเทศเพื่อนบ้านของไทยต่ำมาก ค่าจ้างแรงงานที่สูงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

3. ปัญหาการสู้รบบริเวณชายแดน และความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากรัฐบาลในประเทศเพื่อนบ้านของไทยยังมีปัญหาความขัดแย้งกับชนกลุ่มน้อยและพวกที่ต่อต้านรัฐบาล ทำให้มีการสู้รบกันบริเวณชายแดน ดังนั้น จึงมีการหลบหนีภัยสงครามเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4. ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์ และ อุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตบางประเภทของไทย เนื่องจากบางอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น การผลิตเพื่อส่งออก การประมง การก่อสร้าง และกิจการโรงสีข้าว เป็นต้น แต่แรงงานไทยที่จะไปทำงานมีน้อย ดังนั้น จึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวแทน

5. อิทธิพลของสื่อมวลชนทางโทรทัศน์ และวิทยุทำให้ชาวต่างชาติต้องการเดินทางมาในประเทศไทย เนื่องจากการส่งกระจายเครือข่ายวิทยุ โทรทัศน์ของประเทศไทยครอบคลุมไปถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทยมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทย

6. เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เจ้าหน้าที่ด้านแรงงาน เจ้าหน้าที่ทหาร และตำรวจมีไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวบริเวณชายแดนทำให้สามารถลักลอบเข้ามาในประเทศไทยได้ง่าย และยังมีเจ้าหน้าที่ราชการบางรายที่รู้เห็นเป็นใจหรือมีผลประโยชน์ในการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานด้วย

7. ขาดรั้วป้องกันชายแดน เนื่องจากพรมแดนที่เป็นผืนติดกับประเทศเพื่อนบ้านมีระยะทางยาวมาก ทำให้ไม่สามารถสร้างรั้วได้ทั้งหมด ประกอบกับพรมแดนบางส่วนเป็นเทือกเขา ป่าทึบ เป็นแม่น้ำ และลำธารสายเล็กๆ ทำให้ยากต่อการลักลอบเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

กรณีการย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เข้าสู่ประเทศไทย อติสร เกิดมงคล (2552) กล่าวว่า สำหรับประเทศพม่าการย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากปัจจัยจากประเทศต้นทางที่เป็นปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจแล้ว อันได้แก่ รัฐบาลได้นำนโยบายเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมพม่ามาใช้ทำให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น เกิดภาวะเงินเฟ้อ และเกิดภาวะความยากจนอัดคั่งขึ้นในทุกพื้นที่ ปัจจัยทางด้านการเมืองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการย้ายถิ่น โดยเฉพาะในเรื่องของความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น การที่รัฐบาลเผด็จการทหารพม่าได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศเบ็ดเสร็จ มีการปกครองแบบรัฐบาลเผด็จการทหาร ปฏิเสธบทบาทพรรคการเมืองฝ่ายค้านปราบปรามขบวนการนักศึกษาและชนชั้นกลาง มีการชุมนุมประท้วงของประชาชน ในวันที่ 8 สิงหาคม 1988, การต่อสู้ระหว่างกองกำลังชนกลุ่มน้อยกับรัฐบาลทหารพม่าในช่วง 10-15 ปี ที่ผ่านมา และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศ

ส่วน กอแก้ว วงศ์พันธุ์ (2552) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า แรงงานชาวมพมานับเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่และมีลักษณะการอพยพที่พิเศษกว่าแรงงานข้ามชาติลาว และกัมพูชา ที่อพยพเข้ามาขายแรงงานเพราะมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจในประเทศ แรงงานลาวและกัมพูชาต้องการความมั่นคงทางด้านรายได้ ในขณะที่แรงงานอพยพของชาวมพมา นอกจากจะมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจตกต่ำแล้ว ระบบการปกครองของพม่าได้สร้างปัญหาให้กับประชากรของตน และเป็นปัจจัยสำคัญผลักดันให้ประชากรของตนหนีร้อนไปพึ่งเย็นที่ประเทศเพื่อนบ้าน ปัจจัยแรกคือ การปกครองในระบบสังคมนิยมแบบพม่าที่เก็บภาษีการเกษตรจากประชากรมากขึ้นทุกปี กระทั่งชาวบ้านทนการเก็บภาษีของรัฐบาลทหารพม่าและความอดอยากไม่ไหว จึงได้อพยพออกนอกประเทศ แรงงานพม่าที่รับจ้างเป็นลูกเรือประมงในอ่าวเบงกอลต่างบ่นว่า เมื่อถึงเวลาเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว ทหาร

จะนำรถบรรทุกไปเก็บข้าวจากลานทุ่งของชาวนาทุกบ้าน ปริมาณการเก็บแต่ละครั้งเท่ากับครึ่งหนึ่งของผลผลิต ทำให้พวกเขามีข้าวไม่พอกิน พอขาย ภาวะงานหนักแต่อดอยากทำให้เขาและเพื่อนบ้านหาทางมาขุดทองในประเทศเพื่อนบ้านอย่างไทย นอกจากนี้ แล้วทหารพม่ายังบังคับให้ประชากรของตนทำงานให้รัฐฟรี บางครอบครัว หัวหน้าครอบครัวหรือแรงงานสำคัญเช่น แรงงานชายต้องไปทำงานตามที่ทหารเกณฑ์ให้ไปทำก่อน เมื่องานหลวงเสร็จจึงจะกลับมาทำงานในบ้านตนเองได้ การขาดแรงงานสำคัญในการทำมาหากินอยู่บ่อยครั้งส่งผลให้ผลผลิตและรายได้ลดลง เหตุนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้ชาวพม่าออกจากประเทศเพราะทนความลำบากจาก การกดขี่ แรงงานของรัฐบาลทหารไม่ไหว ปัจจัยที่สอง คือ ระบบการปกครองแบบเผด็จการทหารที่มุ่งขจัดชนกลุ่มน้อยเพื่อความมั่นคงของประเทศ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศพม่ามีปัญหาเรื่องเชื้อชาติและชาติพันธุ์ มาโดยตลอด หากย้อนกลับไปเมื่อยุคประวัติศาสตร์ ยุคการปกครองแบบอาณาจักร เมื่อครั้งที่แบ่งแยกราชอาณาจักรพม่าและมอญ รากเหง้าความขัดแย้งเรื่องเชื้อชาติที่ทำให้ปรากฏมาจนถึงปัจจุบัน เมื่อครั้งอาณาจักรพม่า ปรามกรุงหงสาวดีและกวาดต้อนเชลยกลับมา พ.ศ. 2302 การอพยพโยกย้ายของประชากรมีมาตั้งแต่ยุคนั้น

รากเหง้าความขัดแย้งของประวัติศาสตร์ระหว่างพม่ากับมอญรวมถึงชนเผ่าต่างๆ ถูกตอกย้ำอีกครั้ง เมื่อพม่าทรวศชนเผ่าต่างๆ ที่ลุกขึ้นมาต่อสู้เอาชนะเจ้าอาณานิคมอังกฤษ เมื่อปี พ.ศ. 2491 พม่ามีชาติพันธุ์ต่างๆ มากถึง 135 ชนเผ่า กลุ่มชาติพันธุ์ใหญ่ๆ เช่น พม่า มอญ คะฉิ่น กระเหรี่ยง คะยาห์ ยะไข่ ฉาน ไทใหญ่ ฯลฯ แต่เมื่อประกาศอิสรภาพจากอังกฤษแล้วพม่ากลับฉีกสัญญา “ข้อตกลงปางโหลง” ที่สัญญาว่าจะให้ชาติพันธุ์ต่างมีเอกราช แม้จะอยู่ร่วมบนผืนแผ่นดินเดียวกัน โดยถือโอกาสนั้นรวมเผ่าพันธุ์ต่างๆ ให้เป็นพม่าเนื้อเดียวกัน การฉีกสัญญาปางโหลงและการยึดอำนาจของรัฐบาลพม่า ทำให้เผ่าพันธุ์ต่างๆ พยายามสร้างกองกำลังเพื่อป้องกันการรังแกจากพม่า เช่น องค์การสหภาพแห่งชาติกระเหรี่ยง (Karen National Union-KNU) องค์การพรรคคอมมิวนิสต์ใหม่ (New Mon State National Union-NMSP) องค์การกะฉิ่นอิสระ (the Kachin Independent Organization – KIO) กองทัพรัฐฉาน (Shan State Army- SSA) องค์การพรรคก้าวหน้าแห่งชาติกะยาห์ (the Karenni Progressive Party - KNPP) สภาปฏิวัติรัฐฉาน (Tailand Revolutionary Council –TRC) เป็นต้น ความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ในพม่าไม่ใช่มีเพียงแต่ชนชาติมอญกับพม่าเท่านั้น พม่ายังมีความขัดแย้งกับชนเผ่าอื่นๆ เช่น กระเหรี่ยง ไทใหญ่ คะยาห์ ฉิ่น คะฉิ่น ฯลฯ ปัจจุบันชนชาติมอญ คนไทยเชื้อสายมอญ ยังคงมีการจัดงาน วันชาติมอญทุกปีทั้งในประเทศพม่าและในประเทศไทย โดยจัดขึ้นประจำที่ด่านเจดีย์สามองค์ อ.สังขะบุรี จ.กาญจนบุรี โดยถือเอาวันก่อตั้งชาติมอญ แรม 1 ค่ำ เดือน 3 เป็นวันชาติมอญของทุกปี

ปัจจุบัน บรรยากาศของหวาดระแวงและการปราบปรามชนกลุ่มน้อยของพม่า ส่งผลให้เกิดการอพยพโยกย้ายแรงงานข้ามชาติ เพราะมาตรการรักษาความปลอดภัยและมาตรการความมั่นคงแห่งชาติของรัฐบาลพม่า ทำให้ประชากรของตนอยู่ท่ามกลางความหวาดกลัวรัฐบาลทหาร และไม่มีความสะดวกสบายต่อการเดินทางติดต่อกันไปมาแม้ในประเทศบ้านเกิด “เวลา จะออกไปนอกเขตเมืองที่ผมอยู่ ผมต้องแสดงบัตรประชาชนกับทหารและรายงานว่าจะไปไหน ไปทำอะไร และต้องกลับมาให้ทันในตอนค่ำ ถ้ากลับมาไม่ได้ต้องรายงานด้วยว่าทำไมจึงกลับมาไม่ทัน” (สัมภาษณ์นายดำ คนงานประมงบ้านน้ำเค็ม) จาก รายงานขององค์กรพัฒนาเอกชน คณะกรรมการรณรงค์ประชาธิปไตยในพม่า เรื่องการอพยพโยกย้ายแรงงานข้ามชาติพม่า เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2531 หรือปี ค.ศ. 1988 หลังจากเหตุการณ์ 8-8-88 ประวัติศาสตร์การต่อสู้เพื่อประชาธิปไตยในพม่า โดยการลุกฮือของขบวนการนักศึกษา แต่ก็ถูกรัฐบาลทหารพม่าปราบปรามอย่างหนัก ส่งผลให้ทั้งนักศึกษาและประชาชนต้องอพยพลี้ภัยไปประเทศที่สามจำนวนมาก คนที่มีชีวิตรอดจากการปราบปราม นับจากนั้นเศรษฐกิจของพม่าก็ตกต่ำลงเรื่อยๆ จึงเกิดการอพยพโยกย้ายแรงงานไปยังประเทศต่างๆ โดยมีประเทศเป้าหมายคือ ไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์

นอกจากปัจจัยผลักดันดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทยก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น คือ การที่ประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมากจนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

การอพยพย้ายถิ่นจากประเทศพม่าไม่ใช่ลักษณะของการเข้าตามตรอกออกตามประตู ไม่ใช่การเดินทางอย่างสง่าผ่าเผยข้ามด่านที่เปิดอย่างเป็นทางการ แต่เป็นลักษณะของการลอดรัฐเข้ามาตามช่องทางต่างๆ กล่าวคือ ชนกลุ่มน้อยจากพม่ายังคงถูกบีบบังคับให้ลี้ภัยออกนอกประเทศอย่างไม่ขาดสาย เพราะรัฐบาลพม่ามีนโยบายในการเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งมุ่งเน้นบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิมเป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารพม่า หรือทหารพม่าเข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชนโดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใดๆได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

เมื่อมีการเคลื่อนย้ายคนกลุ่มนี้เข้ามามาก นอกเหนือจากสถานการณ์การเข้ามาเป็นแรงงานแล้ว นโยบายสำคัญของการเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายก็ติดตามมาอย่างยากจะหลีกเลี่ยง

รัฐราชการไทยได้เกิดการตื่นตระหนกและลุกขึ้นมาจัดการกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการให้มุมมองที่สำคัญสองประการ คือ ความต้องการจัดการกับปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองเพื่อแก้ไขปัญหามันคง และความต้องการแรงงานไร้ฝีมือทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในภาคการผลิตบางส่วน ทั้งสองความต้องการนี้ได้กลายเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งการจัดการดังกล่าวได้ละเลยมิติด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ยิ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดความเสี่ยงที่แรงงานจะถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆตามมา

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

จากอดีตนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปี พ.ศ.2551 ประเทศไทยได้ประกาศใช้นโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นระยะเวลากว่า 15 ปี โดยการจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผ่านผัสนให้อยู่ชั่วคราว ต่อใบอนุญาตให้ทำงาน ทั้งนี้เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เข้าสู่ระบบมากขึ้น และสะดวกต่อทางราชการสามารถดูแลได้ทั่วถึง ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในแต่ละสมัยของรัฐบาล นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นตอนที่สำคัญคือการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรที่รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมักจะเป็นขั้นตอนที่ถูกละเลย ในขณะที่ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพราะเท่ากับเป็นการชี้ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติหรือกล่าวในอีกแง่หนึ่งเงื่อนไขที่นำความล้มเหลวมาสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติคือ การขาดการเชื่อมโยงระหว่างกำหนดยุทธศาสตร์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดเป็นประเด็นคำถามที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของรัฐบาลที่ถูกต้องคือแนวทางใด รัฐบาลจะลดทอนปัญหาให้น้อยลงได้อย่างไร เนื่องจากจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมิได้ลดลง แต่กลับมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น (กว่า 2 ล้านคน) ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ โดยรัฐควรจะหันมาทบทวนและให้ความสำคัญในการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (เจษฎา มีบุญลือ 2552) นโยบายและแนวทางในการดำเนินการของรัฐบาลต่อแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

โดยกำหนดนโยบายและมาตรการในการจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้ (เจษฏา มีบุญลือ 2552)

ปี พ.ศ.2539 - 2542 ได้มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานเฉพาะพื้นที่และกิจการที่กำหนดเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ปี พ.ศ. 2543 ทางราชการเริ่มมีนโยบายที่จะเร่งรัดนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง โดยให้ยุติการจ้างเป็นคราวๆ ไปและเห็นควรจัดตั้งองค์กรเพื่อแก้ปัญหาเป็นการเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2544 รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง (กบร.) เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวที่ลักลอบเข้ามาทำงาน มารายงานตัวเพื่อทราบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นปัญหาทั้งหมด

ปี พ.ศ.2546 ได้มีการลงนามว่าด้วยการจ้างงานกับประเทศต้นทาง ครบทั้ง 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวทั้งระบบได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว 2) ยุทธศาสตร์กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน 4) ยุทธศาสตร์การปราบปรามเน้นการข่าวและจับกุมนายจ้าง 5) ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับ 6) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ และ 7) ยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

ปี พ.ศ.2547 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยมีเป้าหมายคือ การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์หลัก

ปี พ.ศ.2548 - 2551 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เคยรายงานตัวและจดทะเบียนไว้กับกรมการปกครอง อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับ และทำงานได้เป็นเวลา ไม่เกิน 2 ปี (ข้อมูลการจดทะเบียนล่าสุด มีผลบังคับใช้จนถึง 28 ก.พ.53) ความร่วมมือของระบบราชการ (ได้แก่งานต่างๆ ของรัฐ)

ภารกิจหลักของระบบราชการ คือ การเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่า เป็นองค์การที่สำคัญที่สุด เพราะระบบราชการเป็นผู้เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และป้อนข้อมูลให้กับฝ่ายการเมือง ประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว เกิดจากการปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการหลายฝ่าย ซึ่งมีทั้งกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้จะเป็นระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถครอบงำฝ่ายการเมือง ขณะเดียวกันฝ่ายการเมืองก็ไม่สามารถควบคุมระบบราชการได้อย่างเด็ดขาด ดังจะเห็นได้จากการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติของกระทรวงต่าง ๆ ดังนี้

- กระทรวงมหาดไทย ออกประกาศเพื่อขยายระยะเวลาให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับต่อไปอีก ๑ ปี
- กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการกำหนดอัตราค่าตรวจสุขภาพ และประกันสุขภาพโรคที่ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน และสถานพยาบาลที่จะตรวจสุขภาพ
- กระทรวงต่างประเทศ เป็นหน่วยงานประสานการเจรจากับฝ่ายพม่า เพื่อเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานพม่าในไทย และกำหนดแนวทางการนำแรงงานพม่าเข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายควบคู่กันไป
- กระทรวงแรงงาน จัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (เจ้าภาพหลัก)
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรามปราม จับกุม สกัดกั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ระบบการจ้างงานในสถานประกอบการต่างๆ ได้มีการนำแนวคิดหลายอย่างมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กร การจ้างงานในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ นอกจากจะมีแรงงานคนไทยแล้ว โรงงานยังมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และแรงงานกลุ่มพื้นที่สูง ซึ่งมีการใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันโดยมิได้เลือกปฏิบัติโดยมากหลักและแนวคิดใหญ่ๆ มีหลายแนวคิดดังนี้

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เกิดจากแนวคิด ของ Frederick K. Herzberg and others ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ความต้องการของบุคคลในองค์กร คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ที่เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่

สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอก ตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้นๆเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของ งานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับ จากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision - technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็น แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิด ความสุขในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วย ปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน

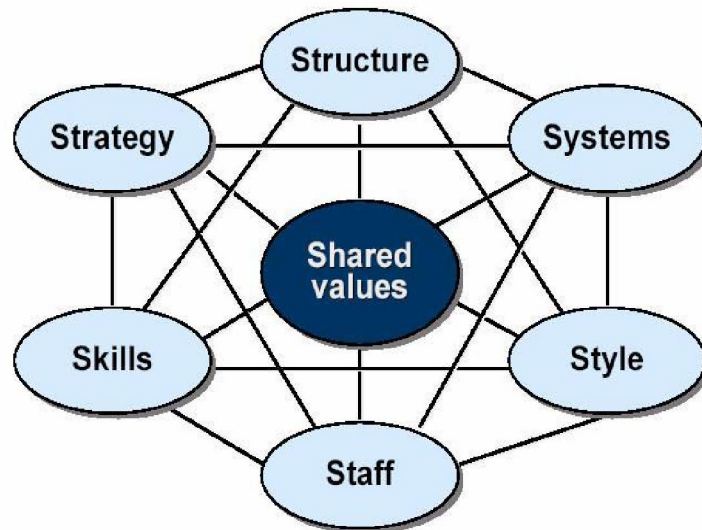
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงทำหน้าทีเป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากมีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูง ถ้าหากมีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษามอบให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

3.2 ทฤษฎีของ McGregor เป็นทฤษฎีไม้แฉ่ง (X Theory) และทฤษฎีไม้ نرم (Y Theory)

Douglas Mc Gregor มีฐานคติเกี่ยวกับธรรมชาติของคน 2 แบบ เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X เป็นด้านลบของคนที่ว่า คนทั่วไปเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ถ้าอยากจะทำงานเสร็จต้องใช้ไม้แฉ่ง ทฤษฎี Y เป็นด้านบวกที่คนไม่เกียจคร้าน รับผิดชอบ และพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะให้งานเสร็จก็เพียงแค่จูงใจให้ทำงานเท่านั้น Mc Gregor เชื่อว่า ทฤษฎี Y สามารถนำธรรมชาติที่เป็นจริงของคนงานมาใช้งานได้อะไรที่ทำให้ Mc Gregor เชื่อเรื่องแรงจูงใจนี้ คำตอบก็มาจากความต้องการ 5 อย่างของ Maslow ทฤษฎี X สามารถตอบสนองต่อความต้องการระดับล่าง แต่ทฤษฎี Y สามารถตอบสนองต่อความต้องการระดับที่เหนือกว่าได้ ดังนั้น เขาจึงจูงใจคนงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มีความรับผิดชอบ และเสนองานที่ท้าทาย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม เพื่อให้งานนั้นบรรลุแต่โชคไม่ดีที่ไม่มีเหตุการณ์ใดๆที่จะรองรับทฤษฎี Y แล้วสามารถให้คนงานเป็นเช่นนั้นได้ ในขณะที่มีคนใช้ทฤษฎี X แล้วประสบความสำเร็จ

3.3 แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework) ที่ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips นำเสนอว่า

ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่ามีลักษณะและสภาพอย่างไร



กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework)

1. กลยุทธ์ (strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ
2. โครงสร้าง (structure) เป็นโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม
3. ระบบ (system) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ
4. รูปแบบ (style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ
5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
6. ทักษะ (skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ
7. ค่านิยมร่วม (shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แบบจำลอง 7-s นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ

3.4 ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่ ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่

องค์การสมัยใหม่ (Modern organization) การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ และในมุมมองด้านการจัดการ องค์การหมายถึง การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1) ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง 2) ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน 3) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การตามที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าองค์การปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การในแบบเดิมกับองค์การสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์การแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ้างก็เป็นในช่วงสั้นๆ แต่องค์การปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้นๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตรสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา องค์การแบบเดิมมักมีการจัดการแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์การสมัยใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ ในองค์การสมัยใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถ

ปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป องค์การแบบเดิมลักษณะของงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์การสมัยใหม่พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น ในบริษัทผลิตรถยนต์ พนักงานในแผนกผลิตต้องสามารถใช้งานเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ได้ด้วย ซึ่งในคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เดียวกันนี้เมื่อ 20 ปีก่อนไม่มีการระบุไว้ดังนั้นในองค์การสมัยใหม่จะพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากขึ้น และในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (compensation) ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะตอบแทนตามทักษะ (skill based) ยิ่งมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้นก็ได้อำนาจตอบแทนมากขึ้นแทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (job based) องค์การแบบเดิม พนักงานจะทำงานในสถานที่ทำงานและเป็นเวลาที่แน่นอน แต่ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกันได้แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและโลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัว และครอบครัว ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จะให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานยุคใหม่

3.5 แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิ เพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษาศาสนา และสถานภาพทางกายและสุขภาพ รวมทั้งความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นๆ ที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายทอดหรือโอนให้แก่ผู้อื่นได้ (ชะวิชัย ภาติณฐ 2548)

ตามนโยบายรัฐกับการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทยมีการคุ้มครองและให้สิทธิแก่แรงงานต่างชาติดำเนินการตามอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ในลักษณะของมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายอนุสัญญา ซึ่งนับว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลในการจัดการกับแรงงานต่างชาติ และในส่วนของตัวบทกฎหมายที่เป็น

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างชาติรวมถึงคนต่างด้าวก็คือกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ในขณะที่รัฐบาลมีหน้าที่ในการให้การคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานต่างชาติตามอนุสัญญาที่ไทยเป็นภาคี แต่การคุ้มครองก็ยังไม่เป็นผลมากนัก กล่าวคือ ยังมีการละเมิดสิทธิแรงงานต่างชาติที่สมควรจะได้รับไม่ว่าจะเป็น

1. สิทธิในสุขภาพ คือ สิทธิในสุขภาพของแรงงานต่างชาติ เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิที่จะได้ทำงานในที่ที่ถูกละเมิด ซึ่งสิทธิเหล่านี้แรงงานต่างชาติยังไม่ได้เข้าถึงสิทธิตามที่สมควร เพราะนโยบายของรัฐให้สิทธิเฉพาะคนไทยเท่านั้นที่จะเข้ารับการักษาพยาบาลในสถานพยาบาลได้ แต่ในทางปฏิบัติแพทย์ก็ไม่ได้ปฏิเสธที่จะทำการรักษาคนเหล่านี้เพราะเหตุที่เป็นคนต่างด้าวหรือเป็นแรงงานต่างชาติ ซึ่งการทำเช่นนี้ส่งผลต่องบประมาณที่รัฐจัดสรรให้กับโรงพยาบาลโดยคำนวณจากประชากรในพื้นที่นั้นๆ จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องงบประมาณและการปฏิเสธที่จะให้แรงงานเหล่านี้ได้รับการรักษาพยาบาลในบางโรงพยาบาล และอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้แรงงานเหล่านี้เสียสิทธิในการรักษาพยาบาล คือ การมีใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย แรงงานเหล่านี้มีสิทธิที่จะเดินทางไปมาในพื้นที่ที่ทำงานอยู่ แต่แรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตต้องหลบซ่อนตัวอยู่เฉพาะในสถานที่ที่นายจ้างจัดไว้ให้เท่านั้น การที่จะออกหาแพทย์หรือแม้แต่ซื้อยารักษาตัวเองจึงไม่ค่อยสะดวกมากนัก เพราะรัฐมีนโยบายให้จับกุมแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาต ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากเพราะแรงงานส่วนหนึ่งที่เข้าเมืองมาและได้รับอนุญาตโดยถูกกฎหมายแต่ถูกนายจ้างยึดใบอนุญาตไว้ก็มีสถานะไม่ต่างกับแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆ

2. สิทธิในสภาพการจ้าง คือ สิทธิที่จะได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายไทยเท่าที่คนไทยได้รับจากการทำงานในพื้นที่และลักษณะงานเช่นเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงนอกจากแรงงานต่างชาติจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานไทยทั่วไป คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว ยังไม่ได้รับค่าล่วงเวลาต่างๆ ที่ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดพักผ่อน ไม่มีสวัสดิการตามที่สมควร ซึ่งสิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิที่ทุกคนควรได้เท่ากันไม่ว่าเป็นคนชาติใดตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาหลายฉบับรวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ด้วยเหตุเพราะรัฐมีนโยบายที่จะกำจัดคนต่างด้าวทำให้นายจ้างบางส่วนใช้โอกาสนี้ในการกดขี่แรงงานต่างด้าวในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ โดยที่แรงงานเหล่านี้ก็ต้องทนอยู่เพราะต้องการทำงาน

3. สิทธิในการได้รับการศึกษา คือ สิทธิของลูกของแรงงานต่างชาติที่จะได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นสิทธิที่ติดการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICCPR) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) รับรองว่าเด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษา แต่รัฐไม่มีนโยบายที่จะให้เด็กเหล่านี้เข้าถึงสิทธิดังกล่าวตามที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพ

4. สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม เป็นสิทธิที่ต่อเนื่องจากสิทธิในสภาพการจ้าง คือ ในกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างชาติไม่ได้ค่าจ้างตามกฎหมาย ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาหรือเงินชดเชยอื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานและฟ้องศาล แต่กลับไม่สามารถใช้สิทธินี้ได้หรือใช้ได้ไม่เต็มที่ เพราะด้วยสภาพที่เอื้อต่อการใช้สิทธิไม่ว่าจะเป็นเพราะไม่รู้กฎหมาย สื่อสารภาษาไทยไม่ได้ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นฝ่ายเดียวกันกับนายจ้าง เป็นต้น

สิทธิต่างๆ เหล่านี้ถูกกีดกันโดยนโยบายของรัฐที่ไม่อำนวยความสะดวกการเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างชาติ เพียงเหตุที่ว่าแรงงานเหล่านี้ไม่ใช่คนไทย แม้จะได้มาซึ่งสัญชาติไทยในภายหลังก็ยังคงมีอุปสรรคอยู่บ้าง เช่น ถูกกำหนดว่าคนกลุ่มนี้จะทำงานต้องไปขึ้นทะเบียนแรงงานภายในระยะเวลาที่รัฐกำหนดไว้ หากไปขึ้นทะเบียนไม่ทันก็ยังไม่มียกเว้นสิทธิทำงาน หากไปทำงานก็กลายเป็นแรงงานที่ทำงานโดยผิดกฎหมาย แม้กระทั่งถูกกำหนดเขตที่จะทำมาหากินได้หากจะออกนอกเขตต้องได้รับอนุญาตก่อน เป็นต้น

เพื่อเป็นทางออกในการจัดการกับปัญหาดังกล่าวทั้งในเรื่องของการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการจัดการกับแรงงานต่างชาติของรัฐ ควรออกกฎหมายให้ชัดเจนถึงข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเข้ามาทำงานในไทย การขอใบอนุญาต การต่อใบอนุญาต การกำหนดสิทธิในการทำงาน ขอบเขตของงานที่ทำ การใช้สิทธิอุทธรณ์ข้อพิพาท การใช้สิทธิทางศาล การกำหนดหน้าที่ของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในไทย การกำหนดภาษีเงินได้ของแรงงานเหล่านี้ เพื่อนำมาจัดสวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การรักษาพยาบาล การศึกษา เป็นต้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

การศึกษาผลกระทบทางสังคมจากการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญและศึกษาในประเด็นดังกล่าว ดังเช่น ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ได้ให้ข้อมูลในประเด็นที่แรงงานต่างด้าว : ผลต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย

หลายด้าน ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เกิดการชะลอตัวและไม่สอดคล้องกับภาวะตลาด เนื่องจากนายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ในงานที่แรงงานไทยไม่ทำได้ในอัตราต่ำกว่าแรงงานไทย การกีดกันทางการค้าการที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทยจะมีผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกของประเทศในลักษณะที่ประเทศคู่ค้า จะใช้มาตรการกีดกันทางการค้ามาเป็นข้ออ้างถึงสถานการณ์ที่ขึ้นขึ้นแรงงานถูกเอาเปรียบซึ่งทาง EU และ สหรัฐฯ ได้ใช้ประเด็นดังกล่าวมาเป็นข้ออ้างกีดกันการส่งออกสินค้าส่งออกของประเทศกำลังพัฒนาเกิดการแย่งงานจากแรงงานไทย ผู้ประกอบการมีอำนาจต่อรองสูงขึ้นเพราะสามารถใช้แรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนมากกว่า และสามารถควบคุมดูแลมากกว่าแรงงานไทย การสูญเสียงบประมาณจากภาครัฐทั้งทรัพยากรบุคคลงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการดูแลแรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุมและเสียค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ ด้านสังคม เมื่อมีการแต่งงานข้ามชาติเด็กที่เกิดที่ต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องสัญชาติ การศึกษา และสถานภาพทางสังคม ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งพบว่า มีคดีอาญาที่เกิดขึ้นกับคนไทยเป็นจำนวนมาก ด้านบริการสาธารณสุข บางกรณีแรงงานต่างด้าวนำโรคระบาดและโรคติดต่อที่ร้ายแรงเข้ามาด้วย เช่น โรคเอดส์ โรคเท้าช้าง โรคไม่มาเลเรีย ซึ่งสถานพยาบาลต้องให้บริการแก่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้ด้วย การเมือง เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยในประเทศหากมีจำนวนมาก ซึ่งอาจก่อความไม่สงบภายในประเทศ และหากรัฐบาลไทยดำเนินการขึ้นเด็ดขาดกับแรงงานเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ชมนาท รัตนมณี และคณะ (2547) ค้นพบว่า เมื่อพิจารณาผลการประกาศนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ประชาชนเกิดความกลัวและความหวาดระแวงเนื่องจากไม่ทราบจำนวนและแหล่งที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวที่แน่ชัด การจดทะเบียนไม่มีผลต่อสวัสดิการและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศ นโยบายของรัฐบาลมีความไม่แน่นอนและขาดความยืดหยุ่น การจับกุมผู้กระทำผิดไม่สามารถสืบสาวไปหาตัวผู้ประกอบการที่แท้จริงได้ รวมทั้งพม่าไม่ยอมรับแรงงานต่างด้าวพม่าเชื้อสายมอญหรือ กระเหรี่ยงเป็นประชาชนพม่า ด้านสาธารณสุข แหล่งที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นแหล่งพาหะนำโรคร้าย รวมทั้งทัศนคติการมีลูกมากของแรงงานต่างด้าวด้านสังคม เด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติไม่สามารถเข้ารับการศึกษาร ในโรงเรียนได้ สร้างภาระการจัดปัจจัยพื้นฐานและค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งการเอาเปรียบ

ค่าจ้างจากนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีราคาถูกจึงเป็นที่นิยมของนายจ้างแต่เกิดปัญหาการแย่งงานของคนไทยในบางอาชีพ

สอดคล้องร่วมกันกับคณะกรรมการแก้ไขปัญหาลูกจ้างต่างด้าว สรุปว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลไทยพยายามที่จะแก้ไขโดยใช้มาตรการทั้งปราบปรามและผ่อนผัน แต่จากที่ผ่านมาปรากฏว่า รัฐบาลพยายามที่จะผ่อนปรนมากกว่าปราบปรามอย่างรุนแรงทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่า การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในช่วงเวลาที่ผ่านมาส่งผลกระทบในทางที่ดีและมีผลเสียต่อเศรษฐกิจของประเทศหลายประการ ดังนี้

ผลดี

1. ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายส่วนใหญ่มักจะได้อำนาจที่ต่ำเพราะไม่มีอำนาจในการต่อรองและกลัวถูกจับกุมจึงยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการถูกลง
2. ไม่เลือกงาน ทำให้นายจ้างชอบ แรงงานต่างด้าวมักไม่ค่อยเลือกงานมากนัก เพราะความจำเป็นในด้านกฎหมายบังคับ ประกอบกับยังไม่รู้ภาษาไทยดีนัก ดังนั้น งานที่ส่วนใหญ่จึงต้องใช้แรงกายมากเป็นงานที่สกปรก มีฝุ่นละอองมาก หรืองานที่เสี่ยงตาย เป็นต้น
3. บรรเทาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการ เนื่องจากมีงานบางอย่าง ที่คนไทยไม่ยอมทำ ส่งผลทำให้ธุรกิจและการผลิตของบางอุตสาหกรรมได้รับความเดือดร้อน ซึ่งแรงงานต่างด้าว ช่วยแก้ไขปัญหาลูกจ้างขาดแคลนแรงงานในบางสาขาได้เป็นอย่างดี

ผลเสีย

1. แย่งงานคนไทย การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวทำให้โอกาสในการทำงานของคนไทยลดลง เนื่องจากค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวต่ำกว่า นายจ้างจึงมักจะเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทย และยังเอื้ออำนวยประโยชน์แก่นายจ้างในด้านสวัสดิการแรงงานและไม่ต้องส่งเงินสมทบตามกฎหมายแรงงานด้วย
2. ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายมักจะมี การรวมกลุ่มกันประกอบอาชญากรรมแล้วหนีไปกลับประเทศบ่อยครั้ง นอกจากนั้น ยังมีการ แต่งงานและการมีลูกแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทยจะไม่มีโอกาสได้เรียนหนังสือ ซึ่งเด็กต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นปัญหาทางสังคมของไทยหากอยู่ในประเทศไทยนาน โดยอาจจะหันไปประกอบอาชีพในทางที่ผิดกฎหมายได้

3. ก่อให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย บางส่วนเป็นกลุ่มคนที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยังมีปัญหาสู้รบกันระหว่างคนกลุ่มน้อยกับรัฐบาล ดังนั้น จึงอาจจะมีแรงงานต่างด้าวที่แอบแฝงเข้ามาทำงานการเมืองในประเทศไทยโดยอาศัยการเป็นแรงงานต่างด้าวได้

4. การแย่งใช้บริการสาธารณูปโภค เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย สามารถที่จะใช้บริการสาธารณูปโภคได้เหมือนคนไทย ซึ่งบริการนี้สร้างจากเงินภาษีคนไทย หรือ เป็นกิจการที่ทางรัฐบาลไทยได้ให้เงินอุดหนุนเพื่อคนไทย บริการน้ำประปา ไฟฟ้าราคาถูก ฯลฯ ก็สามารถใช้บริการเหมือนกับคนไทยทั่วไป

5. ก่อให้เกิดปัญหาสาธารณสุข เนื่องจากเป็นพาหะนำโรคต่างๆ เช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาเลเรีย และโรคเอดส์ ซึ่งบางจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากจะเข้ามารักษาตัวในโรงพยาบาลของรัฐเป็นจำนวนมาก ทำให้รัฐบาลจะต้องเสียเงินงบประมาณในการรักษาและการป้องกันรักษาโรคเพิ่มขึ้น

6. ต่างชาติอาจจะใช้เป็นข้อกีดกันทางการค้า การใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเพื่อผลิตสินค้าส่งออก ประเทศไทยอาจจะถูกต่างชาติใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันสินค้าส่งออกของไทยได้ โดยอ้างว่า มีการใช้แรงงานต่างด้าวค่าจ้างต่ำและทำผิดกฎหมายแรงงานไทยในเรื่องสวัสดิการแรงงานและการจ่ายเงินสมทบกองทุนด้วย

ส่วนงานวิจัยของ พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551) ศึกษาผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็ก ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวของธุรกิจขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย

พิมพ์ชนก บุญเลิศ (2551) ศึกษาแรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพย้ายถิ่น ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และปัญหาของแรงงานต่างด้าว ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาในส่วนของผู้ประกอบการพบว่า แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงานล่วงเวลาจะเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าแรงต่อชั่วโมง สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ เงินล่วงเวลา รถรับส่ง วันหยุดเทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมอย่างทั่วถึง และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ครั้งละ 1 ปี ทราบกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ 1) การรับแรงงาน

ต่างด้าวเข้าทำงานต้องได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้อง 2) มีการจำกัดพื้นที่การทำงาน หากไปทำงานนอกพื้นที่ ต้องขออนุญาตก่อนทุกครั้ง และ 3) นายจ้างต้องนำแรงงานไปต่อใบอนุญาต ปัญหาที่ผู้ประกอบการพบมากที่สุด คือ ปัญหาการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อยเมื่อนายจ้างให้ค่าแรงสูงกว่า ข้อเสนอแนะได้แก่ ขยายระยะเวลาการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจาก 1 ปี เป็น 2-3 ปี ลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตเพื่อความสะดวก รวดเร็วมายิ่งขึ้นมีมาตรการต่างๆ ที่เข้มงวดเพื่อลดปัญหาการย้ายงาน หรือ การเปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว

วัฒนา วณิชรัตน (2551) ศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างมีสวัสดิการให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในเรื่องของที่พัก น้ำดื่ม และรถรับส่ง การจ้างแรงงานต่างด้าวมียอตราค่าจ้างแรงงานถูก ซึ่งช่วยทำให้กิจการสามารถดำเนินต่อไปได้ แต่ส่วนใหญ่ ก็ยังเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงานแรงงานไทยเช่นกัน

ฉัตรสุตา ธงชัยสุวรรณ (2551) ศึกษาผลกระทบทางสุขภาพของประชาชนจากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณทั้งทางบวกทางลบพบว่า ผลกระทบทางสุขภาพทางกายด้านบวก คือ 1) แรงงานข้ามชาติทำให้คนไทยไม่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยง 2) นายจ้างสามารถจ้างงานได้ง่ายขึ้น ผลกระทบทางสุขภาพทางกายด้านลบ คือ 1) แรงงานที่ป่วยเป็นโรคติดต่อสามารถแพร่เชื้อแก่ประชาชนไทย โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในพื้นที่นำโรคฉี่หนูโรคมา 2) ทำให้สุขภาพสิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะ ผลกระทบทางสุขภาพทางจิตใจด้านลบคือ 1) เกิดความวิตกกังวลในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) กลัวว่าจะถูกแย่งงาน ผลกระทบทางสุขภาพทางสังคมด้านบวก คือ 1) ชุมชนเสียค่าจ้างต่ำในการจ้างแรงงาน 2) ชุมชนได้รับความร่วมมือดีจากแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบทางสุขภาพทางสังคมด้านลบคือ 1) เกิดการแบ่งแยกชนชั้นมากขึ้น 2) ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผลกระทบทางสุขภาพทางจิตวิญญาณด้านบวกคือ ทำให้วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีการดำรงอยู่ต่อไปเพราะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ผลกระทบทางสุขภาพทางจิตวิญญาณด้านลบ คือ 1) สูญเสียวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน 2) พื้นที่บางส่วนเสียภูมิทัศน์ที่สวยงามไป

เพททย จันทโรไพร (2547) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ต่ออาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่ออาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่ออาชญากรรมแรงงานต่างด้าว

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ประเภทกิจการ ระยะเวลาการประกอบกิจการ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และทัศนคติต่อการปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่ออาชญากรรมแรงงานต่างด้าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เรืองเดช ณ ลำพูน (2548) ศึกษาปัญหาของแรงงานต่างด้าวในสวนส้มอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า แนวโน้มของปัญหาแรงงานต่างด้าว คือ ความแออัดของประชากรในอำเภอฝางเนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวเข้ามามากขึ้น และแย่งอาชีพคนในท้องถิ่น ปัญหาเด็กที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติไม่สามารถเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนได้ สร้างภาระการจัดปัจจัยพื้นฐานและค่ารักษาพยาบาลและการบริการสาธารณสุขของรัฐ

ประชา มีเหม้ง (2548) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าวในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก และส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว ด้านการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดี และด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้ประกอบการเห็นว่า ยังมีปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ การทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นระบบ ยุ่งยากล่าช้า สถานที่ติดต่อในแต่ละขั้นตอนมีหลายหน่วยงานเสียเวลามาก การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง รวมทั้งยังมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ปราบปรามเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ประกอบการ นอกจากนี้ควรจัดบริการแบบ one stop service ปรับระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วในการบริการมากขึ้น เพิ่มการประชาสัมพันธ์ และกดดันให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการปราบปรามจับกุมดำเนินคดี ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มงวดจริงจังและยุติธรรม

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจาก กุ้งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างชาติ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการสื่อสารกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างชาติ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาการย้ายที่ทำงานของแรงงานต่างชาติ และปัญหาความสะอาด สุขลักษณะและโรคระบาด

อุดม เพชรคุด (2543) ศึกษาผลกระทบทางสังคมของนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ศึกษากรณี จังหวัดสตูล เพื่อศึกษาถึงสาเหตุและสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในจังหวัดสตูล นโยบายการจัดระบบการจัดการ

เพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย และผลกระทบทางสังคม จากนโยบายดังกล่าวในด้านอาชญากรรมและสาธารณสุขโดยศึกษาในช่วงเวลาระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 - 2542 กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ระดับสูงในจังหวัดสตูล จากกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งนายจ้างในท้องถิ่น การศึกษาแสดงว่า แรงงานผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติพม่า แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในกิจการประมง กิจการต่อเนื่องจากประมง และกิจการสาขาเกษตร จากนโยบาย พบว่า นายจ้างนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมาลงทะเบียนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการประมาณการแรงงานต่างชาติที่อยู่ในพื้นที่จังหวัด ทั้งนี้โยบายดังกล่าวยังทำให้นายจ้างฉวยโอกาสนำแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่เพิ่งเข้ามาใหม่มาทำงานมากขึ้น และนำแรงงานเพียงบางส่วนไปจดทะเบียน อย่างไรก็ตาม ผลกระทบทางด้านอาชญากรรมในแง่ของจำนวนคดีมีค่อนข้างน้อย แต่ลักษณะของการก่ออาชญากรรมค่อนข้างจะโหดเหี้ยม สร้างความสะเทือนขวัญต่อคนไทย ส่วนผลกระทบด้านสาธารณสุขในแง่ของผู้ป่วยมีค่อนข้างน้อย ข้อที่น่าสังเกตคือ มีแรงงานต่างชาติมารับการตรวจสุขภาพไม่ถึงครึ่งของจำนวนแรงงานที่มาจดทะเบียน จึงน่าเป็นห่วงในด้านการติดตามดูแลแรงงานที่เป็นโรคติดต่อที่ยังอยู่ในขั้นที่ไม่แสดงอาการ เพราะอาจนำโรคร้ายมาติดคนไทยได้ แม้ว่านโยบายดังกล่าวจะมีผลกระทบทางสังคมไม่ค่อยรุนแรงในจังหวัดสตูล แต่รัฐบาลก็ควรจะบังคับใช้มาตรการในการควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างจริงจังและไม่ควรผ่อนผันให้แรงงานเหล่านั้นอยู่ในประเทศไทยอีกต่อไป

ศรินทร์ วรศิใจ (2543) ศึกษาผลกระทบจากแรงงานพม่าผิดกฎหมายในประเทศไทย : ศึกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดของการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่าผิดกฎหมาย และศึกษาผลกระทบที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุและปัจจัยผลักดันภายในประเทศพม่า ได้แก่ ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทย ได้แก่ ศักยภาพของอำเภอแม่สอด การขาดแคลนแรงงานเครือข่ายของการอพยพ นโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับ นโยบายควบคุมประชากรและสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อการอพยพข้ามเขตแดน ส่วนผลกระทบแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ผลกระทบทางด้านการเมือง รัฐบาลไทยไม่สามารถกำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ในอำเภอแม่สอดได้ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ จากการลงทุนของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากส่งผลให้แรงงานในท้องถิ่นไม่มีงานทำ และผลกระทบทางด้านสังคม แรงงาน

พม่าผิดกฎหมายก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ ได้แก่ ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาโสเภณี ปัญหาการปราบปรามผู้หลบหนีเข้าเมือง ปัญหายาเสพติด

กฤตยา อาชวนิชกุล และคณะ (2552) ศึกษาผลกระทบจากภาวะการเกิด การเจ็บป่วย และการตายของแรงงานข้ามชาติต่อนโยบายสาธารณะ ผลการศึกษาพบว่า มีการเจ็บป่วยจากโรคติดต่อและไม่ติดต่อก่อเกิดขึ้นกับแรงงานต่างชาติดังกล่าวจากสภาพการทำงานและที่อยู่อาศัยที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการแพร่กระจายของโรค นอกจากนี้ โรคเอดส์เป็นโรคที่เป็นปัญหาสำคัญทางสาธารณสุขในอนาคต เนื่องจากการขาดความรู้ในเรื่องโรคและการป้องกันโรค ในช่วงเวลา 4 ปี ที่ผ่านมามีข้อมูลที่แสดงว่า ค่าใช้จ่าย ที่รัฐให้การสงเคราะห์คนต่างชาตินี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ฉลองขวัญ อุทะยอด (2542) ศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานข้ามชาติต่อความมั่นคงแห่งชาติ : กรณีศึกษาแรงงานพม่า ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลกระทบที่เกิดจากการอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาตินี้ทั้งผลด้านบวกและด้านลบ ทางด้านบวกเช่น ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางกิจการช่วยลดต้นทุนการผลิตและสามารถนำสินค้าไปแข่งขันกับต่างประเทศได้ในด้านราคา ทำให้ประเทศไทยมีภาพพจน์ที่ดีในสายตานานาชาติประเทศ ส่วนผลกระทบทางด้านลบ ได้แก่ ผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การที่แรงงานต่างชาติเข้ามาแย่งงานแรงงานไทย ทำให้กลไกค่าจ้างไม่เป็นไปตามกลไกราคา ผลกระทบต่อความมั่นคงด้านสังคมจิตวิทยา เช่น ปัญหาอาชญากรรมและผลกระทบต่อความมั่นคงด้านการเมือง เช่น รัฐบาลอาจถูกกดดันจากนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของรัฐบาลในที่สุด

สมพร พรทิพย์เสถียร (2546) ศึกษาปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี การศึกษาพบว่า สมมติฐานของการวิจัย คือ 1. แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง 2. แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก 3. แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง 4. แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว 5. แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวระยะเวลาการทำงานไม่นาน 6. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยของ Sami H. Miaari and Robert M.Sauer (2009) ศึกษาเรื่อง The Labour Market Costs of Conflict; Closures, Foreign Workers, and Palestinian Employment and Earnings งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาผลของความขัดแย้งระหว่างอิสราเอลกับปาเลสไตน์ต่อจำนวนและค่าจ้างแรงงานของชาวปาเลสไตน์ ข้อมูลดังกล่าวได้มาจากสถิติการปิดชั่วคราวของ West Bank และฉนวน Gaza รวมทั้งจำนวนแรงงานข้ามชาติในตลาดแรงงานของแรงงานต่างชาติชาวอิสราเอล ส่วนข้อมูลการว่างและค่าแรงของชาวปาเลสไตน์ ได้มาจากแบบสำรวจ PLFS (Palestinian Labor Force Survey) ข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ผลกระทบทางลบที่สำคัญของความขัดแย้งระหว่างสองชาติ มีผลต่ออัตราการจ้างคนงานชาวปาเลสไตน์ในอิสราเอลรวมถึงค่าเฉลี่ยของค่าจ้างรายเดือน ทั้งนี้ไม่รวมถึงการทำงานในท้องถิ่น และการปิดด่านพรมแดน มีผลสำคัญต่ออัตราการว่างชาวปาเลสไตน์ในอิสราเอลและค่าเฉลี่ยของค่าจ้างรายเดือน ผลกระทบของแรงงานต่างชาติมีความสัมพันธ์ที่สูงมากกว่าผลกระทบการปิดด่าน เพราะแรงงานต่างชาติได้เข้ามาแทนที่เป็นเวลานาน สำหรับชาวปาเลสไตน์ในตลาดแรงงานอิสราเอล ในขณะที่การปิดด่านแสดงถึงการจำกัดในระยะสั้นๆเพียงชั่วคราวในเรื่องการจัดหาแรงงานชาวปาเลสไตน์ อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของแรงงานต่างชาติยังคงสะท้อนผลที่ถาวรของการปิดด่าน

งานวิจัยของ Daniel Gottlieb (2008) ศึกษาเรื่อง The Effect of Migrant Workers on Employment, Real Wages and Inequality The case of Israel – 1955 to 2000. งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการย้ายถิ่นแรงงานในเรื่องโครงสร้างค่าจ้างของอิสราเอล โอกาสของการว่างงานหรือการขาดแคลนกลุ่มแรงงานและความไม่ยุติธรรมในการได้รับค่าจ้างแรงงาน สิ่งที่จะเกิดขึ้นเหมือนกันก็คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศยากจนสู่ประเทศที่ร่ำรวยกว่า การเพิ่มมาตรการความเป็นอยู่ในอิสราเอลทำให้ค่าจ้างแรงงานมีความแตกต่างสำหรับแรงงานจากประเทศที่ยากจนกว่า ในทางเดียวกันการวิจัยบนพื้นฐานของการรวมข้อมูลส่วนน้อย (micro data) กับจำนวนของแรงงานที่ไม่ใช่ชาวอิสราเอลโดยสาขาทางเศรษฐกิจ ข้อมูลส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับสำรวจรายได้รวมถึงลักษณะส่วนตัว : ระดับการศึกษา ฐานะของตลาดแรงงาน และรูปแบบความเป็นอยู่ที่ดี รายงานวิจัยนี้ยังรวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล เช่น ผลของอัตราส่วนการทดแทนในส่วนของอัตราแรงงานที่เข้าร่วมโดยศึกษารายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การทะลักเข้าของแรงงานย้ายถิ่นส่งผลในทางลบต่อศักยภาพทางด้านค่าแรง รวมถึง

ความสัมพันธ์กับการเข้าถึงรายรับที่สนับสนุนการจ่ายค่าทดแทน ตัวแปรทางด้านนโยบายนี้ส่งผลถึงการแผ่ขยายแรงงานสู่ค่าจ้างกลุ่มใหญ่อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยพบว่า นโยบายการอนุญาตให้แรงงานย้ายถิ่นของอิสราเอลไม่สามารถป้องกันผลในเรื่องค่าจ้างจากการแผ่ขยายในเรื่องเศรษฐกิจ ดังนั้น การให้ความสนใจในเรื่องการสมดุลของธรรมชาติที่เกิดขึ้นจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนัก

ส่วนงานศึกษาของ Low Sui Pheng, Liu Jun Ying, Soh Shan (2008) ศึกษาวิจัยเรื่อง Chinese foreign workers in Singapore's construction industry วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบกว้างทางสังคม (the wider social aspects) ของคนชาวจีนที่เข้ามาทำงานในสิงคโปร์ในส่วนของการอุตสาหกรรมก่อสร้าง วิธีการศึกษาเป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมี 45 คำถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของผู้ตอบเหตุผลในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน ผลกระทบที่มีต่อการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของคนงานและครอบครัวซึ่งอยู่ที่จีน และการรับรู้ของคนงานที่มีต่อการทำงานข้ามชาติ ข้อมูลที่สมบูรณ์รวบรวมได้ทั้งหมด 65 ราย ข้อค้นพบระบุว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการหาเงินส่งไปให้ครอบครัวเป็นเหตุผลส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม พวกเขา รู้สึกไม่ค่อยมีความสุขในการทำงานเนื่องจาก ความคิดถึงบ้าน ว่าเหว ชั่วโง่งการทำงาน ที่ยาวนานเกินไป การทำงานนอกเวลาและการขาดความเข้าใจ ความเห็นใจ และความซาบซึ้งจากเจ้าของถิ่น คุณค่ารายงานฉบับนี้เป็นเพียงก้าวแรกของการสำรวจเกี่ยวกับคนงานก่อสร้างในสิงคโปร์ ทำให้เห็นความเกี่ยวข้องของภาครัฐบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ นายจ้าง ตลอดจนองค์กรเอกชนที่ควรให้ความสนใจมากกว่านี้ ในเรื่องของอารมณ์และความต้องการทางจิตวิทยาของคนงานเหล่านี้ รวมทั้งการที่จะทำความเข้าใจเพื่อช่วยเหลือคนงานเหล่านี้ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

Joseph G. Altonji and David Card. (2008) วิจัย เรื่อง The Effects of Immigration on the Labor Market Outcomes of Natives งานวิจัยนี้ศึกษาผลของการอพยพต่อผลผลิตของตลาดแรงงาน เจ้าของบ้านที่มีทักษะน้อยศึกษาจากรูปแบบของตลาดแรงงานท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผลของการอพยพเข้ามาสามารถประมาณได้จากสหสัมพันธ์ระหว่างการกระจายแรงงานอพยพในเมืองและค่าจ้างงานและค่าแรงของแรงงานเจ้าของท้องถิ่น ขนาดของผลขึ้นอยู่กับการกระจายแรงงานและทักษะของแรงงานอพยพ ผลการวิจัยประจักษ์พบว่า ระดับการแข่งขันระหว่างแรงงานที่อพยพเข้ามากับแรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะน้อย เมื่อเปรียบเทียบในส่วนอุตสาหกรรมพบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานที่อพยพเข้า นำไปสู่การประมาณการของเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น ในส่วนการสนองตอบแรงงานอุตสาหกรรมของแรงงานนั้นซึ่งมีทักษะน้อยที่ถูกจ้าง นอกจากนี้ยังพบผลเพียงเล็กน้อยของการอพยพเข้ามาของแรงงานในเรื่องผลการว่าจ้าง

ของ 4 สัญชาติหรือกลุ่มประเทศ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตการกะประมาณของผู้วิจัยในเรื่องผลของการอพยพในเรื่องค่าจ้างของแรงงานท้องถิ่นที่มีทักษะน้อยมีผลต่อกระบวนการเฉพาะและการกะประมาณ การเพิ่มขึ้นของแรงงานอพยพ มีค่า 1% ของการลดจำนวนของค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น 1.2%

นอกจากนั้น Kyung Joon Han (2008) วิจัยเรื่อง Compensation Effects of International Migration; Unskilled Foreign Developed European Countries งานวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบอีกด้านของประเด็นโลกาภิวัตน์ซึ่งเคยได้ถูกกละเลย แต่ค่อนข้างมีความสำคัญต่อการอพยพนานาชาติ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในด้านการพัฒนาของประเทศทางยุโรปในช่วงปี 1981- 2002 ผลการวิจัยพบสิ่งที่ทำให้แตกต่างจากการศึกษาอื่นๆก่อนหน้านี้ การทะลักเข้ามาของแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือเป็นผลของการชดเชยในเรื่องของโปรแกรมสวัสดิการ ซึ่งแรงงานไร้ฝีมือท้องถิ่นให้ความสนใจมากกว่าโปรแกรมอื่นๆ เช่น สิทธิประโยชน์ การช่วยเหลือเมื่อตกงาน ผลดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้ว่า การอพยพเข้ามาของแรงงานนานาชาติมีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์

Chris Hogg (2007) Japan scheme abuses foreign workers' กว่า 17 ปีที่แรงงานต่างชาติเป็นฟัน ไหลเข้าสู่ญี่ปุ่น เพื่อที่จะทำงานใน office ต่างๆ โดยมีเป้าหมายที่จะเรียนรู้ทักษะซึ่งไม่สามารถหาได้ในประเทศของตน แต่ในปี 2007 รัฐบาลญี่ปุ่นรับผู้เชี่ยวชาญของตนเข้ามาทำงาน ดังนั้น แรงงานฝึกหัดเหล่านี้ต้องกลายเป็นแรงงานราคาถูก แรงจูงใจที่ทำให้คนงานเข้ามาคือ สามารถนำทักษะดังกล่าวกลับไปหางานทำที่ดีในประเทศของตนได้ (จีน) ซึ่งตรงกับนโยบายของญี่ปุ่นที่ต้องการสนับสนุนแรงงานเหล่านี้ให้กับประเทศยากจนทั้งหลายให้เรียนรู้ทักษะเหล่านี้ในโรงงานญี่ปุ่นจนเกิดความชำนาญ ผู้ว่าจ้างกล่าวว่า ปัญหาทักษะคือ การสื่อสารที่ไม่รู้เรื่อง แต่ปัญหานี้ได้แก้ไขโดยคนงานเหล่านี้ยอมที่จะเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม ทำให้ทุกอย่างเป็นไปได้ ด้วยดี เจ้าของกิจการคนหนึ่งกล่าวว่า เขาจ้างคนงานจีนเพราะต้องการช่วยจีน แต่ที่สำคัญกว่านั้นคือ การขาดแคลนแรงงานของญี่ปุ่นเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ ในขณะที่เจ้าของบริษัทอีกคนสนับสนุนว่าเขาต้องการจ้างแรงงานชาวญี่ปุ่น แต่ในขณะนี้เขาไม่มีทางเลือก และขึ้นอยู่กับแรงงานที่ดีจากต่างชาติด้วย

ในสหรัฐ แรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 15 ของกลุ่มแรงงานทั้งหมด ส่วนใหญ่ในญี่ปุ่นขยับขึ้นเพียงเล็กน้อยมากกว่าร้อยละ 1 รัฐบาลญี่ปุ่นและนายกรัฐมนตรีไม่ต้องการให้ญี่ปุ่นกลายเป็นตลาดแรงงานต่างชาติ โดยให้เหตุผลว่า เขาไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและความมั่นคงทางสังคมของญี่ปุ่น ปัญหาได้ค่าแรงไม่เท่ากับแรงงานญี่ปุ่นแม้จะ

ทำงานเหมือนกันและชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันก็ตาม เมื่อคนงานเรียกร้องก็จะถูกนายจ้างยื่นเงื่อนไขให้กลับไปทำงานที่ประเทศของตนแทน ในขณะที่นายจ้างบางกลุ่มจะยึด Passport หรือบัตรต่างด้าว (alien card) ไว้เป็นประกัน และบางรายถูกกลั่นแกล้งทางเพศ จ่ายเงินไม่ตรงกำหนด เป็นต้น อย่างไรก็ตาม คนงานต่างชาติก็ยอมรับวิถีทางที่ตนได้รับและถูกกระทำ

และ ในงานวิจัยของ David Card V (1990) ศึกษาเรื่อง The Impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจผลของ Mariel Boatlift ของปี 1980 ในตลาดแรงงานที่ไมอามี โดยพบว่า คนงานเหล่านี้เพิ่มขึ้น 7 % ในส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ และกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั่วไปในส่วนของภาคอุตสาหกรรมซึ่งจัดว่าเป็นกลุ่มใหญ่ อย่างไรก็ตาม พบว่า กลุ่มคนเหล่านี้ทะลักเข้า กลับไม่มีผลต่อค่าจ้างหรืออัตราการตกงานของคนงานไร้ฝีมือกลุ่มนี้ แม้แต่ชาวคิวบาซึ่งเข้ามาทำงานในช่วงแรกๆ ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า ความสามารถของตลาดแรงงานในไมอามี กลุ่มคนพวกนี้ทยอยเข้ามาเป็นกลุ่มใหญ่ในช่วง 2 ทศวรรษ ก่อนที่จะมี Mariel Boatlife

งานวิจัยต่างๆนี้ สะท้อนให้เห็นว่า การอพยพของแรงงานต่างด้าวกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ มักมีการอพยพเคลื่อนย้ายไปยังดินแดนอื่นทั่วโลกทั้งในอาณาเขตใกล้และไกล ประเด็นหลักมาจากเรื่องความต้องการมีรายได้และความมั่นคงในชีวิต ส่วนเหตุผลอื่นๆมักเกิดจากเงื่อนไขและแรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมักมีลักษณะแตกต่างกันแต่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายแรงงานต่างด้าวและการจัดการดำเนินการควบคุมมิให้ส่งผลกระทบในด้านอื่นๆตามมา ในส่วนของประเทศไทย ที่ให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวได้รับโอกาสการจ้างงานโดยได้รับสิทธิและสวัสดิการเทียบเท่าลูกจ้างคนไทยเป็นส่วนใหญ่ จนทำให้เกิดอคติเชิงลบจากคนในพื้นที่ว่า มีส่วนทำให้เกิดการแย่งอาชีพคนไทย และเป็นพาหุระนำพาโรคติดต่อบางอย่างมาสู่คนไทยด้วยพื้นฐานด้านสุขภาวะที่แตกต่างกันอย่างมาก นอกจากนั้น การทำงานในดินแดนใหม่ยังทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคม เฉพาะแรงงานกลุ่มชาติพันธุ์ตนไว้อย่างแน่นแฟ้นภายใต้เงื่อนไขของความยึดเหนี่ยววัฒนธรรมประเพณีในชาติตนให้เป็นจุดศูนย์กลางที่ทุกคนแสดงออกถึงอัตลักษณ์ร่วมกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยแรงงานต่างด้าว นักวิจัยได้เลือกรูปแบบตามแนวทางวิจัย เชิงคุณภาพ ที่ช่วยสร้างโลกแห่งความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างสลับซับซ้อน กลุ่มเล็กและกระจ่าง ชัดเจนเสมือนดังการมีชีวิตจริง (life-like) เป็นหลักควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงสำรวจที่อธิบายด้วย ตัวเลขในเชิงปรนัยที่มีความเชื่อถือได้ และใช้วิธีการดำเนินการ ในการเก็บข้อมูลวิจัยที่หลากหลาย โดยมีจุดร่วมในการมุ่งตีความ (interpretation) ของข้อมูลตามปรากฏการณ์ทางสังคมเชื่อมโยงกับ บริบทสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่ดำเนินประเภทกิจการแตกต่างกันไป อีกทั้งนำแนวคิด ทฤษฎีต่างๆมาช่วยอธิบาย ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย โดยได้กำหนดขอบเขตของ การศึกษาของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นเมืองที่มีการเจริญเติบโตทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงผลกระทบทางด้าน สิ่งแวดล้อม แต่ยังคงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นล้านนา (Lanna) ทางภาคเหนือ นอกจากนี้ยังมีอาณาเขตพื้นที่บางส่วนติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐพม่า ซึ่งเป็นช่องทางที่แรงงานต่างด้าว หรือ กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆอพยพเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย และส่วนหนึ่งยังมีกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มอื่นๆ ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ได้แก่ กลุ่มคนพื้นที่สูงซึ่งมี ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และคนพื้นราบ มักจะกล่าวขานกันว่า “ชาวเขา ชาวดอย” จีนฮ่อ จีนฮ่ออิสระ มาเป็นแรงงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม บุคคลเหล่านี้ มิได้ถูกตีตรา ว่าเป็นแรงงานต่างด้าว (foreign migrant workers) เหมือนเช่นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และเขมร ด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ จึงมีความเหมาะสมในแง่ของพื้นที่ในการศึกษาวิจัยดังที่จะ ได้นำเสนอในลำดับต่อไป

1. บนเส้นทางเข้าถึงแหล่งข้อมูลสถานประกอบการ

จากการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการหรือ ผู้วิจัยขอเรียกสั้นๆว่า “โรงงาน” ที่มีการ เปิดกิจการในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมี จำนวน 11,948 แห่ง ใน 22 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ และ ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2550 พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการอยู่ ในปริมาณที่หนาแน่นมากที่สุดเรียงใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสันทราย และอำเภอ หางดง ตามลำดับ โดยความตั้งใจครั้งแรกของผู้วิจัยพิจารณาเลือกศึกษาในเขต 3 อำเภอ ดังกล่าว แต่ด้วยข้อจำกัดที่ผู้วิจัยมิได้เป็นคนเมืองเชียงใหม่โดยกำเนิดจึงทำให้ประสบปัญหา

ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสถานประกอบการหลายประการ อาทิ สถานประกอบการแต่ละแห่งมีระยะทางที่ห่างไกลกันถึงแม้แต่ภายในอำเภอเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบกับต่างอำเภอซึ่งต้องใช้เวลาในการชักรถยนต์มากขึ้นกว่าเดิม โรงงานแต่ละอำเภอมีที่ตั้งอยู่คนละทิศซึ่งผู้วิจัยรู้จักถนนสายหลักเพียงส่วนน้อยถึงแม้ว่าจะมีที่อยู่อย่างเป็นทางการของสถานประกอบการก็ตาม โรงงานบางแห่งมีที่ตั้งอยู่ในถนนสายย่อยของชุมชนหรือหมู่บ้านซึ่งคนในพื้นที่จะรู้จักกันเป็นส่วนใหญ่ แต่สำหรับคนนอกพื้นที่อย่างผู้วิจัยก็ค่อนข้างมีความยากลำบากพอสมควร บางครั้งเมื่อเดินทางไปเก็บข้อมูลกับผู้ช่วยนักวิจัยก็ไม่พบโรงงานที่คาดว่าจะมีที่ตั้งอยู่บริเวณดังกล่าวทำให้ต้องสูญเสียเวลามาก ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องปรับแผนในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าในภาคสนาม (emergent design) โดยการเลือกศึกษาสถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่บนถนนสายหลักของ 3 อำเภอ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ คือ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลด้วยวิธีการนี้ส่งผลต่อจำนวนของสถานประกอบการที่น้อยเกินไป หรือมีไม่กี่แห่งการแก้ปัญหาต่อไป จำเป็นจะต้องขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษาไปยังอำเภออื่นๆ นอกเหนือจาก 3 อำเภอที่ได้กล่าวไป ซึ่งมีที่ตั้งอยู่บนถนนสายหลักเช่นเดียวกัน ทำให้ค่อนข้างจะได้ข้อมูลที่กว้างขึ้นและกระจายการเก็บข้อมูลในหลายอำเภอถึงแม้ว่าจะมีระยะทางที่ไกลกว่ากันก็ตาม ส่วนด้านอื่นก็พบว่า การไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการบางแห่งเนื่องจากเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนของสถานประกอบการผู้ให้ข้อมูล เมื่อวิเคราะห์ตามหลักของธุรกิจ ความคุ้มค่า คุ่มทุน การกระทบต่อการสูญเสียเวลา ในการทำงาน หรือ กลัวว่า จะทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อน หรืออาจมีการจ้างงานแบบผิดกฎหมายก็อาจเป็นไปได้ เมื่อเปิดเผยข้อมูลต่อหน่วยงานราชการต่างๆ ที่สถานประกอบการบางแห่ง ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่ามีแรงงานต่างด้าวกำลังทำงานอยู่ต่อหน้าผู้วิจัยราวๆ 4-5 คน แต่ก็ได้รับการปฏิเสธความร่วมมือในการให้ข้อมูล

อุปสรรคเหล่านี้ก็มิได้ทำให้ผู้วิจัยย่อท้อแต่อย่างใดกลับเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้พยายามเข้าถึงแหล่งข้อมูลให้ได้มากที่สุด เมื่อการลงพื้นที่ภาคสนามมีสภาพการณ์เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีจู่โจมเข้าถึงแหล่งข้อมูลโดยการทำจดหมายราชการพร้อมทั้งติดต่อเก็บข้อมูลเมื่อขับรถไปถึงโรงงานนั้นๆ หากได้รับความร่วมมือก็จะสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลทันทีซึ่งเป็นวิธีเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่สะดวก รวดเร็วและบรรลุลวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมากที่สุด หากส่งจดหมายแจ้งโรงงานให้ทราบล่วงหน้าก่อนจะต้องใช้ระยะเวลาในการติดต่อประสานงานหลายครั้งหลายคราต่อโรงงานหนึ่งแห่งกว่าจะได้ข้อสรุปว่า สามารถไปเก็บข้อมูลได้หรือไม่ สิ่งสำคัญโรงงานเหล่านี้ ต่างมุ่งเน้นการทำงานในเชิงธุรกิจด้วยแล้ว ก็อาจจะละเลยการอำนวยความสะดวก

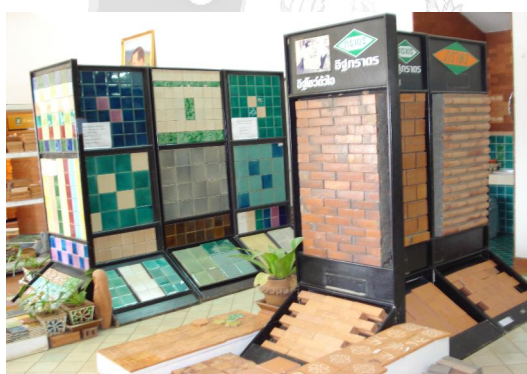
ผู้วิจัยได้ ส่วนใหญ่ถ้าเลือกใช้วิธีนี้ กลุ่มตัวอย่างมักจะไม่สามารถกลับแต่อย่างใด เมื่อได้ความชัดเจนของความคิด ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมตระเวนเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม 2551 และทุกแห่งของโรงงานที่เก็บข้อมูล ภายหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจะต้องขออนุญาตก้าวล้ำเข้าไปในพื้นที่เฉพาะของโรงงานเพื่อเข้าไปสังเกตการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าวตามความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมภายในโรงงาน และบริเวณโดยรอบรวมถึงบ้านพักสวัสดิการที่โรงงานได้จัดให้แก่แรงงานต่างด้าวได้พักอยู่อาศัย เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจถึงการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่ประสบการณ์ในการเก็บข้อมูลที่หลากหลายได้รสชาติแห่งความลำบากในหลายรูปแบบที่ผู้วิจัยต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ของโรงงานแต่ละแห่ง ที่มีเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันไป ดังเช่น บางแห่งการที่จะเข้าไปภายในสถานประกอบการ ต้องมีระเบียบปฏิบัติตามธรรมเนียมของโรงงาน เช่น การแต่งชุดขาว (gown) และรองเท้าของโรงงานฟาร์มหมูขนาดใหญ่ในเขตภาคเหนือเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคให้แก่สุกร และทางโรงงานเชื้อเชิญให้ทีมวิจัยรับประทานอาหารมื้อกลางวันที่โรงอาหารซึ่งเป็นสถานที่รวมพนักงานทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทใหญ่ คนพื้นที่สูง คนเมือง (คนไทย) ตอนแรกผู้วิจัยรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องของความสะอาดเพราะสังเกตเห็นว่า พนักงานจะมีการล้างภาชนะอาหารอหุณเนียมของแต่ละคนอยู่บริเวณก๊อกน้ำด้านนอกโรงอาหารซึ่งไม่อาจมั่นใจได้ว่า จะมีความสะอาดมากน้อยเพียงใด แต่ปรากฏว่า ภาชนะบนโต๊ะอาหาร เป็นกระเบื้อง ก็เลยค่อยรู้สึกโล่งใจในระดับหนึ่ง รายการอาหารในวันนั้นก็แบบพื้นบ้านแบบเมืองๆอย่างง่ายที่แม่ครัวปรุงตามโปรแกรม เช่นเดียวกับพนักงานในโรงงาน เช่น แกงปลี ไข่เจียว ทำให้ทีมวิจัยมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงกับการรับประทานอาหารที่ “ลำขนาด” จนเกิดความรู้สึกติดในรสชาติแบบไม่รู้ลืม ประมาณว่าเมนูง่ายๆ ไม่คาดคิดว่าจะอร่อยได้ถึงเพียงนี้ ขณะที่ทานอาหารก็เริ่มต้นพร้อมๆกับบทสนทนารอบเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของสิ่งแวดล้อมภายในอาณาเขตของโรงงานและการจ้างงานแรงงานต่างด้าวกับผู้จัดการทั้งสองท่านที่ให้การต้อนรับเป็นอย่างดี ในขณะที่โรงงานบางแห่ง ผู้วิจัยต้องเผชิญกับความเสี่ยงตามธรรมชาติของสภาพการผลิตและการทำงานที่เป็นจริงในหลายรูปแบบ ดังเช่น จากการเดินฝ่าฝุ่นละอองขนาดเล็กอย่างมหาศาลของโรงงานสีข้าวขนาดใหญ่ โรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ การย่อยสลายของขวดพลาสติก กองเศษกล่องกระดาษ กลิ่นเหล็ก อหุณเนียม คราบน้ำมัน สภาพแวดล้อมที่มียุ่งชุม ฯลฯ โดยปราศจากการป้องกันซึ่งมีผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพของผู้วิจัยระยะสั้นบางอย่าง และอาจเกิดขึ้นระยะยาวก็อาจเป็นไปได้

การดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละวัน และแต่ละช่วง ผู้วิจัยมีการบริหารจัดการโดยการย่อยข้อมูลหรือตัดทอนข้อมูลไปพร้อมๆกัน จนข้อมูลเริ่มเกิดการอิ่มตัว (data saturation) ผู้วิจัยจึงยุติการลงพื้นที่เก็บข้อมูลทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการจำนวน 86 แห่ง จาก 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสันทราย อำเภอหางดง อำเภอสันป่าตอง อำเภอแมริ่ม อำเภอแม่แตง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง อำเภอสารภี รวมถึงอำเภอดอยหล่อ และ สัมภาษณ์เพิ่มเติมจากจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ อีก 1 หน่วยงานราชการซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

1.1 ส่วนหนึ่งของสถานประกอบการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาพประกอบต่อไปนี้ เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 86 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ซึ่งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสัญชาติพม่า กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ นอกเหนือจากแรงงานคนไทย และกลุ่มพื้นที่สูง



ภาพ 3.1 ประกอบกิจการประเภท อีสตักแต่ง อีสตูทำด้วยมือ อีสตูโบราณ กระเบื้องดินเผาล้านนา กระเบื้องเคลือบล้านนา กระเบื้องเคลือบเซรามิค วัสดุตกแต่งบ้านและสวน ซึ่งสินค้าทุกแบบมาจากแนวคิดดีไซเนอร์ที่มีคุณค่าในความเป็นธรรมชาติและผสมผสานกับเอกลักษณ์ท้องถิ่น (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภท ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายอาหารแปรรูปจากผลไม้ อาหารแปรรูปจากพืชและผัก ผลไม้แช่อิ่ม ดอง กระเทียมโทนดองน้ำผึ้ง (ภาพขวา)



ภาพ 3.2 ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมสุกรครบวงจร (ภาพซ้าย) และกิจการประเภทอุตสาหกรรมเกษตร (ข้าวสาร) (ภาพขวา)



ภาพ 3.3 ประกอบกิจการประเภทย่อยสลายขวดพลาสติก (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับผัก พืช หรือผลไม้ การถนอมผัก พืช หรือผลไม้ โดยวิธีกวน ตากแห้ง ดอง หรือทำให้เยือกแข็งโดยจับปล้น หรือ เหือดแห้ง (ภาพขวา)



ภาพ 3.4 ประกอบกิจการประเภทการชำแหละไก่สด (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทไม้ปาร์เก้ชนิดต่างๆ (ภาพขวา)



ภาพ 3.5 ประกอบกิจการประเภทศูนย์รวมการผลิตและจำหน่ายไม้ท่อน ไม้แปรรูป ไม้อัด ผลิตภัณฑ์ไม้ และรับตกแต่งภายใน (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทจำหน่ายกระเบื้อง (ภาพขวา)



ภาพ 3.6 ประกอบกิจการเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้างและอิฐ บล็อก (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทเครื่องปั้นดินเผาประเภทศิลาดลที่มีสีเขียวเหมือนหยก วาวใส และมีรอยแตกลายงาบนตัวเคลือบ ยังเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นทางด้านภูมิปัญญาพื้นบ้านของจังหวัดเชียงใหม่ (ภาพขวา)



ภาพ 3.7 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายเห็ดฟาง (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทน้ำดื่ม (ภาพขวา)



ภาพ 3.8 ประกอบกิจการประเภทแปรรูปผลิตผลสินค้าเกษตร และอาหารพื้นเมืองทางภาคเหนือ ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น แหนมไบโอเทค น้ำพริก ไข่อั่ว กระเทียมโทน (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทเครื่องอบแห้ง เครื่องคัดเกรดลำไย รถเข็นสารพัดประโยชน์ อุปกรณ์เครื่องอบแห้ง บริการตัดเจาะ ปั้นรู ฟันสี (ภาพขวา)



ภาพ 3.9 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่าย บล็อกประสาน อิฐก่อโชว์ อิฐโบราณ กระเบื้องดินเผา เซรามิค บุษนัง ปูพื้น ดินขอเมือง ตัวहनอนทุกชนิด และอุปกรณ์ตกแต่งสวน (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทผลิตและจำหน่ายบล็อกผนังอัดแรง ซีรินบล็อก บล็อกปูถนน บล็อกกันดิน ซีรินกรีนวอลล์ บล็อกคอนกรีตมวลเบา ซีไลท์ (ภาพขวา)



ภาพ 3.10 ประกอบกิจการประเภทชัก อบ ริด (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทอุตสาหกรรมเกษตร (ภาพขวา)



ภาพ 3.11 ประกอบกิจการประเภทวัสดุก่อสร้าง (ภาพซ้าย) และกิจการประเภทผลิตน้ำแข็งหลอดก้อน ไม้ (ภาพขวา)



ภาพ 3.12 ประกอบกิจการประเภทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ตกแต่งบ้านและสำนักงาน (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทจำหน่ายกระเบื้องแกรนิต (ภาพขวา)



ภาพ 3.13 ประกอบกิจการประเภทจำหน่ายน้ำมันและบริการเปลี่ยนถ่ายน้ำมัน ล้างรถ (ภาพซ้าย) และกิจการประเภทจำหน่ายหินกรวดลุ่มน้ำโขง หินทราย และอิฐ (ภาพขวา)



ภาพ 3.14 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ของเล่นเด็กด้วยวัสดุไม้ (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทผลิตภัณฑ์จากกระดาศา (ภาพขวา)



ภาพ 3.15 ประกอบกิจการประเภทหมุยอ แหนม (ภาพซ้าย) และ กิจการประเภทปูนปั้น (ภาพขวา)



ภาพ 3.16 กิจกรรมประเภทธุรกิจขนส่งขนาดใหญ่ บริการรับส่งสินค้า เอ็กเพรส คลังสินค้าให้เช่า บริการห้องเย็น และเครือข่ายด้านขนส่ง รถยก ลิฟท์ และโรงแรม (ภาพซ้าย) และกิจกรรมประเภทผลิต และจัดจำหน่ายแผ่นพื้นคอนกรีตสำเร็จรูป ท่อระบายน้ำ คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง (ภาพขวา)



ภาพ 3.17 ประกอบกิจกรรมประเภทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ไม้จากต่างประเทศ (ภาพซ้าย) และกิจกรรมประเภทสีข้าวและจำหน่ายข้าวสาร (ภาพขวา)



ภาพ 3.18 ประกอบกิจกรรมประเภทนำเข้า ส่งออกเมล็ดพันธุ์พืชผัก (ภาพซ้าย) และกิจกรรมประเภทขนส่งพืชผักสด (ภาพขวา)





ภาพ 3.22 ประกอบกิจการประเภทผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้างประเภทผลิตภัณฑ์ไม้ อาทิ ไม้แปรรูป ไม้อัดน้ำยา ไม้พื้น ประตูหน้าต่าง และเฟอร์นิเจอร์

2. การออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล

การดำเนินการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

2.1 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเริ่มต้นติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาวิจัย (direct contact with participants) ซึ่งคือ สถานประกอบการในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อที่จะได้สัมผัสใกล้ชิดและสร้างความเข้าใจต่อสภาพปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง โดยถือว่า ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด (researcher as an important research instrument) ในการวิจัย

ขั้นตอนต่อมา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (in dept interview) ด้วยข้อคำถามกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) กับผู้ที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งในบทบาทของผู้ที่ให้ข้อมูลหลัก (key informant) พร้อมทั้งบันทึกเทปการสัมภาษณ์ประกอบ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด ดังนั้น จึงมีการเตรียมคำถามในประเด็นหลักๆ ที่ต้องการศึกษา ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนข้อคำถามเพิ่มเติมโดยไม่มีข้อจำกัดใด หากพบว่า ข้อมูลที่ได้นั้นมีความน่าสนใจหรือมีความเกี่ยวข้อง และนำไปสู่การได้รับข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการสัมภาษณ์ในแต่ละวัน จะให้ผู้ช่วยนักวิจัยนำข้อมูลไปถอดเทปไปพร้อมๆ กันไปเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

เนื่องจากการลงพื้นที่ภาคสนามโดยวิธีการเดียวนั้น อาจไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้วิธีการสังเกต (observation) ทั้งการสังเกตโดยตรง (direct observation) การสังเกตโดยมีส่วนร่วม (participant observation) โดยใช้หลัก

ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้วิจัย ควบคู่กับการสัมภาษณ์ไปด้วย เพื่อทำความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ลักษณะงานที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพกว้างที่สะท้อนถึงลักษณะการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ในบ้านพักสวัสดิการ ในด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยที่ผู้วิจัยได้ยึดหลักการสังเกตปรากฏการณ์ 6 ประเภท (Bogdan & Biklen 2003 ; Patton 2002) ประกอบด้วย สถานที่ บริบทแวดล้อมทางกายภาพ (physical setting/context) ผู้มีส่วนร่วม(participants) แบบแผนการกระทำและปฏิสัมพันธ์ (activities and interactions) การสนทนา(conversation) ปัจจัยแฝงเร้น(subtle factors) และพฤติกรรมของนักวิจัย (your own behavior) สอดคล้องกับความคิดของชาย โพธิ์สีตา (2550) ที่กล่าวว่า สถานที่ (setting) ของสถานประกอบการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลกิจกรรมที่เกิดขึ้น (activities) ของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการศึกษาจากคำพูด น้ำเสียง ภาษา พฤติกรรมทั้งภายใน (covert behavior) และพฤติกรรมภายนอก (overt behavior) นัยยะต่างๆ และบริบทหรือสิ่งแวดล้อม (context) โดยการสำรวจสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสำรวจทางสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเปรียบเสมือนภูมิหลังของสิ่งที่ศึกษา ทั้งในส่วนของพื้นที่การทำงานของสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าวในมิติที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอนของการสังเกตผู้วิจัยจะมีการบันทึกข้อมูลภาคสนามที่เก็บในแต่ละวันโดยอาศัยหลักการจดข้อความที่สำคัญ และใช้ความทรงจำช่วยในการจดบันทึกเพื่อป้องกันการลืม เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกศึกษามีความหลากหลายรูปแบบ

2.2 วิธีการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ

การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการเชิงปริมาณ (quantitative method) ในการแสวงหาความรู้ความจริงที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมของการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะของข้อค้นพบที่มีความเป็นปรนัย (objectivity) สูง ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางบูรณาการระเบียบวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงสำรวจไว้ด้วยกันโดยมิได้ยึดติดอยู่กับวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพียงแต่จะทำให้ให้นักการไปทำงานวิจัยเชิงคุณภาพมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างในสถานประกอบการที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 86 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) สำหรับข้อมูลพื้นฐานในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งมีลักษณะ 2 แบบ คือ แบบปลายเปิด (close- ended format) และแบบปลายปิด (open – ended format)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจัดแบ่งส่วนเป็น 2 ส่วนงาน ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีรูปแบบวิธีการที่สลับซับซ้อน และไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นจำนวนเชิงปริมาณได้ โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีจุดเริ่มต้นโดยที่ผู้วิจัยจะมีการวิเคราะห์ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล และหลังจากเก็บข้อมูล ซึ่งจะมีประเด็นการวิจัยที่ต้องการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีน้ำหนัก ชัดเจน ถูกต้องตามข้อค้นพบและตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถวิเคราะห์หรือตีความหมายข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ขั้นตอนหลัก (Miles and Huberman 1994) ดังนี้

1. การจัดเตรียมข้อมูล (data preparation) และจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล (data organizing) โดยการจัดทำรหัสข้อมูล (data coding) ถ้อยคำ บทสนทนา ซึ่งได้จากถอดเทปบันทึกการสัมภาษณ์ และการจดบันทึกประเด็นที่สำคัญๆ ที่มีลักษณะท่วงทำนองเดียวกันเป็นส่วนย่อยๆ มีการจำแนกแยกแยะข้อมูล (data identification) ที่แนวคิดที่ใกล้เคียงกันให้เป็นลักษณะการจัดกระทำข้อมูล (data manipulation) จำแนกเป็นกลุ่มข้อมูล กำหนดเป็นหัวข้อการวิเคราะห์ (theme) หรือ แก่นของเรื่องโดยเฉพาะ ทำให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบและมีความสะดวก รวดเร็วทำความเข้าใจในแต่ละกระบวนทัศน์ (paradigm) เพื่อนำไปสู่การตีความหมายของข้อมูลในลำดับต่อไป อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบบูรณาการวิธี ประกอบด้วยแบบอุปนัย (analytic induction) แบบจำแนกข้อมูล (typological analysis) การเปรียบเทียบข้อมูล (comparative analysis) ทั้งส่วนต่างและส่วนเหมือน และวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

2. การแสดงข้อมูล (data display) ซึ่งจะนำเสนอในรูปของการพรรณนาที่แสดงให้เห็นถึงข้อค้นพบหลักที่ได้จากการวิจัย

3. การหาข้อสรุป การตีความ และตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (conclusion, interpretation and verification) โดยการผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ มาเป็นข้ออธิบายถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เหล่านั้น

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง (member checks) จาก ทีมนักวิจัย สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่างๆ พร้อมทั้งแสดงข้อคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ อันจะนำไปสู่บทสรุปร่วมกัน รวมถึงการเชื่อมโยงแบบสามเส้า (triangulation) ซึ่งประกอบไปด้วย การรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) หลายวิธี (methodological triangulation) นักวิจัยหลายคน (investigator triangulation) ตรวจสอบด้วยทฤษฎีที่ต่างกัน (triangulation of theories) ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าถึงข้อเท็จจริง (facts) ตามปรากฏการณ์ทางสังคมเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

3.2 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเชิงสำรวจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจนี้ จะมีลำดับขั้นตอนจากการตรวจสอบข้อมูลขั้นเบื้องต้น (preliminary data checking) เกี่ยวกับความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับ ผู้วิจัยสร้างรหัสและลงรหัส (codebook construction) ข้อมูลโดยผู้ช่วยนักวิจัยพร้อมทั้งบันทึกข้อมูล (coding data and data entry) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในขั้นตอนสุดท้าย (final data checking) (องอาจ นัยพัฒน์ 2548) แล้วจึงนำไปสรุปข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ด้วยค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลด้วยตาราง

บทที่ 4

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การนำเสนอผลการศึกษานำเสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลการวิเคราะห์ออกเป็นหลายส่วนซึ่งจะได้นำเสนอในประเด็นต่างๆตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน เพื่อให้เกิดการมองเห็นภาพของการทำงานของแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการอย่างกว้างๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะการทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว : คลื่นแรงงานลูกใหม่ของสังคมไทย

ยุทธพงศ์ จันทรวรินทร์ (2550) กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายทะลักเข้ามาเป็นจำนวนมากโดยมีการประมาณอย่างไม่เป็นทางการว่าเฉพาะแรงงานพม่าที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยมีเป็นจำนวนถึง 1,000,000 คน ทั่วประเทศ สถานการณ์ดังกล่าว ย่อมส่งผลเสียไม่เฉพาะกับแรงงานไทยเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าของแรงงานและชุมชน ตลอดจนสถานการณ์ด้านความมั่นคงของประเทศอีกด้วย รัฐบาลได้แก้ไขปัญหาลูกจ้างแรงงานต่างด้าวโดยการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อจัดทำประวัติ และสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ มีการดำเนินกิจการหลายประเภท เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน

ไฟฟ้า กระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ เคมี ปิโตเคมี และผลิตภัณฑ์ เซรามิค ถลุงแร่โลหะ โลหะ อโลหะและผลิตภัณฑ์ เครื่องจักรกล ขนส่ง การบริการและอื่นๆ จากการศึกษาข้อมูลของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ (2551) พบว่า มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา กล่าวคือ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มีใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 30 มิถุนายน 2551 มีสัญชาติ พม่า จำนวน 32,409 คน ลาว จำนวน 32 คน และกัมพูชา 5 คน หมดอายุวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 มี สัญชาติพม่า จำนวน 7,002 คน และลาว จำนวน 2 คนเท่านั้น ส่วนใบอนุญาตทำงานหมดอายุวันที่ 20 มกราคม 2552 มีสัญชาติพม่า จำนวน 4,185 คน ลาว จำนวน 3 คน และ กัมพูชา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น สัญชาติพม่า จำนวน 43,596 คน ลาว จำนวน 37 คน และ กัมพูชา จำนวน 6 คน แต่ผลปรากฏว่า มีการทำงานอยู่ในส่วนประเภทกิจการก่อสร้างมากเป็นลำดับหนึ่ง มีจำนวน 16,108 คน รองลงมา เป็นกิจการประเภทเกษตร จำนวน 12,090 คน กิจการประเภทอื่นๆ จำนวน 9,370 คน และผู้รับใช้ ในบ้าน จำนวน 4,635 คน ตามลำดับ และจากผลการเก็บข้อมูลวิจัยในสถานประกอบการ จำนวน 86 แห่งครั้งนี้ พบว่า มีการจ้างแรงงานต่างด้าวไทใหญ่ สัญชาติพม่า ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่ม ไหใหญ่ที่มีจำนวนมากสุด นอกเหนือจากแรงงานกลุ่มอื่น ได้แก่ ลูกจ้างคนไทย และคนพื้นที่สูง และ เป็นที่น่าสังเกตว่า ไม่พบว่า มีการจ้างแรงงานสัญชาติลาว และสัญชาติกัมพูชาแต่อย่างใด ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยมีตำแหน่งที่ตั้งทางด้านทิศเหนือ จดประเทศเมียนมา ซึ่งเป็น กลุ่มแรงงานสัญชาติพม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวซึ่งมีพื้นที่ส่วนน้อยบางส่วน เป็นเขตติดต่อทางทิศเหนือ ในขณะที่ทางด้านทิศตะวันออกของประเทศ จดประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาเป็นกลุ่มแรงงานสัญชาติลาว และกัมพูชา ดังนั้น การอพยพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว และกัมพูชาโดยส่วนใหญ่ จึงใช้เส้นทางทาง หลบหนีเข้ามาทำงานในเขตติดต่อกับทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากกว่าทางภาคเหนือของ ประเทศไทย ส่งผลให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าว 2 กลุ่มนี้ มีจำนวนน้อย หรือ แทบจะไม่พบเจอใน สถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ หรือ อาจเป็นไปได้ว่า ไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูก กฎหมายอยู่เป็นจำนวนมากจึงไม่ถูกจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสถิติข้อมูลของ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ในข้างต้น ฉะนั้น งานวิจัยนี้ จะเป็นการมุ่งเน้นการเก็บ ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการมองสภาพปัญหาจากการจ้างงานของแรงงานต่างด้าว ในทัศนะ ของสถานประกอบการโดยมีนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยวิเคราะห์ข้อมูล จากปัญหาการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวเพียง 1 สัญชาติ คือ พม่า ส่วนลาว และกัมพูชา ซึ่งผู้วิจัยไม่พบว่า มีการทำงานอยู่ภายในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยก็ได้ประมวลภาพและความคิดเกี่ยวกับบริบทการทำงานของแรงงานต่างด้าวภายใต้สิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการที่มีอาจจะละเอียดได้ ถึงแม้ว่า ผู้วิจัยจะไม่ได้สัมผัสกับวิถีชีวิตการทำงานในเชิงลึกกับแรงงานต่างด้าวโดยตรงเพราะเป็นสิ่งที่นอกเหนือขอบเขตการค้นหาค้นหาข้อเท็จจริง แต่ก็สามารถเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ในทางอ้อมได้เพื่อให้มองเห็นภาพการทำงานที่ชัดเจนของการจ้างแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้

หากนับเส้นทางการเก็บข้อมูลในหลายอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่บนถนนหลายสายจะสังเกตได้ว่า บางเส้นทางมีการก่อสร้างอาคารต่างๆ โดยทั่วไป ความสำเร็จเหล่านี้เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มหนึ่งที่เปรียบเสมือนเป็นคนชายขอบ (marginal people) ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งในด้านการงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ห่างไกลจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี บางกลุ่มมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายและมีบัตรประกันสุขภาพ หากมีการทำงานขึ้นอยู่กับการรับงานของนายจ้างหรือผู้รับเหมาซึ่งอาจอยู่ในรูปของผู้ประกอบการรายใหญ่และรายย่อยแตกต่างกันไป สถานประกอบการประเภทนี้ มีการรับงานก่อสร้างตามสถานที่ต่างๆ และมีการเคลื่อนย้ายไปเรื่อยๆ นอกจากนั้น ยังมีบริบทของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพในการทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสถานที่เป็นหลักแหล่ง การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์แตกต่างกัน ความต่ำต้อยที่สะท้อนภาพความเป็นกรรมกรต่อสายตาสังคม รวมถึง โอกาสการต่ออายุใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย หรือ มีการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาปะปนหรือแฝงตัวเพื่อใช้เป็นแรงงานดังกล่าว ที่อาจทำให้เกิดการเพิ่มปริมาณของแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย นำไปสู่การปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระดับประเทศ ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ จะอยู่นอกเหนือขอบเขตการวิจัย ยังเป็นข้อคิดว่า อาชีพกรรมกรก่อสร้างเป็นงานที่ต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มหนึ่ง มาช่วยสนับสนุนการทำงาน เนื่องจากคนในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความสนใจในการทำงานลักษณะนี้ ที่ต้องอาศัยความอดทน ความยากลำบาก และการสู้งานจึงเป็นข้อที่ได้เปรียบและถือเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคม (place making) ให้แรงงานเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงใหม่อย่างเต็มภาคภูมิ กลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญที่ทำให้การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจไทยมีความก้าวหน้า และเกิดการยอมรับเข้ามาเป็นแรงงานทดแทนในระดับชาติไปโดยปริยาย



ภาพ 4.1 การรับเหมาก่อสร้างอาคารต่างๆในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีแรงงานต่างด้าวทำงานทดแทนคนในพื้นที่อยู่เป็นจำนวนมาก



ภาพ 4.2 การทำงานในฐานะกรรมกรก่อสร้าง ชีวิตที่ต้งต้นในจังหวัดเชียงใหม่และแรงงานต่างด้าวกลุ่มหนึ่งที่ผู้วิจัยเข้าไปสัมผัส จะแสดงตนว่า เป็นไทใหญ่มากกว่าที่จะบอกว่าเป็นแรงงานชาวพม่าและพยายามหลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธที่จะให้ข้อมูลใดๆกับผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาในมิติแห่งการทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ภายในสถานประกอบการ ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย กล่าวได้ว่า ลักษณะการทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไทใหญ่จะขึ้นอยู่กับประเภทกิจการของสถานประกอบการนั้นๆ ที่แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงาน ทำให้มองเห็นภาพการทำงานที่มีความหลากหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่จะถูกจัดเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ (unskill labour) เนื่องจากภูมิหลังของแรงงานพลัดถิ่น (displacement labour) กลุ่มนี้ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความยากจนทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการเมือง การขาดโอกาสทางการศึกษา สิทธิความเป็นเจ้าของพื้นที่ในประเทศไทย เมื่อมีการพลัดถิ่นอพยพหลบหนีเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย ทำให้ไม่สามารถยกระดับเป็นแรงงานฝีมือ (skill labour) เหมือนเช่นลูกจ้างคนไทยที่มีโอกาสทางสังคมที่ดีกว่าหลายด้าน ภาวะจำยอม เช่นนี้เกิดขึ้นภายใต้ข้อเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดดังกล่าว

สถานภาพของแรงงานต่างด้าวมี 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มผู้ที่มีสถานภาพทางครอบครัว และสถานภาพโสด โดยเฉพาะกลุ่มคนมีครอบครัว นายจ้างค่อนข้างจะมีความมั่นใจว่า การสร้างปัญหาให้แก่สถานประกอบการจะมีโอกาสน้อยกว่ากลุ่มคนโสด เพราะมีภาระผูกพันที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวพร้อมกับความต้องการสร้างความมั่นคงทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจให้แก่ความครอบครัว รูปแบบการจ้างงานของนายจ้างจะมีการจ้างเป็นรายวันเป็นส่วนใหญ่ มีส่วนน้อยที่พบว่า มีการจ้างงานเป็นรายเดือนแต่ก็ได้หมายความว่า เมื่อมีการคำนวณยอดรายรับของเดือน การจ้างเป็นรายเดือน แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าจ้างที่มากกว่าค่าจ้างเป็นรายวันเมื่อเปรียบเทียบกัน เช่น บางแห่งมีการจ้าง จำนวน 4,000 ต่อเดือน และ 6,500 บาท เป็นต้น การจ้างงานเป็นรายวันถือเป็นแรงงานราคาถูกโดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ถึงแม้ว่าจะมีข้อกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่า 159 บาท/วัน ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ก็ตาม แต่ก็ยังพบว่า สถานประกอบการหลายแห่ง มีการจ้างงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแต่อาจทดแทนด้วยสวัสดิการส่วนอื่นที่มาน้อย แตกต่างกันไป สถานประกอบการแต่ละแห่งจะมีเวลาปฏิบัติงานในข้อปลีกย่อยที่ต่างกันไป อาทิ เวลาเริ่มงานจะมีหลักการเหมือนกันกล่าวคือ เริ่มตั้งแต่เวลา 08.00 – 17.00 น. หยุดวันอาทิตย์ และวันหยุดที่สำคัญ บางแห่งจะมีการหมุนเวียนการทำงานเป็นกะ (shift work) สลับการทำงานในรอบ 24 ชั่วโมง ถ้าเกินช่วงเวลาทำงานจะให้ทำงานนอกเวลา (O.T.) แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว และในรอบ 1 สัปดาห์จะมีรอบการหยุดพักให้ 1 วัน หมุนเวียนสลับกันไปภายในหน่วยงาน

ข้อค้นพบในลำดับต่อไปคือ ในทุกสถานประกอบการมีการนำเสนอข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบันนี้ คือ แรงงานเชื้อชาติไทใหญ่ (Taiyai) สัญชาติพม่า เป็นส่วนใหญ่ นับได้ว่าเป็นแรงงานหลักที่มีการทำงานอยู่ภายในสถานประกอบการ นอกเหนือจากการจ้างแรงงานคนไทย และกลุ่มคนพื้นที่สูง แรงงานไทใหญ่กลุ่มนี้ หากศึกษาข้อมูลในเชิงประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ของประเทศสหภาพพม่าที่มีวิวัฒนาการจวบจนถึงปัจจุบันนี้ จะเห็นได้ว่ามีรูปแบบการปกครองการเมืองและเศรษฐกิจได้สร้างปัญหาความยากจน (poverty) ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ความทุกข์ยากลำบาก และสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนไทใหญ่ ทำให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานจากแคว้นรัฐฉาน (Shan State) ของสหภาพพม่าซึ่งเป็นพลเมืองไทใหญ่ที่มีจำนวนมากเป็นอันดับ 2 ประมาณ 16 % ของประเทศ รองจากชาติพันธุ์พม่าแท้ 63 % โดยมีถิ่นฐานอยู่ในแคว้นรัฐฉานที่มีเขตติดต่อกับทางภาคเหนือของประเทศไทย ทางด้านจังหวัด

เชียงราย แม่ฮ่องสอน และเชียงใหม่ และมีเส้นทางการผลิตถิ่นเข้ามายังจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นเมืองแห่งความเฟื่องฟูทางเศรษฐกิจของทางภาคเหนือ ด้วยความมุ่งหวังว่า จะมีโอกาสสร้างชีวิตใหม่ในดินแดนล้านนา โดยมีจุดเริ่มต้นในการแสวงหาช่องทางการทำมาหากินที่ง่ายมากกว่าจังหวัดอื่นๆในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

โดยทั่วไป สถานประกอบการได้ จำแนกการทำงานของแรงงานต่างด้าวในหลายลักษณะ แต่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเฉพาะอย่าง (specialization) และในบทบาทมนุษย์รับจ้างแรงงาน (wage labour) จากการเก็บข้อมูลจะพบว่า สถานประกอบการหลายแห่งมีข้อห้ามและสงวนสิทธิ์ที่จะให้ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างใกล้ชิด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสังเกตได้เพียงบางส่วน จากลักษณะการทำงานที่ทำและศึกษาได้เฉพาะสถานประกอบการบางแห่งที่ได้รับการอนุญาตให้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียงสั้นๆ เท่านั้น ในขณะที่เข้าไปภายในเขตพื้นที่ซึ่งจะได้นำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1.1 ลักษณะงานประเภทแบกยก ขนย้าย ลำเลียงสิ่งของ

โดยส่วนมากลักษณะงานประเภทนี้ นายจ้างจะคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเพศชาย เพราะมีความได้เปรียบทางด้านสรีรหลายประการ ประกอบกับอยู่ในช่วงของวัยทำงานที่ยังมีความเป็นหนุ่มแน่น แข็งแรงสามารถแสดงออกถึงศักยภาพทางด้านร่างกายอย่างเต็มที่ อาทิ การขนของที่มีน้ำหนักทุกชนิด ดังภาพประกอบ



ภาพ 4.3 ส่วนหนึ่งในการกิจหน้าที่ชีวิตประจำวันได้รับมอบหมายจากนายจ้าง (ภาพซ้าย) และสถานประกอบการประเภทจำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้าง และวัสดุทั่วไป หลายแห่งมักมีการจ้างงานลูกจ้างแรงงาน

ต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ให้ทำหน้าที่ด้านจัดของตามใบสั่งซื้อ แบก ขนวัสดุ และนำส่งบริการให้ลูกค้า โดยนายจ้างจะคัดเลือกเฉพาะแต่แรงงานเพศชายเท่านั้นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานดังกล่าว (ภาพขวา)



ภาพ 4.4 การทำหน้าที่ช่วยส่งของโดยแรงงานต่างด้าวเพศหญิง ส่วนเพศชายจะแบกขนข้าวสารวางพาดบนศรีษะเพื่อจัดส่งให้แก่ลูกค้า



ภาพ 4.5 แรงงานต่างด้าวและลูกจ้างคนไทยได้รับความเสมอภาคในการแจกเสื้อฟอรมสีชมพูแต่ละประเภทให้ใส่เฉพาะในแต่ละวันซึ่งเป็นข้อตกลงกันภายในหน่วยงาน ในภาพขณะกำลังแบกไม้



ภาพ 4.6 การประสานการทำงานร่วมกันกับแรงงานต่างด้าวคนอื่นๆและคนไทยโดยมีหัวหน้างานเป็นลูกจ้างคนไทย ต่างคนก็ต่างรู้บทบาทหน้าที่ของการทำงานซึ่งกันและกัน (ภาพซ้าย) และหนุ่มพม่ากำลังนั่ง

ผมปลิวลมอยู่บนบริเวณด้านหลังกระบะรถปิคอัพเพื่อ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยยกและขนไม้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริการส่งลูกค้านอกสถานที่ แต่ไม่สามารถจะทำหน้าที่ขับรถยนต์ได้เนื่องจากมีข้อห้ามทางกฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าว (ภาพขวา)



ภาพ 4.7 การแบกกระเบื้องแกรนิตที่มีน้ำหนักในแต่ละแผ่น ทำให้ต้องเดินตัวตรงยัดเพื่อจัดระเบียบของร่างกายให้รองรับน้ำหนักสิ่งของ และต้องอาศัยความระมัดระวังเป็นพิเศษ นายจ้างเล่าให้ฟังว่า แรงงานต่างด้าวเริ่มลดหน้าท้อง (พุง) กันทุกคน ภายหลังจากเริ่มต้นทำงานในลักษณะนี้



ภาพ 4.8 แรงงานต่างด้าวสามมี ภรรยากำลังขนอิฐขึ้นรถ ส่วนบุตรไปเรียนหนังสือสถานศึกษาในละแวกนั้นซึ่งตั้งอยู่ไม่ห่างจากสถานที่ทำงาน



ภาพ 4.9 ขณะขับรถภายในสถานประกอบการเพื่อตัดข้าวเปลือกจากโกดังมาตากให้แห้ง



ภาพ 4.10 การทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานน้ำแข็ง ขณะนั่งรอกระบวนการทำงานของเครื่องจักร และรอลูกค้ามาซื้อ

1.1.2 ลักษณะงานประเภทงานหล่อปูน /งานผสมวัสดุต่างๆ

จากการสังเกตลักษณะการทำงานประเภทนี้ พบว่า สถานประกอบการมีการแบ่งงานในรูปแบบพื้นฐานที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ การแบ่งงานตามเพศระหว่างเพศชายและเพศหญิง งานที่ต้องใช้กำลังแรงกายน้อยเพศหญิงมักได้รับการมอบหมายให้ทำ ส่วนเพศชายจะมีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้พลังกำลังแรงกายมากกว่า เช่น งานแบก ขน เคลื่อนย้าย ฯลฯ ดังที่ยศ สันตสมบัติ (2544) กล่าวว่า การแบ่งงานในรูปแบบพื้นฐานซึ่งพบเห็นได้ในสังคมต่างๆ ทั่วโลก คือ การแบ่งงานตามเพศ (division of labour by sex) ตั้งแต่เด็ก มนุษย์ในทุกสังคมจะได้รับการอบรมสั่งสอนให้เรียนรู้บทบาทตามเพศและทำหน้าที่ตามบทบาทนั้นเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ตามความคาดหวังของสังคม ข้ออธิบาย การแบ่งแยกงานตามเพศระหว่างชายกับหญิง มักอิงอยู่กับลักษณะพื้นฐานทางธรรมชาติเป็นหลัก เช่น การอธิบายว่าผู้ชายมีสรีระร่างกายแข็งแรงลำสันกว่า จึงเหมาะกับการล่าสัตว์และงานอื่นๆที่ต้องใช้พลังมาก และข้ออธิบายการแบ่งงานตามเพศในอีกแง่มุมหนึ่ง เป็นการอธิบายความพยายามของสังคม (ของผู้ชาย) ในการควบคุมผู้หญิงและ

ในแง่ของการเจริญพันธุ์ (reproduction) สังคมมนุษย์แทบทุกแห่งหนทั่วโลกมักควบคุมร่างกาย และพฤติกรรมของผู้หญิงโดยผ่านระบบครอบครัวเครือญาติและการแต่งงาน มีการสร้างอุดมการณ์อำนาจในรูปของเทพนิยาย ตลอดจนพิธีกรรมต่างๆ นอกจากนั้น ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีรูปแบบการทำงานทั้งในร่มและกลางแจ้ง แต่งตัวตามอหยาสัย และไม่สนใจการปรุงแต่งบุคลิกภาพภายนอกให้ดูสวยงาม ทุกอย่างเป็นแบบธรรมชาติในบทบาทของลูกจ้างมากที่สุด บางคนแต่งกายใส่เสื้อคอกลม กางเกงขาสั้น ผ้าแพร สามารถนำมาใส่ได้ทั้งอยู่ที่บ้านพักและที่ทำงาน ไม่มีการเชิ้อขาย เพราะเป็นชุดที่ใส่ประจำเวลาทำงาน เรียกว่า เป็นชุดง่ายๆ สบายตัว ไม่เน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแต่อย่างใด บางคนก็ถอดเสื้อทำงานเพราะร้อนและเหงื่อออกมาก ทำให้รู้สึกเป็นอุปสรรคในการทำงานซึ่งนายจ้างบางแห่งก็ให้อิสระในเรื่องของการแต่งกายแก่ลูกจ้างตามความพอใจส่วนบุคคล



ภาพ 4.11 งานหล่อปั้นอิฐเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องเรียนรู้ลักษณะจำเพาะของงานจากสถานที่ทำงาน (ภาพซ้าย) และ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงจะมีการใช้พื้กล้ามเนื้อลาย (skeletal muscle) น้อยกว่าเพศชาย (ภาพขวา)



ภาพ 4.12 เมื่อเริ่มเวลาปฏิบัติงานในภาคบ่าย แรงงานต่างด้าวต่างแยกย้ายกันคนละมุม ก้มหน้าก้มตาทำงานอย่างขะมักเขม้น และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ไม่ค่อยได้มีเวลาสนทนากัน



ภาพ 4.13 ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเก็บเงินเป็นเป้าหมายที่ต้องการสร้างความสุขสบายให้แก่ ตนเอง และครอบครัว รวมถึงการสร้างความมั่นคงในชีวิตที่อาจจะหาไม่ได้จากพื้นแผ่นดินเกิด (ภาพซ้าย) และ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการบางแห่งยังขาดความรู้จากการป้องกันตนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อาทิ การใช้ผ้าปิดจมูกเพื่อป้องกันฝุ่นละอองจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจก่อปัญหาสุขภาพในระยะยาวได้ (ภาพขวา)



ภาพ 4.14 การทำหน้าที่ผสมวัสดุและสารเคมีต่างๆ และมีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน



ภาพ 4.15 การผสมปูนท่ามกลางแสงแดดอันแรงจ้าในยามบ่ายของภาคฤดูร้อน

1.1.3 ลักษณะงานประเภทประกอบวัสดุต่างๆ

งานประกอบวัสดุทุกชนิดที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ งานทางด้านวัสดุก่อสร้าง อุปกรณ์ของเล่นไม้สัก เฟอร์นิเจอร์ ตกแต่งลวดลาย มีการแต่งกายอาจเพิ่มการป้องกันตนเองทั้งจากสภาพอากาศที่ร้อน ฝุ่นละออง กลิ่นสี สารเคมีต่างๆ บางคนได้รับการยกระดับฝีมือให้ทำการเชื่อมเหล็กได้ ฯลฯ



ภาพ 4.16 แรงงานเพศหญิงมักจะแต่งกายมิดชิดเพื่อป้องกันใบหน้าและร่างกายด้วยเหตุผลเพื่อปกป้องความสวยงามของสภาพผิว ในทางตรงข้ามเพศชายมักจะมีควมวิตกกังวลน้อยกว่า



ภาพ 4.17 งานประกอบอุปกรณ์ของเล่นไม้สัก



ภาพ 4.18 การทำงานที่อยู่ภายในตัวอาคารและมีความเสี่ยงต่อการสูดดมฝุ่นละอองมีความจำเป็นที่จะต้องป้องกันตนเองเช่นกัน



ภาพ 4.19 การทำงานภายในสถานประกอบการประเภทเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับไม้ (ภาพซ้าย) บางคนจะใส่ใจความปลอดภัยของตนเอง และปกป้องตนเองจากการปฏิบัติงานขัดและลงพื้นเคลือบ (ภาพขวา)



ภาพ 4.20 งานทาสีตกแต่งลวดลายในงานศิลปะเครื่องปั้นดินเผาเป็นงานที่อาศัยความละเอียดอ่อน ประณีต และแรงงานต่างด้าวได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้

1.1.4 งานบริการด้านความสะอาดโดยทั่วไป /ซักอบรีด

สามารถพบได้ในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเพศหญิงซึ่งมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานทางด้านนี้ มากกว่าเพศชาย



ภาพ 4.21 แรงงานต่างด้าวหญิงคนนี้ กำลังทำความสะอาดห้องน้ำได้สะอาดมาก และมีการปรับตัวต่อการแต่งกายที่ออกแนววัยรุ่นด้วยการพับขากางเกงทบใหญ่ เลียนแบบวัยรุ่นไทยโดยทั่วไป (ภาพซ้าย) และสาวชาวไทใหญ่นางหนึ่งกำลังปัดฝุ่นทำความสะอาดเฟอร์นิเจอร์ไม้โบราณ (ภาพขวา)



ภาพ 4.22 การทำความสะอาดล้างถังน้ำ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำเป็นหน้าที่ของแรงงานต่างด้าวเพศหญิงที่ได้รับมอบหมายงานจากนายจ้าง

1.1.5 งานบริการทั่วไป



ภาพ 4.23 การให้บริการน้ำมันแก๊ส (ภาพซ้ายบน) และ บางอริยาบถของแรงงานต่างด้าวลูกจ้าง ล้างอัดฉีดกำลังซื้อของกินร่วมกับเพื่อนร่วมงานตามรถขายของเร่เพื่อผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการทำงาน (ภาพขวาบน) นอกจากนี้ หนุ่มไทใหญ่อีกคนยังเป็นผู้ช่วยช่างตามคู่มือรถต่างๆ (ภาพล่างสุด)

การบริการทั่วไปที่พบ เช่น การเติมน้ำมันให้แก๊สลูกจ้างเป็นงานประจำอย่างหนึ่งของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สามารถพบเห็นได้ในสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจด้านน้ำมันหลายแห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ บางแห่งนิยมจ้างเฉพาะแรงงานคนพื้นที่สูง และ เฉพาะคนไทย ในพื้นที่เท่านั้น ซึ่งงานบริการเช่นนี้ แรงงานต่างด้าวได้รับการสอนงานให้ต้อนรับลูกค้าในทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังมีงานอื่น ได้แก่ งานเป็นผู้ช่วยซ่อมรถ เป็นต้น

1.1.6 ลักษณะงานประเภทฟาร์มเกษตร (พืช / สัตว์) /ดูแลสถานที่

กิจการงานทางด้านการเกษตรในทุกรูปแบบตามสถานประกอบการรายย่อย และ รายใหญ่ มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงาน



ภาพ 4.24 ขณะทำงานสองสามีภรรยาชาวพม่า มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และกำลังง่วนกับงานการเตรียมฟางข้าวในฟาร์มเห็ดท่ามกลางบรรยากาศธรรมชาติที่มีพื้นที่ด้านหลังเป็นทุ่งนา (ภาพซ้าย) และ บางคนรับผิดชอบให้ดูแลสถานที่คล้ายกับคนสวน บริเวณโดยรอบของตัวอาคารสถานที่ประกอบการ (ภาพขวา)



ภาพ 4.25 แรงงานต่างด้าวกำลังมัดผ้าห่อหุ้มต้นไม้ก่อนออกเดินทางเพื่อไปส่งยังลูกค้าในเมือง โดยเดินทางร่วมกับนายจ้าง (ภาพซ้าย) และ ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับชาวพื้นที่สูง (คนสวมหมวก) ก็สามารถเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันได้ ในภาพขณะกำลังขนย้ายต้นกล้าไปยังอีกที่หนึ่ง (ภาพขวา)



ภาพ 4.26 การประสานทำงานของแรงงานต่างด้าว (คนซ้าย) ร่วมกันกับเพื่อนแรงงานคนไทย (คนขวา)

1.1.7 ลักษณะงานบรรจุหีบห่อ / ผลิตภัณฑ์

การบรรจุหีบห่อทุกชนิด เป็นกิจกรรมในงานที่แรงงานต่างด้าวปฏิบัติอีกลักษณะหนึ่ง



ภาพ 4.27 การขนส่งผักสดเพื่อเตรียมขนส่งลงกรุงเทพฯ โดยมีชาวพื้นที่สูง (ชาวเขา) นำสินค้ามาส่งยังสถานประกอบการ และมีแรงงานต่างด้าวทำหน้าที่เป็นผู้บรรจุหีบห่อลงตระกร้า (ภาพซ้าย) และ การบรรจุถุงอาหารสำเร็จรูปของสุนัข (ภาพขวา)

1.2 อาหารมื้อกลางวันในช่วงพักเที่ยง

บางช่วงเวลาของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้พบเห็นบรรยากาศของการพักรับประทานอาหารมื้อกลางวันของสถานประกอบการหลายแห่ง ดังจะเห็นได้ว่า ช่วงเวลาการรับประทานอาหารของสถานประกอบการทุกแห่งจะเป็นเวลา 12.00 – 13.00 น. ซึ่งสถานประกอบการหลายแห่งมีนโยบายในการให้สวัสดิการด้านอาหารแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอแบ่งได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีที่หนึ่ง ไม่มีสวัสดิการอาหารให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานในหน่วยงานซึ่งหมายถึงการรวมค่าใช้จ่ายอยู่ในค่าตอบแทนที่เป็นค่าจ้างแล้ว ดังนั้น เป็นการผลักภาระหน้าที่ให้แก่ลูกจ้างที่จะต้องนำอาหารมารับประทานเอง



ภาพ 4.28 แรงงานต่างด้าวหนุ่มๆกำลังร่วมวงรับประทานอาหารเช้าโดยเฉพาะกลุ่มตน ได้ต้นไม้ใกล้ที่ทำงาน

กรณีที่สอง มีการจัดสวัสดิการอาหารให้ และมีรูปแบบที่หลากหลาย อาทิเช่น มีการบริการอาหารไว้ทั้ง 3 มื้อ ซึ่งหักค่าใช้จ่ายในราคาประหยัด หรือบางแห่งมีการหักค่าอาหารกลางวัน โดยที่มีการจัดเตรียมอาหารไว้สำหรับบริการ นายจ้างบางรายจ่ายเงินจำนวนหนึ่งเป็นกรณีพิเศษเป็นค่าอาหารกลางวันเพื่อให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจัดเตรียมซื้อหาด้วยตนเอง เนื่องจากเคยจัดเตรียมไว้ให้แต่พบว่า แรงงานต่างด้าวทานอาหารเหลือทิ้งเป็นจำนวนมาก แสดงว่า รสชาติของอาหารไม่ถูกปาก เป็นรสนิยมของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ ที่สำคัญพื้นเพภูมิหลังของวัฒนธรรมอาหารก็มีความแตกต่างระหว่างอาหารพื้นบ้านล้านนาเชียงใหม่ กับ ชชาติพันธุ์ไทใหญ่ การนำมาซึ่งการหาทางออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้น

“อาหารการกินคือเขากินไม่เหมือนเราๆ คือที่นี่จะมีระบบที่ว่ากินอยู่ในเราหมดเนาะอยู่นายจ้างหมดทุกอย่าง ข้าว ๆบางคนเขาอาจจะกินข้าวเจ้าบางคนอาจจะกินข้าวเหนียวแล้วบางคนเรื่องอาหาร ข้าวเขาจะกินเป็นพวกมันจะมีอาหารของเขาที่เขาจะทำ แล้วอย่างเราทำเขาก็กินไม่ได้ ตัดปัญหาคือให้เขาทำของเขาเองทำของเขาไปแล้วบางทีแบบเราไม่รู้ว่าเขากินอะไรก็ไม่รู้จะซื้ออะไรมาให้เขา ซื้อผักมากินบ่อย ๆ เขาก็เบื่อคือ ซื้ออาหารมาให้เขาทำเองหรือบางทีก็เอาเงินให้เขาแล้วก็ให้เขาไปหาซื้อของเขาเองมันจะมีแถวตลาดนัดมันจะมีอาหารของพวกไทใหญ่เจียเขาจะมาขายกันเองเป็นอาหารของเขาให้เขาไปซื้อมากินเองบ้างก็ดีขึ้นจากเมื่อก่อนอาหารเคยเหลือเยอะเขาไม่ค่อยกินกันแล้วเขาก็ไม่กล้าบอกเราไงเนาะว่าอันนี้ไม่อร่อยนะอันนี้ไม่กินนะ เปลี่ยนจากเราเอาตังค์ให้เขาแล้วให้เขาไปซื้อกินเองเนาะเอาอย่างนี้ๆ ก็ดีขึ้นเพราะเขาจะเป็นคนที่ชี้แจงใจเขาก็ไม่ค่อยบอกเรา ”

นายจ้างบางราย มีการมอบข้าวสารให้เดือนละ 1 กระสอบ หรือ 1 ถัง ให้ไปประกอบอาหาร ส่วนกับข้าวก็ให้แสวงหาเองตามความสมัครใจ พร้อมกับพาลูกจ้างไปเลี้ยงตามร้านอาหารทุกเดือนเพราะมีจำนวนลูกจ้างไม่มากนัก เช่น พาไปเลี้ยงที่ร้านหมูกระทะในละแวกใกล้ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองให้แก่ลูกจ้างพลัดถิ่น หรือ

สถานประกอบการบางแห่งมีบริการเฉพาะข้าวสวยในมือกลางวันเท่านั้น ถ้าช่วงเทศกาลบางช่วงที่มีลูกค้ามาใช้บริการมากและลูกค้าต้องให้บริการแก่ลูกค้าดังกล่าว ก็จะจัดอาหารไว้เลี้ยงดูบางช่วงโดยเฉพาะ บางแห่งมีการจัดเตรียมสถานที่ครัวและจัดซื้อเสบียงอาหารในทุกสัปดาห์เก็บแช่ไว้ในตู้เย็นให้แรงงานต่างด้าวประกอบอาหารเอง บางแห่งมีร้านค้ามาจำหน่ายอาหารซึ่งจะมีบริการที่บริเวณโรงอาหาร หรือแม้แต่สถานประกอบการบางแห่งถ้ามีที่พักอยู่ในบริเวณเดียวกัน ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวก็สามารถกลับไปพักและประกอบอาหารตามความสะดวกใจ



ภาพ 4.29 สีสลาทำอาหารประเภทผัดผักรที่เพิ่งจะปรุงสุกร้อนใหม่ๆเพื่อรับประทานในมือกลางวัน ร่วมกับเพื่อนๆที่กำลังรออยู่บนห้องพักเรือนไม้ โดยมีได้ให้ความสนใจต่อผู้วิจัยที่กำลังเดินสำรวจสถานที่อยู่บริเวณนั้น



ภาพ 4.30 หม่อมพม่ากำลังล้างทำความสะอาดภาชนะ กระทะ กระละมังอย่างคล่องแคล่วและรีบเร่ง



ภาพ 4.31 เหลียวมองไปที่ตู้กับข้าวเอนกประสงค์ที่อยู่ใกล้ๆ จะเห็นว่า มีผักสดแขวนอยู่โดยที่ไม่มีตู้เย็น คาดว่า จะมีการประกอบอาหารภายใน 1 วันเท่านั้นเพื่อป้องกันการเน่าเสียของอาหาร และน่าจะมีเหตุผลอื่นๆ



ภาพ 4.32 สถานประกอบการบางแห่งมีสวัสดิการ อาหารครบ 3 มื้อ ให้แก่แรงงานต่างด้าวโดยที่นายจ้างจะเตรียมเสบียงอาหารชนิดต่างๆใส่ไว้ในตู้เย็น โดยแรงงานต่างด้าวสามารถประกอบอาหารตามรสนิยมความชอบส่วนบุคคล (ในภาพมีไข่ดาวที่เพิ่งจะทอดเสร็จใหม่ๆเพื่อเตรียมมื้อกลางวัน ส่วนอาหารอื่นๆได้ปรุงสุกก่อนหน้านี้แล้ว) (ภาพซ้าย)และ ตู้เย็นที่เก็บเสบียงอาหารสดสำรองไว้ให้แรงงานต่างด้าวประกอบอาหารกินเอง (ภาพขวา)



ภาพ 4.33 โรงอาหารภายในสถานประกอบการบางแห่งที่จัดเตรียมให้แก่พนักงานเลือกซื้อหาทานตามความชอบใจ (ภาพซ้าย) และ โรงอาหารที่จัดสำหรับพนักงานคนไทยและแรงงานต่างด้าวใช้ร่วมกัน โดยมีการหักค่าอาหารต่อเดือน (ภาพขวา)



ภาพ 4.34 การล้างและทำความสะอาดภาชนะภายหลังจากการรับประทานอาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยที่สถานประกอบการได้จัดที่คว่ำภาชนะให้ (ภาพซ้าย) และ บรรดาเด็ก ๆ ลูกหลานของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ (ภาพขวา)

1.3 ชีวิตความเป็นอยู่บริเวณบ้านพักสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการเรื่องอาหารกลางวันให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างในสถานประกอบการ คือ บทบาทภาระหน้าที่หนึ่งที่สถานประกอบการจะต้องรับผิดชอบในการดูแลพนักงาน โดยส่วนมาก นายจ้างจะลดภาระที่จะต้องรับผิดชอบเรื่องการจัดหาที่พักให้แก่ลูกจ้างคนไทยซึ่งเป็นคนในพื้นที่ที่มีบ้านพักเป็นของตนเองสามารถมาทำงานในลักษณะไปเช้าเย็นกลับได้ สำหรับลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่ในฐานะลูกจ้างพลัดถิ่นมาจากดินแดนแสนไกลแล้ว ต้องข้ามภูเขาที่เสี่ยงกับภัยอันตรายและมีเสื้อผ้าติดตัวมาเพียงไม่กี่ชิ้น กับของมีค่าที่สุดในชีวิต ชาดที่พำนักได้แต่มีความหวังอันริบหรี่ว่า จะเริ่มต้นชีวิตใหม่ในดินแดนล้นนาที่ไม่เคยสัมผัสมาก่อน ซึ่งไม่สามารถคาดเดาชะตากรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร เมื่อสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นายจ้างโดยส่วนใหญ่มักจะตระหนักและจัดหาที่พักให้เป็นบางส่วน ในขณะที่เดียวกันแรงงานต่างด้าวบางคน อาจจะหาที่พักภายนอกเองตามความสมัครใจ การจัดสวัสดิการบ้านพักโดยทั่วไป จะพบว่า มีหลายกรณี อาทิเช่น สถานประกอบการมีที่พักเพียงพอ บางแห่งไม่เพียงพอลูกจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถพักได้เป็นบางคน แต่บางแห่งที่ห้องพักเหลือหรือยังว่างอยู่ หรือ บางแห่งไม่มีที่พักให้ แต่เพิ่มเงินให้จำนวนบางส่วน เช่น จำนวน 300 บาทต่อเดือนให้ลูกจ้างไปจัดหาที่พักเอง และกรณีที่ไม่มีที่พักให้พร้อมทั้งไม่เพิ่มเงินชดเชยที่พักให้ สำหรับแรงงานคนไทยไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องที่พักดังกล่าว

ส่วนตำแหน่งที่ตั้งของที่พักแบ่งได้เป็น 2 ส่วน กล่าวคือ มีที่ตั้งบ้านพักอยู่ในบริเวณสถานประกอบการหากว่า สถานประกอบการนั้น มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ เอื้อประโยชน์ต่อความสะดวกต่อการมาปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างต่างด้าว อาจรวมถึงกรณีที่ต้องทำงานเป็น 3 กะตามช่วงเวลาก็จะยังมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และสถานที่พักอยู่ภายนอกสถานประกอบการ เพราะมีบริเวณจำกัด บางแห่งมีที่ตั้งของที่พักอยู่คนละทิศ คนละมุมเมือง หรือ ห่างประมาณหลายกิโลเมตร อาจเป็นพื้นที่ของนายจ้างเอง หรือเช่าที่ของบุคคลอื่น บางครั้งนายจ้างต้องมีการจัดบริการรถรับส่งช่วงเช้าและเย็น ถ้าอยู่ไม่ห่างไกลนัก ลูกจ้างก็จะเดินทางมาตามลำพังได้

สำหรับรูปแบบของบ้านพักจะขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ประกอบการแต่ละแห่งว่าจะมีการลงทุนงบประมาณในการก่อสร้างระดับมากน้อยเพียงใด จะมีการก่อสร้างในระดับที่ถาวร หรือชั่วคราว สามารถดัดแปลงพื้นที่บางส่วนเป็นที่พักอย่างง่าย ๆ ได้ การนำเสนอข้อมูลที่พักและชีวิต

ความเป็นอยู่ในบ้านพักจะเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนสถานประกอบการหลายแห่งที่มีที่พักอยู่ในบริเวณเดียวกันซึ่งได้รับอนุญาต แต่บางแห่งก็ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปสังเกตข้อมูล หรืออยู่ไกลจากที่ทำงาน ดังจะได้เสนอข้อมูลบ้านพัก 6 แบบสำหรับแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

1.3.1 ที่พักประเภทเพิงไม้/ห้องเก็บของ



ภาพ 4.35 บ้านพักที่มุงด้วยหญ้าคาบางส่วนสำหรับแรงงานต่างด้าวอยู่เพียง 1 ครอบครัว (ภาพซ้าย) และมุมหนึ่งของบ้านพักที่มีการจัดระเบียบห้องครัวเป็นไปอย่างง่าย ๆ เน้นความสะดวกมากกว่า การคำนึงถึงความสะดวก ถูกสุขอนามัยยังมีน้อย โดยเฉพาะการวางอุปกรณ์ทำความสะอาด (ไม้กวาด) อยู่บนกระเทียม (ภาพขวา)



ภาพ 4.36 ห้องน้ำบนพื้นที่โล่งกว้าง

การก่อสร้างที่พักประเภทนี้ สังเกตได้ว่า มักจะเกิดขึ้นจากกรณีที่นายจ้างมีจำนวนลูกจ้างแรงงานต่างด้าวน้อย บางแห่งมีเพียง 1 - 2 คน หรือ อยู่ในราวๆ ไม่เกิน 10 คน การจัดหาที่พักเป็นไปด้วยการลงทุนงบประมาณการก่อสร้างน้อย สามารถจัดหาวัสดุราคาถูกหรือเหลือใช้มาดัดแปลงสร้างเป็นที่พักอย่างง่าย ๆ เช่น หญ้าคา สังกะสี ไม้อัด เศษไม้ ฯลฯ รูปแบบการก่อสร้างมีลักษณะไม่ค่อยจะแข็งแรงคงทน สามารถที่จะรื้อถอนได้ทุกเมื่อ เน้นรูปแบบการจัดที่พักแบบ

ชั่วคราวมากกว่า การจัดบ้านพักในลักษณะนี้ จากการประเมินจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในหลายด้าน ได้แก่ การเกิดความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของแรงงานต่างด้าวได้เพราะใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ไม่แข็งแรง เช่น อาจไม่สามารถต้านทานต่อกระแสแรงลมที่มีพายุฝนฟ้าคะนองอย่างหนักได้ และการโจรกรรมทรัพย์สินได้ ที่สำคัญยังมีผลต่อสุขอนามัยที่ดีของผู้ที่อยู่อาศัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจนานับการ เช่น การเจ็บป่วยด้วยโรคภูมิแพ้ โรคเกี่ยวกับปอด โรคผิวหนัง หรืออื่นๆ รวมถึงการส่งผลในแง่ของความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคคลด้วย



ภาพ 4.37 ห้องพักอีกลักษณะหนึ่งภายในสถานที่ทำงานและติดกับแหล่งที่เก็บคลังวัสดุถุงปูนซีเมนต์จำนวนมากท่ามกลางกลิ่นละอองฝุ่นต่างๆ (ภาพซ้าย) และ สาวไทใหญ่กำลังนั่งพักผ่อนในช่วงเวลาพักเที่ยงบริเวณหน้าห้องพักและร่วมสนทนากับเพื่อนคนไทย (ภาพขวา)



ภาพ 4.38 บ้านพักห้องเล็กอยู่แบบครอบครัว มีเด็กซุ่มแอบมองบุคคลแปลกหน้า ที่เข้ามาในอาณาเขตบ้านพัก (ภาพซ้าย) และที่นอนและเตียงนอนที่ประกอบขึ้นมาใช้เฉพาะกิจอย่างง่ายๆ (ภาพขวา)



ภาพ 4.39 นั้่มสาวสัญชาติพม่ากำลังนั่งรอฝ่ายบุคคลเพื่อพาไปต่ออายุบัตรแรงงานต่างด้าวบริเวณหน้าห้องพัก ซึ่งจัดสำหรับคนไทยและแรงงานต่างด้าว (ภาพซ้าย) และบริเวณที่พักและห้องน้ำ (เพิงด้านขวาสุด) (ภาพขวา)



ภาพ 4.40 โรงจอดรถมอเตอร์ไซด์ที่ถูกดัดแปลงขึ้นพอจะบังแดดและฝนได้



ภาพ 4.41 บ้านพักแรงงานต่างด้าวที่มีชีวิตแบบครอบครัว เป็นที่สังเกตว่าเริ่มนำอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้ามาใช้ภายในบ้านพัก เช่น ตู้เย็น เครื่องซักผ้า บ่งบอกถึงความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น หรือมีนัยยะสถานภาพทางเศรษฐกิจที่เริ่มจะดีขึ้นและค่อยๆมีการปรับตัวให้เข้ากับการดำรงชีวิตตามแบบฉบับของสังคมไทย ต่างๆเหล่านี้ย่อมดีกว่าการดำเนินชีวิตในช่วงระยะแรกๆที่เข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงใหม่



ภาพ 4.42 บ้านพักและห้องน้ำแบบวิถีธรรมชาติ



ภาพ 4.43 บ้านพักของลูกจ้างชายโสดวัย 40 ปี



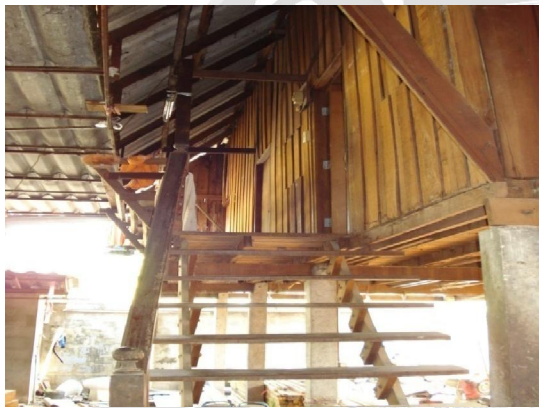
ภาพ 4.44 บริเวณลานบ้านที่มีการหุงข้าวแบบเตาถ่าน และมีอุปกรณ์ของเด็กเล็ก (ภาพซ้าย) และ รวบรวมเสื้อผ้าเด็กเล็กบริเวณใกล้บ้านพัก (ภาพขวา)

1.3.2 ที่พักประเภทบ้านเรือนไม้

บ้านพักอีกรูปแบบหนึ่งที่พบเห็นภายในสถานประกอบการ คือ ที่พักประเภทบ้านเรือนไม้ ด้วยความเป็นไปได้ว่า ลักษณะของที่พักอาจมีความสอดคล้องกับการประกอบกิจการของสถานประกอบการนั้นๆ และมีบรรยากาศที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การก่อสร้างบ้านพักวัสดุที่นำมาใช้ประกอบบ้านพักมีความแข็งแรงมั่นคง เช่น ไม้สัก หลังคามุงกระเบื้อง ทำให้ดูมีความปลอดภัยกว่าที่พักในรูปแบบแรกข้างต้น ที่พักบางแห่ง มีความร่มรื่น เย็นสบายท่ามกลางบรรยากาศของสวดยห้อมขนาดใหญ่อย่างเป็นแบบฉบับธรรมชาติช่วยสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี ในยามเย็นก็สามารถเดินเล่นเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานได้ หรือบางแห่งมีลักษณะสิ่งแวดล้อมแบบวิถีชนบทที่อาจมีความใกล้เคียงกับภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวบ้างถือเป็นการทดแทนความรู้สึกคิดถึงที่ห่างไกลบ้านได้ในระดับหนึ่ง



ภาพ 4.45 บ้านพักภายในสวนธรรมชาติที่มีการตกแต่งด้วยต้นไม้หลากหลายพรรณ มีบริเวณกว้างขวาง ร่มรื่นสวยงาม และอยู่ภายในอาณาบริเวณของสถานที่ทำงาน



ภาพ 4.46 ที่พักในโรงไม้ (ภาพซ้าย) และห้องน้ำที่ถูกสร้างขึ้นอย่างเรียบง่าย (ภาพขวา)



ภาพ 4.47 บ้านพักเรือนไม้ (ภาพซ้าย) และ นายจ้างบางคนซื้อเปิดมาให้แรงงานต่างด้าวไว้เลี้ยงไก่ ที่พักเพื่อนำไข่เปิดมารับประทานเป็นอาหารช่วยเหลือรายได้ให้แก่ลูกจ้าง (ภาพขวา)

1.3.3 ที่พักประเภทห้องแถว

การจัดเตรียมที่พักประเภทนี้ โดยมากจะเป็นรูปแบบที่พบเห็นได้บ่อยและเป็นที่ยอมรับในการจัดสวัสดิการที่พักให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว การก่อสร้างมีความมั่นคงถาวร นายจ้างจะเลือกใช้วัสดุที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงบประมาณการลงทุน และทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการความปรารถนาดีสวยงามของสถานที่พักมากน้อยแค่ไหน การเก็บค่าไฟฟ้าและน้ำในแต่ละสถานประกอบการจะมีวิธีการที่แตกต่างกัน เป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีให้บริการค่าน้ำไฟฟ้าฟรีโดยไม่หักค่าใช้จ่าย และกรณีที่เก็บค่าน้ำและไฟ เช่น บางแห่งมีมิเตอร์ประจำแต่ละห้องพัก หรือบางแห่งคำนวณจากการมีอุปกรณ์ไฟฟ้าที่แตกต่างกันในแต่ละห้องพัก ค่าใช้จ่ายค่าไฟก็จะแตกต่างกันไปตามอัตราส่วน ฯลฯ บางแห่งไม่มีพื้นที่ห้องครัวให้แก่ลูกจ้าง ต้องใช้บริเวณหน้าหรือ หลังบ้านพักเป็นที่ประกอบอาหาร แต่บางแห่งจะกำหนดแยกพื้นที่ระหว่างห้องครัวกับห้องพักให้โดยเฉพาะ การใช้ห้องน้ำมีกติกาที่ต่างกัน แบ่งแยกการใช้เป็นของคนใดคนหนึ่ง หรือใช้ร่วมกัน แบ่งเพศชายและหญิง ส่วนรสนิยมหรือความต้องการสะสมอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันก็ขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจ การสะสมเงินออมของรายได้ของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ซึ่งอาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านนี้อย่างเด่นชัดเมื่อสังเกตถึงชีวิตความเป็นอยู่ในแต่ละห้องพัก



ภาพ 4.48 ห้องพักเป็นแบบห้องแถวตกแต่งสีส้มสวยงาม



ภาพ 4.49 หญิงไทใหญ่แต่งกายในชุดทำงาน กำลังออกจากที่พักไปทำงานที่ห่างจากห้องพักราว 20 เมตร (ภาพซ้าย) และชีวิตความเป็นอยู่ภายในห้องพักที่แรงงานต่างด้าวเริ่มสะสมสิ่งของเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกสบาย และมีการนำรูปของพระมหากษัตริย์ของประเทศไทยมาประดับไว้ภายในห้องพัก (ภาพขวา)



ภาพ 4.50 บ้านพักที่มีลักษณะเป็นห้องแถว บางห้องมีเสาดอากาศโทรทัศน์ วิทยุและจักรยาน (ภาพซ้าย) และภายในห้องพักใช้ชีวิตความเป็นอยู่แบบง่ายๆ แต่มีเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิต (ภาพขวา)



ภาพ 4.51 ช่วงพักผ่อนของแรงงานชาวพม่า ขณะกำลังดูทีวีอย่างเพลิดเพลินเพื่อรอเข้าทำงานกะในรอบบ่าย (ภาพซ้าย)และ การติดตั้งมิเตอร์วัดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในแต่ละห้องพักของแรงงานต่างด้าว ส่วนสถานประกอบการอื่นๆจะมีเงื่อนไขในการให้สวัสดิการน้ำประปา และไฟฟ้าแตกต่างกันไป (ภาพขวา)



ภาพ 4.52 การประกอบอาหารที่ใช้เตาถ่านใช้พื้นที่บริเวณด้านหน้าห้องพัก (ภาพซ้าย) และราวตากผ้าที่ถูกดัดแปลงทำขึ้นอย่างง่ายด้วยการนำเอาวัสดุมาใช้ประโยชน์ (ภาพขวา)



ภาพ 4.53 ห้องน้ำซึ่งมีการแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบดูแลความสะอาด



ภาพ 4.54 บ้านพักบริเวณฟาร์มเห็ดท่ามกลางทุ่งนา



ภาพ 4.55 บ้านพักอีกแห่งหนึ่งอยู่บริเวณด้านหลังสถานประกอบการ (ภาพซ้าย) และ ประตูหลังของห้องพักเพื่อช่วยการถ่ายเทอากาศ(ภาพขวา)



ภาพ 4.56 ห้องพักและบรรยากาศหน้าห้องพัก (ภาพซ้าย) และ เจ้าของห้องพักเปิดห้องพักโชว์ความสวยงามของห้อง (ภาพขวา)



ภาพ 4.57 ห้องพักรวมชายโสด

1.3.4 ที่พักประเภทบ้าน

ห้องพักประเภทนี้ ตั้งอยู่บริเวณด้านหลังของสถานประกอบการเป็นรูปแบบครึ่งตึกครึ่งไม้มีการแบ่งแยกส่วนระหว่างกลุ่มคนโสดและคนที่มีครอบครัว มีระเบียบในการพักอาศัยอย่างชัดเจนเพื่อเกิดการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน การก่อสร้างจะเป็นลักษณะ 2 ชั้น ทั้งประเภทครึ่งตึกครึ่งไม้ หรือเป็นตึก 2 ชั้น โดยกำหนดพื้นที่ด้านล่างจะเป็นห้องน้ำและห้องครัว ส่วนเรื่องความสะดวกก็จะมีติดการร่วมกันและแบ่งแยกเป็นสัดส่วน เช่น มีตู้เก็บของอุปกรณ์ครัวส่วนบุคคล นอกจากนั้น ยังมีสวัสดิการส่วนอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ รถมอเตอร์ไซด์ไว้บริการให้แก่พนักงานสำหรับขับขี่ในระยะทางใกล้ๆ



ภาพ 4.58 สถานที่พักภายในสถานประกอบการ โดยจำแนกห้องพักแรงงานที่มีสถานภาพใต้อู่ชั้นบน ส่วนผู้ที่มีครอบครัวพักอยู่ชั้นล่าง และมอเตอร์ไซด์ของบริษัท (ภาพซ้าย) และ ห้องน้ำค่อนข้างมีกลิ่นโชยตุๆเล็กน้อยซึ่งจะมีข้อตกลงเรื่องการรักษาความสะอาดระหว่างกัน (ภาพขวา)



ภาพ 4.59 ห้องครัวรวมที่ทางสถานประกอบการจัดหาให้แยกส่วนการใช้โดยเฉพาะ (ภาพซ้าย) และ ตู้เก็บอุปกรณ์ครัวของแต่ละบุคคล (ภาพขวา)



ภาพ 4.60 มุมตู้เสื้อผ้าและของใช้ส่วนบุคคลจัดวางตามความสะดวก (ภาพซ้าย)และ บริเวณหน้าห้องพัก (ภาพขวา)

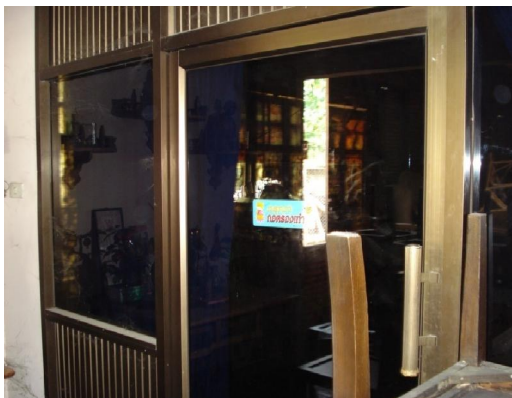


ภาพ 4.61 มุมโต๊ะอาหารแบบง่าย ๆ



ภาพ 4.62 ตัวอย่างป้ายประกาศหนึ่งที่แสดงเกี่ยวกับข้อปฏิบัติร่วมกันระหว่างลูกจ้างทุกคนภายในบ้านพักของสถานประกอบการ (ภาพซ้าย) และการติดป้ายประกาศแจ้งกฎระเบียบเพื่อเป็นข้อปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างเคร่งครัดของนายจ้างซึ่งได้จัดสวัสดิการบ้านพักภายในสถานประกอบการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนลูกจ้างคนไทยมักจะมีที่พักอาศัยบ้านของตนเองเป็นส่วนใหญ่ (ภาพขวา)

1.3.5 ที่พักประเภทดัดแปลงจากสำนักงาน



ภาพ 4.63 ห้องของสำนักงานถูกดัดแปลงเป็นที่พักชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวที่อดีตเคยจ้างงาน แต่ปัจจุบัน นายจ้างไม่รับแรงงานต่างด้าวกลุ่มใหม่เข้าทำงานเพราะประสบปัญหาจากการจ้างในครั้งก่อน

สถานประกอบการบางแห่งอาจมีข้อจำกัดในพื้นที่การใช้สอยประโยชน์ หรือมีอาณาบริเวณกว้างขวางไม่พอเพียงที่จะสร้างบ้านพักให้แก่แรงงานต่างด้าว หรืออาจมีเหตุผลอื่นๆ เช่น มีพื้นที่ส่วนของสำนักงานหลายส่วนที่ไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์ หรือมีจำนวนแรงงานต่างด้าวไม่กี่คน เป็นต้น นายจ้างจึงปรับพื้นที่บางส่วนสำหรับใช้เป็นที่พักให้แก่แรงงานต่างด้าว

1.3.6 ที่พักประเภทตึกแถว / หอพัก / คูหาหลายชั้น



ภาพ 4.64 อาคาร 2 ชั้น ชั้นล่างถูกจัดสำหรับห้องพักแรงงานต่างด้าว ส่วนชั้นบน คือ สถานที่ทำงานชำแหละไก่



ภาพ 4.65 สวัสดิการหอพัก จำนวน 2 อาคาร 4 ชั้น และชั้นดาดฟ้า ที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงาน พม่า ส่วนบ้านชั้นเดียวเป็นบ้านพักระดับชั้นปฏิบัติการของลูกจ้างคนไทย

สถานประกอบการมีลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก และลักษณะการทำงานต้องทำงานแบ่งเป็นช่วงเวลา หลายช่วง หรือเป็นกะ ระยะทางของสถานประกอบการอยู่ห่างไกลจากชุมชน หรือเป็นชุมชนของชาวบ้านอยู่อย่างหนาแน่น มีสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการให้บริการที่พักแก่บุคคลทั่วไป การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีที่พักอาศัย เป็นสิ่งที่ต้องมีการเตรียมการรองรับกับการจ้างงานดังกล่าว มิเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมของธุรกิจ เช่น บางแห่งเริ่มทำงานช้าและขึ้นส่วนไก่ เฉพาะช่วงเวลาตั้งแต่เวลา 21.00 – 01.00 น. เท่านั้น เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติทั้งเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลากลับ หรือมีการทำงานเป็น 3 ช่วงกะ มีพนักงานที่จ้างงานในส่วนของสายการผลิตจำนวนมาก การมีที่พักอยู่ในบริเวณใกล้เคียงสถานประกอบการเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรือช่วงเวลาที่ไม่เร่งด่วนที่ต้องเร่งการทำงานส่วนผลิต การทำกิจกรรมส่วนรวม และการใช้เวลาที่เป็นส่วนบุคคลของพนักงานอย่างเต็มที่



ภาพ 4.66 การปลูกหญ้าแฝกล้อมรอบพร้อมปลูกผักตบชวาบนพื้นผิวน้ำ เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ของสถานประกอบการเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันและลดปัญหามลภาวะทางสิ่งแวดล้อม จากสิ่งปฏิกูลของสุกร นอกเหนือจากวิธีการอื่นๆ ที่ใช้ร่วมกัน ตั้งอยู่บริเวณด้านหน้าของหอพักของแรงงานพม่าซึ่งแทบจะไม่มีสิ่งถึงกลิ่นเหม็นเศษปฏิกูลของมูลสุกรแต่อย่างใด (ภาพซ้าย) และ มีพื้นที่ให้ปลูกพืชผักสวนครัวตามความชื่นชอบส่วนบุคคล (ภาพขวา)



ภาพ 4.67 สถานประกอบการบางแห่งมี สนามฟุตบอล (Futsal) สนามกีฬาในยามว่าง ใกล้บริเวณบ้านพักให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและพนักงานคนไทย



ภาพ 4.68 หอพักรวมทั้งลูกจ้างคนไทยและแรงงานต่างด้าว

2. ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำนวน 86 แห่ง ผลการศึกษา พบปัญหาที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร

การอพยพของแรงงานต่างด้าวชาติพันธุ์ไทใหญ่ที่หลังไหล เข้ามายังดินแดนทางภาคเหนือของประเทศไทยสู่เขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีสาเหตุหลักจากปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจซึ่งเป็นแรงผลักดันจากประเทศพม่าพร้อมๆ กับการมีแรงดึงดูดจากประเทศไทย การอพยพดังกล่าว หากวิเคราะห์ในเชิงวัฒนธรรมและแก่นแท้ความเป็นมนุษย์แล้ว มิได้เป็น

เพียงการอพยพเฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น หากแต่มีการนำเอาวัฒนธรรมดั้งเดิม (original culture) ที่สำคัญได้แก่ วิถีชีวิต ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ติดตัวมาด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมภาษา แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ขนาดใหญ่อันดับสองของพม่า ส่วนมากอาศัยในรัฐฉาน ประเทศพม่าและบางส่วนอาศัยอยู่บริเวณดอยไตแลง ชายแดนประเทศไทย-ประเทศพม่า มีภาษาตระกูลไทกะได- โครงสร้างทางภาษาจึงมีความคล้ายคลึงกับภาษาไทย ในส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ตามประวัติศาสตร์ในอดีตซึ่งเคยเป็นเมืองหลวงของอาณาจักรล้านนา ได้เสื่อมสลายลงและตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของพม่าในช่วงพุทธศตวรรษที่ 22 ต่อมาในพุทธศตวรรษที่ 24 ได้ตกเป็นเมืองขึ้นต่อกรุงรัตนโกสินทร์ และได้ถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งของประเทศสยามและเปลี่ยนชื่อเป็นประเทศไทยในปัจจุบัน มีรากฐานแห่งการใช้ภาษาตามแบบฉบับวิถีชีวิตของคนเมืองเชียงใหม่ การใช้ภาษาจะ "รู้เมือง" หรือที่เรียกว่า "คำเมือง หรือ คำเมือง" เป็นภาษาถิ่นที่ใช้ในภาคเหนือตอนบนหรือภาษาในอาณาจักรล้านนาเดิม ผสมผสานกับจะใช้ภาษาไทยกลางซึ่งเป็นภาษาประจำชาติเพิ่ม อีก 1 ภาษา และยังมีการใช้ภาษาอังกฤษในบางครั้งบางกรณี

เมื่อกลุ่มแรงงานต่างด้าวต้องเปลี่ยนสถานภาพตนเองมาเป็นบทบาทของลูกจ้างและแรงงาน ส่วนหนึ่งของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่เกิดขึ้นในลำดับแรกระหว่างรอยต่อของสองวัฒนธรรมก่อให้เกิดเป็นการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (cross – cultural communication) โดยมีการสื่อสารระหว่างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานภายในหน่วยงาน เป็นอย่างยิ่งเพราะการสื่อสารไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความเป็นสังคม ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การปกครอง การเมือง เศรษฐกิจ และยังส่งผลต่อความเคลื่อนไหวในวงการอุตสาหกรรมและธุรกิจ ที่สำคัญยัง มีความเชื่อมโยงกับรูปแบบการสื่อสารในสถานประกอบการมีหลายประเภท นับตั้งแต่การสื่อสารภายในบุคคล (intrapersonal communication) การสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal communication) ตั้งแต่ 2 คน หรือกลุ่มย่อยเล็กๆ การสื่อสารกลุ่มใหญ่ (large group communication) การสื่อสารในองค์กร (organization communication) ประกอบด้วย การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง (upward and downward communication) การสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน (horizontal communication) และการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่อยู่คนละสายงาน และต่างระดับกัน (diagonal communication) ทั้งในระดับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารในรูปแบบใด ปัญหาการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวจะลดระดับลงในระดับหนึ่ง ถ้าบางคนมีการใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มาเป็น

ระยะเวลาช่วงหนึ่งก็จะก่อให้เกิดการปรับตัวในเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ภาษาถิ่นและภาษาไทยกลางได้ แต่ในอีกหลายราย อาจเป็นการเริ่มต้นทำงานในครั้งแรก หรือเพิ่งเข้ามาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ไม่นาน มีประสบการณ์การใช้ภาษาถิ่นและภาษาไทยน้อย การเกิดปัญหาด้านการสื่อสารย่อมมีมากกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ขวัญชีวัน บัวแดง (2549) จากสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้รับผิดชอบโครงการ การศึกษาและพัฒนาการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษากลุ่มแรงงานไทใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เข้าไม่ถึงสื่อหนังสือพิมพ์ เพราะอ่านภาษาไทยไม่ได้ถึงร้อยละ 80 ส่วนสื่อหนังสือพิมพ์และสื่ออื่นๆ มีผู้อ่านไม่มากนักและอ่านไม่บ่อย อาจเป็นเพราะไม่มีโอกาสได้ซื้อหรือรับหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์ และที่สำคัญคือ ความจำกัดในเรื่องความสามารถในการอ่านภาษาไทยใหญ่และภาษาไทย โดยพบว่า มีผู้อ่านภาษาไทยใหญ่ไม่ได้ร้อยละ 30 และ อ่านภาษาไทยไม่ได้เลยถึงร้อยละ 80

“จริง ๆ แล้วทำได้ เพียงแต่ว่าปัญหาคือ เวลาสื่อสารจะลำบากในช่วงแรก ๆ ใช้ภาษามือค่ะ ถ้าอยู่กันไปสักพักหนึ่งเขาก็เริ่มเข้าใจค่ะ เป็นงานที่แบบว่าเป็นลูกทิมเป็นประจำไม่เท่าไรค่ะ เหนื่อยค่ะ เหนื่อยในการสื่อสารมาก บอกทำอย่างหนึ่งไปอีกแบบหนึ่งเจี้ยนมันไม่ค่อยตรงประเด็นเท่าไรก็ใช้เวลาอันค่อนข้างนานหมายถึงอาจจะอยู่เป็นครึ่งปีค่ะ”

หรือ จากคำบอกเล่าตัวแทนของนายจ้างดังต่อไปนี้

“มีเป็นบางคนที่ไม่ค่อยรู้เรื่อง หรือว่าบางทีเขาสื่อสารเราคือเขาพูดไม่ค่อยชัดอะพม่า ๆ แท้ ๆ พม่าที่เขาเคยทำงานที่อื่นแล้วเขามาอยู่ที่นี่ส่วนใหญ่เขาจะมีการปรับตัวมาก่อนหน้านั้นค่ะ เขาก็จะคุยชัดเจนกว่าจะมีเรื่องการสื่อสารเพราะบางทีสื่อสารเนี่ยถ้าเกิดไม่ได้ติดกับหัวหน้าเขาโดยตรง หรือแม้กระทั่งหัวหน้าเขาเป็นคนรับงานแล้วต้องไปสื่อสารให้กับลูกน้องเนี่ย คือความเข้าใจมันจะเพี้ยนหรือว่าอะไรอย่างเงี้ย แล้วก็ตรงนี้เราต้องยอมรับนิดหนึ่งว่าด้านความรู้ของเขาเกี่ยวกับเรื่องของภาษาอะไรเงี้ยคือเขาไม่ค่อยมีนะ แต่เขาพยายามที่จะเขียนชื่อตัวเองให้ได้มันก็ถือว่าดีที่สุดละ แล้วถ้าเราไปใช้เขาในการช่วยดูสินค้าหรือว่าให้ช่วยทำแผนกอื่นไม่ได้เลยเพราะเขาจะไม่รู้จักสินค้า เราลองให้เขาไปฝึกสโตร์คนหนึ่ง เพราะเห็นว่าเขาอยู่ตรงนี้ดี ช่วยลากของตั่งของ แต่พอไปอยู่สโตร์คือมันกลอง แล้วมันต้องปิดกลองมิดชิด แล้วเขาคือเขาไม่สามารถแกะดูได้ว่าสินค้าตัวนี้อะไร แต่มันมีชื่อติดข้างนอก เขาไม่รู้ ค่ะมันคือปัญหา แต่เขาก็ทำอย่างอื่นไม่ได้เงี้ย เขาก็ไม่มีทางเลือก บางทีเราก็กังการไปอย่างคนเนี่ยคนดี เขาซื่อสัตย์ เขาช่วยงานอย่างอื่นด้วย เราก็กังการให้มาลองสโตร์คนเนี่ย ก็ทำไม่ได้เพราะอ่านหนังสือไม่ได้ค่ะ ก็ที่จริงเรื่องนี้มันก็ค่อนข้างจะน้อยถ้าเทียบกับเรื่องการสื่อสารหรือว่าอะไรเงี้ย จะเป็นปัญหาหลักค่ะ ”

ความล้มเหลวของการสื่อสาร (communication breakdown) ที่เกิดขึ้นนี้ มักปรากฏในหลายลักษณะ ได้แก่ การพูดไม่ค่อยชัด แปลความหมายของคำพูดผิดไป ไม่สามารถปฏิบัติตามความต้องการของหน่วยงานได้ ไม่สามารถอ่านหนังสือภาษาไทย การรับรู้ในเรื่องการสื่อสาร

ข่าวสารภายในองค์กรเป็นได้ซ้ำ ส่งผลต่อการประสานการทำงานร่วมกันและการสร้างความเข้าใจ และการอยู่ร่วมกัน ทำให้ต้องเกิดการสูญเสียเวลาในการทำงานมากขึ้น นายจ้างได้ปริมาณงานที่ลดลง และเกิดความรู้สึกเครียด (stress) และคับข้องใจ (frustration) อึดอัดใจด้วยกัน ทั้งสองฝ่าย หรือ บ่ม่วนใจ่ทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันของสถานประกอบการหลายราย ดังต่อไปนี้

“เรื่องภาษามันพูดไม่ค่อยชัดเนาะ แต่ว่าถ้าเป็นทางไทใหญ่นี้ก็พอสื่อกันพอได้ใจความถ้าพม่าจริงก็ไม่มีนะที่นี้ส่วนมากจะเป็นไทใหญ่ครับแต่ไทใหญ่ก็ฟังก็ต้องฟังดี ๆ หน่อยเนาะปัญหาที่เจอก็เป็นการปฏิบัติงานของเค้า บางทีการรับคำสั่ง การสื่อสารไม่ค่อยเข้าใจ บางทีดูเหมือนว่าจะเข้าใจที่เราสั่ง แต่เวลาไปปฏิบัติแล้วไม่ใช่ บางทีเค้าอาจจะฟัง เค้าฟังความหมายที่เราพูด อาจจะไม่ได้ใจความหมายที่เราต้องการ ค่ะ ส่วนมากก็จะคุยสื่อสารกันไม่ค่อยรู้เรื่องเท่าไร เค้าพูดกันอีกภาษาหนึ่งไ้คะ เค้าพูดเป็นภาษาไทยแต่เค้าก็ฟังเราไม่รู้เรื่องนะค่ะ แต่เราฟังเค้าไม่รู้เรื่องการสื่อสารเขาไม่รู้หนังสือไ้คะ เวลาเราอธิบายอะไรแล้ว เขาไม่เข้าใจ สื่อสารกันยากนิดหนึ่งค่ะ”

หรือสถานประกอบการอื่น

“ค่ะ เขาก็จะเชื่อฟัง แบบว่าเราออกนโยบายอะไรไป สื่อสารปัญหาในการสื่อสารมันจะช้าหน่อย เพราะว่าเค้าจะอ่านหนังสือไม่ออกอะไรอย่างนี้ ก็จะมีเท่านั้นเองที่สามารถอ่านหนังสือได้ เรียนรู้กันได้ ก็จะเป็นระดับหัวหน้างานทั้งนั้น ”

การแก้ปัญหาการสื่อสารของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการแปลภาษา ออกเป็น 2 ภาษา คือ ภาษาไทใหญ่ และภาษาไทย เมื่อต้องการสื่ออย่างเป็นทางการในองค์กรจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง และสื่อสารในระดับเดียวกัน การสอนสระพยัญชนะภาษาไทยให้ ถ้านายจ้างพอมีเวลา หรือการค่อยๆ ถ่ายทอดคำสั่งหรือคำบอกเล่าอย่างช้าๆ ทวนซ้ำหลายๆ ครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า ลูกจ้างเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง หรือแม้แต่การสาธิตให้ดู ให้คนไทยคอยกำกับ ควบคุมดูแลการทำงานอีกครั้งหนึ่ง มอบหมายงานให้ทำกับส่วนอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ ภาษาได้น้อย และกรณีสุดท้ายที่นายจ้างจะเลือกคือ การไม่พิจารณาให้เข้าทำงาน

“ อันนี้เราต้องบอกอย่างเงี้ยคะของเรามี 2 อย่าง อย่างที่ 1 คือ การศึกษาอย่าง ที่ 2 คือภาษาแต่ตอนนี้เราแก้ปัญหาโดยการที่ว่าทุกอย่างเราจะทำเป็น 2 ภาษาอย่างคู่มือคะแยกเป็นภาษาข้างในคะเพราะว่าภาษาไทยเราก็จะแปลภาษาไทใหญ่เราก็จะทำเป็น 2 ภาษา ประกาศทุกอย่างเราก็พยายามจะใช้เป็น 2 ภาษา เพื่อลดปัญหาพยายามอยู่คะ ณ ปัจจุบัน ก็พยายามอยู่คือ ใช้ภาษาไทยเนี่ยใช้ได้อยู่แต่การเขียนเนี่ยเขาค่อนข้างลำบากพอสมควรภาษาไทใหญ่คะ อันเนี้ยคะก็คือ เราเป็นการที่ว่าพยายามแก้ปัญหาเรื่องภาษาแล้ว ก็ประกาศทั่วไปต่อไปเนี้ยคะเราก็จะใช้วิธีว่า 2 ภาษาเนี้ยก็คนของเขานั้นแหละคะอ่านได้บางคนก็เก่งเขาพิมพ์จากคอมพิวเตอร์ได้เนาะบางทีภาษาไทใหญ่ของเขาก็เริ่มลดลงก็ไม่ถึงขนาดไม่มีปัญหายังมีปัญหายู่คะ แต่ความหมายก็คือว่าเราพยายามที่จะอยู่ร่วมกันยังไ้ให้มันแบบอยู่ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่ายสอน ”



ภาพ 4.69 คู่มือระเบียบบ้านพักที่มีการแปลเป็นฉบับภาษาไทยและภาษาไทยใหญ่ให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยในหอพักเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการสื่อสารและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติอย่างสันติสุขเมื่ออยู่ร่วมกันในสังคมโรงงาน

ความแตกต่างของประเภทกิจการของสถานประกอบการนำมาซึ่งการเรียนรู้การใช้การสื่อสาร คำพูด คำจาสื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะเฉพาะของงานแตกต่างกันไป อย่างเช่น ลักษณะงานทางด้านการซัก อบ รีด ลักษณะงานทางด้านไม้แปรรูป ลักษณะงานทางด้านเกษตร ฯลฯ

“ไม่มี ๑ ส่วนใหญ่เราจะให้พวกแรงงานเหล่านี้เขาทำงานตรงนั้น แล้วจะมีคนไทยเราคอยไปดูแล เพราะว่าเขาอ่านหนังสือไทยไม่ออกใช้ไหม อย่างเช่นว่าโรงแรมอันนี้โรงแรม สุริวงศ์ โรงแรมสตาร์ โรงแรมโนโวเทล อะไรเงี้ย แรงงานเหล่านี้เขาอ่านหนังสือไม่ออก แต่เขาสามารถที่จะจำได้ จำโลโก้ของโรงแรมนั้น ๆ แล้วเขาจะแยก ๆ ไวไว้ แต่พอเวลาบรรจุลงไปแล้ว เวลาเราจะเขียนหน้าชื่อถุงเนี่ยคนไทยต้องเป็นคนไปเขียนเอง คนไทยต้องไปเขียนเองเนี่ยโรงแรมโนโวเทล โรงแรมอะไรทำนองนั้น คนไทยต้องเป็นคนไปทำให้”

หรืองานทางด้านอื่น

“การทำงานบางคนมันฟังภาษาเราไม่รู้เรื่อง เวลาเราสั่งเขาก็ไม่รู้เรื่องเงี้ย เขาก็ทำไปเรื่อยทำไปเราต้องคอยพูดกับเขาบ่อย ๆ ต้องคอยบอกคอยจ้ำจี้จ้ำไช แล้วแบบบางคนก็ทำงานซ้ำเอาเปรียบคนอื่นเอา เปรียบเพื่อนแรงงานคนอื่นสอนก็จะให้คนที่พูดรู้เรื่องเป็นคนสอนเป็นคนบอกบางทีก็บอกให้เขาบอกกันต่อ ๆ ไป เพราะว่าที่นี่จะพยายามให้เขาพูดภาษาบ้านเราเนาะภาษาไทยให้เขาเข้าใจเวลาลูกค้าพูดเขาก็จะหัดพูดกันอยู่แต่เวลาเขาอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มเวลาพักกลางวันเขาก็จะไม่พูดภาษาเราละเขาจะพูดภาษาเขาไปมันไม่เข้าใจถ้าเราฟังเรายังไม่รู้เรื่องเลยถ้าเวลามันมาพูดกันเรา ๆ ก็ไม่รู้เรื่องได้บ้างแต่ไม่ชัดมี 2 คนที่พูดชัดเพราะมาอยู่นานแล้วแต่ก็ยังไม่ค่อยรู้เรื่องให้คนที่พูดภาษาไทยได้เยอะ ๆ หน่อยเป็นคนสอนเป็นคนบอกว่า อันนี้คนไทยเขาพูดว่าอะไรหรือเฉพาะการนับเลขเนาะเพราะทีนี้จะต้องแบบชื่อไม้ 100 ไม้เมตร 100 เล่มจะต้องไปนับ ๆ 12345 ต้องวัดต้องสอนเขาตอนเขามาใหม่ ๆ เราก็สอนเขาว่า ตลับเมตรอันนี้คือ อ่านว่ายัง ๆ 50 เซน 60 เซน ประมาณนี้ให้เขาสอนเรื่องภาษาเดือนครั้งนี้ 3 คนกำลังรับมาใหม่บางคนอยู่ถึงสิ้นเดือนรอเราจ่ายเงินเดือนก็ไปละแต่ 2 คนนี้อยู่นานอันนี้ก็จะกลับบ้านละบอกเดียวค่อยกลับอยู่ก่อน เพราะว่าแกอยู่นานแกจะเป็นงานแกจะรู้แกก็จะช่วยสอนคนที่มาใหม่ได้ เอาอะไรไว้ตรงไหนทำยังไงเขาจะสอนได้ มันก็ลดภาระเราตรงนี้ไปหน่อย อย่างถ้ามาใหม่หมดนี้ต้องตายแน่เลยต้องมีคนพูดยินบอก คัดไม้กันก็ยินบอกนี่ เหนื่อย ๆ มาก ๆ

แล้วยิ่งสื่อสารกันไม่ค่อยจะรู้เรื่องรู้งานมันแล้วแต่คนเนาะบางคนมันฉลาดนะมันมาทำงานแค่วัน 2 วันมันเห็นคนอื่นทำมันก็ไม่ยากมันไม่มีอะไรยากมันก็รู้สึกว่ามันก็รู้ละบางคนที่มีมันไม่รู้นะ 5-4 เดือนมันก็ยังไม่ว่าเราต้องคอยบอกมันตลอดบางคนถ้ารู้ก็วัน 2 วันก็รู้แล้วว่าทำยังไง ”

จำนวนโควตาความต้องการของนายจ้างบางหน่วยงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก จำเป็นจะต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานถึงแม้ว่าจะมีปัญหาเรื่องภาษามากมายเพียงใดก็ตาม ในทางตรงข้าม ถ้าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ยังสามารถรองรับปริมาณงานได้ นายจ้างก็จะพิจารณาไม่เลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานหากกลั่นกรองแล้วพบว่า ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้เพื่อตัดปัญหาที่เกี่ยวข้องทุกประการ

“ ถ้ามาแบบดิบ ๆ นี่ถ้าเขามีใบเรียบร้อยแล้วก็จะให้อยู่ล่าง อัด จิต โดยที่ไม่ต้องสื่อสารกัน แต่ถ้าไม่ได้เลยจะไม่ให้อยู่หน้าร้าน เพราะว่าหน้าร้านเขามีการติดต่อลูกค้าแต่ถ้าข้างบนก็หันหน้าก็มองตาล้างได้เลย หรือมี ไซมี มีบางส่วนที่เจอปัญหาเองการสื่อสาร รุนแรงน้อย เพราะว่าเราก็ให้เขาไปทำงานในส่วนที่... แต่คุยก็ยังพอชัดเจน ยังพอได้ ที่คุยไม่รู้เรื่องเลยไม่รับ อ้า...ไม่รับ ครับ เคยมีอยู่ครั้งหนึ่งที่คุยรู้เรื่องเนี่ยเอาญาติมา แล้วคุยกันไม่รู้เรื่องเลย ส่งงานไม่ได้ ต้องไปส่งกับลูกน้องเราไซมี เขาไปส่งญาติเขางานไม่เดินเลย บอกไม่เอาเลย ยังงั้นไม่เอา เขามาขออยู่ แต่อยู่ได้นิดเดียว ครับ ไม่รับเลย ถ้าสื่อสารไม่ได้หรือใช้ภาษาพม่าไม่รับเด็ดขาดอยู่ละทำงานไม่ได้ไม่รู้ใครจะส่งงานนะครับ ทั้งโรงงานคุยไม่รู้เรื่อง แกก็เดินเดียว ”

2.2 ปัญหาการเข้า - ออกจากงาน

ปัญหาการออกจางาน มักเกิดขึ้น จากการที่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการมาสักเวลาหนึ่งอาจเป็นช่วงสั้นๆ หรือช่วงระยะเวลาอันยาวนาน แรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานเหล่านี้ สถานประกอบการทุกแห่ง ต่างยืนยันอย่างหนักแน่นว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่จัดเป็นแรงงานที่มีการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายซึ่งสถานประกอบการจะมีการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามช่วงระยะที่กำหนด นับตั้งแต่ช่วงระยะปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ที่ทางภาครัฐเปิดให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายที่นายจ้างเริ่มรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานชดเชยแรงงานการขาดแคลนแรงงานคนไทย นายจ้างมักประสบกับปัญหาการเข้า- ออกจากงานของแรงงานต่างด้าวโดยมีหลายสาเหตุอย่างกรณีที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นลูกจ้างใหม่ นายจ้างต้องลงทุนกับแรงงานต่างด้าวหลายอย่าง เช่น การใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายแก่แรงงานต่างด้าวในเรื่องค่าใช้จ่ายของบัตรอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย หลายสถานประกอบการจะมีการออกค่าใช้จ่าย จำนวน 3,800 บาทแก่แรงงานต่างด้าว 1 คน หรือบางแห่งอาจจะจ่ายให้เพียงครึ่งหนึ่ง ส่วนอีกครึ่งหนึ่งแรงงาน

ต่างด้าวรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง เหนื่อยยากและใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือสอนงานในลักษณะต่างๆ งานบางอย่างเป็นงานที่หนักและยากลำบากแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนน้อยก็จะออกจากงาน ยังมีสวัสดิการให้น้อย และมีแรงหนุนทางสังคม (social facilitation) จากกลุ่มของแรงงานต่างด้าวด้วยกันน้อย มีส่วนผลักดันให้เกิดการมีแรงจูงใจในงานลดลงเป็นแรงกระตุ้นให้เริ่มต้นเสี่ยงโชคกับชีวิตใหม่ด้วยการออกจากงานโดยมีหลายสาเหตุ ดังต่อไปนี้

2.2.1 การเปลี่ยนบัตร หรือเมื่อได้บัตร

สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมากับธุรกิจน่าน้ำปการ โดยแรงงานต่างด้าวทุกคนจะมีใบอนุญาตเข้าทำงานเป็นหลักฐานซึ่งสถานประกอบการบางแห่งจะมีการเก็บใบอนุญาตเข้าทำงานไว้ที่ทำงานเพื่อายต่อการมาตรวจสอบของเจ้าหน้าที่และถ่ายสำเนาเอกสารไว้ให้แรงงานต่างด้าวพกติดประจำตัว ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวเกิดการเรียนรู้ว่า ถ้ามีบัตรอนุญาตทำงาน ก็สามารถสมัครงานที่ต่างๆ ได้อย่างมั่นใจในความปลอดภัยต่อการถูกจับกุมและสามารถดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ปราบกฏการณ์เข้าออกจากงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้ามักจะเกิดขึ้น เมื่อถึงช่วงกำหนดใบอนุญาตทำงานหมดอายุ และนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานต่อก็จะดำเนินเรื่องการต่ออายุใบอนุญาตเข้าทำงาน โดยส่วนมากนายจ้างมักหยิบยื่นโอกาสในการทำบัตรให้โดยจะจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการทำบัตรอนุญาตทำงานทั้งหมดให้ก่อนแล้วจึงหักชำระภายหลัง บางแห่งจ่ายให้เป็นสวัสดิการในการทำงานโดยไม่หักค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น หรือ ออกเงินให้เพียงบางส่วน และลูกจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองเท่าที่พบจะเห็นว่านายจ้างมักเป็นฝ่ายที่จะเอื้อประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างเพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ของงานเป็นหลัก กลายเป็นจุดอ่อนที่สำคัญที่แรงงานต่างด้าวจะใช้ประโยชน์ต่อการทำงานหรือออกจากงาน ปัญหาของนายจ้างที่พบคือ ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานยังไม่ครบกำหนดของใบอนุญาตให้ทำงานก็ออกจากงานไปก่อน บางครั้งแรงงานต่างด้าวฉวยโอกาสหลอกให้นายจ้างทำบัตร ทร.38 ให้เมื่อได้บัตรก็จะออกจากงานและไปสมัครงานใหม่ นายจ้างต้องรับภาระหลายอย่าง แม้กระทั่งการขนอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จัดสวัสดิการที่พักให้ไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้น นายจ้างยังต้องวุ่นวายกับการดำเนินการแจ้งเข้าหรือออกจากงานของลูกจ้าง ซึ่งต้องยื่นเรื่องต่อสำนักงาน

จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ภายในระยะเวลา 15 วัน ถือเป็นการการฟื้นฟูสภาพการจ้างงานและไม่
รับผิดชอบใดๆ หากมีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้น

การออกจากงานของแรงงานต่างด้าว นายจ้างต้องปรับตัวต่อการรับสมัครแรงงานใหม่
เพิ่มมาทดแทนจำนวนแรงงานที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานผลิตของธุรกิจ และเป็นไปได้ว่า จะไม่
รับพิจารณาเข้ามาทำงานใหม่เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว ลักษณะเช่นนี้นายจ้างจะ
เจอปัญหาด້ายๆกัน นายจ้างจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีระเบียบบังคับให้ลูกจ้างแรงงาน
ต่างด้าวต้องทำงานภายในสถานประกอบการเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี เพื่อให้การมี
เสถียรภาพในการทำงานและคุ้มค่าการลงทุนต่อการดำเนินธุรกิจ

“ ปัญหาอื่น ๆ ก็จะมีประเภทเข้างานเข้า ๆ ออก ๆ บางทีอารมณ์วันนี้ต่อไปอนุญาตเสร็จล่ะ ไม่ใช่คะ
ตอนนี้เรากำลังให้สแกนนิ้ว แต่ว่าพอต่อ ๆ พอเราที่เป็นนายจ้างต่อไปอนุญาตเสร็จเรียบร้อยล่ะ ผ่านมา
3 เดือนคือ ยังไม่ถึงปี คุณก็ซึ่งหายไปอะไรอย่างเงี้ย เข้า ๆ ออก ๆ ย้ายที่ทำงานบ่อยก็มี แต่ว่าตอนนี้ตั้งแต่ปี 49
มาเนี่ย เราครบแล้วนะ งดรับเลยคือ มีแค่ไหนแค่นั้น คือ ไม่เอาเพราะว่าปัญหามันจะเกิดซ้ำซากเดิม ๆ อย่าง
เงี้ยคะ อีกข้อหนึ่งก็คือเวลาต่ออายุบัตรเนี่ยมันใช้เงินค่อนข้างเยอะอะ 4,000 กว่าได้คะ 2 คนเนี่ยคะ แพงมากแล้ว
ก็พอต่อให้เนี่ยคะ เราจ่ายให้เขาเพราะเขาไม่มีเงินก่อนที่จะไปเนาะบางทีเราก็ไม่ได้อะไรคือเราก็จ่ายให้เขาเลย
เราก็ไม่ได้ไปเก็บกับเขาเงี้ยคะไม่เลย แล้วทีนี้พอเราทำไปแล้วเนี่ยทำไปได้ไม่ถึงเดือน อ้าวออกล่ะ แล้วมันก็
เหมือนเราเสียค่าใช้จ่ายตรงนี้ไปค่อนข้างจะเยอะ ”

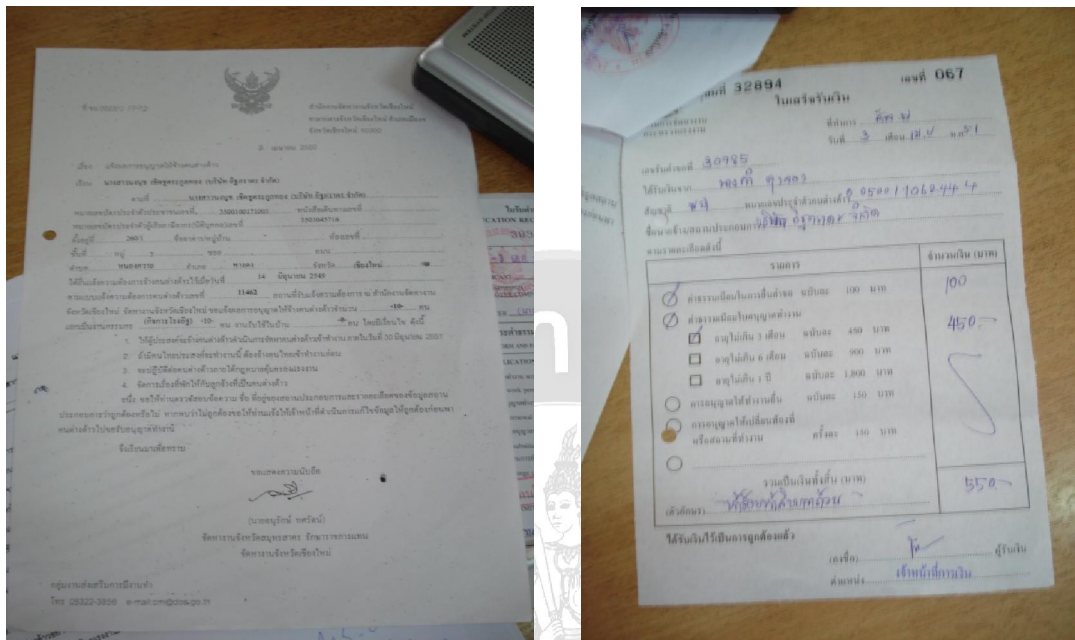
การเรียนรู้วิถีชีวิตในดินแดนล้านนาทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดการพัฒนาคิดเพื่อ
หลุดพ้นจากสภาวะยอมจำนนทุกอย่างภายใต้สังคมไทยเหมือนกับการหลบหนีมาซึ่งแตกต่างจาก
ช่วงแรกที่สำคัญการสร้างสังคมใหม่ของกลุ่มเครือข่ายแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงไปสู่
การออกจากงานได้ ลักษณะงานที่แสนหนัก เช่น ธุรกิจซักอบรีด การยกกระสอบผ้าแต่ละกระสอบ
ซึ่งมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 60 - 70 กิโลกรัม ต้องใช้กำลังในการยก แบก เคลื่อนย้าย ผ้าเหล่านี้มีหลาย
ประเภท ผ้าบางชิ้นประเภทผ้าปูที่นอน 1 ผืนหนึ่งมีน้ำหนักประมาณ 6 - 7 ซีด ถ้าผ้าเปียกน้ำจะ
มีน้ำหนักเพิ่มมากขึ้น แรงงานต่างด้าวต้องใช้พลังมากขึ้นตามลำดับดูเหมือนเป็นการเหนื่อยนัก
ทั้งทางกายและจิตใจ เป็นต้น ความไม่เคยชินต่อกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ทำให้ต้อง
ปรับตัวต่อระบบการทำงานมาก ปริมาณของสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นและยั่วเย้ามากมาย พร้อมทั้ง
เงื่อนไขของอารมณ์ เช่น ความอดทนอดกลั้นน้อยลง และความต้องการส่วนบุคคล
มีความสำคัญต่อความกดดัน (pressure) ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจที่จะออกจากงาน
และแสวงหางานใหม่ทันที

“ ใช่ ๆ พอเขาเริ่มติดนิสัยคนไทยปุ๊บ งานหนักก็ไม่เอาแต่งานเบาเนี่ยจะสู้ล่ะ ก็เริ่มแล้วเริ่มจะเปลี่ยน
งาน พอตอนนี้ไม่อยากทำ เหนื่อยมั่ง ค่าแรงมันไม่คุ้มกับอันนี้ก็พยายามเปลี่ยนนายจ้างไปเรื่อย ๆ เปลี่ยนไป

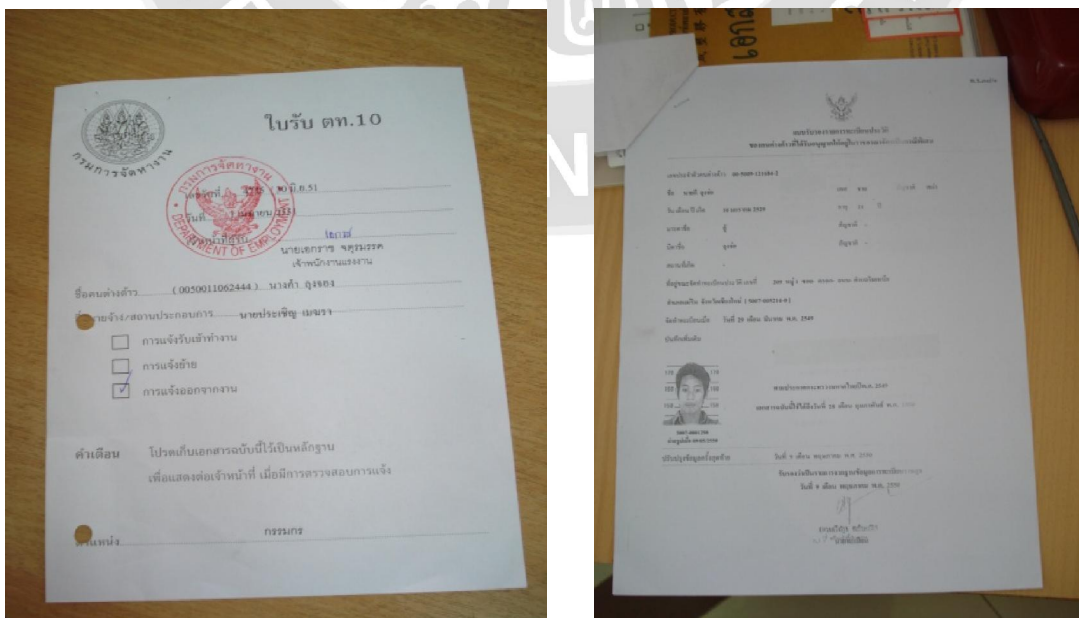
ไม่ทำงานกับเรา พอไอ้คนที่เราทำบัตรให้ไม่ทำงานกับเราเขาไปแล้วเนี่ย เราก็ขาดแคลนแรงงาน เราก็จำเป็นจะต้องเอาแรงงานต่างด้าวเข้ามาใหม่แต่มันไม่มีบัตรก็เกิดปัญหากับทางราชการ โรงงานนี้ก็มีปัญหามาแล้ว 3 ครั้ง โดนตรวจสอบแล้วจับได้ 3 ครั้งแล้ว แล้วเป็นอย่างเนี่ยจริง ๆ แล้วเนี่ยอยากจะให้มองถึงปัญหาตรงเนี่ยว่าที่จริงทางราชการควรจะแก้ปัญหาให้ผมชนิดหนึ่งตรงที่พนักงานหรือต่างด้าว ที่ทำบัตรกับนายจ้างได้แล้ว เนี่ยควรจะให้เขาอยู่กับนายจ้างนั้น อย่างน้อยสัก 1 ปี 2 ปี ถึงจะเปลี่ยนนายจ้างได้ไม่งั้นเนี่ยเขามีอิสระพอทำบัตรกับนายจ้างคนนี้เสร็จแล้วเขาก็ไปละ แล้วเขาไม่ได้มีเงินมาทำนะ เขาไม่มีเงินมาทำ เราต้องสำรองออกไปก่อน ทีนี้ถ้าเรามามองในหลักของธุรกิจเนี่ยเขามายืมเงินเราไป 3,800 บาทเขาให้เราครบ 3,800 บาทเขาไปเลย เขาถือว่าให้เงินเราหมดละ แต่ดอกเบี้ยที่เราต้องไปกู้ธนาคารนะ 3,800 บาท 100 คน ลองคิดว่า เป็นเงินเท่าไร ไซ้ นี่แหละนี่คือปัญหา ตรงนี้ในการแก้ปัญหาเนี่ยก็อย่างที่เรียนมันเป็นปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้นมันไม่มีปัญหาใดที่ว่ามันจะเกิดขึ้นล่วงหน้าไว้ก่อน ยกเว้นอย่างเดียวนะ มาทำงานแล้วมันไม่ไหว เนี่ยเห็นไหมมาสมัครงานอีกละ เนี่ยคือโรงงานจะมีแรงงานมาสมัครงานเรื่อย ๆ ยิ่งตอนช่วงต่อบัตร หมายความว่าบัตรหมดอายุแล้ว ๆ จะต่อภายในเดือนนี้เนี่ยต้องหาที่เขาจะมาเยอะขึ้น มามากมายก่ายกอง ซึ่งตรงนั้นเราต้องรับ ๆ ไว้แต่เรา มาเลือกอีกทีว่าเราจะเอาใคร เพราะเรารับไว้ทั้งหมดไม่ได้ เนื่องจากว่าค่าใช้จ่ายมันสูง การต่อบัตรแต่ละคน "

ส่วนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอใบอนุญาตเข้าทำงานชั่วคราวของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในเขตพื้นที่ของจังหวัดเชียงใหม่ มีหน่วยงานที่ควบคุมและดูแลแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ และชุมชนบนพื้นที่สูง คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ ชั้น 1 อาคารศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ถนนโชตนา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และได้แบ่งสาขาย่อยในการควบคุมและออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานชั่วคราวอย่างถูกกฎหมาย ตั้งอยู่บริเวณข้างเผือกเดิม ซึ่งเรียกว่า หน่วยบริการงานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยที่นายจ้างที่มีความประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการต้องยื่นเรื่องเพื่อขออนุญาตต่อ หน่วยบริการงานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และให้ศึกษารายละเอียด และขั้นตอนต่างๆที่ต้องรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างและให้รับแรงงานต่างด้าวเฉพาะที่มีใบอนุญาตทำงานเท่านั้น มิเช่นนั้นจะมีความผิดตามกฎหมายตามระเบียบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวดังที่มีเอกสารที่เกี่ยวข้องหลายอย่างดังนี้

ภาพ 4.71 เอกสารกำหนดการแจ้งให้สถานประกอบการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานการตรวจสุขภาพ และการจัดทำทะเบียนประวัติและพิมพ์ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวประจำปี 2551 (ภาพซ้าย) และตัวอย่างใบคำขอรับอนุญาตเข้าทำงาน ตามมาตรา (12) 12 (ภาพขวา)



ภาพ 4.72 ตัวอย่าง หนังสือแจ้งผลการอนุญาตจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่แก่สถานประกอบการ ให้จ้างคนต่างด้าวเข้าทำงานได้ภายในสัดส่วนโควต้า จำนวน 10 คน (ภาพซ้าย) และตัวอย่าง ใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมในการอนุญาตการยื่นขอทำงานของแรงงานต่างด้าวในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน (ภาพขวา)



ภาพ 4.73 ตัวอย่าง ตท 10.ใบแจ้งการออกจากงานของแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ (ภาพถ่าย) และ ตัวอย่าง ใบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า (ภาพขวา)



รูป 1



รูป 2 และรูป 3

ภาพ 4.74 รูป 1, 2 และ 3 แสดงตัวอย่างบัตรอนุญาตทำงานและบัตรประจำตัวคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ชุมชนบนพื้นที่สูง (ไม่ใช่ชาวเขา) ของแรงงานเพศชายและเพศหญิง (ด้านหน้าและด้านหลัง) ซึ่งต้องพกติดตัวไว้ หรือมีอยู่ ณ สถานที่ทำงาน เพื่อแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่เมื่อต้องการตรวจสอบ



ภาพ 4.75 ตัวอย่างบัตรประจำตัวคนแบบรุ่นเก่า (ภาพซ้าย) และบัตรรุ่นใหม่ (ภาพขวา) ทั้งด้านหน้า ส่วนด้านหลัง จะระบุชื่อสถานประกอบการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ชื่อนายจ้างและ สถานที่ทำงาน



ภาพ 4.76 การแสดงบัตรแรงงานอีกประเภทหนึ่งที่แสดงตนเป็นคนชุมชนบนพื้นที่สูงทำงานมาเป็นระยะเวลา 10 ปี มีภรรยาคนไทย ขณะที่เมื่อไปถึงสถานประกอบการพบว่า ชายคนนี้นักจ้างให้พนักงานคนไทย ทำสัสมไฮไลท์ด้านหน้าโดยมีคนไทยคนอื่นๆร่วมมุงดู และร่วมวงสนทนากันอย่างสนุกสนานเฮฮา โปรดสังเกตในภาพยังเสริมหล่อไม่เสร็จ (ภาพซ้าย) และตัวอย่างบัตรประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้รับการตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลนครพิงค์ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ (ภาพขวา)



ภาพ 4.77 สองหนุ่มสาวชาวพม่ากำลังรอเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อเดินทางไปทำบัตรต่อใบอนุญาตทำงาน

อย่างไรก็ตาม การจัดเตรียมเอกสารต่างๆ เพื่อยื่นความจำเป็นในการขอจ้างแรงงานต่างด้าว นายจ้างจะต้องศึกษารายละเอียดและขั้นตอนการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ ในการดำเนินการต่อใบอนุญาตเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการได้จากงานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมทั้งติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวสารข้อมูลที่ทางภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวอยู่เสมอ

2.2.2 ปัญหาการกลับบ้านเป็นระยะเวลานาน

การเข้า หรือ ออกจากงาน ของแรงงานต่างด้าวยัง มีสาเหตุมาจากความต้องการการกลับบ้านของแรงงานต่างด้าวที่พลัดถิ่นเข้ามาทำงานในดินแดนที่เรียกว่าเป็น “ เมืองนอก ” ตามความคิดช่วงแรกของการหลบหนีเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานชาวพม่าค่อนข้างให้ความสำคัญต่อการปรับตัวอย่างยวดยิ่งให้เข้ากับสังคมใหม่วัฒนธรรมใหม่ (acculturation) หลายด้าน นับตั้งแต่การพักอาศัย การแสวงหางานทำ การทำงานเพื่อเลี้ยงชีวิต การดำเนินชีวิตการทำงานอย่างถูกกฎหมาย สิ่งเรียนรู้ใหม่ๆ ในชีวิต ฯลฯ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (culture change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่บุคคลในสังคมได้เคยประพฤติปฏิบัติ ติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน ไปสู่แบบแผนใหม่ที่ยังไม่เคยชินมาก่อน การโยกย้ายถิ่น ที่อยู่อาศัยไปยังแหล่งใหม่ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องเข้ากันได้กับสถานที่ใหม่ และกลุ่มคนใหม่ที่บุคคลย้ายเข้าไปอยู่ด้วย การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเพื่อให้คนกลุ่มใหม่ยอมรับเข้าพวก และจะไปมีผลให้วัฒนธรรมของผู้ที่ย้ายมาใหม่เกิดการ

เปลี่ยนแปลงไปที่ละน้อย (นิยพวรรณ วรณศิริ 2550) สืบเนื่องมาจากสภาพชีวิตที่เติบโตมาจากการบริบทที่ยังด้อยความเจริญเต็มไปด้วยความลำบากยากแค้น มีปัญหาความไม่สงบทางด้านการเมืองมาสู่สภาพที่มีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงทางด้านวัตถุและมีเสถียรภาพความมั่นคงในคุณภาพชีวิตมากกว่า ตามปกติบุคคลจะต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวสักระยะหนึ่ง จนดูเหมือนว่าจะเป็นการลืมความคิดถึงบ้านเกิดไปชั่วขณะหนึ่ง ต่อมาเมื่อช่วงวันเวลาผ่านไป การปรับตัวในสังคมใหม่เริ่มมีจุดที่พึงพอใจในระดับหนึ่ง รู้สึกว่า ชีวิตมีความนิ่งและมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจในระดับที่ยอมรับของบุคคล ณ จุดนี้ก็จะเกิดความรู้สึกคิดถึงพ่อแม่ญาติพี่น้องที่อยู่ในเขตพม่าและมีความต้องการที่จะกลับไปเยี่ยมเยียนบ้าน

ระเบียบการลาของสถานประกอบการแต่ละแห่งจะกำหนดการลาหลายประเภทในรอบปี เช่น การลากิจ ลาพักผ่อน และลาป่วย ได้กำหนดให้มีสิทธิการลาได้ในระบบเดียวกัน ทั้งลูกจ้างคนไทย และแรงงานต่างด้าว หากเปรียบเทียบการลาของลูกจ้างคนไทยย่อมมีโอกาสที่จะลาให้เป็นไปตามขอบเขตที่กำหนดมากกว่าด้วยเพราะมีความสะดวกในด้านการคมนาคมและค่านั่งถึงระเบียบปฏิบัติ แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างสำหรับลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีความประสงค์จะลากลับบ้าน บ้านในที่นี้ที่ที่ตั้งอยู่นอกอาณาเขตของประเทศไทยเปรียบเหมือนกับการเดินทางไปต่างประเทศ แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางกลับอย่างยากลำบาก บางครั้งอาจต้องมีการข้ามภูเขา ข้ามพรมแดนที่มีความสลับซับซ้อนในการเดินทางเป็นเหตุให้ต้องใช้จำนวนวันลาเพิ่มมากขึ้นเมื่อไปถึงก็ต้องใช้ระยะเวลาในการอยู่ร่วมกับญาติพี่น้องทดแทนความรู้สึกที่ห่างไกลบ้านจึงทำให้แรงงานต่างด้าวต้องใช้ระยะเวลาในการอยู่บ้านเป็นระยะเวลานาน หรืออาจถึงร่วมเดือน นายจ้างจำเป็นต้องสรรหาแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานคนเดิม

“ก็มีการเปลี่ยนงานแต่นั้นจะกลับบ้านกลับไปบ้างแล้วก็ย้อนมาบ้างกลับแล้วหายเลยก็มีหายเลยก็หาแทนจะเข้า ๆ ออก ๆ บางทีเขาก็ต้องกลับบ้านไปที่พม่ามั่ง เวลาเขากลับบ้านเขาต้องลาเป็นเดือน ๆ นะ แล้วระเบียบของเรานั้นก็ไม่เปิดช่องให้ที่พนักงานจะลางานเป็นเดือน บอกถ้าคุณจะลางานเป็นเดือนเนี่ยมันไม่ได้ คือต้องลาออกไปเลยจ้ะ แล้วค่อยกลับมาสมัครใหม่ทำนองนั้นเขาก็เข้าออกแต่ว่าเขาอยู่ได้นานพอประมาณหนึ่งค่ะ ชุดที่รับมาก็อยู่ได้ เพียงแต่ว่าพอเขากลับบ้านเนี่ยเขาหายไปแบบ 3 เดือน กว่าเขาจะกลับมาอีกทีนี้เราก็รอไม่ได้”

2.2.3 ปัญหาออกจากงานโดยไม่แจ้งนายจ้างให้ทราบล่วงหน้า

แรงงานต่างด้าวเมื่อพบโอกาสทางสังคมในหลายรูปแบบที่ดีกว่าสถานประกอบการเดิม อาทิ การได้รับผลประโยชน์ในเชิงรายได้ และสถานที่พักอาศัย การถูกชักจูงจากเพื่อนแรงงานด้วยกัน ความต้องการมีรายได้ยี่สิบเป็นหลักประกันชีวิต เพียงชั่วคราวเฉพาะหน้า

แล้วค่อยเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานในภายหลัง ความเกรงใจนายจ้าง หรือเกรงกลัวที่จะต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายที่ต้องออกจากงาน หรือมีเหตุผล ส่วนบุคคลในแง่อื่นๆที่มีอาจจะแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าได้ ก็จะออกจากงานไปโดยไม่บอกกล่าวให้เพื่อนร่วมงาน หรือนายจ้างรับรู้แต่อย่างใด

“เขาไม่ได้มาขอลาออก เขาคือ เขาจะไปเขาก็ไป นึกอยากจะไปวันนี้เขาก็แบบไม่ได้บอกเรล่วงหน้าว่าเขาจะไปนะ ซึ่งมันก็ค่อนข้างจะลำบากในเรื่องของพอเขาไปเนี่ยมันขาดคนที่มาต่อเนื้องหลักๆ คือจะออกเขาก็ออกจะไปเขาก็ไปเขาไม่อยู่ไม่แจ้งให้ทราบก่อน”

ความรู้สึกคับแค้นใจโดยที่มีสาเหตุอื่นทำให้นายจ้างต้องได้รับผลกระทบหลายอย่างนับเป็นประสบการณ์ในเชิงลบอย่างหนึ่งในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างต้องการเปิดเผยความรู้สึก

“จากที่เคยจ้างลูกจ้างเป็นพม่า รู้สึกจ้างมาได้ประมาณไม่ถึงอาทิตย์ แล้วมาหลอกให้ทำบัตรให้ไม่กี่วันมาขอค่าจ้างและก็นำไป และลองคิดดูดิเราเป็นนายจ้างต้องเสียเวลาไปต่อบัตรมากขนาดไหน ต้องไปยื่นรอตากแดดลำบากแค่ไหน และลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวมาทำอย่างนี้ทำให้น่าเจ็บใจมาก ตั้งแต่นั้นมาเลยเลิกจ้างและคิดว่าใช้แรงงานคนไทยดีกว่าเพราะอย่างน้อยๆก็รู้เรื่อง การทำงานก็ไม่ต่างกันมาก และไม่ต้องไปเสียเวลาไปต่อบัตร และต้องมาคอยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวอะไรต่อมิอะไร เพราะแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานไม่น่าไว้วางใจและทำแสบมาก จากที่เคยจ้างมา ทางร้านจึงไม่คิดที่จะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาไว้ที่ร้านอีกเลย ”

2.3 ปัญหาพฤติกรรมการทำงาน

ความต้องการดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดในดินแดนต่างถิ่นเป็นสิ่งที่มนุษย์ในทุกเผ่าพันธุ์แสดงออกเช่นเดียวกัน จุดเริ่มต้นที่ทุกคนเริ่มมองหา คือ การมีงานทำ นำมาซึ่งความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การบริโภค (consumption) ชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเป็นแรงงานพลัดถิ่นที่เมื่อแรกเริ่มต้นทำงานในสถานประกอบการ ทุกคนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการทำงานที่ยากลำบาก มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เข้าข่ายเป็นการทำงานในลักษณะหนักเอาเบาสู้เพื่อแลกกับค่าจ้างที่สูงกว่ารายได้ในถิ่นเดิมของตน การทำงานในหน่วยงานสถานประกอบการเป็นการเข้าสู่ระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) ที่กว้างขึ้น ดังที่ ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (social relation theory) อธิบายว่า การจัดระเบียบสังคมของมนุษย์จะเริ่มสร้างความสัมพันธ์ทางใจต่อบุคคลที่ใกล้ชิดไปหาไกลตัว นับแต่ตัวบุคคล

ครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวขยาย กลุ่มครัวเรือน หมู่บ้านเครือญาติจนกระทั่งเข้าสู่ความสัมพันธ์ทางการปกครอง (political relation) (นิยพรรณ วรณศิริ 2550) ในรูปแบบสถานประกอบการ

การเข้าสู่การปกครองในเชิงสังคมของนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน ในสถานประกอบการ ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และปรับประสบการณ์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมด้วยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และประพฤติปฏิบัติตาม พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนิสัย (habits) กิจวัตร และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนของตนเองมากขึ้น ผลจากการที่นายจ้างได้สะท้อนปัญหาพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวเริ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานดังต่อไปนี้

2.3.1 เริ่มเกียจคร้าน

พฤติกรรมเกียจคร้าน เริ่มชู้ฉาน มีความใส่ใจสนใจงานลดลง ขาดความกระตือรือร้น สามารถสังเกตพบเห็นได้ในระยะต่อมา แตกต่างจากการทำงานในระยะเริ่มต้นของการทำงาน นั้นเป็นเพียงการพิสูจน์ตนเองให้นายจ้างเพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับในการจ้างงาน ให้เข้าสู่ระบบการทำงานอย่างเป็นไปตามกฎหมายซึ่งลูกจ้างต่างด้าวค่อนข้างมั่นใจที่จะได้รับการจ้างงานต่อไป ลูกจ้างต่างด้าวอาจมีเจตนาที่จะล้มเลิกรูปพฤติกรรมที่ขยันขันแข็ง แสดงความเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ มีการเลียนแบบพฤติกรรม และมีการทำงานที่เป็นไปในทิศทางที่ผ่อนคลายมากขึ้น กลับได้ปริมาณงานที่ลดลง

“ก็ใหม่ ๆ ก็ขยันดีพอเสร็จปุ๊บเวลาเราไม่อยู่แกก็ไม่ทำงานอะไรอย่างงี้ก็ชู้ฉานก็ค่อยดูแลแล้วก็เวลาพูดคือพูดอีกอย่างแล้วไปทำอีกอย่างส่วนมากก็จะให้ที่พักพังกด้วยแล้วก็มันจะมีเพื่อนชาวพม่ามาเที่ยวเราก็ไม่ปลอดภัยกับทรัพย์สินของเรา ก็คือมันทำแล้วมันก็หยุด ๆ มันไปตรงนั้นตรงนี้ไปสูบบุหรี่ไปอะไรเงี้ยแล้วเวลาพักเที่ยงพอนอนก็นอนนาน พอตื่นมาก็ไม่กล้ามาบอกเราบางทีก็นอนเกินเวลาคือพักเที่ยงมันนอนเราจะพักให้ 1 ชั่วโมง บางทีนอนเสร็จเราเดินออกไปสักป้าย 2 มันยังนอนมันบอกว่ามันลืมตื่นเงี้ย แล้วเด็กไม่กล้ามาบอกมันกลัวขนาดเหลือคนเดียววนะตอนนั้นน้องชายมันออกทะเลือมันคนเดียวปวดหัวขนาด บางทีออกไปเที่ยวตอนกลางคืนเนี่ยเราก็ก้าวเอาเพื่อนชาวต่างด้าวมาอีก”

ตัวแทนนายจ้างรายอื่นสะท้อนปัญหาในลักษณะเดียวกัน

“แต่ก่อนมาใหม่ ๆ ขยันบางทีหลับหลังนั่งเฉย ๆ เราก็อะไรมากไม่ได้เราก็ได้แค่มองก็มีบ้างบางที่งานมันไม่เสร็จมันก็ต้องแบบว่าเขาสั่งมาอ้าวทำตรงนี้ ๆ ให้เสร็จนะเขาก็กะแล้วว่าแรงเขาพอที่จะทำตรงนั้นถ้าไม่ถึงเดี๋ยวเขาก็มาดูผลงานเข้ามาเขาก็มาดูคนงานอีกทีแล้วก็ว่ากล่าวตักเตือนอีกทีหนึ่งเป็นประจำหนุกก็

บอกว่า พี่หนูไม่ไหวแล้วนะก็พูดแค่นี้แหละก็คือ มันสุดแล้วเพราะหนูจะเป็นคนเก็บความรู้สึกเยอะที่สุด ถ้าหลุดปากจากนี้ไปก็คือ..มันทนไม่ไหวแล้ว”

คำยืนยันของนายจ้างรายอื่นๆ

“มันก็ตอนแรกนะคุยกันว่า 7 โมงครึ่งใช่ไหม ตอนแรกใหม่ ๆ มันก็มาจริงอะ 7 โมงครึ่ง พอนานเข้า ๆ จะมาเลื่อนเวลา 7 โมง 40 7 โมง 50 แล้วก็ 8 โมง แต่ตอนนี้มา 8 โมง 15 เริ่มมาสายขึ้น มันไม่ดีพวกนี้ นะแล้วมันก็ เวลาไปส่งของมันก็ไม่ค่อยเอาใจใส่งานคือแบบทำงานเหมือนตามใจฉันอะ เสร็จแล้วก็มันยังไ งะ เจ้เขาต้องควบคุมดูแล บางทีเก็บของขึ้นรถละอ้าวทำไมนั่งเฉย ก็จะทำอะไรอีก อ้าวก็รถเต็มอะ อ้าวผมลืม ไป พวกนี้มันไม่มีสมองนะ มันเป็นหุ่นไล่กาเราต้องใช้จี้จุดมันทุกวัน เพราะฉะนั้นงานนี้เจ้าของต้องลงไปทำ เองนะทำเอง เก็บเงินเอง บางทีเขาก็ทำเอง พวกนี้บะจ่าง ถ้าจ่างแล้วมีหวังแย แล้วหันตีของเป็นนา ลูกน้องวิ่ง ไปถึงตกเป็น 10 มันยังไม่เก็บ ชาวบ้านนี่วิ่งกันเก็บคนละลูก 2 ลูกเก็บเอาไว้ใช้ เราพูดได้เพราะ อะหยิง เพราะเขาขับรถตามหลังไง ตามหลังเราก็ก็นั่นนะ นี้อยู่ห่ออะไรภูเขาห่อ แล้วพออีกวันดอยสะเก็ดก็ไปเจอ มัน ก็ไม่เก็บนะเป็น 10 เหมือนกันมันพังนะ แล้วทีนี้คนขับกับลูกน้องมัน อยู่ต้งหน้าแม่นก้อ ”

2.3.2 ไม่สามารถพัฒนาตนไปสู่การทำงานในระดับที่ใช้ศักยภาพสูงขึ้น

การไม่สามารถพัฒนาตนในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับระดับ การศึกษาของแรงงานต่างด้าวไทใหญ่ในแคว้นรัฐฉานซึ่งเป็นแรงงานส่วนใหญ่ที่อพยพหลบหนีเข้า มาในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งระดับการศึกษาได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย การศึกษาของ ชาวเมืองที่พบว่า ส่วนหนึ่งของประชาชนไทใหญ่มีโอกาสได้เรียนในโรงเรียน แต่สอนเป็นภาษา พม่า เมืองขนาดเล็กสอนอนุบาล-ป.6 สำหรับเมืองใหญ่ อนุบาล-ม.4 (ม.4 พม่าเทียบกับ ม.6 ไทย) นักเรียนส่วนใหญ่นอกจากได้เรียนในเมืองของตนเองแล้ว ส่วนใหญ่ที่ผ่านชั้นที่สูงที่สุดในเมืองของ ตนแล้วพ่อแม่ไม่สามารถที่จะส่งไปเรียนต่อในเมืองใหญ่ อีกประการหนึ่ง ผู้ที่เรียนจบการศึกษา ระดับ ม.4 (เทียบเท่า ม.6) แล้วก็ไม่มีงานอะไรรองรับ นอกจากกลับมาประกอบอาชีพเดิมของ ครอบครัว สำหรับผู้ที่สามารถเรียนจนจบระดับปริญญา ซึ่งน้อยมาก ก็สมควรเป็นครู แต่เงินเดือน และสวัสดิการไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ บางส่วนส่งลูกเข้าบวชเรียนในพุทธศาสนาเพื่อเข้าสู่ ระบบการศึกษาและมีความประหยัดมากกว่าในการเรียนทางโลก ส่วนการศึกษาของชาวชนบท ขึ้นอยู่กับพระสงฆ์เป็นหลัก ที่จะถ่ายทอดความรู้ แก่ชาวบ้านในชุมชนชนบท ชาวบ้านก็จะส่ง ลูกชายเข้าเรียน โดยเป็นเด็กวัดบ้าง บวชเป็นสามเณรบ้าง แต่โดยส่วนใหญ่จะบวชเป็นสามเณร เพื่อศึกษาพระธรรมวินัย บางรูปก็จะถูกส่งให้ไปศึกษาต่อในตัวเมืองในรัฐฉานเอง หรือส่งไปศึกษา วัดไทยใหญ่ที่ปางกุ่มต่อ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบกับจำนวนเด็กทั้งหมดแล้ว เด็กที่ได้ไปศึกษา ต่อในที่อื่นมีจำนวนน้อยมาก ส่วนใหญ่จึงไม่ได้เรียนหนังสือ โดยเฉพาะเด็กผู้หญิง ไม่มีโอกาสได้

เลยที่จะได้รับการศึกษา ในทุกรูปแบบ มีเพียงเป็นบางปีที่พระสงฆ์จากในตัวเมืองจัดทำโครงการอบรมศีลธรรมจริยธรรมและสอนภาษาไทยใหญ่ให้ในภาคฤดูร้อนหนึ่งเดือน ซึ่งก็ไม่ได้จัดทำในทุกพื้นที่หรือทุกหมู่บ้าน จากข้อมูลดังกล่าว เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญที่แสดงถึงภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มวัยหนุ่มสาว และวัยทำงานที่มีช่วงอายุประมาณ 20 - 40 ปี เป็นส่วนใหญ่ ที่นายจ้างได้จ้างงาน ด้วยข้อจำกัดทางด้านการศึกษาที่แสดงถึงความสามารถทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา มีส่วนสำคัญต่อการขาดการพัฒนาตนในการสร้างสรรค์งานมากกว่าที่ทำอยู่ โอกาสที่ทำให้นายจ้างมีขอบเขตในการจ้างงานในลักษณะการเป็นผู้ใช้แรงงานมากกว่าที่จะให้ทำงานในระดับสูง หรืองานที่อาศัยความซับซ้อนในการทำงาน เพิ่มขึ้นทั้งที่นายจ้างหลายรายมีความประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ด้วยการทดลองให้ทำงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้น ผลจากการทดลอง แต่ก็ไม่สามารถทำได้

“มันคือปัญหา คือ มันพัวพันกันอะ พัวพันกับเรื่องงานแล้วก็ทำให้งานที่เขาเหมือนจะทำได้เนี่ยเป็นงานเฉพาะที่ใช้แรงงานจริง ๆ งานอื่นที่เพิ่มทักษะอะไรให้เขาใช้ ที่เพิ่มทักษะหรืออะไรให้เขาเนี่ยคือมันไม่ได้ คือเขาก็จะอยู่แค่นี้เนาะถ้าเราให้เขาทำ ไม่ว่าจะทำอะไรก็ดี ซื่อสัตย์นะ แต่ว่าคือ เขาทำได้แค่นี้ คือด้วยความรู้ด้วยอะไรแล้วทำมากกว่าคนไทยไม่ได้ พอเราให้ลองทำจริง ๆ โอเค คือ งานหนักเรายอมรับว่าเขาทำได้ดีกว่าแต่งานอื่น ๆ ซึ่งจริง ๆ อยู่ในรูปแบบบริษัทนะมันต้องทำได้หลากหลายกว่านี้ความต่างเรื่องของความคิด ความสามารถ ตรงนั้นต้องต่างกันอยู่แล้วเพราะว่าพม่าทำได้เฉพาะทางจริง ๆ ค่ะ แรงงาน จริง ๆ แต่ว่าคนไทยเนี่ยคือจริง ๆ แล้วถ้าพูดถึงความอดทนนี่คือแพ้ แต่ว่าทำได้หลากหลายกว่า แล้วความเข้าใจเขาเข้าใจได้ง่ายกว่า เพราะมันสื่อไปไงเขาก็จะรู้ว่าขอช่วยดูตรงนั้นเพิ่มตรงนี้เพิ่มได้ใหม่คือเขาจะรู้เลยแต่ถ้าพมานี้คือบางคนนี่จะงง คือจะให้ทำอะไรเพิ่มเนี่ย คือ เขา จะงง ”

งานที่เหมาะสมแก่การจ้างแรงงานต่างด้าวมักจะเป็นงานที่มีลักษณะการใช้แรงกาย ไม่ต้องอาศัยความคิดที่ซับซ้อน หรือ ต่อยอดในการทำงาน และต้องมีหัวหน้างานหรือนายจ้างคอยกำกับควบคุมดูแลการทำงานในลักษณะของการสั่งการตลอดเวลา ให้มีความต่อเนื่อง มิเช่นนั้นจะทำให้การทำงานขาดตอนเป็นช่วงๆ นอกจากนั้น การทำงานยังขาดความมีระเบียบวินัยในการทำงานหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของ สถานประกอบการ

“ปัญหาที่เจอก็คือ หลักเลยถ้าเค้าไม่เป็นระเบียบต้องคอยสั่งลำบากต้องคอยจี้เหมือนกันนะ เมื่อก่อนก็เข้าไปเนาะเข้าไปสั่งให้ทำปฏิบัติงาน มันจะทำหน้าไหนหน้านั้น ถ้าเราไม่สั่งมันจะไม่ทำสั่งตลอด ไปพรวนดินนะ ก็ได้แต่พรวนดิน ให้รดน้ำก็รดน้ำอย่างเดียว ไซ้ ๆ เนี่ยงานที่สั่งได้แค่นั้นนะ แล้วก็ไม่ได้ทำตามระเบียบเราบอกว่าห้ามสูบบุหรี่ เขาก็จะบอกว่า ทำไมอะไรเงี้ยคือคนเขาความรู้น้อย เขาก็จะไม่เข้าใจในกฎที่เราตั้งขึ้นมามาเป็นไปเพื่ออะไร แต่ถ้ามีการอบรมอะไร คนพวกนี้เนี่ยถ้าอยู่ได้ประมาณ ประมาณ 4-5 เดือนขึ้นไปนะ เขาจะเริ่มพัฒนา”

สอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างอีกราย

“โอ้ไอ้...เด็กพวกนี้รับงานดีค่ะ เขาชอบให้ใช้เขาเยอะ ไม่ใช่ไม่รู้เรื่องนะต้องมีคนคุมอีกทีค่ะ ตามธรรมชาติของต่างด้าวเนาะ เขาคิดเองโทษนะค่ะ คิดเองไม่เป็นเพราะเฉพาะเราต้องแบบอย่างงั้นๆ เรื่องการทำงานคือเขาจะทำได้เท่าแค่นี้ๆ จะเป็นงานเลเบอร์ งานอะไรอย่างเงี้ย งานที่ใช้แรงทำ แต่งานที่จะให้ช่วยคิดหรืออะไรนี้ไม่ได้เลย ”

2.3.3 การหยุดงาน หรือขาดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบ

ปัญหาพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวไทใหญ่ที่พบได้อีกประการหนึ่ง ก็คือการหยุดงานอย่างกะทันหันโดยที่ไม่มีการแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า เป็นเหตุให้การวางแผนงาน เป้าหมายการผลิตของสถานประกอบการในแต่ละวัน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ต้องขาดช่วงการทำงาน แรงงานที่เหลืออยู่ก็ต้องรับภาระในการทำงานเพิ่มขึ้น และอาจมีการปรับระบบการทำงานกับแรงงานที่มีอยู่เพื่อชดเชยการทำงานนอกเวลา การหยุดงานแต่ละครั้ง นายจ้างมักตั้งข้อสังเกตว่า แรงงานต่างด้าวจะหยุดเพราะให้ความสำคัญอย่างเคร่งครัดกับกิจกรรมทางพุทธศาสนา ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญดังกล่าว เช่น วันพระ วันเข้าพรรษา ฯลฯ โดยที่ขาดความเข้าใจต่อระบบการกำหนดวันหยุดของพนักงานและลูกจ้างที่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดให้หยุดในรอบปี พร้อมยินยอมที่จะสูญเสียรายได้ต่อการจ้างงานในวันที่หยุด บางครั้งการขาดงานอาจเป็นเหตุผลส่วนบุคคล และอาจไม่เข้าใจระเบียบการลาของสถานประกอบการแต่ละแห่งที่มีเงื่อนไขการลาแตกต่างกัน



ภาพ 4.78 วัดป่าเป้า (Wat Pa Pao) ซึ่งเป็นสถานที่ชุมนุมทางศาสนาที่แรงงานต่างด้าวไทใหญ่จากสหภาพพม่า มาร่วมทำบุญตามเทศกาลงานบุญเป็นจำนวนมาก และเป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมของชาติพันธุ์เดียวกันในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายใต้ระบบเครือข่าย และสังคมวัฒนธรรมเดียวกัน

สาเหตุของการหยุดงานมีเหตุผลแรกอย่างแน่ชัด คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา และมีความต้องการพบปะ ญาติพี่น้อง หรือ แลกเปลี่ยนข้อมูลทางสังคมของกลุ่มชาวไทยใหญ่ ซึ่งมีชื่อเรียกอย่างอื่น คือ “ไต หรือคนไต คนไทหรือชาวเงี้ยว” ด้วยกัน ที่มาทำงาน กับ สถานประกอบการแต่ละแห่ง หรือ รับจ้างทั่วไป แหล่ง จุดนัดที่ขึ้นชื่อและเป็นสถานที่ยอดนิยม ที่แรงงานต่างด้าวจะมาพบกันในวันทางศาสนา คือ วัดป่าเป้า ซึ่งเป็นวัดที่ถูกสร้างขึ้นตามสถาปัตยกรรม ไทยใหญ่ และเป็นวัดเงี้ยวแห่งแรกในเมืองเชียงใหม่ มีผู้สันนิษฐานว่าสร้าง เมื่อครั้งเชียงใหม่เป็นเมืองขึ้นของพม่า ซึ่งจะเห็นได้ชัดจากลักษณะของศิลปกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของศิลปะพุกาม มีตั้งอยู่ที่ เลขที่ 58 บริเวณแจ่งศรีภูมิ ถนนมณีนพรัตน์ ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ การไปรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อประกอบกิจกรรมทางศาสนาของแรงงาน ต่างด้าวชาวไทยใหญ่ ชาวพม่านี้สื่อความหมายถึง วัฒนธรรมทั่วไป (general culture) ที่ชาวไทยใหญ่ต้องการที่จะแสดงออกถึงเจตนารมณ์ที่จะสร้างสังคมใหม่ (new social need) ในดินแดนแห่งใหม่ และมีความจำเป็นทางด้านจิตใจ (psychological need) เกี่ยวกับศาสนา ระบบความเชื่อ (ideology) ทางสังคม ประเพณีพิธีกรรมต่างๆ ที่ยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสืบต่อมาช้านานอย่างเคร่งครัด สื่อถึงความเป็นอัตลักษณ์ที่สมาชิกของสังคมไทใหญ่ซึ่งเป็นพวกเดียวกัน (homogeneous society) และสื่อถึงการสร้างความมั่นคงทางด้านจิตใจเพราะห่างไกลบ้าน ห่างไกลครอบครัว และญาติพี่น้อง รู้สึกหวาดหวั่น อ้ำว้าง และงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ ไชยแก้ว (2547) พบว่า การอยู่ไกลบ้านทำให้แรงงานพม่ามีการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อประโยชน์ของตนเอง มีความผูกพันใกล้ชิด ช่วยเหลือกันทำให้รู้สึกอบอุ่นใจ เช่นนี้ ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคม (social group) ของชาติพันธุ์ (ethnicity) ไทยใหญ่อีกอย่างไม่เป็นทางการอีกด้วย นอกจากนั้น ยศ สันตสมบัติ (2544 อ้างถึงใน B. Malinowski 1939) ว่า ทฤษฎีจิตวิทยาพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายศาสนานั้น เชื่อว่าศาสนา มีหน้าที่หลักในการลดความวิตกกังวลและอารมณ์ตึงเครียดอันเกิดจากความรู้สึกไม่แน่นอนในชีวิต และความกลัวของมนุษย์ต่อความล้มเหลวในกิจกรรมต่างๆ หากปล่อยให้ความกลัวและความวิตกกังวลต่อความไม่แน่นอนในชีวิตนั้นดำรงอยู่ ความรู้สึกเหล่านั้นก็อาจขัดขวางต่อการทำงานและความราบรื่นต่อเนื่องของสังคม ด้วยเหตุนี้ มนุษย์จึงคิดค้นศาสนาหรือระบบความเชื่อและพิธีกรรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่หลักในการให้ความมั่นใจทางจิตใจ

“ปัญหาการจ้างงานก็มันหยุดวันพระมันหยุดไม่มีเหตุผลใช้หยุดไปบ้านเมียเงี้ยวอยู่ๆมันหายไปเลยพม่าหายไปไหนวะ ไปวัดป่าเป้า เพราะว่าถ้ามันเป็นวันพระเราไม่ไปไงพม่ามันดังไป ส่วนมากเขาจะหยุดเองส่วนมากนี่วันสำคัญเข้าพรรษา ออกพรรษานี้ ห้ามหยุดไม่ได้เขาจะหยุดเองเลยอย่างสงกรานต์นี่คล้ายเป็นประเพณีของเขาคนไทยนี่บอกให้ไม่หยุดเขาไม่หยุดนะเราเพิ่มโอทีอะไรให้ได้ ต่างด้าวนี้คือ ประเพณีเขา

“เนี่ยเขาจะมารวมญาติเนี่ยเขาจะหยุดเลย เข้าพรรษา ออกพรรษา เทศกาลสงกรานต์เนี่ยแต่สิ้นปีอะไรนี่ไม่ค่อยมีปัญหาพวกประเพณีวันสำคัญเนี่ยเขาจะหยุด ”



ภาพ 4.79 สถานประกอบการบางแห่งมีการบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ขาด ลา มาสาย ของลูกจ้างด้วยวิธีบันทึกข้อมูล (scan) จากระบบอัตโนมัติ

2.3.4 การใช้โทรศัพท์มือถือบ่อยในช่วงเวลาทำงาน

ไม่เพียงแต่สังคมไทย และคนไทยมีการรับเอาวัฒนธรรมการบริโภคนิยม (consumerism) มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อตอบสนองของความสะดวกสบาย และสร้างความสุขในชีวิต รวมถึงความต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์ยากลำบากใดๆ แรงงานต่างด้าวก็เป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่แต่เดิมเคยมีวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม (primitive culture) จากสังคมทำไร่และเลี้ยงสัตว์ (horticultural and pastoral society) มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย สิ่งแวดล้อมที่เป็นชนบทห่างไกลจากวิถีชีวิตแบบสังคมเมืองไม่เคยมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายและเทคโนโลยีใช้ในสังคมของตนมาก่อน ต้องเกิดการปรับตัว (adaptation) ทางความคิด รับเอาวัฒนธรรมใหม่ (acculturation) สิ่งของใหม่ๆ ค่านิยมของสังคมไทยรับมาเป็นแนวปฏิบัติพัฒนาไปสู่ความทันสมัย และกลายเป็นสมัยใหม่ (modernization) กลายเข้าสู่ระบบสังคมอุตสาหกรรม (industrial society) เศรษฐกิจของสังคมไทยทั้งที่ได้จากรายได้เฉลี่ยรายวันยังไม่สามารถที่จะสนับสนุนและตอบสนองต่อความฟุ้งเฟ้อจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมและความต้องการ (need) ของบุคคล เช่น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ (mobile phone) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าโทรศัพท์มือถือ รวมทั้ง การใช้ไฟฟ้าประเภทอื่นๆ เป็นต้น การพัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวต่อ

ความต้องการฟุ้งเพื่อสะดวกสบายเท่าที่สถานะทางการเงินและเศรษฐกิจส่วนบุคคลจะเอื้ออำนวยให้สามารถตอบสนองต่อความสุขเหล่านั้นได้ และพยายามที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตตนเองให้พบกับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตเท่าที่จะเป็นไปได้ ตระหนักถึงความจำเป็นในการสื่อสารระหว่างกันที่มีความสะดวกและรวดเร็ว นายจ้างส่วนใหญ่สะท้อนถึงปัญหาว่า ลูกจ้างต่างด้าวเริ่มนำโทรศัพท์มือถือมาใช้ในการติดต่อประจำวัน และแม้แต่สถานที่ทำงาน มีการใช้กันโทรศัพท์กันมากจนผิดสังเกต เนื้อหาของการสนทนาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องราวส่วนบุคคล ถ้าแรงงานต่างด้าวมีการใช้โทรศัพท์ในเวลาการทำงานมากขึ้น สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดก็คือ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับปริมาณงานและคุณภาพ จุดคุ้มทุนในการจ้างเป็นรายวัน หรือรายเดือน แก่ สถานประกอบการ ถึงแม้ว่าการใช้โทรศัพท์มือถือจะเป็นข้อห้ามของภาครัฐที่ไม่ให้แรงงานต่างด้าวใช้โทรศัพท์มือถือ แต่ก็พบว่า มีการใช้โทรศัพท์เป็นจำนวนมาก

“ บางทีก็แล้วก็คุยโทรศัพท์เยอะที่สุดใช้มือถือค่ะ แบบตั้งแต่ 8 โมงเช้าถึงเที่ยงวันมันเกินไปคะบางทีให้ไปตัดหญ้าข้างนอกบางทีลูกค้าเขาโทรมาบอกว่าน้องอย่างนี้ก็ไม่ไหวนะพี่จ้างเขามาตัดหญ้านะไม่ใช่ให้มาคุยโทรศัพท์แต่ก่อนมาใหม่ ๆ ไม่มีโทรศัพท์ก็โอเคแล้วก็เพื่อนเขาจะท่อกไปมันมีอยู่ 4 คนเป็นผู้ชายเหมือนกันก็เป็นวัยรุ่นก็เข้าใจอยู่แต่ว่าคือ เขาจ้างมาทำงานไม่ใช่จ้างมาคุยโทรศัพท์เราก็พูดกับเขาตอนนั้นก็ออกไปได้ 3 วันมันแล้วก็บอกว่า โดนไล่ออกไปคุยไปฟ้องเจ๊อีกทีหนึ่งหนุกก็บอกว่าแล้วมันจริงรีเปล่าละที่คุณคุยโทรศัพท์แล้วคุณไม่ได้ทำงานทำการก็คุยกับเจ๊ตรง ๆ แกก็ว่ากล่าวตักเตือน พี่เขาไล่ผมทำไมบอกไม่ได้ ไล่ออกก็ให้คุณมองว่าคุณทำถูกไหมก็เสียเงินมาจ้างคุณไม่ใช่จ้างมานั่งคุยโทรศัพท์ก็บอกแล้วแต่ให้เจ๊เลือกเอาก็แล้วกันก็พูดเจ๊ก็คือ แก่ปัญหาที่สุดแล้วก็เงินเขา ๆ มาจ้างใช้ รีเปล่าละ ”

ปัญหานี้ เห็นได้ชัดว่า นายจ้างได้รับผลกระทบในการทำงานจากการที่ถูกจ้างแรงงานต่างด้าวปรับตัวต่อการใช้โทรศัพท์มือถือเพิ่มมากขึ้น แรงงานคนใดยังไม่มีโทรศัพท์มือถือใช้ก็จะ ดิ้นรนแสวงหามาใช้ และถ้ามีแรงงานต่างด้าวคนใหม่ๆ เข้ามาก็จะเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมซึ่งกันและกันที่สุดในที่สุด แนวคิดที่สนับสนุนการเกิดพฤติกรรมเช่นนี้ วสันต์ ปัญญาแก้ว (2543) ได้อาศัยจิตวิทยาเชิงการเรียนรู้ทางสังคมที่อธิบายว่า เป็นการขัดเกลาทางสังคมในแง่เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมโดยเน้นให้ความสำคัญต่อการพิจารณากระบวนการกลไกการเรียนรู้ (mechanism of learning) เป็นหลักโดยมองว่า “เนื้อหา” ที่ปัจเจกเรียนรู้ผ่านการขัดเกลาทางสังคมและเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ ประสบการณ์ชีวิตของปัจเจกและสิ่งแวดล้อมทางสังคม นั้นล้วนมีส่วนอย่างสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมของปัจเจกบุคคล

“เออ...อยู่กินกะเรา อู๋...เดี๋ยวนี้มือถือเป็นปัญหา ตอนนี ผม คนต่างด้าวใช้มือถือบ่อยมาก มีปัญหาเรื่องมือถือถ้าเขามีเพื่อนฝูงโทรมาบ่อยเ็นยเออ...มือถือมีแทบทุกคนต้องคอยบอกว่า เวลาทำงานต้อง บางทีคุยมือถือ คุยจนแบบละเลยงาน เป็นครึ่งชั่วโมงแบบนี้มีเยอะมาก ตอนนีมีปัญหาเรื่องมือถือทุก

เดิมเงิน เหมจ่ายเออ...อันนี้ส่วนมากคนต่างด้าวกับนายจ้างมีปัญหาเรื่องมือถือ.... แล้วก็เรื่องการปฏิบัติงาน บางครั้งแบบอุ้งงานอะไรอย่างเงี้ย ก็มืออย่างเช่น การใช้โทรศัพท์ บางที่เราเดือนแล้ว ก็ยังมีอยู่ก็คือ มือนี้ทำงานมือนี้คุยโทรศัพท์อะไรประมาณนี้”

สถานประกอบการบางแห่งมีการนำมาตรการคุมเข้มเพื่อปรับพฤติกรรมลูกจ้างมาใช้โดยวิธีการลงโทษ (punishment) ด้วยการปรับ หรือ หัก เงินรายได้จำนวนหนึ่ง นั้นจะเป็นการเตือนสติ ควบคุมพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างต่างด้าว ให้มีการงดใช้โทรศัพท์มือถือชั่วคราว รู้จักแยกแยะเรื่องราวส่วนบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงาน และการสูญเสียเวลาทำงานต่างๆ วิธีนี้เป็นกติกาสังคมที่มีส่วนให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกเกรงกลัวว่า รายได้ต่อวันจะลดลง

“ตอนนี้โทรศัพท์ก็เยอะมีเกือบทุกคนเดี่ยวโทรหากันละที่นั่นที่นี้ไซ่นี้จะไม่ให้คุย ถ้าใครพูดจะหัก ตังค์ ๆ คนละ 50บาท หรือถ้าสมมุติว่าถ้าทำเกินถ้าเห็น 3-2 ครั้ง ก็จะไม่ให้ออกเลย ไม่ให้พูดถ้าจะพูดก็คือพูดเวลากินข้าวพักเที่ยงหรือว่าเลิกงานแล้วตอนเย็น ”

2.3.5 แรงงานต่างด้าวไม่ยอมรับการปกครองการทำงานโดยสัญญาติพม่าด้วยกันหรือไม่เห็นชอบต่อการแบ่งแยกจำแนกระดับการทำงาน

การแต่งตั้ง หรือการมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวไทใหญ่คนใดคนหนึ่ง ทำหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกับตำแหน่งหัวหน้างานในสายงานทั้งที่เป็นทางการ หรือไม่ทางการ ในการควบคุมดูแลการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกัน พร้อมทั้งประสานการทำงาน และนำข้อมูลข่าวสารมาถ่ายทอด รายงานไปยังส่วนงานที่สูงขึ้น ร่วมกันระหว่างกลุ่มแรงงานต่างด้าวกับหัวหน้างานส่วนอื่น เพื่อนพนักงานคนอื่นซึ่งเป็นคนไทย พบว่า แรงงานต่างด้าวคนอื่นจะแสดงความต่อต้าน ไม่พอใจ ไม่ต้องการให้คนใดคนหนึ่งได้รับการเลื่อนระดับทางสังคมดีกว่ามีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ได้มาซึ่งอำนาจทางการเมืองและชื่อเสียงเกียรติยศ ต่างจากคนอื่นๆ ที่ไม่สามารถเข้าถึงช่วงชั้นทางสังคมที่สูงกว่าได้ โดยที่ตนเองตกอยู่ในสภาพที่ด้อยกว่า หรือแรงงานต่างด้าวคนนั้นอาจมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ไม่ดี เป็นที่ทราบกันดีในแวดวงแรงงานต่างด้าวด้วยกัน หรือด้วยเหตุผลอื่นๆ ในทางตรงข้าม ตามความคิดเห็น และการรับรู้ของนายจ้างอาจมองไปคนละด้าน แตกต่างจากความคิดของแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ การทำหน้าที่เสมือนกับเป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้แทนของแรงงานต่างด้าว แสดงให้เห็นถึงนัยยะทางสังคมที่สื่อถึงการจัดลำดับชั้นทางสังคม (social stratification) หรือลำดับสถานภาพ ของแรงงานต่างด้าว ให้อยู่ในชั้นที่แตกต่างกัน โดยมีตำแหน่งทางสังคมในสถานประกอบการเป็นเครื่องวัดให้อยู่ในตำแหน่ง

สูงกว่า ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2545) กล่าวว่า การจัดลำดับชั้นทางสังคม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ครอบครัวในแต่ละสังคมแตกต่างกันในด้านอำนาจ สิทธิพิเศษ เกียรติยศ และในสังคมที่ซับซ้อนใหญ่โต ครอบครัวหรือบุคคลในระดับเดียวกัน จะเกิดการรวมกลุ่มกันขึ้น และมีการแบ่งตัวออกเป็นชั้นต่างๆ ซึ่งชนชั้นทางสังคมอาจแบ่งออกเป็นระดับก็ได้โดยอาศัยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1. พิจารณาการแยกความแตกต่าง (differentiation) ซึ่งดูจากความผูกพันในครอบครัว ความมั่งคั่ง อาชีพ และการศึกษา ฯลฯ 2. พิจารณาจากระดับหรือชั้นของสมาชิกที่ได้มาด้วยความสามารถ (achievement) และที่ติดตัวมา (ascription) 3. พิจารณาจากโอกาสของการเคลื่อนไหว หรือเลื่อนชั้นภายในชั้น หรือระหว่างชั้นที่ก่อให้เกิดระบบวรรณะ (caste) ชั้น(class) และฐานันดรศักดิ์ (estate) (ทัศนีย์ ทองสว่าง 2549) ดังนั้น การแบ่งช่วงชั้นทางสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะนำมาซึ่งความขัดแย้งกันในกลุ่มเกิดขึ้นได้

“อันนี้จะอยู่ที่แต่ละคนจะใช้ระเบียบเข้าไปปฏิบัติหรือว่าพูดคุยกับเขาอย่างไร อย่างจริง ๆ แล้วเนี่ย แรงงานต่างด้าวจริง ๆ เลย เท่าที่เราสัมผัสเท่าที่อยู่กับแรงงานต่างด้าวมาเป็นส่วนใหญ่ก็เห็นว่า เออ สัญชาติไทใหญ่ คนที่เป็นไทใหญ่เนี่ยไม่ค่อยยอมที่จะยอมรับคนที่เป็นไทใหญ่เหมือนกัน ซึ่งจะต้องดูแลควบคุมตัวเอง คือจะต้องให้คนอื่นมาเป็นนาย อย่างกรณีถ้าผมแต่งตั้งให้นาย ก ขึ้นมาซึ่งเป็นคนไทใหญ่เหมือนกันเนี่ยในกลุ่มเขาเนี่ยว่าอ้าว นาย ก ให้เธอเป็นหัวหน้างานนะ พวกลูกน้องหรือคนงานที่เหลือจะเอาดีเลย พอเวลานาย ก ไปสั่งงานนี่จะไม่ได้ผลละ แต่เขายินดีที่จะก้มหัวให้คนอื่น สัญชาติอื่นหรือเป็นอะไรก็ช่าง คนไทยก็ได้หรืออะไรก็ได้ เข้าไปเป็นหัวหน้าเขาจะยอม แต่เขาจะไม่ให้พวกเดียวกันขึ้นไปอยู่เหนือกัน อันนี้คือ.....ที่เราสอบถาม ”

Talcott Parsons (1965) ยังกล่าวว่า การจัดลำดับชั้นทางสังคมเป็นผลเกิดจากกระบวนการกระทำของมนุษย์ และจะมีการประเมินความหมายในแง่ของค่านิยมในสังคม ตำแหน่งที่มีความสำคัญมากจะอาศัยความสามารถและความชำนาญมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ นำมาซึ่งผลลัพธ์ค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือไม่เท่ากัน ส่วน Young & Mack (1959) กล่าวว่า ชนชั้นทางสังคมที่แตกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่อง แบบแผนการดำเนินชีวิต โอกาสของชีวิตทุกด้านที่ดีกว่า สถานภาพทางสังคม หรือช่วงชั้นทางสังคม จะสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลในสังคมได้ เพราะชนชั้นในช่วงชั้นเดียวกัน (strata) มักมีปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคคลที่อยู่คนละช่วงชั้น ดังนั้น จึงมีแนวคิด ทศนคติ และผลประโยชน์คล้ายๆ กัน และความแตกต่างของชนชั้นทางสังคมจะพบได้ในทุกสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของ งามพิศ สัตว์สงวน (2543) กล่าวว่า นักมานุษยวิทยาสนใจในมิติใหม่ ๆ 3 อย่าง ที่กำหนดความแตกต่างของคนในชนชั้นและวรรณะต่างๆ คือ อำนาจ (power) ความมั่งคั่ง (wealth) และเกียรติคุณ (prestige) โดยเฉพาะอำนาจในเชิงบริหารจากกรณี

นี้เป็นความสามารถที่จะทำให้เกิดผลกระทบอย่างจริงจังต่อตนเอง ต่อมนุษยคนอื่น ๆ และต่อสิ่งอื่น ๆ การตัดสินใจที่จะมีผลกระทบต่องานของตนเอง หรือเพื่อควบคุมพฤติกรรมคนอื่น ๆ ได้ แรงงานต่างด้าวจึงหลีกเลี่ยงที่จะอยู่ภายใต้อำนาจดังกล่าว จากการปกครองของชาติพันธุ์เดียวกัน

2.3.6 การทะเลาะเบาะแว้ง / ขาดการควบคุมอารมณ์

การทะเลาะเบาะแว้งเป็นพฤติกรรมส่วนหนึ่งของความขัดแย้ง (conflict) ที่มีความหมายมากมายนับ ตั้งแต่ความขัดแย้งภายในบุคคลระดับบุคคล องค์กร และสังคม ความขัดแย้งมีแนวคิดต่างๆ ได้อธิบายความขัดแย้ง เช่น แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations view) ยืนยันว่า ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ภายใน องค์กร เนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ มุมมองด้านมนุษยสัมพันธ์จึงสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้ง โดยอธิบายไว้ว่า เหตุผลของการมีความขัดแย้ง เพราะไม่สามารถถูกกำจัดได้ และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์กรได้บ้างในบางเวลา และ แนวคิดสมัยใหม่ (contemporary view) อธิบายว่า สนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่า องค์กรที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเจียบสงบ และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กรจะกลายเป็นความเฉื่อยชา อยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการคิดค้นใหม่ๆ ดังนั้น แนวความคิดสมัยใหม่สนับสนุนให้ผู้บริหารรักษาระดับความขัดแย้งภายในองค์กรให้อยู่ในระดับต่ำสุดเพียงพอที่จะทำให้ องค์กรเจริญเติบโตและสร้างสรรค์ การทำงานในองค์กร อย่างเช่น สถานประกอบการ ที่มีการทำงานร่วมกันของบุคคลจำนวนมาก โรงงานจะมีลักษณะพิเศษเพราะเป็นแหล่งรวมของ 2 ชาติพันธุ์ใหญ่ คือ กลุ่มคนไทยที่ประกอบด้วย คนเมือง หรือคนพื้นบ้านและกลุ่มของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่ความเป็นไปได้ก็มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแนวนอนในทิศทางบวกมากกว่า การแสดงออกในทิศทางลบ อย่างไรก็ตาม ในทุกสังคม เราต้องยอมรับกันว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุท่ามกลางสถานการณ์ทางสังคมในมิติที่แตกต่างกัน เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ ล้วนแล้วแต่มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน (interdiference) ในทุกด้าน และมนุษย์จะต้องมีการแสดงออกทางอารมณ์ต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นอย่างหลากหลาย หากนำความรู้ทางจิตวิทยา มาอธิบายความเข้าใจมนุษย์ นักจิตวิทยา มีแนวความคิดว่า อารมณ์ (emotion) มักถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก (external stimulus) มากกว่าสิ่งเร้าภายใน (internal stimulus) ในกระบวนการทางจิต (mental process) ของแต่ละบุคคล เช่น การโดยทำทนาย ถูกเหยียด

หยาบทำให้เกิดความรู้สึกโกรธ การถูกคุกคามสวัสดิภาพปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินก่อให้เกิดอารมณ์กลัว การได้รับของขวัญที่ถูกใจทำให้มีความสุข เป็นต้น การแสดงออกของอารมณ์มนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การตอบสนองทางด้านสรีระ (physiological response) เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงของการเปลี่ยนแปลงของกระแสไฟฟ้า ที่ผิวหนัง ม่านตาขยาย ความดันโลหิตสูงขึ้น หน้าแดง เหงื่อมาก ส่วนที่สอง คือ การประเมินการคิด (cognitive appraisal) ตามประสบการณ์ส่วนบุคคล และการแสดงออกของอารมณ์ (emotional expression) ในทิศทางบวก หรือลบ ทางด้านสีหน้า (facial expression) ท่าทางต่างๆ ทั้งหมดที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์มีปฏิกิริยาทางอารมณ์ทั้งสิ้น นอกจากนั้น นักจิตวิทยาชื่อว่า Robert Plutchik ปี 1980 อธิบายว่า มนุษย์จะมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ในหลายระดับนับตั้งแต่ระดับเบา ปานกลาง และระดับรุนแรง ขึ้นอยู่กับว่า บุคคลจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ความเป็นไปได้ที่จะเกิดการไม่ลงรอยทางความคิด การสร้างความพึงพอใจต่อกัน การกระทบกระทั่งกัน นำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งได้ในที่สุด อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการต่างรายงานว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการจ้างกลุ่มแรงงานต่างด้าวมีเปอร์เซ็นต์การเกิดขึ้นน้อยอยู่ในระดับที่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้

“ถ้าเป็นอดีตเนี่ย เขาอดีตแล้วกันเนอะ ที่ผ่านมานี้ก็จะมีทะเลาะเบาะแว้งบ้าง เพราะบางทีเขาจะมาจากคนละต่างพื้นที่กัน ถึงแม้จะเป็น...พม่าเหมือนกันแหละนะค่ะ แล้วรู้สึกแบบ เขาทะเลาะกันนะ แล้วเขาเอายาพิษใส่ ๆ หม้อข้าวอะ แล้วให้อีกครอบครัวกินเงี้ยอ่า ใจด้านะพี่ พอดีพม่ามาดูแลก่อน เพราะว่ามันเหม็นใจค่ะ เพราะว่ามันเหม็น แล้วก็...เอ๊ะทำไมเป็นอย่างนั้น มันเหม็นกลิ่น หน่อย ๆ เงี้ย แล้วก็อีกกรณีหนึ่งก็คือ เวลาเขาทำงานแล้วเรา สมมติเขาทำงานไม่ได้ตั้งใจเราว่าเขาเงี้ย เขาไม่พอใจ แสดงอารมณ์ไม่พอใจ มานั่งตื้ออะไรเงี้ยจ้ะ เออ ที่รับครวที่แล้วนี่คือพม่า ก็เลยรู้สึกว่าเขาใจดำเนาะ”



ภาพ 4.80 สถานประกอบการบางแห่งนิยมจ้างกลุ่มบนพื้นที่สูง (ชาวเขา) ซึ่งเป็นช่วงอายุวัยรุ่นที่ใกล้เคียงกันมากกว่าแรงงานต่างด้าวด้วยคุณสมบัติที่ดีกว่าหลายประการ ในภาพเป็นการอบรมลูกจ้างก่อนทำงานในช่วงบ่ายวันหนึ่ง

2.4 ปัญหาการต่อบัตรที่ใช้เวลานานและมีการเปลี่ยนระบบ กระบวนการหรือสถานที่ต่างๆ

เกือบทุกแห่งสถานประกอบการมักจะแสดงอารมณ์ ระบายความรู้สึกยุ่งยากลำบากใจต่อการดำเนินการประสานกับทางภาครัฐในประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการต่อบัตรใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่เมื่อถึงกำหนดการนายจ้างจะต้องทำหน้าที่ดำเนินการทุกอย่างติดต่อที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งแจ้งกำหนดการให้ต่ออายุบัตรในรอบปี นายจ้างมักประสบกับปัญหาการต่อบัตรที่ต้องใช้เวลาเวลานานและมีการเปลี่ยนระบบ กระบวนการหรือสถานที่ต่างๆ และเมื่อได้ดำเนินการทำบัตร และต่อบัตรอนุญาตของแรงงานต่างด้าวไปแล้ว บางครั้งเมื่อเวลาผ่านไปหลายเดือน ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวยังไม่ได้บัตรอนุญาตทำงานแต่อย่างใด แต่ก็ต้องถึงเวลาไปต่อใบอนุญาตทำงานในรอบใหม่อีกครั้ง หรือเมื่อนายจ้างหรือตัวแทนไปรับบัตรอนุญาตแทนแรงงานต่างด้าว กลับพบว่า มีผู้มารับแทนไปเรียบร้อยแล้ว หรือ บัตรสูญหาย ดังที่ผลงานวิจัยของเรือนคำ อ่อนคล้าย (2546) และ สุณีย์ จ้อยจำรัส (2547) พบว่า สถานประกอบการแจ้งว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ การขาดความร่วมมือการประสานงานกันระหว่างส่วนงานราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รองลงมาคือ นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือประสานงานกับภาครัฐในการปฏิบัติตามกฎหมาย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าว และต่ออายุใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการเร่งรีบเป็นปัญหาสูงสุด รองลงมาเป็นปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่ออายุใบอนุญาตทำงานมีน้อย และเสียเวลาในการดำเนินการเพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐควรมีการจัดระบบในการทำงานให้เป็นแบบสำเร็จรูป (one stop service) รวมถึงการแจ้งขั้นตอน กระบวนการทำงานโดยละเอียด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสื่อสารที่ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานและสถานประกอบการ เพิ่มศักยภาพการทำงานที่มีความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัวในการทำงาน แก่ผู้มารับบริการ ส่วนสถานประกอบการควรติดตามการแจ้งข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ หรือติดตามข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าว และศึกษาระเบียบและขั้นตอน รวมถึงการเตรียมความพร้อมในเรื่องเอกสารให้เป็นที่ยอมรับอย่างที่สุด ควรไปขอรับบริการการ

ดำเนินการตั้งแต่เนิ่นๆ ที่มีการแจ้งเปิดให้มีการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตได้เพราะ ถ้าดำเนินการในช่วงหลังที่ใกล้ๆ จะหมดเวลาการดำเนินการ จะเห็นได้ว่า มีสถานประกอบการไปขอรับบริการเป็นจำนวนมาก จะทำให้อาจได้รับการบริการที่ล่าช้าและใช้เวลาในการติดต่อประสานงานมาก

“คือมันค่อนข้างจะเสียเวลาการไปต่อใบอนุญาตทำงานก็เลยมีเขียน comment ว่าอยากให้รัฐช่วยอะไร ช่วยอำนวยความสะดวกใหม่เรื่องการต่อใบอนุญาตทำงานคือมันจะล่าช้าแล้วเสียเวลามากแล้วบางที่เนี่ยเป็นไปได้ที่เราจะให้ต่างตัวเนี่ย สมมุติว่าที่อื่น ๆ แล้วมันมีเยอะเนี่ย ขนไปหมดไม่ได้เนะ เราคือเราจะต้องเป็นตัวแทนไป 1 คนแล้วให้ 5-4 คน เนี่ยอยู่ทำงานใหม่ แล้วเราต้องไปเสียเวลามันยุ่งยาก คือระบบเขาค่อนข้างช้า เราอยากให้เขาปรับระบบใหม่อะไรอย่างนี้บ้างใหม่เพื่อความสะดวกอะไรอย่างเงี้ย บางทีเช็คล่ะก็ต่อคนหนึ่งแล้วก็ดู ๆ ก็ช้าอยู่ละ เดี่ยวข้อมูลตรงนี้ไม่ได้เนะ จะต้องไปอีกช่องหนึ่งต้องไปต่อคิว มันจะบ้าหรือก็คิด จริง ๆ มีคน comment เยอะเรื่องการต่อใบอนุญาตทำงานเพราะว่าหลาย ๆ ปีที่เราทำมาเนาะ คือเรารู้สึกว่ามันก็เปลี่ยนไปมาตลอด เดี่ยวปีนีให้ไปต่อที่โน้น ปีนี้ไปต่อที่นี่อีกอะไรอย่างเงี้ยคือชอบเปลี่ยนแล้วเราก็งง แล้วเวลาถ้าเราโทรไปถามก่อนก็บอกว่าบางทีถ้าไม่รู้ก็ต้องโทรมาถามก่อน แล้วเราโทรไปไม่ใช่ว่าจะติดงาย ๆ เนะ อันนี้มันก็คือ ความจริงเพราะเราทำเราเจอเรารู้ว่าปัญหาเนี่ยมันเป็นอย่างไร แล้วบางที่อันนี้เราพูดเฉย ๆ ถ้าเป็นต่างตัวไปเอง คือทางเราก็ค่อนข้างจะสงสัยเพราะเราบางทีตัวเราใช้ แล้วเจ้าหน้าที่เนี่ยก็พูดไม่ได้กับพวกต่างตัวอันนี้เราพูดจริง ๆ ไม่มีทางหรอกที่เราจะให้ลูกน้องพวกเนี่ยไปแล้วไปเงอะ ๆ ะ ๆ ไม่รู้ แล้วให้โดนพวกนั้นด่าไม่ได้ คือมันก็ไม่ใช่ว่าเรื่องต้องเสียเวลาเป็นวันแต่เราไปเราอาจจะเสียเวลาครึ่งวันแต่พวกนั้นไปทั้งวันบางทีวันหนึ่งมันอาจไม่เสร็จกว่าจะรู้ว่าฉันต้องต่อคิวตรงนี้ เสร็จตรงนี้ฉันใช้ บางทีเข้าใจผิดเตรียมเอกสารแล้วลืม ๆ เอาไป มันก็ชัก นี่เราพูดเฉย ๆ เนาะ มันชักชักไม่เป็นมันก็ต้องย้อนไปย้อนมา ”

สอดคล้องกับความคิดเห็นของนายจ้างรายอื่น

“เรื่องการต่ออายุก็เข้าใจระบบนะครับว่ามัน คือต่างตัวมาทำประวัติอะไรว่ามันใช้ตรงนั้นตรงนี้กระบวนการมันเยอะ แต่ถ้าถามว่าเข้าใจไหมก็เข้าใจ แต่ถ้าเป็นจุดเดียวจบมันก็จะดีกว่า อย่างคนมาใหม่เนี่ยต้องไปศาลากลางก่อนแล้วก็กลับเข้ามารายงานตัวที่อำเภอไรเงี้ย”

นอกเหนือจากการทำบัตรใบอนุญาตการทำงานของแล้ว การทำบัตรประกันสุขภาพยังเป็นอีกส่วนหนึ่งที่เป็นข้อบังคับในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ต้องมีการตรวจสุขภาพควบคู่กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่วงดุลความเสี่ยงในการนำโรคติดต่อมาแพร่ระบาดในประเทศไทย และยังเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นในการจ้างงานแก่นายจ้าง การเลือกสถานพยาบาลในการตรวจสุขภาพส่วนใหญ่จะเลือกในเขตที่มีที่ตั้งของสถานประกอบการ บางแห่งก็เลือกสถานพยาบาลที่ใกล้หรือมีความสะดวกในการเดินทาง ถึงแม้ว่าจะเลือกสถานพยาบาลใดในการตรวจสุขภาพดังกล่าว ก็ยังพบปัญหาบางอย่างในการติดต่อดำเนินการดังกล่าว

“เหมือนกับเหมือนกับการตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาลอันนี้ก็คือปัญหา อันนี้เพราะเราเพิ่งเจอนะคะ คือ

ครั้งแรกเนี่ยขออย่าเลยว่าสันทรายนี้ปัญหาเยอะกว่านครพิงค์เลยนะบอกอย่างงี้คือโรงพยาบาลสันทรายคือเราเจอด้วยตัวเองเลยนะคะ คือมันอย่างงี้รอบที่ผ่านมาเดือนกุมภาพันธ์ทุกปีไม่ใช่ว่าเราไม่เคยมีต่างตัวมิตลอด เราารู้เราก็แนะนำบัตรนายจ้างเพราะวันนั้นนายจ้างไม่อยู่เขาไปเมืองนอก เราแนะนำบัตรประชาชนไปละ ใบขอไคว่ทำอะไรที่เขาต้องการ นายจ้างเซ็นพร้อมทุกอย่างละแล้วก็ไป ทร . สามแปดพันหนึ่ง ขอให้ลูกจ้างเป็นคนไปเอง เพราะว่าจริง ๆ ถ้าเราพาไปเราก็ไปนั่งรอเขาเฉย ๆ ไข่ ๆ เขาก็ตรวจเองจะบ้าหรอ อันนี้ขอพูดนะคะไปเสร็จนัดก่อนคือไปวันแรกก็นัดอีก 3 วัน 5 วัน 7 วัน ค่อยมาตรวจพอตรวจเสร็จก็นัดอีกว่า 3 วัน 5 วัน 7 วัน ก็ค่อยมารับใบ พอวันไปรับใบ ก็ไม่ยอมให้ใบรับรองแพทย์บอกว่าต้องให้นายจ้างเป็นคนมารับ ลูกจ้างก็ไม่ว่าจะทำยังไง เราก็โทรไปบอกว่าเนี่ยนายจ้างเขาไปเมืองนอกเอ่อ เราเป็นตัวแทนได้ไหม แต่ว่าพอตินายจ้างเขาอาจจะไม่ได้เห็นตรงมอบอำนาจงี้สมมุติ เพราะว่าพอติท่านไปกะทันหัน แล้วทุกปีเนี่ยคุณก็มีเอกสารเราก็รู้นายจ้างนายไขก็เป็นลูกน้องเรา เอกสารคุณก็เอาไปวันแรกที่เขาขอตรวจแล้วเอาไปหมดเลยแล้วคุณเช็คไม่ได้เลยหรอ เราโทรยืนยันขนาดนี้แล้วไม่ให้เลยหรอ เนี่ย คือมันยุ่งยากมากเลยของหน่วยงานราชการแล้วในที่สุดก็เถียงกันนิดหนึ่งแล้วเขาบอกว่าขอตรวจเอกสารของนายจ้างชื่อไรนะ เขาก็ไปขอตรวจห้องนั้นห้องนี้แล้วก็บอกว่าโอเคเดี๋ยวจะเอาใบรับรองแพทย์ให้ต่างตัวมาได้ละอะไรอย่างงี้ มันคือมันตกลง มันทำอย่างงี้คือมันไม่ดีอะมันทำให้เสียแล้วบอกว่าให้ทางไหนเขามาคุยกับทางโรงพยาบาลคือให้ทางจัดงานมาคุยกับคือเราคิดว่า จริง ๆ ถ้าระบบมันมีแล้วคุณได้ข้อมูลเราไปแล้วเบื้องต้นถ้าคุณไม่ชั่วคราวระหว่างที่รอ 3 วัน 5 วัน 7 วัน แล้วคุณให้เขาไปรับเอาใบรับรองแพทย์เนี่ยคือระหว่างนี้อาจจะมีต่างตัวบางคนเนี่ยเปลี่ยนนายจ้างกะทันหัน แต่ขอคำยืนยันกับเราที่เป็นคนไทยเนี่ยซึ่งเป็นฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องเนี่ยแค่นั้นก็ได้เนาะเราคอนเฟิร์มเลย ๆ แต่ว่าไม่จำเป็นว่าเราต้องไปถึงรถไปมันทำลำช้ามันทำให้เสียในเรื่องของความรู้จักใช้ ๆ อันนี้เราอุตส่าห์ทำแบบถูกต้องนะเนี่ยคะก็มี comment ลักษณะนี้คือเจอแต่ว่าทุก ๆ ปีคือเราไม่เคยเจอใจ คือเจอปีนี้เรารู้สึกว่าแย่มากเลยโรงพยาบาลสันทราย ทุกปีลูกจ้างที่มีที่ไปตรวจตรงเนี่ย ก็เตรียมแต่เอกสารแบบเนี่ยให้คือบางที่มันไม่จำเป็น มีนายจ้างบางคนเนี่ยเขาไป เขาก็ไม่ได้ไปทำอะไรนะคะ คือเขาก็ขับรถไปส่งต่างตัว ๆ ก็ถือใบนั้นไปเอาเองด้วยซ้ำแล้วเขาก็ถามนายจ้างคนไหน เขาก็ชี้ให้นายจ้างคนนั้น คือนายจ้างไม่ต้องไปยืนปั้นจี้มันเจออะไรนะคะเขาก็ชี้ เขาก็พอใจแล้ว เราก็บอกทีหลังให้ชี้ไปเลย คือมันตกลงจะ ทำเรื่องง่าย ๆ ให้เป็นเรื่องยากทำไมเนาะโรงพยาบาลสันทรายนะคะขอ comment เลย โรงพยาบาลนครพิงค์ยังไม่เท่านั้นะ โรงพยาบาลนครพิงค์ลูกจ้างเราไปรับเองได้เลยขอมีบัตรว่าให้มารับใบรับรองแพทย์วันนี เขาก็ไปเองบางที่มีปัญหาอะไรเนี่ยเขาก็จะบอกลูกจ้างต่างตัวคนนั้นว่าคุณต้องมาตรวจซ้ำนะ เพราะปอดคุณมีปัญหาอะไรจ้ะ โรงพยาบาลนครพิงค์นี่ยังค่อนข้างจะดีกว่าสันทรายนี้ comment มาก"

2.5 ปัญหาเรื่องสุขภาพ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในภูมิภาคเอเชียและทั่วโลกที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศที่มีระบบการสาธารณสุขอยู่ในขั้นดี ผลจากการที่ประเทศไทยมีหน่วยงานหลายกระทรวงที่ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสาธารณสุขให้มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ และมีรากฐานระบบสาธารณสุขแก่ประชาชนทุกระดับ โดยกระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจหน้าที่หลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ ภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ ภารกิจด้านการพัฒนาสาธารณสุข ภารกิจด้านการสนับสนุนงานบริการสุขภาพ มีโครงสร้างการสาธารณสุขในส่วนกลางซึ่งมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ และส่วนภูมิภาค ตั้งแต่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ /ทั่วไป

โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ กิ่งอำเภอ และสถานีอนามัย /ศูนย์สุขภาพชุมชน ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ ส่วนประเทศสหภาพพม่า พบว่า สุขอนามัยและยารักษาโรค ยังขาดแคลน ไม่ทันสมัย ไม่เทียบเท่าเช่นการสาธารณสุข ในประเทศไทย ดังที่ ข้อมูล Myanmar BOI Investment Information 2008 กล่าวว่า ปัจจุบันพม่ากำลังประสบปัญหาด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณ ดังจะเห็นได้จากตัวเลขการจัดสรรค่าใช้จ่ายในด้านนี้ลดลงอย่างมาก เหลือเพียงไม่ถึงร้อยละ 0.19 ของงบประมาณทั้งหมด ทำให้มีชาวพม่าบางส่วนที่เจ็บป่วยต้องเข้ามารับการรักษาในไทยมากยิ่งขึ้นรายงานล่าสุดขององค์การอนามัยโลก ได้ประเมินคุณภาพบริการ ด้านสาธารณสุขของพม่าอยู่ในลำดับที่ 190 จากทั้งหมด 191 ประเทศ โรคติดต่อ ต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ มาลาเรีย วัณโรค โรคเท้าช้าง โปลิโอ และ HIV / AIDS นอกจากนี้ ยังมีปัญหาภาวะขาดแคลนสารอาหารในเด็ก โดยเฉพาะในพื้นที่เขตชนบท พม่าเป็น 1 ใน 22 ประเทศ ที่มีภาระในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยวัณโรคสูงสุด โดยมีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นประมาณ 85,000 คนต่อปี สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากมีผู้ติดเชื้อ HIV / AIDS จำนวนมาก และเมื่อภูมิคุ้มกันบกพร่องก็ จะทำให้อัตราการติดเชื้อวัณโรคสูงวัณโรคสูงขึ้นด้วย ดังนั้น จึงพบว่าอัตราการตายสูงจนทำให้พม่าเป็นประเทศที่มีอัตราการเพิ่มประชากรอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ UNAIDS ประเมินการว่ามีผู้ติดเชื้อ HIV ในพม่าจำนวน 400,000 คน ในขณะที่กระทรวงสาธารณสุขพม่าประมาณการว่ามีผู้ติดเชื้อเพียง 180,000 ข้อมูลที่พบเพียงบางส่วนนี้ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในประเทศพม่ายังคงมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพ ความรู้ทางด้านพฤติกรรมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากมาย และการอพยพหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานชาวพม่ายังเป็นช่องทางนำพาโรคติดต่อที่ร้ายแรงบางชนิด มาแพร่ระบาดในประเทศไทย เป็นเหตุให้ ต้องมีการสูญเสียงบประมาณและเป็นภาระสำคัญในการดูแลสุขภาพบุคคลกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยเหตุผลทางด้านมนุษยชนและ สิทธิมนุษยชน การตรวจสุขภาพของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อมาสู่ประชาชนชาวไทย โดยมีนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวพม่ามากที่สุดที่จะเกิดความเสี่ยงต่อภาวะการเกิดโรคที่ร้ายแรงที่ควรอย่างยิ่งจะต้องมีการตรวจคัดกรองสุขภาพและเฝ้าระวัง

“ ส่วนอีกเรื่องหนึ่งคือเรื่องของความเป็นอยู่เพราะว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เราต้องยอมรับอยู่อย่างหนึ่งว่า แรงงานต่างด้าวถึงแม้ว่าเราจะทำการตรวจโรคแล้วก็ซึ่ง เขาก็ยังเป็นพาหะนำโรคบางอย่างอยู่ อย่างในโรงงานของผมนี้เมื่อก่อนไม่เคยมีใครเป็นไทฟอยด์แต่ปรากฏว่ามีคนไทยติดไทฟอยด์ก็มีอันนี้เรื่องของเริ่ม ๆ ครับ ”

บรรดาผู้เชี่ยวชาญหลายกลุ่มได้แสดงแนวคิดที่มีต่อสุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์ไว้ 4 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มแรก แนวคิดทางการแพทย์หรือชีวแพทยศาสตร์ ดังเช่น คำนิยามขององค์การอนามัยโลก (world health organization) กล่าวว่า สุขภาพคือความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจและสภาพความเป็นอยู่ทางสังคม ซึ่งมีไว้แต่เพียงการไม่มีโรคหรือไม่ทุพพลภาพเท่านั้น ส่วนความเจ็บป่วย แพทย์จะให้ความสนใจเฉพาะทฤษฎีความเจ็บป่วย (theories of illness) ให้เกิดความเข้าใจอาการของโรค การติดต่อ และวิธีการรักษาโรค กลุ่มที่สอง แนวคิดทางจิตวิทยา เชื่อว่า สุขภาพมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความอ่อนเยาว์ การศึกษา และสุขภาพ คนที่มีความสุขที่แท้จริงคือ คนที่มีสุขภาพสมบูรณ์และเชื่อว่า การเป็นโรคและการเจ็บป่วยเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ภาวะทางจิตใจ การเปลี่ยนแปลงของสารต่างๆ ในร่างกายเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของการดำรงชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของการปรับตัวต่อสภาวะความรุนแรงในชีวิต กลุ่มที่สาม แนวคิดของนักสังคมวิทยาหรือวัฒนธรรมแสดงทัศนะว่า สุขภาพและความเจ็บป่วยเป็นส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์ทางสังคม ปัญหาสุขภาพเป็นเรื่องของ Dynamic interaction process และพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเจ็บป่วย นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดของคนธรรมดา ที่มีความแตกต่างทางฐานะทางเศรษฐกิจ ชนชั้น เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ เพศสภาพ อายุ ฯลฯ (เชาวลัดภรณ์ ฤทธิสรไกร 2550) จากแนวคิดต่างๆดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันอย่างไร สิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องมีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน คือ จะต้องมีการป้องกัน (prevent) สุขภาพของตนเองการบำบัดรักษา (treatment) ตามกระบวนการทางการแพทย์ และการประคับประคองรักษาสุขภาพ (maintenance) เช่น การเจ็บป่วยด้วยโรคฉี่หนู เป็นโรคที่ถูกจัดอันดับความสำคัญเป็น 1 ใน 3 โรค ที่มีปัญหาการแพร่ระบาด ในประเทศพม่า ได้แก่ โรคมาเลเรีย โรคฉี่หนู และ โรคเอดส์ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานอพยพเหล่านี้ก็เท่ากับว่ามีการถ่ายเทโรคติดต่อต่างๆมาสู่คนไทยและส่งผลให้ปัญหาทางด้านสาธารณสุขในประเทศไทยต้องเพิ่มมาตรการควบคุมโรคมากยิ่งขึ้น และต้องมีการย้อนรอยเส้นทางการรักษาโรคร้ายแรงที่เคยเลือนหายไปจากสังคมไทย ประกอบการมีพฤติกรรมสุขภาพ (health behavior) ที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค เช่น การอยู่ท่ามกลางฝุ่นละออง เศษวัสดุขนาดเล็กตามกระบวนการผลิตของสถานประกอบการขาดการป้องกันตนเองให้พฤติกรรมที่ปลอดภัยดังที่สถานประกอบการรายงานข้อมูลทางด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

“รู้สึกรู้ว่าเป็นวัณโรคค่ะ แต่โอเคตรงนี้รักษาอะไรก็ค่อยยังชั่วแล้ว อาการรักษาได้”

“แต่เป็นโรคที่แบบว่าเหมือนเวลาไอ้พวกที่ไม่ได้ฉีดวัคซีนพวกเขาเรียกอะไรที่เป็นตุ่มใหญ่ ๆ ผมจำชื่อไม่ได้ละ ฝิहरुอครับเอ๋อฝิจะเป็กันเยอะก็แล้วแต่เคยเห็นเขาเป็นไ้รักแร้ก็มีครับเท่าที่เห็นมาเป็น 2 คนผู้ชาย ไม่ได้เป็นบ่อยคือเท่าที่ผผเคยเจอก็เห็นเป็นก็ครั้งหนึ่งตามทีหนึบ ”

ผลกระทบจากการสาธารณสุขในประเทศพม่าส่งผลต่อการดูแลสุขภาพพื้นฐานของประชาชนพม่า ประกอบการมีคุณภาพชีวิตในฐานะแรงงานอพยพที่หลบหนีเข้ามา ซึ่งส่วนหนึ่งได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกกฎหมาย ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด รัฐบาลไทยก็ไม่สามารถจัดสวัสดิการสังคม (social welfare) รองรับแรงงานกลุ่มนี้ได้เทียบเท่าประชาชนคนไทย ต้องมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศเป็นหลัก แรงงานต่างด้าวมีข้อจำกัดในหลายด้าน โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานที่ต้องแลกกับค่าแรงขั้นต่ำด้วยค่าแรงหนึ่งร้อยกว่าบาทต่อวัน ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมากมายมีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ มีคุณค่าทางโภชนาการน้อย ได้รับสารอาหารไม่ครบ ส่งผลต่อภูมิคุ้มกันของร่างกาย ซึ่งทำให้มีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง นอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพหลายอย่าง เช่น โรคเอดส์ โรคฉี่หนู โรค เพราะขาดความรู้ในการป้องกันตนเอง การตั้งข้อสังเกตความเจ็บป่วยบางอย่างเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนไทยทำให้ได้ข้อมูลบางอย่าง

“ที่สังเกตมานะคะ คือ รู้สึกว่าถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวเนี่ยถ้าเขาป่วยเนี่ย เขาจะคือเราก็ไม่รู้เนาะว่ามันเกิดจากอะไร คือเขาจะเป็นเหมือน ถ้าเป็นไข้หวัดก็จะเป็นนานกว่าคนไทยนะเออ เหมือนมันเรื้อรัง เป็น 4-3 วันมันก็ไม่หายขาดอะไรเงี้ย กลับมาทำงานวันนี้หน้ามันก็ไม่ไหวแล้ว คือหลาย ๆ คนที่เราสังเกต เราก็ไม่แน่ใจว่ามันเกิดจากภูมิอะไรของเขารึเปล่าตรงนี้ไม่แน่นอนแล้วเขาก็ไปหาหมอเอ๋อ คือมันจะหายช้ากว่าถ้าเทียบกันไม่รู้ว่ที่อื่นจะเป็นอย่างนี้รึเปล่า เพราะถ้าเกิดพม่าคนนี้ป่วยคือมันจะหลายวันคะ คือ เราไม่แน่ใจว่ามันเกิดจากอะไร แต่เขาก็เป็นจริง ๆ นะ ไม่ใช่ฮู้งานคะตัวร้อน หน้าแดงหรือว่าถ้าเจ็บคอเป็นหลายวันนะ ถ้าเทียบกับคนไทยกับคนปกติเนี่ย”

แรงงานต่างด้าวยังขาดวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ (cultural health care) ที่ดีที่เกี่ยวข้องกับแบบแผนความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่เกี่ยวกับสุขภาพที่เชื่อมโยงตั้งแต่การดูแลสุขภาพตนเองโดยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้และการศึกษาของตนตลอดจนการดูแลสุขภาพที่อาศัยความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่ที่มนุษย์ในสังคมนั้นๆใช้ในการดูแลสุขภาพกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ครอบคลุมการดูแลสุขภาพทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วยหรือพิการ การดูแลรักษาสุขภาพเมื่อตกอยู่ในภาวะเจ็บป่วยเป็นโรค และฟื้นฟูสุขภาพให้เข้าสู่สภาวะปกติ (ชาวลักษณะณ์ ฤทธิสรไกร 2550)

2.6 ปัญหาเรื่องความสะดวกและความไม่ปลอดภัยในบ้านพักสวัสดิการ

ชีวิตความเป็นอยู่ ณ บ้านพักสวัสดิการ จากการสังเกตของผู้วิจัย แรงงานต่างด้าวจะใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย เรียกว่า ยึดเอาความสะดวกเป็นที่ตั้ง การจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ไม่เป็นหมวดหมู่ จะเห็นว่า ความสะดวกสบายในชีวิตของบุคคลเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ ที่เรียกว่า ความต้องการ (need) ของมนุษย์ที่ต้องการเพิ่มพูนความสุขในชีวิต การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมีมากขึ้นตามลำดับ การเก็บออมรายได้จากค่าจ้างโดยส่วนใหญ่ซึ่งจะมีการจ้างงานเป็นรายวันนั้น ไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความสุขอันเกิดจากวัตถุสิ่งของได้ที่มีราคาสูงได้เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนยังไม่แนบค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันอีก การสะสมสิ่งของเครื่องใช้เป็นแบบค่อยเป็นค่อยไปตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและภาระรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เช่น บางคนต้องการตู้เย็น บางคนต้องการโทรทัศน์ บางคนต้องการหม้อหุงข้าวมาก่อน จากชีวิตที่รีบเร่งเข้าทำงานแต่ละวัน บางคนมีภาระทางครอบครัว มีบุตร หลาน ผนวกเข้ากับอุปนิสัยรักความสะดวกมีระเบียบเรียบร้อยยังมีน้อย การขาดสุขอนามัยส่วนบุคคลที่ดี การไม่ได้รับการศึกษาส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของแรงงานต่างด้าวที่จะคำนึงและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้

“ เค้าไม่ค่อยจะเป็นระเบียบ ต้องกำชับอยู่ตลอด เฮ้ย.. ต้องดูแลความสะดวก อะไรพวกเนี้ย ไม่ค่อยมีระเบียบ ไม่รักความสะดวก ”



ภาพ 4.81 ของใช้และอุปกรณ์เครื่องครัวของแต่ละห้องพักดูค่อนข้างรกและไม่ค่อยเป็นระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ก็เป็นไปตามกำลังทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล



ภาพ 4.82 ความไม่เรียบร้อยของห้องพักและห้องนอน

ในช่วงวันหยุดหรือพ้นจากช่วงปฏิบัติหน้าที่การงานเสร็จสิ้น แรงงานต่างด้าวต่างต้องการที่จะพักผ่อนหย่อนใจ ด้วยวิธีต่างๆ เช่น พาเพื่อนมาเที่ยวที่พักผ่อนปะสังสรรค์กัน การดื่มสุรา มินเมา ส่งเสียงดัง เอะอะโวยวาย และบางครั้งอาจมีการเล่นการพนันภายในบ้านพัก เหล่านี้กลายเป็นจุดที่สร้างความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัย ในชีวิต ทรัพย์สิน ทั้งที่จะเกิดแก่ตัวลูกจ้างเอง และนายจ้างได้ ที่พักบางแห่งมีที่ตั้งอยู่ภายในบริเวณสถานประกอบการ บางแห่งมีบ้านพักของนายจ้างร่วมอยู่ด้วย

“เวลาเรามีที่พักให้เนียพาพวกมาเป็นกลุ่มเป็นก้อนมาอยู่เยอะเหมือนแบบเหมือนบ้านพักเป็นแหล่งช่องสุ่มของคนไม่มีบัตรซึ่งดูแล้วมันก็ไม่ปลอดภัยสำหรับเราเท่าไรไม่ไกลก็อยู่ในตัวโรงงานเราก็จะทำให้ค่ะ อันนี้เป็นหน้าร้าน แล้วก็โรงงานอยู่ด้านหลังค่ะ ด้านหลังอีกฝั่งหนึ่งไม่ถึงค่ะสัก 100 เมตร 200 เมตรใช่ แล้วก็มาแบบสมมุติว่าเราทำงานถึงวันเสาร์พอตกกลางคืนเขาก็มาละ กินเหล้าแล้วแบบยันเช้า ค่ะ มันก็ดูไม่ปลอดภัยสำหรับเรา เพราะว่าเราบ้านพักเราก็อยู่ใกล้ก็คือในบริเวณนั้นซึ่งเราก็เตือนเขาอยู่ตลอดเวลา สุดท้ายเราก็คิดว่า ไม่ดีกว่า ถ้าคือจะไปก็คือไม่รับแล้ว ก็พอชุดนั้นออกไปก็คือ...ชุดสุดท้ายที่เรารับเข้ามาเออ... ถ้าคนไหนมีปัญหา ปัญหาเยอะ พอเวลาทำงานพร่อง คนหนุ่มก็มีปัญหา เม้าเหล้าอะหยั่งก็พร่อง ค่ำมาเขากินเหล้าเนอะ เอาเพื่อนเอาฝูงเข้ามา พอตีฟก็ตัดปัญหาไปเลย ”

2.7 ปัญหาการเปลี่ยนคู่สามี-ภรรยา

การมีชีวิตครอบครัว หรือชีวิตคู่ คือ อีกสถานภาพทางสังคมประเภทหนึ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมีการสร้างชีวิตร่วมกันจากคนสองคนที่มีอุปนิสัยใจคอ รสนิยมความชอบแตกต่างกัน หรือคล้ายคลึงกันในส่วน นำมาซึ่งการสร้างครอบครัวต่อกัน Ember and Ember (1973) กล่าวว่า ครอบครัว คือ หน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่ง หรือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีฐานะภาพ (statuses) เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ บุคคลกลุ่มนี้ผูกพันกันโดยบทบาทและหน้าที่ต่อกันและกัน คาดหวัง

ต่อกันบุคคลอื่นจะสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มนี้ก็โดยการกำหนดฐานะภาพและบทบาทของตนเสียก่อน ในครอบครัวหนึ่งๆอย่างน้อยที่สุดครอบครัวจะต้องประกอบด้วยคู่สมรส หนึ่งคู่และลูกๆซึ่งอาจจะ เป็นทั้งเพศหญิงและชายหรือเพียงเพศใดเพศหนึ่ง บางครอบครัวที่ไม่มีลูกนั้นถือเป็นข้อยกเว้น ไม่ใช่เรื่องปกติธรรมดา ครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลทางสังคม (social group) ซึ่งเกิดจากสถาบัน แต่งงาน การกระทำทุกอย่างของครอบครัวก็เพื่อจะผดุงสถาบันแต่งงาน การสร้างครอบครัวจะ เกี่ยวต่อการสร้างความสัมพันธ์ (dimensions) การช่วยเหลือเกื้อกูล (reciprocity) และความเป็น ปึกแผ่น (collectivity) เกิดความมั่นคงทางจิตใจและความมั่นคงในสังคม การดำรงสภาพชีวิต ครอบครัวมีความยั่งยืนเสมอไป เพราะบางครั้งการสร้างครอบครัวทำให้กลายเป็นการสร้าง ความขัดแย้ง การหย่าร้าง เลิกกันไป และบางคนจะมีการเกิดความรักครั้งใหม่เกิดขึ้น มีสามีใหม่ ภรรยา ใหม่ หรือที่เรียกว่า มากผัวมากเมีย (polygamy) ด้วยการเริ่มต้นที่จะใช้ชีวิตครอบครัวกับชายหรือ หญิงที่เข้ามาเกี่ยวพัน ภายใต้สังคมของคนทำงานเดียวกัน บางครั้ง บางคู่อาจเกิดปัญหาความ รุนแรงแบบรักสามเส้าได้ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน สมาธิ อารมณ์และจิตใจ ในทัศนะของ นักจิตวิทยา เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะเกิดความรู้สึกรักต่อบุคคลอื่น มิเช่นนั้น ความรู้สึกดังกล่าวจะไม่เกิดการพัฒนาความสามารถในการรัก และรูปแบบของความรักจะมี ความสัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมในอดีตของบุคคล การเปลี่ยนคู่สามีภรรยาระหว่างเชื้อชาติ เดียวกัน หรือข้ามเชื้อชาติกับคนไทย จัดเป็นตัวอย่างของการปรับตัวการผสมกลมกลืนทาง วัฒนธรรม (assimilation) หรือ การรวมเป็นพหุสังคม (pluralism) ระหว่างสองวัฒนธรรม ลูกจ้าง แรงงานต่างด้าวค่อยๆเปลี่ยนฐานะทางสังคมอาศัยการเปลี่ยนสถานภาพความสัมพันธ์ ตามประสา คนรู้จักโดยทั่วไปขึ้นมาเป็นสามี หรือภรรยา จนในที่สุดเป็นที่ยอมรับกันในสังคมระดับลูกจ้าง

“ ก้อย่างประเพณีและวัฒนธรรมนะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เนี่ย เปลี่ยนคู่มั่วตัวเมียกันบ่อย เดี่ยวคน นี้ก็จะเปลี่ยน เดี่ยวคนนั้นก็เลิกกันไป เลิกคนนั้นก็ไปอยู่กับคนนั้น อันนี้เราอยู่กับทางเขาเนี่ยเราจะรู้ เพราะฉะนั้นปัญหาเรื่องชู้สาวเนี่ยมันจะเกิดขึ้นในโรงงานได้ตลอด พอมันเกิดแล้วก็ส่งผลสะท้อนอย่างเงี้ย คือมัน ๆ อย่างงี้มันยังงายอย่างสมมุติว่า คู่ผัวตัวเมียนี้อยู่ด้วยกันนาย ก กับนาง ข อยู่ด้วยกันแล้วเกิด ความรู้สึกว่าไม่อยากอยู่แล้วเนี่ย นาย ก ก็ไปเลย ไปคือ ออกนอกโรงงานไปเลยก็เหมือนนาง ข คนเดียว พอนาง ข อยู่คนเดียวพบพอมมีคนใหม่เข้ามานาง ข ก็เริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับคนใหม่ละก็อยู่ด้วยกันไปก็กลายเป็น คู่ผัวตัวเมียกันไป ลักษณะเป็นแบบนั้น พออยู่ไปได้สักระยะหนึ่ง สามีตัวเองกลับมา เอาละทีนี้ก็เป็นปัญหา 3 เศร้าละว่าจะทำยังไง มันก็มีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งบ้าง อะไรบ้าง แต่ว่าผู้ที่เป็เจ้าของกิจการก็ต้อง เข้าไปดำเนินการตรงนั้นมันก็มีน้อยมิไม่เยอะประมาณ 3-4 % ก็ไม่เยอะบางทีก็อาจจะเป็คู่ผัวตัวเมียที่อยู่ ด้วยกันแล้วอีกคนมาขอมาพูดมาคุยกันคือในคำว่าโรงงานนะ มันก็คือ.....รวมหมู่คนทั้งหลาย ”

3. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวได้อาศัยการวิเคราะห์โดยยึดหลักพื้นฐานแนวคิดเป็น 2 ด้าน กล่าวคือ แนวคิดในเรื่องความมั่นคงของรัฐ ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชนในประเทศ เช่น ปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น และการนำเอาประเด็นสัญชาติไทยมาเพื่อแบ่งแยกให้ชัดเจนว่า “คนไทย” กับ “คนต่างชาติ” ในเชิงกฎหมาย และแนวคิดในเรื่องสิทธิมนุษยชน (human rights) เกี่ยวกับมนุษย์ที่ว่า มนุษย์นั้นมีสิทธิหรือสถานะสากล เช่น เชื้อชาติ หรือ สัญชาติมีอิสระเสรี มีความเท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิทุกคนที่เป็นหลักจากปฏิญญาสากลที่ทุกรัฐจะต้องคำนึงถึงมิติทางสังคมและวัฒนธรรม ทั้งสองแนวคิดมีจุดยืนที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ดังกล่าวร่วมกัน

หนึ่งผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการสามารถมองได้เป็น 2 แนวทาง เพื่อให้เกิดการมองภาพที่กว้างขึ้นซึ่งจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

ผลกระทบที่ประเทศได้รับสิทธิประโยชน์ การจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จะช่วยทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะแรงงานระดับไร้ฝีมือ หรือแรงงานระดับล่าง(กรรมกร)ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ สภาพการณ์ทางสังคม พบว่า จังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจใหญ่ทางภาคเหนือ และมีคนเมืองเชียงใหม่ซึ่งอยู่ในฐานะเจ้าของพื้นที่ทางสังคมที่แท้จริง และเป็นเจ้าของทรัพยากรหลักเป็นส่วนใหญ่ เช่น การมีที่พักอาศัย เจ้าของกิจการดำเนินธุรกิจเป็นจำนวนมาก รวมถึงการมีทรัพย์สินที่ดิน สวน ไร่ นา ต่างๆนี้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างไม่ลำบาก การเลี้ยงชีพส่วนใหญ่ของคนในพื้นที่ซึ่งอยู่ในวัยทำงานกลุ่มนี้ ประกอบอาชีพในเชิงธุรกิจขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และมีการเพาะปลูกพืชผลทางด้านเกษตรเป็นรายได้ทางเศรษฐกิจหลักของครัวเรือน อาทิ การปลูกพืช ลำไย ลิ้นจี่ กระเทียม ฯลฯ โอกาสและสัดส่วนของการผันตนเองไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการในฐานะของกรรมกรจึงมีน้อย เมื่อก่อนสังคมเชียงใหม่เริ่มเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกลายเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น ทำให้พื้นที่ทางการเกษตรลดลง คนในพื้นที่อยู่ในบทบาทเป็นเจ้าของกิจการ หรือไม่ก็ทำงานรับจ้างโดยทั่วไปและค้าขาย นอกจากนั้นคนเมืองและคนไทยในเชียงใหม่ ยังมีบุคลิกภาพที่รักความสบาย ขาดการสู้งานที่ต้องทุ่มเทร่างกายอย่างหนักไม่อดทน แต่ด้วยการอาศัยอยู่ในสังคมที่สิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวกสบายและเทคโนโลยี ขณะเดียวกันก็มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมตามวิถีแห่งล้านนาทำให้มีระดับความคิดในเชิงเปรียบเทียบ (comparative thinking) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์พร้อมกับ มีโอกาสทางสังคมที่สูงกว่า

แรงงานต่างด้าว มีช่องทางทำมาหากินและสามารถเลือกงานได้ตามความพอใจหรือไม่เสี่ยงต่อชีวิต และสวัสดิภาพความปลอดภัยแก่ตนเอง เช่น การพนยาและสารเคมี การแบกของหนัก การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ปนไปด้วยฝุ่นละอองต่างๆ ลำดับต่อมา คนเมืองยังให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมประเพณีหลักในท้องถิ่น เช่น งานปอย งานบุญ งานบวชนาค งานศพ ฯลฯ และมักจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมดังกล่าวซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อทางวัฒนธรรม และการได้รับอิทธิพลทางสังคม (social influence) ที่อยู่เป็นสาเหตุให้เกิดการขาดงาน หยุดงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง นอกเหนือจากนั้น ยังมีคนวัยทำงานอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งสำเร็จการศึกษาในทุกะดับที่สูงกว่าแรงงานต่างด้าวก็สามารถเลือกงานให้ตรงกับคุณวุฒิ สามารถเลือกงานและทำงานประกอบอาชีพที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน ความเป็นไปได้ที่จะทำงานแบบกรรมกรจึงมีน้อยมาก เพราะต้องการค่าจ้างสูง ทำให้โอกาสการจ้างงานแรงงานไทยในระดับล่างแคบลงๆทุกขณะ การจ้างงานแรงงานต่างด้าวทดแทนกลายเป็นทางเลือกที่สำคัญที่สุดที่ทำให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้างได้เป็นอย่างดี และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันต่อนานาชาติประเทศให้ก้าวหน้าโดยรวมแล้วแรงงานต่างด้าวยังมีความจำเป็นต่อการทำงานในระดับล่างอยู่ นำมาซึ่งการอพยพคลื่นแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในราชอาณาจักรไทยเพิ่มขึ้น

“ไม่กระทบเลยในหมู่บ้านนี้จะไม่กระทบเลยเพราะคนพื้นบ้านนี้เป็นคนเมืองเขาไม่ชอบทำงานอย่างงี้มันเหมือนเป็นกรรมกรถ้าเขาทำเขาก็จะไปทำเกี่ยวกับการรับเหมาก่อสร้าง คือที่นั่นมันอาจจะสบายกว่า เก็บตะปู เขาว่าเขาได้เยอะแล้วก็งานเบาด้วยเพราะว่าเขามีเครื่องทุ่นแรงใช้ใหม่คะ อย่างผสมปูนเขาจะมีเครื่องทุ่นแรงคนเมืองไม่ค่อยสนใจสนคะเพราะคนไทยเขาไม่ชอบมาทำงานที่นี้งานมันหนักสู้ไม่ไหวคนไทยชอบงานเบาๆ เขาก็ไปช่วยที่บ้านเขาทำดีกว่า เลือกงานชนิดหนึ่งแล้วก็ คล้าย ๆ ว่า เงินร้อย สองร้อย เขาอยู่ที่บ้าน เขาขอที่บ้านได้อยู่แล้วใช้ซะ อันนี้คือ จนเดียวเนี่ย ปกติตอนเนี่ยนะ หยุดก็บ่อย เดียวงานศพงานบุญงานนี้อายากมาก็มา อายากไม่มาก็ไม่มา นี่มันต้องทำมันนอนอยู่ที่นี่มันต้องทำถ้ามันไม่ทำมันก็ออกไปแค่นั้นเองเราก็คงหาใหม่คนไทยงานเยอะ เดียวงานศพ งานโน้น งานนี้ เพราะคนที่นี่ไม่เหมือนคนกรุงเทพ คนที่นี้มึงงานเขาต้องไป งานศพอะไรเขาต้องไป ใครเสียเขาต้องไปตลอดรวมหมด..คือ...ทุกงานหยุดบ่อย ”

ถึงอย่างไร ผลพวงจากวิกฤต "แฮมเบอร์เกอร์" และวิกฤติซับไพร์ม (sub-prime) ที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาเมื่อกลางปี 2550 ได้ส่งผลกระทบไปทั่วโลกทำให้กลายเป็นปัญหาเศรษฐกิจโลกทุกประเทศต่างประสบกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจตกต่ำโดยเฉพาะประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งเศรษฐกิจโลก เรื่องการส่งออกที่ได้รับผลกระทบจากค่าเงินบาทแข็งค่า ก็ถูกกระทบกระเทือนไปด้วยทำให้ส่งผลกระทบต่อการส่งออกของไทย และผลผลิตภาคอุตสาหกรรม เป็นเหตุให้สถานประกอบการเป็นจำนวนมากต้องปรับลดอัตราการผลิตและลดต้นทุน หรือต้องปิดกิจการลง นำมาซึ่งการปลดคนงาน ทายอดเลิกจ้าง และเลิกจ้างแรงงานไทย คาดการณ์ว่าจะมีผู้ว่างงาน

ในปี 6 เดือนแรก ของปี 2552 เป็น จำนวน 130,000 คน และต่อไปคาดว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณ 2,000,000 คน จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลไทยจะต้องใช้มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจต่างๆ อย่างเร่งด่วนเพื่อช่วยเหลือหรือฟื้นฟูเศรษฐกิจไทย รวมถึงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต้องออกมาตรการแก้ปัญหาต่อการว่างงานของแรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ทำนายนว่าการว่างงานจะทำให้แรงงานไทยหันกลับมาสนใจงานในระดับที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้ระดับประกอบสภาวะเศรษฐกิจในครอบครัวให้ได้ในระดับหนึ่งไม่มากนักน้อย และนำไปสู่การสร้างปัญหาสังคมต่อไป ดังตัวอย่างเช่น งานบริการล้างรถส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานของผู้จ้างแรงงานต่างด้าว แต่ในบางพื้นที่ บางจังหวัด บรรดาผู้ที่ว่างงาน หรือตกงาน เริ่มไม่เลือกงาน และแย่งชิงพื้นที่ประเภทงานในระดับล่างมากขึ้นซึ่งเคยเป็นงานประจำหลักของแรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้ประกอบการต้องพิจารณาว่าจ้างแรงงานไทยเป็นจำนวนมากกว่าเพราะเชื้อประโยชน์หลายอย่าง และลดจำนวนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวลง เหล่านี้ จะกลายเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดปัญหาในหลายด้านตามมาที่จะกระทบต่อสวัสดิภาพและความมั่นคงภายในประเทศต่อไป เมื่อสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยน แรงงานต่างด้าวต้องตกอยู่ในสภาพที่ไร้ตัวตน ไร้อาชีพ ไร้งานทำ ไร้การเหลียวแลจากสังคม เช่นนั้นแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาทางสังคมในอนาคตได้

ประโยชน์อีกประการหนึ่ง คือ การทำงานของผู้จ้างแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการจะได้รับประโยชน์ในแง่ของความมั่นคงในชีวิตทั้งในด้านสวัสดิการต่างๆ การประกันสุขภาพ รายได้ที่แน่นอน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การทำงานที่มีบัตรอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานภาพของพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (physiological need) และความปลอดภัย (safety need) และการได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิก (love and belonging need) ในสังคม ไทย ได้รับการดูแลและคุ้มครองจากนายจ้างในแง่ของบทบาทสิทธิมนุษยชนที่ทำให้เกิดความปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในองค์กรการทำงานนั้นๆ แสดงให้เห็นถึงความสุขกายสุขใจของชีวิตมนุษย์ เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลเช่นนี้ ก็จะเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะตามมาได้ โอกาสที่จะก่อความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัวค่อนข้างเป็นไปได้ยาก ถ้าสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นปฐมภูมิ (primary needs) ของพวกเขาอย่างเพียงพอ และจากงานวิจัยของ ธีรยุทธ ไชยแก้ว (2547) ได้ศึกษาสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานพม่าที่เข้ามาอยู่ในเมืองเชียงใหม่ ต่างตั้งใจมุ่งหางานทำ เก็บเงินหวั่งสะสมรายได้เพื่อส่งไปช่วยเหลือทางบ้าน จึงไม่สนใจหรือพยายามที่จะมีบทบาททาง

การเมืองใดๆเพื่อต่อรองกับรัฐบาลไทย หรือต่อรองเรื่องค่าจ้าง และเมืองเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้านในภาคเหนือ จึงหางานทำได้ไม่ยากนักและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร สามารถเก็บสะสมเงินและสามารถส่งกลับไปให้ญาติพี่น้องที่บ้านเกิดได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น แรงงานต่างด้าวได้รับประโยชน์ดังกล่าว โอกาสที่จะก่อปัญหาให้แก่สังคมมีความเป็นไปได้น้อยมาก

“ ก้อย่างน้อยอันดับหนึ่งนะ ผมช่วยในการควบคุมแรงงานต่างด้าว เรามองตรงนี้ก็ก่อนนะคือ.. แรงงานต่างด้าวที่มาอยู่กับเราตรงนี้ได้เนี่ยมันอยู่ในบริเวณรั้วรอบขอบชิด นายจ้างดูแลอยู่เพราะฉะนั้นเขาไปก่อปัญหาทางอื่นไม่ได้อย่าลืมว่าตอนนี้แรงงานต่างด้าวของประเทศไทยเนี่ยมันมีเยอะทีนี้ถ้าเกิดวันหนึ่งเนี่ยเขาไม่มีที่อยู่ ไม่มีที่กิน ไม่มีเงินใช้ ต้องไปก่ออาชญากรรมแน่นอน แต่ถ้าเขามีที่อยู่ ที่กิน เขามีงานทำ มีเงินใช้พอที่จะดูแลตัวเอง ส่งไปทางบ้านเขาได้ ใครจะไปเสี่ยงก่อให้เกิดอาชญากรรม ”

อีกนัยหนึ่ง คือ ผลกระทบที่ประเทศไทยต้องแก้ปัญหา ในเรื่องการไหลทะลักของคลื่นมหาชนแรงงานอพยพที่หลบหนีการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น ต่างมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อแสวงหาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต มุ่งเข้าสู่จังหวัดเชียงใหม่เป็นจำนวนมาก การมีรายได้ที่สูงกว่าและมีช่องทางประกอบอาชีพประจำเป็นปัจจัยที่สร้างแรงดึงดูดที่เอื้อประโยชน์ในทุกด้านได้เป็นอย่างดี ยิ่งมีการส่งต่อข้อมูลข่าวสารเพื่อบอกต่อและการกลับบ้านของแรงงานต่างด้าวทำให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่บ่งชี้ถึงความผาสุกของชีวิต เช่น มีรสนิยมการแต่งกายใหม่ๆที่ดีขึ้น การใช้โทรศัพท์มือถือ การซื้อเครื่องประดับ มีเงินเก็บ การสื่อสารภาษาไทยได้ ฯลฯ ได้สร้างเครื่องล่อ (incentive) และแรงจูงใจ (motive) ของคนอย่างแรงกล้าที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวเกิดการตอบสนองและพร้อมที่จะเข้าหา ดังที่ทฤษฎีเครื่องล่อ (incentive theory) อธิบายว่า ถ้าสิ่งล่อใจมีค่าก็จะทำให้เกิดพฤติกรรม แต่ถ้าสิ่งล่อใจไร้ความหมาย ไร้คุณค่า การกระทำก็จะไม่เกิดขึ้น พร้อมๆกับการเกิดความคิดในเชิงอนาคต (futuristic thinking) เป็นการคิดในการฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้หลักการคาดการณ์ที่เหมาะสม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ 2549) ดังนั้น การทำงานในสถานประกอบการสามารถสร้างความเชื่อมั่นถึงหลักประกันการดำเนินชีวิตในอนาคตได้เมื่อพลัดถิ่นเข้ามาแสวงหางานทำ แต่ว่าการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานนั้นจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จะกำหนดโควตาให้สถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานได้ไม่เกินจำนวนคนที่กำหนดขึ้นอยู่กับรายละเอียดของประเภทธุรกิจที่จะให้โควตาแตกต่างกัน ซึ่งสถานประกอบการจะประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจกับธุรกิจของตนว่าอยู่ในสภาวะใด จะสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานตามจำนวนโควตา หรือไม่ บางแห่งรับน้อยกว่าโควตา หรือบางแห่งยังขาดคน ภายใต้อิทธิพลของเศรษฐกิจในปัจจุบันการ

ขยายธุรกิจเป็นได้ไต่ยาก นอกจากการประดับประดาให้ธุรกิจอยู่รอดต่อไป แรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่เหลือไม่สามารถทำงานภายในสถานประกอบการได้ และที่สำคัญสถานประกอบการทุกแห่งที่ศึกษารายงานว่า รับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น บางแห่งเคยมีประสบการณ์ได้รับความเดือดร้อนจากการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมายมาแล้ว

“ถูกต้องหมดทุกคนเลยคะ เพราะว่ามันใช้เยอะเวลามีถูกมัน ไม่ถูกมันมันก็มีปัญหาขัดแย้ง คือเวลาที่คนไม่มีบัตรก็คือคนที่ไม่เสียเงินค่าบัตร นึกออกไหมคะ แต่ถ้ามีบัตรก็ต้องเสียเงินรายปี ของเราก็คงเน้นถูกต้องหมด จะเอาแบบมีบัตรบ้าง ไม่มีบัตรบ้าง คนที่เหลือก็จะไม่ทำบัตร พอไม่มีบัตรเวลาเขาตรวจสอบมันก็จะผิดกฎหมายไทย วุ่นวาย เพราะมันเยอะคะ มันไม่เหมือนแบบงานน้อย ๆ ใช้พื้นที่น้อย ๆ ทำก็ได้ไม่ทำก็ได้มันไม่ได้คะ”

แรงงานที่มีการหมุนเวียนเข้า - ออกจากงานอยู่เนืองๆในสถานประกอบการเพื่อ ไปทำงานในลักษณะอื่น ในช่วงที่เปลี่ยนชีวิตหากยังไม่ได้งาน ขาดรายได้ ขาดการแจ้งเข้าทำงานของนายจ้างรายใหม่ และ กระบวนการต่อบัตรอนุญาตเข้าทำงานชั่วคราวอย่างถูกกฎหมายจากนายจ้าง และลูกจ้าง และค่าใช้จ่ายการต่อบัตรที่มีราคาแพง แรงงานต่างด้าวมียาได้ไม่น้อย กลับจะยิ่งทำให้แรงงานต่างด้าวออกนอกระบบของการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้นทุกขณะ มีการต่ออายุเพื่อทำงานต่อไปอีกต่อไปกับมีน้อยลง ประกอบกับภาครัฐไม่มีนโยบายในการเปิดช่องให้มีการทำบัตรอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมายแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวรุ่นหลังๆ นายจ้างก็ไม่กล้าจ้างแรงงานด้วยเกรงว่าจะมีความผิดตามกฎหมาย ถูกตีตราว่าเป็น “แรงงานเถื่อน” ไปโดยอัตโนมัติ ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่า มีการอพยพของแรงงานพลัดถิ่นหลบหนีเข้ามาอย่างต่อเนื่อง และยิ่งจะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงกับการสร้างปัญหาด้านความมั่นคงของชาติในระดับที่มีความรุนแรงมากขึ้น เพราะการป้องกันและจับกุมแรงงานต่างด้าวที่อพยพหลบหนีเข้ามาอย่างผิดกฎหมายเป็นสิ่งที่ปราบปรามและควบคุมได้ยาก สร้างปัญหาต่างๆติดตามมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายพิมล ตึกขาว (2548) และมาลีวรรณ เลาะวิถิ (2541) ที่พบว่า มีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านสาธารณสุข ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคม ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การเข้าถึงรัฐสวัสดิการ การแข่งขันประกอบอาชีพกับแรงงานไทย เกี่ยวเนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนไปสาเหตุให้เกิดการว่างงานของแรงงานไทยเป็นจำนวนมากกลายเป็นรัฐบาลต้องแก้ปัญหาข้อปัญหาทั้งของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ฯลฯ

“ กระทบเหมือนกับว่ามาแย่งงานคนไทยทำเจ๊ยเหมือนที่บอกเมื่อที่ว่างงานอย่างงานของพี่เนาะคน
ไทยมันไม่ทำมันเป็นงานหนักแล้วพี่ไม่มีทางเลือกก็ต้องใช้แรงงานพวกนี้ต้องใช้แรงงานต่างด้าวแล้วแบบเขา
เข้ามาถิ่นเยอะอันตรายก็เยอะอยู่ถึงวัน นึกกลัวใจคือแบบมันเยอะมากเข้ามาเยอะแล้วคนพวกนี้เขาไม่ใช่คน
บ้านเราไม่ใช่คนในประเทศเราเนาะอย่างจิตใจเขาน่ากลัว บางคนเป็นเจ้าของแผงขายก๋วยเตี๋ยวด้วยนะแข็ง
ต่อมา มาถึงคุ้ยไม้ขีด เป็นเจ้าของล้อเข็นขายมี ๆ คนหลาย ๆ คนบางคนนะผันตัวจากเป็นกรรมกร
เป็นผู้รับเหมาก็เยอะเลย ”

ลำดับต่อมา คือ ปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรเด็กแรงงานต่างด้าวที่นับวันจะมี
ปริมาณที่เพิ่มขึ้น มีจุดเริ่มต้นกระทบตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบน เมื่อศึกษาในขอบเขตเฉพาะ
แรงงานต่างด้าวที่ทำงานภายในสถานประกอบการ พบว่า แรงงานต่างด้าวยังขาดความรู้ในเรื่อง
ของการคุมกำเนิด เพื่อป้องกันตนเองจากการตั้งครรภ์ ทำให้มีจำนวนบุตรหลายคนและส่งผล
กระทบด้านอื่นๆตามมา เช่น ปัญหาการหยุดงาน ขาดงาน ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว ปัญหา
การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ปัญหาที่ภาครัฐต้องเข้าไปดูแลหลายด้าน ฯลฯ ยังไม่นับถึงจำนวน
แรงงานต่างด้าวที่อพยพหลบหนีเข้ามาอื่นๆพร้อมกับประชากรเด็กอีกจำนวนมาก รวมถึงกลุ่มชาติ
พันธุ์อื่นๆ ที่ภาครัฐต้องยื่นมือเข้าไปแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวด้วย
เหตุผลในแง่สิทธิมนุษยชน และจะต้องจัดสรรงบประมาณของประเทศจำนวนมากเพื่อสนับสนุน
สิทธิรัฐสวัสดิการ เช่นการประกันสุขภาพ การจัดการศึกษาแก่เด็กที่ไร้สัญชาติ เป็นต้น เนื่องจาก
ประชากรเด็กกลุ่มนี้ไม่เพียงแต่จะไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎร ยังไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา
เทียบเท่าเด็กไทย หรือถ้าได้รับการศึกษาก็จะไม่ได้ใบรับรองสำเร็จการศึกษาและไปศึกษาต่อ
ในระดับที่สูง รวมถึงช่องทางการประกอบอาชีพต่อไป



ภาพ 4.83 ประชากรเด็กไร้สัญชาติที่เพิ่มจำนวนขึ้นในสถานประกอบการ เป็นภาระในแง่สิทธิมนุษยชน
ที่รัฐบาลไทยต้องเฝ้าจับตามองและประชากรกลุ่มนี้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำหรับประเทศไทยแล้ว ก็ให้ความสำคัญต่อการจัดรัฐสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวโดย
ยึดหลักพื้นฐานทางด้านสิทธิมนุษยชนที่พึงจะได้รับไม่แตกต่างกัน ดังที่ สุรพงษ์ กองจันทึก กล่าว
ว่า ภาครัฐจึงมีนโยบายแก้ไขระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 โดยในวันที่ 5 กรกฎาคม

2548 ที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการร่างระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย หลักฐาน วัน เดือน ปีเกิด ในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา(ระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2548) (ที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย มีมติเห็นชอบให้ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร และไม่มีสัญชาติไทย ได้เข้าศึกษาทุกระดับทุก ประเภททุกพื้นที่ จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวให้แก่สถานศึกษา ตั้งแต่ระดับ ก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอัตราเดียวกับค่าใช้จ่ายรายหัวที่จัดสรรให้แก่ เด็กไทย ให้กระทรวงมหาดไทยจัดทำฐานข้อมูล เลขประจำตัว)13 หลัก(เกี่ยวกับบุคคลที่ไม่มี หลักฐานหรือไม่มีสัญชาติไทย เพื่อประโยชน์ต่อการจำแนกสถานะ และการอนุญาตออกนอกพื้นที่ เพื่อเดินทางไปศึกษาเป็นระยะเวลาตามหลักสูตรระดับนั้นๆ โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ ทางกระทรวงมหาดไทยจะสำรวจเด็กทุกคน และให้เลข 13 หลัก ซึ่งจะนำมาสู่การมี สิทธิอาศัยในประเทศไทยต่อไป



ภาพ 4.84 แรงงานต่างด้าวสองแม่ลูกชายในช่วงพักเที่ยง เด็กชายจะได้รับการขัดเกลาทางสังคม (socialization) ในฐานะสมาชิกใหม่ของสังคมไทย ขณะที่มารดาที่ยังสาวคงอนุรักษ์วัฒนธรรมบางอย่าง เช่น การทาแป้งประทีนผิว ตะนะคา (thanakha) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อทางวัฒนธรรมของชาติพม่าไว้อย่าง เห็นยวแน่นอน

“เราเห็นมามี 2 คนแล้วเฉพาะครอบครัวนี้มี 2 คนแล้วไซ้ใหม่คะก็ยังเล็ก ๆ ก็ต้องอีกประมาณ นั้น เราก็บอกว่าทำไมไม่คุมละ เขาบอกว่าเขาแพ้ยาคุมแล้วส่วนมากก็อยู่ 2 คน ๆ ที่นี้เอามาแจกบ้างส่วนมาก ก็คนเดียว 2 คนคนนี้ใช้เงินเปลืองเนี่ยมันนะเราออกให้ทุกครั้งเลยนะ อันนั้นเขาก็มี 2 คนเขารับผิดชอบเอง ก็ โอเคนะเขาขยันแบบว่าอย่างวันอาทิตย์เนี่ยเราหยุดงานไซ้ใหม่คะแต่จะมีจ๊อบพิเศษให้ จ๊อบพิเศษนี้เธอหมา ไปเลยนะ งานนี้เท่าไร 4,000 ๆ ถ้าทำอยู่ 5 คนก็ได้คนละ 800 ละประมาณนั้นเขาจะได้ตรงนี้ แล้วไอ้คนที่ว่ามี ลูก 3 คนนั้นค่อนข้างจะตอนนี้เราก็ออกไปให้เป็นหมิ่นแล้วนะก็จะลองดูว่าถ้าสักเดือน 2 เดือน 3 เดือนนี้ถ้า หักไม่ได้นะคะ ไม่ให้เราหักบ้างเลยนะก็จะให้ไปทำงานที่อื่นละ ถือว่าไม่รับผิดชอบตัวเองมันก็เหนียยนะ ก็เดี๋ยวนี้อีกจะ 3 คนไซ้ใหม่ลูก 2 เมีย 1 ในท้องอีกไซ้ใหม่คะแล้วมาทำงานคนเดียวมา ๆ หยุด ๆ บ้างนายเนี่ย

อิมก่อนนี้มาทำช่วงหลังนี้จะแพ้ง้ออะไรก็ไม่วู้ไม่เห็นมาเป็นอาทิตย์แล้วนะแต่ ๆ ตัวนี้คลอดฟรีที่ว่าเรามีประกันสุขภาพป่วยไข้ก็ฟรีแล้วมันต้องคิดเนาะ ช่วงท้อก็ไม่ได้ทำงานเนาะลูกอ่อนก็ไม่ได้ทำงาน”

จากข้อเรียกร้องจากองค์กรทางด้านสิทธิมนุษยชนและการที่ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในประชาคมโลก คือสิ่งที่รัฐบาลไทยจะต้องตระหนักถึงการปฏิบัติตามแนวทางสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานต่างด้าวและกลุ่มคนไร้สัญชาติไทยในทุกช่วงวัย เชื่อว่า รัฐทุกรัฐต้องให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของรัฐ หรือมองในแง่ของรัฐศาสตร์ก่อนเป็นลำดับแรก โดยที่ไม่อาจจะละเลยการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนไปด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดโอกาสความเท่าเทียมแก่แรงงานต่างด้าวในขอบเขตได้เพียงใด ด้วยการยึดหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่กล่าวว่า” มนุษย์ทั้งหลายเกิดมา มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันอย่างฉันท์พี่น้อง Jonathan M. Mann (1999) กล่าวว่า หลักการพื้นฐาน 6 ประการของสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย 1) ประชาชนทุกคนมีสิทธิของตนเอง เพราะทุกคนต่างเป็นมนุษย์ 2)สิทธิมนุษยชนเป็นสากล หลักการสิทธิมนุษยชนใช้กับคนทุกคนทั่วโลกได้เหมือนกัน ไม่ขึ้นอยู่กัว่าเขาเป็นใครหรืออาศัยอยู่ที่ไหน 3) ตามหลักการที่ว่า “มนุษย์ทุกคนล้วนมีเสรีภาพ เสมอภาค และมีศักดิ์ศรีติดตัวมาแต่เกิด” สิทธิมนุษยชนปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (treated equally) และให้”โอกาส”แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมและยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ ทั้งในด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา การเมืองหรือความคิดเห็น ชาติ ทรัพย์สิน ชาติกำเนิด หรือสถานภาพทางสังคม 4)สิทธิมนุษยชนสนับสนุนสิทธิในระดับปัจเจกชนเป็นเบื้องต้น สิทธิมนุษยชนมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับปัจเจกชนโดยตรง มนุษย์ทุกคนต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนจากสังคมหรือรัฐบาล 5)สิทธิมนุษยชนหล่อหลอมด้วยหลักการพื้นฐานของมนุษยภาพ (humanity) สิทธิบางประการ 6)การส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน ไม่ผูกติดอยู่ภายใต้พรมแดนของรัฐ-ชาติ ชาติทุกชาติต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชน ปัจเจกชน ชุมชน หรือรัฐต้องมีความรับผิดชอบต่อที่จะสนับสนุนและให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนข้ามพรมแดนในทุกที่และทุกเวลา อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการดูแลกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในแง่ของสิทธิมนุษยชนและได้วางแนวทางการปฏิบัติ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 รับทราบมาตรฐานและคู่มือการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ โดยได้กำหนดมาตรฐานและมีตัวชี้วัดหลายประการ เพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชนกลุ่มต่างๆ ที่ด้อยโอกาส เช่น ทางสังคมและการคุ้มครองสิทธิด้านต่างๆ และสถานประกอบการหลายแห่งมีการปฏิบัติต่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้เกิดความเท่าเทียมกันหลาย

ประการ เช่น จ่ายค่าตอบแทนเทียบเท่าแรงงานไทย ให้สิทธิสวัสดิการเท่าเทียมกัน การดูแลเอาใจใส่สารทุกข์สุกดิบ พาไปพบแพทย์เมื่อมีการเจ็บป่วย ฯลฯ

“ถ้าบางคนคิดในแง่ดี เขาก็คิดว่าแรงงานต่างด้าวเป็นคนมาช่วยเราทำงาน แต่บางคนก็คิดอีกแง่มุมหนึ่ง ว่าเป็นประชาชนชั้น 3 ใช้แรงงานเขาไม่ค่อยดี ดิฉันก็เคยเจอบางที่คนงานเก่าลาออกไป เราก็ให้ออกโดยดี แต่พอไปทำกับคนอื่น เขาก็ลาออกมา เราก็ไม่รู้ว่าเด็กทำอะไรไว้ แต่เวลาอยู่กับเราเขาก็นิสัยดี เวลาคนงานลาออกมาเขาก็ไม่ยอมเซ็นอะไรให้ พอเราโทรไปถาม เขาก็บอกว่า คุณจะเอาอะไรกับคนประเภท 3 เราก็บอกว่าคนประเภท 3 ก็คนเหมือนกันนะ คนแต่ละคนคิดไม่เหมือนกันนะ ใช่ เราคิดอีกอย่างหนึ่งว่าเราส่งสารเขา เขามาทำงานได้เงินวันละร้อยกว่าบาท ถ้าเรากินยังไม่พอเลย แต่เขากินได้ เขาอยู่ได้ ต้องเก็บเงินส่งไปบ้านเขา ส่งลูก ๆ แล้วลูกเขาก็ไปโรงเรียนในเชียงใหม่เขาก็ไปโรงเรียนแถวนี้ละ เขาก็มีบัตรสำหรับเด็ก ที่อื่นไม่รู้ นะคะ แต่ที่นี่ไม่มี ส่วนมากเป็นพม่ากับพม่า เขาก็ไปใช้สิทธิที่โรงพยาบาลเหมือนคนไทย ถ้าเขาไม่ได้มาแบบ ผิดกฎหมายนะ เขาก็ไปใช้สิทธิที่โรงพยาบาล ไปคลอดลูกปกติทั่วไป พอโตก็ไปโรงเรียนเหมือนเด็กปกติ แต่เขาอาจจะไม่มีบัตรประชาชนเหมือนเราแค่นั้นเอง ”

เมื่อมีการอพยพหลบหนีเข้ามา การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (natural resources) และทรัพยากรอื่นๆภายในชาตินับว่า เป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิตของมวลมนุษย์ทุกคน เนื่องมาจากการที่มนุษย์ดำเนินชีวิตภายในทุกสังคมจะต้องมีการนำทรัพยากรไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศสู่ความเป็นอุตสาหกรรม การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาสังคมและอื่นๆ โดยทางตรงและอ้อมทั้งที่ในความเป็นจริงจากข้อมูลในปัจจุบันที่แสดงให้เห็นว่า จำนวนประชากรทั่วโลกและประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ ก่อให้เกิดความต้องการของมนุษย์ที่มากขึ้นและไม่เพียงพอกับทรัพยากรที่มีอยู่ จำนวนทรัพยากรธรรมชาติ ที่เคยมีความอุดมสมบูรณ์ในอดีตได้ถูกมนุษย์ตัดดวงนำมาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นอย่างไม่รู้คุณค่า ขาดการวางแผนการใช้อย่างระมัดระวัง และมีการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาช่วยให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมากมาย ทำให้เกิดปัญหาความเสื่อมโทรมลง เร่งสูญสิ้นเร็วขึ้น หรือ ค่อยๆหมดไปจนต้องแสวงหาส่วนอื่นมาทดแทน โดยเฉพาะทรัพยากรที่ใช้แล้วสูญสิ้น (exhaustible natural resources) เช่น แหล่งน้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า ดิน อากาศ แร่ธาตุ สภาพพื้นที่ตามธรรมชาติและพลังงานอันเกิดจากสิ่งมีชีวิตได้แก่ ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ น้ำมัน ฯลฯ มีการทำลายแหล่งน้ำ ทำลายป่าไม้ การใช้พลังงานอย่างไม่ประหยัด นำไปสู่ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆตามมาและได้ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตทั้งพืชและสัตว์ตามธรรมชาติในที่สุด เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ปัญหาการขาดแคลนอาหารและที่ดินทำกิน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ได้เป็นจุดเริ่มต้นประเด็นให้เกิดกระแสการตื่นตัวที่จะอนุรักษ์ทรัพยากรไปทั่วโลกและเร่งฟื้นฟูทรัพยากรที่เหลืออยู่เพื่อให้มนุษย์เกิดการ

ตระหนักถึงความสำคัญ รู้คุณค่า เกิดประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ และฟื้นฟูซ่อมแซม หาแหล่งทดแทนให้คงอยู่กับมนุษย์ให้ยาวนานที่สุด

“ อ้อเรื่องปัญหาประชากรแล้วก็มาแย้งทรัพยากรเราเนาะพูดถึงเพราะเขาไม่ได้เสียภาษีไม่ได้จ่ายอะไรเลยมีแต่รับอย่างเดียวอันนี้พูดถึงในฐานะคนไทยที่ต้องปกป้องผลประโยชน์แต่ถ้ามนุษยธรรม .. มนุษยชาติก็อีกเรื่องนะเพราะเขาไม่ได้เสียอะไรเขาได้แต่ ใช้ ๆ ของเรา ไฟนี้ต้องจ่ายเองเพราะว่าพวกนี้ไม่ประหยัดเลยเรายังประหยัดนะคะ บ้านเราให้หุงข้าวให้หมาให้ไก่ เรายังต้องใช้ไฟน่ะเพราะไฟบ้านเรามีเยอะ ก็ไม่กินอะไร.. แต่พวกนี้จะใช้เตาไฟฟ้าหมดทั้งทำกับข้าวทำอะไรเนี่ย....แล้วอยู่ 5 ห้องเจียไฟล่อไปพันกว่าบาท แบบนี้คุณก็รับผิดชอบไปเอง ใช้ไหมคะ... พันกว่าบาทก็มาหารก็คนใช้ ถ้าคุณไม่จ่าย คุณก็ไม่ต้องใช้ไฟ ก็คนละประมาณร้อยกว่าบาท แปรสิบบาทเราก็ไม่ต้องมาเครียดว่า...ทำไมไฟเดือนนี้มัน 2 พัน 3 พัน อันนี้ให้เธอรับผิดชอบไป จันให้ที่อยู่เธอกว้างสะดวกสบาย ”

ยิ่งสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตที่ทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนอาหารโดยเฉพาะในหลายประเทศของทวีปแอฟริกาที่ได้มีการขาดแคลนอาหารอย่างรุนแรงและมีผู้เสียชีวิตไปแล้วเป็นจำนวนมาก ดังเช่น แคมเบีย อังโกลา นามิเบีย บอสวานา และซิมบับเว เป็นต้น และอเมริกาใต้ รวมทั้งเอเชีย เช่น ประเทศเกาหลีเหนือ เป็นต้น สาเหตุใหญ่คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลกที่มีปริมาณมากกว่าการเพิ่มขึ้นของผลผลิตทางการเกษตรซึ่งเป็นอาหารหลักของประชากรโลกได้มีการคาดการณ์จำนวนประชากรในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีประมาณ 7,000 ล้านคน ส่งผลต่อการเกิดปัญหาการขาดแคลนอาหาร ประสิทธิภาพพืชได้แก่ พืชประเภทข้าว เช่น ข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์ หรือข้าวฟ่าง เป็นต้น ดังนั้น ทั่วโลกต่างตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางร่วมมือแก้ไข เช่น จากการประชุมระดับโลกในงาน Science and Technology in Society (STS) forum ประจำปี 2008 หรือเวทีการประชุมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสังคม ณ กรุงเกียวโต ประเทศญี่ปุ่น จัดขึ้นระหว่างวันที่ 5 - 7 ต.ค.2551 ที่ผ่านมานั้น ได้มีการเสนอประเด็นปัญหาหลักคือ ปัญหาการขาดแคลนอาหาร และผลกระทบจากภาวะโลกร้อนที่ต่างประสบปัญหาร่วมกัน ที่ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจเติบโตและการผลผลิตพืชผลทางการเกษตรลดลง และส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดชีวิตของประชาชน ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกข้าวรายใหญ่เป็นอันดับหนึ่งของโลกและสถานการณ์การขาดแคลนอาหารในประเทศยังอยู่ในสภาวะปกติคือ ยังไม่ขาดแคลน แต่ยังคงมีปัญหาด้านการจัดการภายในประเทศ และเริ่มมีประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศเวียดนาม กลายเป็นคู่แข่งรายใหญ่ที่มีกำลังการผลิตสูงและราคาถูกกว่า ไม่ว่าสถานการณ์ในประเทศจะเป็นเช่นไรรัฐบาลก็ต้องมีการเตรียมการรับมือกับปัญหาดังกล่าว

หากนับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในระบบและได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และจำนวนแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มใหญ่ที่ยังคงได้ชื่อว่าเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 1,000,000 คน ได้พลัดถิ่นเข้ามาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรภายในชาติ เช่น น้ำ ไฟฟ้า พลังงาน อาหาร ที่ดิน ฯลฯ โดยที่ภาครัฐได้รับประโยชน์ด้านรายได้ที่มีจำนวนน้อยกว่าแรงงานกลุ่มที่อยู่ในระบบที่นับวันจะมีจำนวนที่มากขึ้นทะเบียณอายุบัตรอนุญาตทำงานน้อยลงเรื่อยๆ ซึ่งต่างจากแรงงานกลุ่มที่หลบหนีเข้าเมืองไม่สามารถจัดเก็บรายได้ของคนกลุ่มนี้ แทนที่รัฐจะสามารถนำรายได้มาพัฒนาประเทศได้ทำให้รัฐเสียประโยชน์ในแง่ของเศรษฐกิจ กลไกทางสังคมต่างๆ ผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพียงเสี้ยวหนึ่งของสิ่งที่ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนมาตรการและทิศทางการบริหารจัดการกลุ่มแรงงานต่างด้าวให้เกิดความสมดุลกับการบริหารจัดการของรัฐ และภาพลักษณ์ที่ปรากฏแก่สายตาของประชาคมโลกที่เฝ้าจับตาในบทบาทที่ประเทศไทยพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมโลกด้วยกัน



4.2 ผลการวิจัยเชิงสำรวจ

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของกลุ่มสถานประกอบการ จำนวน 86 แห่ง โดยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของสถิติเชิงพรรณนา และหาค่าร้อยละ พบว่า สถานประกอบการตั้งอยู่ในอำเภอสนทวายมากที่สุดถึงร้อยละ 34.88 รองลงมาตั้งอยู่ในอำเภอเมือง อำเภอหาดง อำเภอแมริม อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสนกำแพง อำเภอแม่แตง อำเภอสารภี อำเภอดอยหล่อ และ อำเภอสนป่าตอง คิดเป็นร้อยละ 22.09, 15.12, 10.46, 6.98, 3.49, 2.33, 2.33, 1.16 และ 1.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามเขตที่ตั้ง

เขตที่ตั้ง	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	ร้อยละ
1.อำเภอสนทวาย	30	34.88
2.อำเภอเมือง	19	22.09
3.อำเภอหาดง	13	15.12
4.อำเภอแมริม	9	10.46
5.อำเภอดอยสะเก็ด	6	6.98
6.อำเภอสนกำแพง	3	3.49
7.อำเภอแม่แตง	2	2.33
8.อำเภอสารภี	2	2.33
9.อำเภอดอยหล่อ	1	1.16
10.อำเภอสนป่าตอง	1	1.16

สถานประกอบการดำเนินกิจการประเภทไม้และผลิตภัณฑ์ไม้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.28 รองลงมาคือ ดำเนินกิจการประเภทอาหาร อุปกรณ์ก่อสร้าง อุตสาหกรรมเกษตร จำหน่ายอิฐ การเกษตร กิจการร้านค้า ปืมน้ำมัน เซรามิก วัสดุตกแต่งธรรมชาติ เครื่องจักรกล อุตสาหกรรมซัก อบ รีด ทำความสะอาด และอุปกรณ์ตกแต่งบ้าน คิดเป็นร้อยละ 11.62, 11.62, 9.30, 5.81, 5.81, 4.65, 3.49, 3.49, 3.49, 2.33, 2.33, 2.33 และ 2.33 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	ร้อยละ
1.ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้	14	16.28
2.อาหาร	10	11.62
3.อุปกรณ์ก่อสร้าง	10	11.62
4.อุตสาหกรรมเกษตร	8	9.30
5.จำหน่ายอิฐ	5	5.81
6.การเกษตร	5	5.81
7.กิจการร้านค้า	4	4.65
8.ปั้มน้ำมัน	3	3.49
9.เซรามิก	3	3.49
10.วัสดุตกแต่งธรรมชาติ	3	3.49
11.เครื่องจักรกล	2	2.33
12.อุตสาหกรรมซัก-อบ-รีด	2	2.33
13.ทำความสะอาด	2	2.33
14.อุปกรณ์ตกแต่งบ้าน	2	2.33
15.ประเภทกิจการอื่น ๆ	13	15.12

หมายเหตุ : กิจการประเภทอื่น ๆ ประกอบไปด้วย รับเหมาก่อสร้าง น้ำแข็ง ผลิตภัณฑ์กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ น้ำดื่ม
ขนส่ง โรงสีข้าว ตู้ควบคุมเนอร์ โรงงานรับซื้อพีซีซีแล้ว อาหารสัตว์ บันบัวสำเร็จ ตู้ซ่อมรถขนส่งไก่เนื้อ และ
หินแกรนิต กิจการละ 1 ราย

สถานประกอบการมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่ตั้งในเขตอำเภอเมืองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.56 รองลงมา มีจำนวนแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอแมริม อำเภอสันทราย อำเภอสันกำแพง อำเภอหางดง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง และอำเภออื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 18.23, 13.67, 8.88, 8.45, 2.02, 0.78, 1.14 และ 0.27 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ

เขตที่ตั้ง	จำนวนลูกจ้างทั้งหมด (คน)	ร้อยละ
1.อำเภอเมือง	2,214	46.56
2.อำเภอแมริม	867	18.23
3.อำเภอสันทราย	650	13.67
4.อำเภอสันกำแพง	422	8.88
5.อำเภอหางดง	402	8.45
6.อำเภอดอยสะเก็ด	96	2.02
7.อำเภอสารภี	37	0.78
8.อำเภอสันป่าตอง	54	1.14
9.อำเภออื่น ๆ	13	0.27
รวม	4,755	100.00

หมายเหตุ : อำเภออื่น ๆ ประกอบไปด้วย อ.แม่แตง 5 คน และ อ.ดอยหล่อ 8 คน

สถานประกอบการมีระยะเวลาในการดำเนินการ 1 - 5 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 30.2 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.60, 18.60, 16.30 และ 16.30 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลาการดำเนินการ	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	ร้อยละ
1 - 5 ปี	26	30.20
6 - 10 ปี	16	18.60
11 - 15 ปี	16	18.60
16 - 20 ปี	14	16.30
21 ปีขึ้นไป	14	16.30
รวม	86	100.00

สถานประกอบการร้อยละ 59.30 ดำเนินกิจการขนาดเล็ก รองลงมาดำเนินกิจการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ร้อยละ 33.72 และ 6.98 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามขนาดของกิจการ

ขนาดของกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ(แห่ง)	ร้อยละ
เล็ก	51	59.30
กลาง	29	33.72
ใหญ่	6	6.98

ลูกจ้างแรงงานคนไทยเกือบครึ่งที่ทำงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ถึงร้อยละ 47.96 รองลงมาคือ สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอแมริม อำเภอสันกำแพง อำเภอสันทราย อำเภอหางดง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง และอำเภออื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.84, 11.48, 10.92, 7.67, 1.54, 0.73, 0.64 และ 0.22 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานคนไทยจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ

เขตที่ตั้ง	จำนวนลูกจ้างแรงงานคนไทย (คน)	ร้อยละ
1.อำเภอเมือง	1,713	47.96
2.อำเภอแมริม	673	18.84
3.อำเภอสันกำแพง	410	11.48
4.อำเภอสันทราย	390	10.92
5.อำเภอหางดง	274	7.67
6.อำเภอดอยสะเก็ด	55	1.54
7.อำเภอสารภี	26	0.73
8.อำเภอสันป่าตอง	23	0.64
9.อำเภออื่น ๆ	8	0.22
รวม	3,572	100.00

หมายเหตุ : อำเภออื่น ๆ ประกอบไปด้วย อ.แม่แตง 2 คน และ อ.ดอยหล่อ 6 คน

ลูกจ้างแรงงานคนพม่าจะทำงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ร้อยละ 44.72 รองลงมาคือ อำเภอสนทราย อำเภอแมริม อำเภอหางดง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสาร์ภี อำเภอสันกำแพง อำเภอสันป่าตอง และอำเภออื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 20.00, 18.05, 11.28, 2.87, 1.03, 0.82, 0.82 และ 0.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานพม่าจำแนกตามเขตที่ตั้งของสถานประกอบการ

เขตที่ตั้ง	จำนวนลูกจ้างแรงงานพม่า (คน)	ร้อยละ
1.อำเภอเมือง	436	44.72
2.อำเภอสนทราย	195	20.00
3.อำเภอแมริม	176	18.05
4.อำเภอหางดง	110	11.28
5.อำเภอดอยสะเก็ด	28	2.87
6.อำเภอสาร์ภี	10	1.03
7.อำเภอสันกำแพง	8	0.82
8.อำเภอสันป่าตอง	8	0.82
9.อำเภออื่น ๆ	4	0.41
รวม	975	100.00

หมายเหตุ : อำเภออื่น ๆ ประกอบไปด้วย อ.ดอยหล่อ 2 คน และ อ.แม่แตง 2 คน

ลูกจ้างแรงงานพื้นที่สูงจะทำงานในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอสนทราย ร้อยละ 44.23 รองลงมาคืออำเภอสันป่าตอง อำเภอหางดง อำเภอแมริม อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอเมือง อำเภอสันกำแพง อำเภอแม่แตง และอำเภอสาร์ภี คิดเป็นร้อยละ 15.65, 12.24, 12.24, 8.84, 2.72, 2.72, 0.68 และ 0.68 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกจ้างแรงงานพื้นที่สูงจำแนกตามเขตที่ตั้งของ
สถานประกอบการ

เขตที่ตั้ง	จำนวนลูกจ้างแรงงานพื้นที่สูง (คน)	ร้อยละ
1.อำเภอสันทราย	65	44.23
2.อำเภอสันป่าตอง	23	15.65
3.อำเภอหางดง	18	12.24
4.อำเภอแมริม	18	12.24
5.อำเภอดอยสะเก็ด	13	8.84
6.อำเภอเมือง	4	2.72
7.อำเภอสันกำแพง	4	2.72
8.อำเภอแม่แตง	1	0.68
9.อำเภอสารภี	1	0.68
รวม	147	100.00

หมายเหตุ : ไม่มีลูกจ้างแรงงานพื้นที่สูงในเขตอำเภอดอยหล่อ

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ถึงร้อยละ 71.58 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 28.25 และ 0.17 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง เป็นแรงงานคนไทยถึงร้อยละ 88.91 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 10.89 และ 0.20 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอเมืองจำแนกตามเพศ
และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	831	71.58
	พม่า	328	28.25
	พื้นที่สูง	2	0.17

หญิง	คนไทย	882	88.91
	พม่า	108	10.89
	พื้นที่สูง	2	0.20

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอสันทรายเกินครึ่ง เป็นแรงงานไทย ร้อยละ 58.60 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 33.60 และ 7.80 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอสันทราย เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ถึงร้อยละ 61.87 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 25.18 และ 12.95 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอสันทรายจำแนกตาม เพศ และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	218	58.60
	พม่า	125	33.60
	พื้นที่สูง	29	7.80
หญิง	คนไทย	172	61.87
	พม่า	70	25.18
	พื้นที่สูง	36	12.95

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอหางดงเป็นแรงงานคนไทย มากที่สุด ร้อยละ 63.22 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูงคิดเป็น ร้อยละ 32.65 และ 4.13 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอหางดง เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ร้อยละ 75.62 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 19.38 และ 5.00 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอหางดงจำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	153	63.22
	พม่า	79	32.65
	พื้นที่สูง	10	4.13
หญิง	คนไทย	121	75.62
	พม่า	31	19.38
	พื้นที่สูง	8	5.00

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอแมริม เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง คิดเป็นร้อยละ 46.31 และ 15.89 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอแมริม เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ถึงร้อยละ 73.13 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 20.90 และ 5.97 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตอำเภอแมริม จำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	302	37.80
	พม่า	370	46.31
	พื้นที่สูง	127	15.89
หญิง	คนไทย	49	73.13
	พม่า	14	20.90
	พื้นที่สูง	4	5.97

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอสันกำแพง เป็นแรงงานคนไทย มากที่สุด ร้อยละ 56.52 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 42.51 และ 0.97 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอสันกำแพง เป็นแรงงานคนไทยครึ่งหนึ่ง รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 37.50 และ 12.50 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตอำเภอสันกำแพง จำแนกตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	234	56.52
	พม่า	176	42.51
	พื้นที่สูง	4	0.97
หญิง	คนไทย	4	50.00
	พม่า	3	37.50
	พื้นที่สูง	1	12.50

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด เกินกว่าครึ่งเป็นแรงงานคนไทย คิดเป็นร้อยละ 54.92 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง เท่ากัน ร้อยละ 22.54 ส่วนแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอดอยสะเก็ด เกือบครึ่ง เป็นแรงงานคนไทย ร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 44.00 และ 8.00 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอคลองสะแกก้าน
ตามเพศ และ ประเภทลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	39	54.92
	พม่า	16	22.54
	พื้นที่สูง	16	22.54
หญิง	คนไทย	12	48.00
	พม่า	11	44.00
	พื้นที่สูง	2	8.00

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ ในเขตอำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง อำเภอแม่แตง และอำเภอดอยหล่อ เกือบครึ่ง เป็นแรงงานคนไทย คิดเป็น ร้อยละ 47.14 รองลงมา คือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 34.29 และ 18.57 ตามลำดับ ส่วนแรงงานเพศหญิง ที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอสารภี อำเภอสันป่าตอง อำเภอแม่แตง และอำเภอดอยหล่อ เป็นแรงงานคนไทย ร้อยละ 26.47 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 50.00 และ 23.53 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอสารภี อำเภอ
สันป่าตอง อำเภอแม่แตง และอำเภอดอยหล่อ จำแนกตามเพศ และ ประเภท
ลูกจ้าง

เพศ	ประเภทลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	คนไทย	33	47.14
	พม่า	24	34.29
	พื้นที่สูง	13	18.57
หญิง	คนไทย	9	26.47
	พม่า	17	50.00

	พื้นที่สูง	8	23.53
--	------------	---	-------

สถานประกอบการได้จ่ายค่าจ้างให้แรงงานลูกจ้างในช่วง 151 – 200 บาท/วัน/คน มากที่สุด ร้อยละ 56.79 รองลงมาคือ 100 – 150 บาท/วัน/คน 201 – 250 บาท/วัน/คน และ 251 – 300 บาท/วัน/คน ร้อยละ 37.04 4.94 และ 1.23 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของเงินค่าจ้างที่สถานประกอบการจ่ายให้แรงงานลูกจ้าง

ค่าจ้างแรงงานลูกจ้าง/วัน/คน	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
100 - 150	30	37.04
151 - 200	46	56.79
201 - 250	4	4.94
251 - 300	1	1.23
รวม	81	100.00

หมายเหตุ : จำนวนรวมไม่เท่ากับ 86 เนื่องจากมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ราย

สถานประกอบการมีวิธีการรับแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าว มาสมัครด้วยตนเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาคือ มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวแนะนำมา มีนายหน้าพามา มีคนรู้จักติดต่อให้ และรับมาจากกรมแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 44.19, 4.65, 4.65 และ 3.49 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของวิธีการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

วิธีการได้มาของแรงงานต่างด้าว	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
มาสมัครด้วยตนเอง	53	61.63
มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวแนะนำมา	38	44.19
มีนายหน้าพามา	4	4.65
มีคนรู้จักติดต่อให้	4	4.65
รับมาจากกรมแรงงาน	3	3.49

หมายเหตุ : คำถามข้อนี้ตอบได้หลายคำตอบ คิดร้อยละจาก 86 ราย

สถานประกอบการประสบปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านปัญหาการเปลี่ยนงานมากที่สุด ร้อยละ 34.88 รองลงมาคือ ปัญหาสื่อสาร ปัญหาการต่ออายุ ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน ปัญหาการปรับตัวในสังคม ปัญหาที่พักอาศัย ปัญหาขาดงานลาหยุดไปเทศกาล ปัญหาดื่มสุรา ปัญหาการไม่รู้หนังสือ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาค่าใช้จ่ายในการต่อบัตร และ ปัญหาเรื่องค่าของชีพลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 33.72, 32.56, 17.44, 10.47, 9.30, 9.30, 9.30, 5.81, 4.65, 4.65, 4.65, 2.33 และ 2.33 ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
1.ปัญหาการเปลี่ยนงาน	30	34.88
2.ปัญหาสื่อสาร	29	33.72
3.ปัญหาการต่ออายุ	28	32.56
4.ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน	15	17.44
5.ปัญหาการปรับตัวในสังคม	9	10.47
6.ปัญหาที่พักอาศัย	8	9.30
7.ปัญหาขาดงานลาหยุดไปเทศกาล	8	9.30
8.ปัญหาดื่มสุรา	8	9.30
9.ปัญหาการไม่รู้หนังสือ	5	5.81
10.ปัญหาสุขภาพ	4	4.65
11.ปัญหาทะเลาะวิวาท	4	4.65
12.ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สิน	4	4.65
13.ปัญหาค่าใช้จ่ายในการต่อบัตร	2	2.33
14.ปัญหาเรื่องค่าครองชีพลูกจ้าง	2	2.33

หมายเหตุ : คำถามข้อนี้ตอบได้หลายคำตอบ คิดร้อยละจาก 86 ราย

สถานประกอบการเกินครึ่งเห็นว่า มีปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในระดับน้อย ร้อยละ 66.28 รองลงมาเห็นว่า มีปัญหาในระดับปานกลาง มาก และ มากที่สุด ร้อยละ 25.58 ,6.98 และ 1.16 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละระดับความรุนแรงของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของ
สถานประกอบการ

ระดับความรุนแรงของปัญหา	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
น้อย	57	66.28
ปานกลาง	22	25.58
มาก	6	6.98
มากที่สุด	1	1.16

สถานประกอบการเห็นว่า สาเหตุของปัญหาจากแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ การเปลี่ยนงาน ร้อยละ 24.56 รองลงมาคือ การต่ออายุ การปฏิบัติงาน การปรับตัวในสังคม การสื่อสาร การถูกจำกัดสิทธิ การดูแลเอาใจใส่บุคลิกภาพ ความหลากหลายในเชื้อชาติ และ พฤติกรรมการลักขโมย ร้อยละ 19.31, 17.54, 15.79, 12.28, 5.26 ,1.75, 1.75 และ 1.75 ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละสาเหตุของปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

สาเหตุของปัญหา	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
1.การเปลี่ยนงาน	14	24.57
2.การต่ออายุ	11	19.31
3.การปฏิบัติงาน	10	17.54
4.การปรับตัวในสังคม	9	15.79
5.การสื่อสาร	7	12.28
6.การถูกจำกัดสิทธิ	3	5.26
7.การดูแลเอาใจใส่บุคลิกภาพ	1	1.75
8.ความหลากหลายในเชื้อชาติ	1	1.75

9.พฤติกรรมกรลักขโมย	1	1.75
รวม	57	100.00

หมายเหตุ : จำนวนรวมไม่เท่ากับ 86 เนื่องจากมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 29 ราย

สถานประกอบการมีแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยสอนให้รู้งานมากที่สุด ร้อยละ 21.43 รองลงมาคือ ให้ออกจากงาน รับลูกจ้างใหม่ รับแรงงานที่มีบัตรถูกต้อง ให้ไปต่อบัตรเอง รับเฉพาะแรงงานไทย ให้แบ่งงานกัน ลดกำลังลงใช้เครื่องจักรแทน ให้ไปพักข้างนอก ให้ตัวแทนไปต่อบัตรให้ เพิ่มค่าแรงในวันหยุด 2 เท่า และ แจ้งตำรวจให้ดำเนินคดี คิดเป็นร้อยละ 16.07, 16.07, 14.28, 8.93, 5.36, 3.57, 3.57, 3.57, 3.57, 1.79 และ 1.79 ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของแนวทางแก้ไขปัญหาจากปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

แนวทางแก้ไข้ปัญหา	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
1.สอนให้รู้งาน	12	21.43
2.ให้ออกจากงาน	9	16.07
3.รับลูกจ้างใหม่	9	16.07
4.รับแรงงานที่มีบัตรถูกต้อง	8	14.28
5.ให้ไปต่อบัตรเอง	5	8.93
6.รับเฉพาะแรงงานไทย	3	5.36
7.ให้แบ่งงานกัน	2	3.57
8.ลดกำลังลงใช้เครื่องจักรแทน	2	3.57
9.ให้ไปพักข้างนอก	2	3.57
10.ให้ตัวแทนไปต่อบัตรให้	2	3.57
11.เพิ่มค่าแรงในวันหยุด 2 เท่า	1	1.79
12.แจ้งตำรวจให้ดำเนินคดี	1	1.79
รวม	56	100.00

หมายเหตุ : จำนวนรวมไม่เท่ากับ 86 เนื่องจากมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 ราย

สถานประกอบการเห็นว่า มีแรงงานต่างด้าวเพียงพอกับความต้องการ ถึงร้อยละ 70.90 รองลงมาคือ ขาดแคลนแรงงาน ร้อยละ 15.10 และเกินความต้องการ ร้อยละ 14.00 ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันของ
สถานประกอบการ

ความต้องการแรงงานต่างด้าว	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
เพียงพอกับความต้องการ	61	70.90
ขาดแคลนแรงงาน	13	15.10
เกินความต้องการ	12	14.00
รวม	86	100.00

สถานประกอบการเห็นว่า ในอนาคตยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าว และ ไม่มี ความต้องการแรงงานต่างด้าว ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และ 48.80 ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคตของสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคต	จำนวนสถาน ประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
ต้องการ	44	51.20
ไม่ต้องการ	42	48.80
รวม	86	100.00

สถานประกอบการ ต้องการให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือในเรื่อง ความสะดวก ในการต่อบัตรมากที่สุด ร้อยละ 36.62 รองลงมาคือ ควบคุมแรงงานต่างด้าว การลงทะเบียนให้กับ แรงงานเถื่อน ค่าทำบัตรแพง ประกันสังคมค่ารักษาพยาบาล ไม่ต้องการรับแรงงานต่างด้าว การอนุมัติสัญชาติไทยให้กับแรงงานต่างด้าว การศึกษาและการสื่อสาร เรื่องการออกนอกพื้นที่ของ

แรงงานต่างด้าว การพัฒนาฝีมือแรงงานไทย และการคุมกำเนิด คิดเป็นร้อยละ 14.08, 11.27, 11.27, 8.45, 5.63, 4.22, 2.82, 2.82, 2.82, 1.41 และ 1.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.24



ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของความต้องการรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ
เกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ

ความต้องการให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือ	จำนวนสถาน ประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ
1.ความสะดวกในการติดต่อ	26	36.62
2.ควบคุมแรงงานต่างด้าว	10	14.08
3.การลงทะเบียนให้กับแรงงานเถื่อน	8	11.27
4.ค่าทำบัตรแพ่ง	8	11.27
5.ประกันสังคมค่ารักษาพยาบาล	6	8.45
6.ไม่ต้องการรับแรงงานต่างด้าว	4	5.63
7.การอนุมัติสัญชาติไทยให้กับแรงงานต่างด้าว	3	4.22
8.การศึกษาและการสื่อสาร	2	2.82
9.เรื่องการออกนอกพื้นที่ของแรงงานต่างด้าว	2	2.82
10.การพัฒนาฝีมือแรงงานไทย	1	1.41
11.การคุมกำเนิด	1	1.41
รวม	71	100.00

หมายเหตุ : จำนวนรวมไม่เท่ากับ 86 เนื่องจากมีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 ราย

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ข้อค้นพบในมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวประเภทไร้ฝีมือทดแทนการขาดแคลนแรงงานของคนในพื้นที่ “คนเมือง” หรือ คนไทย โดยชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ขอบเขตของสังคมนายจ้าง หรือ สถานประกอบการสังคมหนึ่ง ซึ่งมีข้อสรุปการวิจัย ดังต่อไปนี้

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไป ของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 86 แห่ง พบว่า สถานประกอบการมีที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสันทรายมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 34.88 รองลงมา อำเภอเมือง อำเภอหางดง คิดเป็นร้อยละ 22.09 , 15.12 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ดำเนินกิจการประเภทไม้และผลิตภัณฑ์ไม้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.28 รองลงมาคือ ดำเนินกิจการประเภทอาหาร และประเภทจำหน่ายอุปกรณ์ก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 11.62 เท่ากัน มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเขตอำเภอเมืองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.56 รองลงมา คือ เขตอำเภอแมริม และอำเภอสันทราย คิดเป็นร้อยละ 18.23 และ 13.67 ตามลำดับ สถานประกอบการ มีระยะเวลาดำเนินกิจการ 1 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมา ระยะเวลา 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.60 เท่ากัน ดำเนินกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 59.30, 33.72 และ 6.98 ตามลำดับ ลูกจ้างแรงงานพม่าทำงานในสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง ร้อยละ 44.72 รองลงมาคือ อำเภอสันทราย และอำเภอแมริม คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 18.05 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีลูกจ้างแรงงานกลุ่มพื้นที่สูงทำงานอยู่ในเขตอำเภอสันทราย อำเภอสันป่าตอง อำเภอหางดง คิดเป็นร้อยละ 44.23 , 15.65 และ 12.24 ตามลำดับ มีการจ้างแรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตอำเภอเมืองเป็นคนไทยมากที่สุด ถึงร้อยละ 71.58 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง คิดเป็นร้อยละ 28.25 และ 0.17 ตามลำดับ ส่วนแรงงานเพศหญิง พบว่าเป็นแรงงานคนไทยถึงร้อยละ 88.91 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 10.89 และ 0.20 ตามลำดับ

แรงงานเพศชายที่ทำงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอสันทรายส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทย มากถึงร้อยละ 58.60 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 33.60 และ 7.80 ตามลำดับ และแรงงานเพศหญิงที่ทำงานในสถานประกอบการ เขตอำเภอสันทราย

เป็นแรงงานคนไทยมากที่สุด ถึงร้อยละ 61.87 รองลงมาคือ แรงงานพม่า และแรงงานพื้นที่สูง ร้อยละ 25.18 และ 12.95 ตามลำดับ ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างในอัตรา 151 – 200 บาท/วัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.79 รองลงมาคือ 100 – 150 บาท/วัน และ 201 – 250 บาท/วัน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และ 4.94 ตามลำดับ นายจ้างมีช่องทางการรับแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงาน โดยวิธีที่แรงงานต่างด้าวมาสมัครด้วยตนเองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา คือ มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวแนะนำมาสมัคร และมีนายหน้าพามา คิดเป็นร้อยละ 44.19 และ 4.65 ตามลำดับ ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างประสบปัญหาการเปลี่ยนงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาคือ ปัญหาการสื่อสาร และปัญหาการต่ออายุใบอนุญาต ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 33.72 และ 32.56 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานประกอบการเห็นว่า มีปัญหา การจ้างแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 66.28 มากที่สุด สถานประกอบการมีแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยสอนให้รู้งานมากที่สุด ร้อยละ 21.43 รองลงมา คือ ให้ออกจากงาน และรับลูกจ้างใหม่ คิดเป็นร้อยละ 16.07 เท่ากัน ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าว เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ ถึงร้อยละ 70.90 รองลงมาเห็นว่าเป็น ยังขาด แคลนแรงงาน ร้อยละ 15.10 และเกินความต้องการ ร้อยละ 14.00 สถานประกอบการ ต่างสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตการจ้างงานแรงงานต่างด้าวว่า ยังมีความต้องการแรงงาน ต่างด้าว และไม่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และ 48.80 สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ต้องการให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการ ควบคุมแรงงานต่างด้าว อำนาจในเรื่องความสะดวกในการต่อใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.62 รองลงมาคือ ให้ควบคุมแรงงานต่างด้าว และเปิดให้ลงทะเบียน กับแรงงานนอกกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 14.08 และ 11.27 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การทำงานภายในสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าเชื้อชาติไทใหญ่เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่รองลงมาจากแรงงานคนไทย มีการจ้าง แรงงานกลุ่มชาติพันธุ์อื่นทำงานร่วมด้วย คือ กลุ่มคนพื้นที่สูง แต่มีจำนวนน้อยที่สุด ลักษณะการ จ้างงานส่วนใหญ่ นายจ้างต่างยืนยันว่า มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหลายอย่าง รวมถึงใบอนุญาตทำงานและบัตร ประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่สามารถตรวจสอบได้ การจ้างงานเป็นไปในลักษณะจ่าย ค่าจ้างเป็นรายวันซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งให้อัตราที่แตกต่างกันทั้งในแง่ต่ำกว่าข้อกำหนด ค่าแรงขั้นต่ำในเขตจังหวัดเชียงใหม่ หรือ เกินกว่าที่กำหนด มีการให้สวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย เช่น การจ่ายอัตราค่าจ้างรายวัน การดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างทุกคน เป็นต้น สำหรับนายจ้างที่จัดหาบ้านพักให้แก่แรงงานต่างด้าวให้

พักอาศัยภายในสถานประกอบการ พบว่า มีรูปแบบหลายประเภท ได้แก่ 1. ที่พักประเภทเพิงไม้ห้องเก็บของ 2. ที่พักประเภทเรือนไม้ 3. ที่พักประเภทห้องแถว 4. ที่พักประเภทบ้าน 5. ที่พักประเภทดัดแปลงจากสำนักงาน 6. ที่พักประเภทตึกแถว หอพัก หรือคูหาหลายชั้น หรือมีที่พักอยู่บริเวณภายนอกสถานประกอบการ ส่วนอาหารกลางวันจะมีสวัสดิการที่แตกต่างกัน เช่น นายจ้างอำนวยความสะดวกเตรียมให้ หรือ แรงงานต่างด้าวจัดเตรียมมาเอง ลักษณะการทำงานจะมีข้อที่แตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับการดำเนินกิจการของสถานประกอบการเป็นหลัก เท่าที่สังเกตพบว่า แรงงานต่างด้าวจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในลักษณะกลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1. งานประเภทแบกยกขนย้าย ลำเลียงสิ่งของ ที่ต้องอาศัยพลังกำลังร่างกายมาก 2. ลักษณะงานประเภทหล่อปูน งานผสมวัสดุต่างๆ 3. งานประเภทประกอบวัสดุต่างๆ 4. งานบริการทั่วไป 5. งานประเภทฟาร์มเกษตร (พืช สัตว์) ดูแลสถานที่ 6. งานบรรจุหีบห่อ ผลิตภัณฑ์ต่างๆ

ผลการศึกษา พบปัญหาสำคัญจากการจ้างแรงงานต่างด้าวภายในสถานประกอบการดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร คือ ปัญหาแรกที่นายจ้างมักประสบปัญหาเมื่อมีการรับแรงงานต่างด้าวรายใหม่เข้าไปทำงานในช่วงแรกๆ การสื่อสารด้วยภาษาระหว่างนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานกับแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้นไม่ได้ หรือเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีที่มาจากการเชื่อมรอยต่อระหว่างสองวัฒนธรรม กลายเป็นการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (cross – cultural communication) ที่มีภาษาไทยกลางเป็นสื่อ ในลักษณะที่แรงงานต่างด้าวต้องพยายามเรียนรู้ภาษาไทย และภาษาพื้นเมืองของท้องถิ่นล้านนา แต่เพียงฝ่ายเดียว โดยที่นายจ้างมิได้ปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ภาษาไทยใหญ่แต่อย่างใด วัตถุประสงค์หลักของการสื่อสารที่นายจ้างต้องการก็เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในระบบงาน การสื่อสารที่เกิดขึ้นนี้มีหลายรูปแบบ ภายในองค์กรทุกระดับจากส่วนบนสู่ส่วนล่าง การสื่อสารระดับเดียวกันในสายงาน การสื่อสารต่างสายงาน เพื่อการประสานการทำงานภายในองค์กร หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลที่เป็นทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างกลุ่มทางสังคม (social group) ในองค์กรอีกด้วย กรณีที่แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์การใช้ภาษาไทยมาก่อน เมื่อมาทำงานในสถานประกอบการแห่งใหม่ก็จะสามารถเกิดความเข้าใจความหมายของภาษาและรับคำสั่งในการปฏิบัติงานตามความประสงค์ของนายจ้างได้ดี แต่ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวยังไม่สามารถเรียนรู้และเข้าใจการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การฟัง การพูด การตีความแปลความหมาย และการถ่ายทอดเป็นความเข้าใจได้ทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่และลักษณะการทำงานของตนที่จะต้องรับผิดชอบ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการของนายจ้าง

ได้ หรือมีการทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า กระทบต่อผลการทำงานในรอบวัน ส่วนความสามารถในการอ่าน และการเขียนภาษาไทย แรงงานต่างด้าว ยังคงมีข้อจำกัดอยู่มาก ที่จะสามารถพัฒนาไปสู่จุดนี้ได้ และยังรวมไปถึงการเรียนรู้พัฒนาภาษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานประกอบการบางแห่ง เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น นายจ้างแก้ปัญหา โดยการสาธิตการทำงาน การทวนซ้ำสิ่งที่สื่อสาร คอยควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด การสอนภาษาไทย บางแห่งมีการใช้ 2 ภาษาควบคู่กัน คือ ภาษาไทย และภาษาไทยใหญ่เพื่อลดช่องว่างของการใช้ภาษาและเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน เผยแพร่ในเอกสารที่ต้องการจะแจ้งให้ทราบ หรือ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนการเลิกจ้างเมื่อเห็นว่า เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและส่งเสริมพัฒนาได้ยาก

2. ปัญหาการเข้า – ออกจากงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวเริ่มคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน มีการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้งานได้ในระดับหนึ่ง ก็จะมีเริ่มแสดงออกถึงทัศนคติที่มีต่องานในเชิงลบ หรือเชิงบวก รู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พอใจในงาน หรือสภาพแวดล้อมโดยรวมทั้งหมดที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจ้างงานให้เกิดการคงอยู่แบบสมดุลชีวิต หรือตกอยู่ในสภาวะจำยอม การอยู่ร่วมกันในสังคมก็มีการสร้างเครือข่ายทางสังคมระหว่างกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกันทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันซึ่งมีผลต่อการพัฒนากระบวนการคิด การเรียนรู้ ข้อมูลใหม่ๆ ก็จะมีเกิดปรากฏการณ์ทางสังคมของแรงงานกลุ่มนี้ในลักษณะการหมุนเวียนเข้า – ออกจากงานอย่างต่อเนื่อง แรงงานต่างด้าวลักษณะนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ต้องการเข้ามาทำงานใหม่ และกลุ่มที่ออกจากงานไป อย่างไรก็ตาม ธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์เพื่อมุ่งแสวงหาความมั่นคงที่เป็นหลักประกันความปลอดภัยของชีวิตในดินแดนต่างถิ่น การเข้าออกงานมีการกระจายตลอดทั้งปี แต่มีข้อสังเกตว่า แรงงานต่างด้าวมักมีแนวโน้มเข้าออกงานเพิ่มขึ้นในช่วงของการต่อใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวตามที่ทางราชการกำหนด การเข้า – ออกจากงานมีสาเหตุหลัก 3 ประการ ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนบัตร ต่อใบอนุญาตทำงาน หรือ เมื่อได้บัตร โดยที่นายจ้างเป็นผู้ดำเนินการ และการออกค่าใช้จ่ายในการทำใบอนุญาตทำงานชั่วคราว และบัตรประกันสุขภาพให้ทั้งหมด ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละแห่ง นอกจากผลกระทบจากการทำงานแล้ว นายจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้แก่แรงงานต่างด้าว มักเป็นนายจ้างที่ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทุกรายการให้แก่ลูกจ้างไปก่อน โดยคาดหวังว่า จะหักคืนจากเงินรายได้ในแต่ละเดือนของลูกจ้างภายหลัง

2.2 การกลับบ้านเป็นระยะเวลานาน ของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมี ภูมิลำเนาและญาติมิตรอยู่ประเทศสหภาพพม่า ซึ่งมีการเดินทางไปมาที่ยากลำบากและใช้ ระยะเวลาในการเดินทางเป็นช่วงหนึ่งของการเยือนถิ่นแต่ละครั้ง ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถ กลับมาทำงานได้ตามกำหนดของระเบียบปฏิบัติการลาของสถานประกอบการได้ การขาด แรงงานในลักษณะนี้ ส่งผลให้นายจ้างต้องจัดหาแรงงานมาทดแทนการทำงานโดยใช้วิธีบริหาร จัดการภายในองค์กร หรือ รับสมัครแรงงานใหม่ หากพิจารณาว่า มีผลกระทบต่อการทำงาน ของสถานประกอบการเป็นอย่างยิ่ง

2.3 การออกจากงานโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า เป็นอีกสาเหตุ หนึ่งที่นายจ้างได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม และนำไปสู่การแก้ปัญหาในเรื่องการ จัดการ และนำแรงงานมาทดแทนต่อไป

3. ปัญหาพฤติกรรมการทำงาน เกิดขึ้นเมื่อแรงงานต่างด้าวมีการปรับตัวใน ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างลงตัว ก็จะเริ่มผ่อนคลายทำที่ความตึงเครียดลดลง และ แสดงออกถึงความเป็นตัวตน มีอิสระทางความคิดและพฤติกรรมมากขึ้น นายจ้างเริ่มสังเกตถึง ความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ถ้านำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมเริ่มการทำงานในระยะแรกๆ กับพฤติกรรมในระยะหลังๆ โดยพบว่า ปัญหาพฤติกรรมการทำงาน มี 5 ลักษณะ ดังนี้

3.1 เริ่มเกียจคร้าน ขาดความเอาใจใส่ในงาน มีการเลียนแบบพฤติกรรม การทำงานของคนไทยที่ไม่ค่อยกระตือรือร้น ต้องคอยกำกับและควบคุมการทำงานมากขึ้น

3.2 ไม่สามารถยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้นได้ เนื่องจากแรงงาน ต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ มีความรู้น้อย หรือบางคนมีโอกาสเรียนสูงสุดเพียงแค่ระดับชั้น ประถมศึกษา กลายเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้โอกาสของการพัฒนาตนให้ไปสู่งานที่ต้องอาศัย ทักษะการคิดขั้นสูงขึ้นไป มีความสลับซับซ้อนทางความคิดเพิ่มขึ้น ไม่สามารถจะพัฒนาได้ แรงงาน ต่างด้าวยังมีบุคลิกภาพเด่นประเภทคิดไม่เป็น ไม่สามารถกำหนดหรือสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง ได้ ต้องคอยชี้นำตลอด ถึงแม้ว่า นายจ้างมีความประสงค์ที่จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตน เพิ่มขึ้นก็ตาม

3.3 การหยุดงาน หรือขาดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบ ได้สร้างผลกระทบกับ การทำงานเป็นอย่างมาก มีข้อควรสังเกตว่า การขาดงานของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์หนึ่งมาจาก การไปเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา เช่น วันพระ วันเข้าพรรษา เป็นต้น ตามจุดนัดพบแหล่ง ใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้รับความนิยม คือ วัดป่าเป้า พร้อมทั้งเปิดพื้นที่ทางสังคมในการ รวมกลุ่มทางสังคมกับชาติพันธุ์ไทใหญ่ด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจ ช่วยลด ความวิตกกังวลในยามห่างไกลถิ่นฐานบ้านเกิด

3.4 การใช้โทรศัพท์มือถือบ่อยในช่วงเวลาทำงาน เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่พบในสถานประกอบการ โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทย แรงงานต่างด้าวได้รับอิทธิพลจากแนวคิดบริโภคนิยม (consumerism) ไม่แตกต่างจากคนไทย เพราะสามารถตอบสนองต่อความสะดวกสบายและสร้างความสุขในชีวิต มีการรับวัฒนธรรมใหม่ (acculturation) ไปสู่ความเป็นสมัยใหม่ (modernization) ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม (primitive culture) ในชาติตน ดังเช่น แรงงานต่างด้าวมีการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ติดต่อดูสื่อสารกัน ในระหว่างเวลาทำงาน มีการใช้สนทนาเรื่องราวส่วนบุคคลมากผิดปกติ ส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่ช้าลง ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว สถานประกอบการบางแห่งมีการตั้งกติกากำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือของแรงงานต่างด้าวภายในสถานที่ทำงาน

3.5 แรงงานต่างด้าวแสดงการต่อต้าน ไม่ยอมรับการปกครองการทำงาน โดยบุคคลสัญชาติพม่าเดียวกัน หากมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้แรงงานต่างด้าวคนใดคนหนึ่ง มีบทบาท หรือตำแหน่งหัวหน้างาน ทำหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสายงาน สื่อให้เห็นถึงนัยยะทางสังคมในการจัดลำดับชั้นทางสังคม (social stratification) ของแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในชั้นที่แตกต่างกัน เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเกียรติภูมิ และด้านอำนาจ ดังนั้น จะพึงพอใจหากหัวหน้างานเป็นคนไทยมากกว่า

3.6 มีการทะเลาะเบาะแว้ง โดยมีอัตราเกิดขึ้นน้อยแต่มีความรุนแรง ส่วนมากมักปรากฏในกลุ่มแรงงานชาวพม่าด้วยกัน

4. ปัญหาเกี่ยวกับระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงสถานที่ ทำให้นายจ้างต้องสูญเสียเวลาและรายได้เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมาก

5. ปัญหาเรื่องสุขภาพ ถึงแม้ว่า แรงงานต่างด้าวจะได้รับการตรวจสุขภาพเบื้องต้น เพื่อทำบัตรประกันสุขภาพ สถานการณ์จริงในโรงงานกลับพบว่า แรงงานต่างด้าวบางรายป่วยเป็นโรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคฉี่หนู โรคไทฟอยด์ ไข้ ตุ่มบางอย่าง เป็นต้น ทำให้แรงงานคนไทยมีภาวะเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ ที่มีพาหะจากแรงงานต่างด้าว

6. ปัญหาเรื่องความสะดวก เรียบร้อยและควมมีระเบียบ ในบ้านพักสวัสดิการ ยังพบเห็นอยู่โดยทั่วไป สาเหตุเกิดจากแรงงานต่างด้าวยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตนเองเพื่อการสร้างเสริมสุขอนามัยที่ดีและรักษาสุขภาพแวดล้อมในบ้านพัก นอกจากนั้น เป็นแหล่ง

พบปะสังสรรค์ ร่วมดื่มสุรากับเพื่อนแรงงานต่างด้าวจากที่อื่น ส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. ปัญหาการเปลี่ยนคู่สามี ภรรยา ของแรงงานต่างด้าว มีโอกาสเกิดขึ้นในอัตราส่วนที่น้อย ภายใต้เงื่อนไขของสังคมโรงงานเดียวกันทำให้รู้จักผู้คนมากขึ้น และพัฒนาความสัมพันธ์แบบคู่สาว กลายเป็นประเด็นความขัดแย้งขึ้นมาสร้างความไม่สงบในการทำงาน นายจ้างต้องรีบเข้าไปจัดการควบคุมปัญหาดังกล่าว

ปัญหาที่เกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่กล่าวมานี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงความจริงที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานที่พบว่า มีที่มาจากสาเหตุหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ช่วงรอยต่อของสองวัฒนธรรม ระบบการบริหารจัดการควบคุมแรงงานต่างด้าวในทุกส่วน และระบบสิทธิประโยชน์ในการดำเนินชีวิต การเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสังคมวัฒนธรรมใหม่จากสังคมไทย และปัจจัยส่วนบุคคล ได้สร้างปัญหาให้แก่ นายจ้าง หรือสถานประกอบการทุกแห่ง การแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุอื่นอาจทำได้เพียงบางส่วน และมองดูเสมือนว่า เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุมากกว่า สำหรับการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุและถือเป็นหัวใจหลักสำคัญของการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวทุกส่วน นั่นคือ การที่ภาครัฐต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม ความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน มีการปรับระบบและระเบียบบริหารจัดการควบคุมแรงงานต่างด้าวให้รัดกุมครอบคลุมทุกด้านอย่างเข้มงวดเพื่อลดช่องโหว่ต่างๆ ที่ปรากฏในปัจจุบัน มีการให้บริการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลของแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการออกกฎหมายและมาตรการให้ครอบคลุมกับการถือครองทรัพย์สินทุกประเภทของแรงงานต่างด้าว โดยต้องมีบันทึกรายละเอียดข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเข้าสู่ส่วนกลางทั้งประเทศภายใต้ระบบงานเดียวกัน ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาก็ย่อมมีส่วนผลักดันให้มีการเตรียมการป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาในสภาพการณ์ปัจจุบันให้มีทิศทางอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผลที่ตามมาทำให้การบริหารงานเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และสามารถรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศได้เป็นอย่างดี

ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการเมื่อวิเคราะห์ในแง่ของการที่ประเทศได้รับสิทธิประโยชน์มีมากกว่าที่จะเกิดความเสี่ยงในแง่ของความมั่นคงของรัฐมีหลายประเด็น กล่าวคือ การทำงานภายใต้หน่วยงานที่มีระบบการจ้างงานและควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายในที่นี้ คือ สถานประกอบการสามารถช่วยลดปัญหาที่จะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บข้อมูลของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบข้อมูลและติดตามแรงงานต่างด้าวได้ทุกเมื่อ

ที่สำคัญ แรงงานต่างด้าวได้รับการรับรอง มีความมั่นคงทางด้านจิตใจและชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าอดีต การขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ซึ่งเป็นคนเมือง คนท้องถิ่น ชาวบ้าน หรือคนไทยที่ปฏิเสธการทำงานในระดับล่างต้องอาศัยแรงงานอย่างหนัก และได้รับความเสี่ยงต่อสุขภาพจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ด้วยเพราะมีโอกาสทางสังคมที่ดีกว่าแรงงานต่างด้าวหลายด้าน ลักษณะเด่นของคนเมืองล้านนา ก็มักจะขาดงาน เพราะค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ของชุมชน เช่น งานปอย งานบุญ งานศพ งานบวช ฯลฯ การขาดแคลนแรงงานระดับนี้กลายเป็นปัญหาใหญ่ในระดับจังหวัด และระดับประเทศที่เกิดปรากฏการณ์ในทำนองเดียวกัน การมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทย ส่งผลให้การดำเนินงานในภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม สามารถประคับประคองกิจการได้และยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในภาพรวมระดับประเทศ นอกจากนั้น แรงงานกลุ่มนี้ยังถูกควบคุมพฤติกรรมให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโรงงาน ซึ่งเป็นสังคมย่อยในสังคมไทย ทำให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตนในทิศทางที่เหมาะสม ไม่สร้างความเสี่ยงต่อสังคมภายนอก

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันและทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ และวิกฤตซับไพร์มในสหรัฐอเมริกา วิกฤตเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจการส่งออก และธุรกิจภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องปรับลดอัตราการผลิตลดต้นทุน จนกระทั่งต้องปิดกิจการในที่สุด ปัญหาการปลดคนงาน การเลิกจ้างแรงงานไทยที่เกิดขึ้นนี้มีอัตราสูงมาก คาดการณ์ว่า ในรอบปี 2552 จะมีจำนวนผู้ที่ว่างงานรวม 2 ล้านคน ทิศทางของการบริหารงานเชิงเศรษฐกิจและการเมืองที่ยังไร้ซึ่งความเป็นเอกภาพ หากเป็นเช่นนี้แรงงานไทยปฏิเสธงานน้อยลง เลือ่งานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถของตนมากขึ้น หันไปสนใจงานในระดับล่าง ในขณะที่ สถานประกอบการก็ต้องพยายามบริหารธุรกิจให้สามารถดำเนินอยู่ได้แบบพอเพียง ไม่จ้างแรงงานเพิ่ม และอาจต้องปรับลดจำนวนการจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวลง แรงงานต่างด้าวที่หมุนเวียนเข้า – ออกในสถานประกอบการต้องตกอยู่ในภาวะไร้เสถียรภาพของชีวิต มีการทำงานที่ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน ผนวกเข้ากับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่มีอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับในแต่ละรอบเดือน ปัจจัยสำคัญอยู่ที่ระบบของภาครัฐปิดกั้นการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายเพื่อลดความเสี่ยงต่อความมั่นคงของรัฐ ทำให้โอกาสที่คนกลุ่มนี้จะได้รับการทำบัตรอนุญาตเข้าทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายลดน้อยลงไปเรื่อยๆ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องหลุดออกจากระบบฐานข้อมูลการจ้างแรงงานต่างด้าว ถูกบันทึก หรือตีตราตอกย้ำว่าเป็นแรงงานนอกกฎหมายไปโดยปริยาย ก่อให้เกิดปัญหาเพิ่มยอดจำนวนการว่างงาน

ของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่พบในเขตพื้นที่ มีการเปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้าง เป็นการประกอบอาชีพส่วนตัว อาทิ มีการค้าขายจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พม่า ขายอาหารและ ผักสดในตลาด เป็นต้น และมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวแบบนอกระบบมากขึ้น ไม่เพียงแต่เท่านั้น ยังมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากต่างหลังไหลอพยพหนีปัญหาภายในประเทศลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างต่อเนื่อง ด้วยองค์ประกอบที่จังหวัดเชียงใหม่และประเทศไทย มีปัจจัยดึงดูดในหลายด้านที่จะสามารถตอบสนองต่อความมั่นคงในชีวิตมนุษยชาติชายจากประเทศบ้านเกิด ทำให้ไม่อาจรับประกันได้ว่า จะเกิดปัญหาที่ตามมาเป็นลูกโซ่เท่าใด สภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบันกำลังเผชิญปัญหาสังคม ปัญหาความมั่นคง และปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวข้องในทิศทางที่เพิ่มขึ้นแก่ประเทศปลายทางที่อพยพเข้าไปอาศัย เช่น ปัญหาการจัดการศึกษา ปัญหาการไร้สัญชาติ ปัญหาของบุตรที่เกิดในแผ่นดินใหม่ ปัญหาทางด้านสาธารณสุข ปัญหาการใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายในประเทศโดยไม่รู้คุณค่าและขาดความรู้ความเข้าใจ รวมถึงประเด็นการคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนที่ควรปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันที่ประเทศไทยควรมีขอบเขตที่จะหยิบน้อยให้น้อยเพียงใด

การจ้างแรงงานต่างด้าวอาจมองดูเหมือนกับเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนที่ต้องพิจารณาให้รอบคอบหลายด้านถึงผลดีผลเสียที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เป็นความกำกวมระหว่างความสิ้นสละเทือนแก่ความมั่นคงของรัฐได้ทุกเมื่อ และหลักสิทธิมนุษยชน ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในประเทศและแนวนโยบายของรัฐบาลที่จะเป็นบทสรุปสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในราชอาณาจักรไทยในขอบเขตมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดการของแต่ละประเทศเป็นหลักที่สามารถผันแปรตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจและนโยบายในแต่ละสมัยที่มีกรอบการคิดที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจุดอ่อนของนโยบายการจัดการควบคุมแรงงานต่างด้าว และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เปิดช่องโหว่ให้แรงงานต่างด้าวสามารถโยกย้ายเปลี่ยนงานได้ในระยะเวลาอันสั้นซึ่งไม่สัมพันธ์กับช่วงระยะเวลาของอายุใบอนุญาตการทำงานชั่วคราวและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการล่วงหน้าที่นายจ้างต้องจ่ายให้แรงงานต่างด้าวก่อน ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานที่ยังไม่คุ้มค่าการลงทุน รวมถึงระบบขั้นตอนดำเนินงานที่มีหลายขั้นตอนซึ่งส่งผลกระทบต่อความยุ่งยากลำบากของสถานประกอบการในการติดต่อดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานชั่วคราวอันอาจมีผลทำให้การดำเนินการในปีต่อไปเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการมีอัตราลดน้อยลง

2. คว้าศึกษาในประเด็นจิตวิทยาสังคม ในแง่การอยู่ร่วมกันของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต การปรับตัวในเชิงวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อสังคมไทย และการปรับตัวในด้านต่างๆ รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่อสังคม



เอกสารอ้างอิง

- “ กปร.พิจารณานำเข้าแรงงานต่างด้าว.” บางกอกทูเดย์ (11 กุมภาพันธ์ 2552).
- “กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework).” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.Kmitnbxmie8.com> 2552. สืบค้น 24 มีนาคม 2552.
- กอแก้ว วงศ์พันธุ์. “ รายงาน : แรงงานพม่าในไทย (1) : คนไร้รัฐ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.prachatai.com> 2552. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2552.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. รายงานการสัมมนาเรื่อง “แม่น้ำโขง – สาละวิน ผู้คน ผืนน้ำ และสุวรรณภูมิของอุษาคเนย์.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.prachatai.com> 2552. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2552.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. “รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากภาวะการเกิด การเจ็บป่วย และการตายของแรงงานข้ามชาติต่อนโยบายสาธารณะ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.research.mol.go.th>. 2552. สืบค้น 6 มกราคม 2552.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การคิดเชิงอนาคต(Futuristic Thinking). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ชัคเชสมิเดีย จำกัด, 2549.
- เกรียงศักดิ์ ฝ่องโสภณ. รายงานการวิจัย เรื่องปัญหากฎหมายในการควบคุมและ ผลักดัน แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือผิดกฎหมายกับการประกอบธุรกิจ : ศึกษากรณีการทำธุรกิจ ในจังหวัดติดกับชายแดน. กรุงเทพมหานคร : คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- ขวัญใจ ไทยทอง. “พลวัตของประชากร.” ใน คณะจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : นพบุรุษการพิมพ์, 2543.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษากลุ่มแรงงานไทใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- งามพิศ สัตย์สงวน. หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รามา การพิมพ์จำกัด, 2543.
- เจษฎา มีบุญลือ. “เอกสารเชิงนโยบาย : แนวคิดการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า กัมพูชา และลาวในช่วงปี 2544 - 2551 ไปสู่การปฏิบัติที่ให้ผลเป็นรูปธรรม.”

- [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http:// www.srithailand.org.2552](http://www.srithailand.org.2552). สืบค้น 1 สิงหาคม 2552.
- ฉลองขวัญ อุดทะยอด. “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างชาติ ต่อความมั่นคงของชาติ : กรณีศึกษา : แรงงานพม่า.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : // www.research. mol.go.th](http://www.research.mol.go.th) 2552. สืบค้น 3 มิถุนายน 2552.
- ฉัตรสุดา ธงชัยสุวรรณ. “ผลกระทบทางสุขภาพของประชาชน จากแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ชนนัท รัตนมณี และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงของชาติ ปัญหาสาธารณสุข สังคม เศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545) . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
- ชะวักชัย ภาติณญ์. กระบวนการเรียนรู้และปฏิบัติการกรณีศึกษาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2548.
- ชาย โพธิ์สิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2550.
- ชาวลักษณ์ ฤทธิสรไกร. สังคมศาสตร์สาธารณสุข (Public Health Social Science). นครศรีธรรมราช : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- ณัฐกรณ์ ไชยแก้ว. “สภาพการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของแรงงานพม่าในเมืองเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- “ตะลึง พบแรงงานต่างด้าว คลอดลูกปีละหมื่นคน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : //tnews.teenee.com](http://tnews.teenee.com) 2552. สืบค้น 5 เมษายน 2551.
- “ต่างด้าว ชม. ล่องหน ยอดลดทะเบียนฮวบ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : //www.cm108com](http://www.cm108com) 2552. สืบค้น 5 เมษายน 2551.
- “ทฤษฎีไม่แท้(X Theory) และทฤษฎีไม่แนม (Y Theory ของ Mc Gregor).” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : // www.hongsa.com](http://www.hongsa.com) 2551. สืบค้น 5 เมษายน 2551.
- “ทฤษฎีสองปัจจัย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http : //www.lib.kku.ac.th/fulltext/Art/2543](http://www.lib.kku.ac.th/fulltext/Art/2543). สืบค้น 5 เมษายน 2552.
- “ทฤษฎีองค์การและการจัดการ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.kmitnbxmie8.com> 2552. สืบค้น 1 เมษายน 2552.
- ทัศนีย์ ทองสว่าง. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2549.

ธนวรรณ พงษ์อร่าม. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างชาติในจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย , 2546.

“นโยบายรัฐกับการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.gotoknow.org/blog/Human righter](http://www.gotoknow.org/blog/Human%20righter) 2552. สืบค้น 1 กรกฎาคม 2552.

นันทวัน เจริญศักดิ์ . “ การบังคับใช้กฎหมายกับปัญหาแรงงานอพยพ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

นิยพรรณ วรรณศิริ. มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2550.

ประชา มีเหม้ง. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจัดระบบแรงงานต่างด้าว ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ประชาไท. “ฉายหนังซ้ำปัญหาแรงงานข้ามชาติ กระทรวงแรงงานไซวิล์สยทัศน์ เดินหน้า นโยบายความมั่นคง.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.prachatai.com> 2551. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2551.

“แผนที่ประเทศพม่า.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.boi.go.th/thai/clmv/2009_Myanmar/2552. สืบค้น 5 เมษายน 2552.

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. “มองให้ทะลุผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อสังคมไทย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.archanwell.org/Auto page/show](http://www.archanwell.org/Auto%20page/show) 2551. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2552.

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์. “ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2551.

พิมล ตี๋ขาว. “ ผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

พิมพ์ชนก บุลอยเลิศ. “แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

เพทาย จันทรไพร. “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ต่ออาชญากรรมที่เกิด

จากแรงงานต่างด้าว.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

มาลีวรรณ เลาะวี่. “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายทำงานต่อการจ้างแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

ยศ สันตสมบัติ. มนุษย์กับวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

ยศ สันตสมบัติ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง อำนาจ พื้นที่ และอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ : การเมืองวัฒนธรรมของรัฐบาลในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 2551.

ยุทธพงศ์ จันทรวินทร์. มนุษย์กับสังคม : ทฤษฎีและหลักประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์, 2550.

รากฐานไทย ฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาประเทศ. “แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย : ทางออกอยู่ที่ไหน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.rakbankerd.com> 2550. สืบค้น 27 ตุลาคม 2550.

“รัฐจักรฐาน รู้จักไทใหญ่.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.blogeduzones.com> 2552. สืบค้น 2 มีนาคม 2552.

เรืองเดช ณ ลำพูน. “ปัญหาของแรงงานต่างด้าว ในส่วนส้มอำเภอฟาง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

เรือนคำ อ่อนคล้าย. “ปัญหากระบวนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

วสันต์ ปัญญาแก้ว. “การขัดเกลาทางสังคม.” ใน คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์, 2543.

วัฒนา วณิชนพรัตน์. “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่ออาชีพและรายได้ของแรงงานไทยในอำเภอเมืองเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

“ศก.แย่งเล็กจ้างแรงงานต่างด้าว.” มติชน. (20 เมษายน 2552)

ศรีนคร วงศ์ใจ. “ผลกระทบจากแรงงานพม่าผิดกฎหมายในประเทศไทย : ศึกษากรณี

อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.”วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2543.

สมพร พรทิพย์เสถียร. “ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัด
ปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

“2 แส่นแรงงานต่างด้าวลอบเข้าเมือง อธิบติจัดหางานแฉด้วเลข.” ไทยรัฐ (20 เมษายน 2552).

สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุภาวค์ จันทวานิช. ทฤษฎีสังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

สุรพงษ์ กองจันทึก. “เด็กไร้สัญชาติ..อนาคตของประเทศไทย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.statelessperson.com> 2551. สืบค้น 10 มิถุนายน 2552.

สุณีย์ จ้อยจรัส. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหาร
ทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่. ข้อมูลแรงงานต่างด้าวประจำปี 2551. เชียงใหม่ :
ม.ป.ท., 2551.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่. “ข้อมูลสถิติจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือทั่วราชอาณาจักร
ประจำเดือนพฤษภาคม 2552.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.cmemployment.org/>.2552. สืบค้น 1 สิงหาคม 2552.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. รายงานผลการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว
ประจำเดือน 2550. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบ
ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว, 2550.

สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3. “วิเคราะห์ข่าวประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2551 : การจัดระบบ
การจ้างแรงงานต่างด้าว.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.prdnorth.in.th>.
2552. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2552.

สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3. “วิเคราะห์ข่าวประจำเดือนพฤษภาคม 2550 : การจัดระบบ
การจ้างแรงงานต่างด้าว.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://region3 prd.go.th>

2551. สืบค้น 27 ตุลาคม 2551.

“ 1.2 ล้านแรงงานต่างด้าว ก่อภาระขึ้นใหญ่ของประเทศในอนาคต.” ประชาชาติธุรกิจ
(23 สิงหาคม 2547) : 12.

องอาจ นัยพัฒน์. วิถีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ

สังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2548.

อดิศร เกิดมงคล. “ปรากฏการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจากพม่า.”

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org.blog.migrantworkers> 2552.

สืบค้น 19 มิถุนายน 2552.

อดิศร เกิดมงคล. “ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.prachatai.com/2550>. สืบค้น 22 เมษายน 2552.

อดิศร เกิดมงคล. “มายาคติชาติพันธุ์ : ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ข้ามมาทำไม.”

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.jphtai.org> 2552. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2552.

อดิศร เกิดมงคล. “รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย

ความผูกพันกับสังคมไทย.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.prachatai.com/2552>. สืบค้น 22 เมษายน 2552.

อุดม เพชรคุด. รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบทางสังคมของนโยบายจัดระบบเพื่อควบคุมการ

ทำงานของแรงงานต่างชาติดังกล่าว ศึกษากรณีจังหวัดสตูล. กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

ASTV ผู้จัดการออนไลน์. “อันตราย แรงงานต่างด้าว พบติดเอดส์ ร้อยละ 3.” 12 ก.พ.

2552.

Bogdan, R.C., and Biklen, S.K. Qualitative Research for Education : An Introduction to
Theory and Methods . 4th ed. MA : Allyn and Bacon, 2003.

Chris Hogg . Japan scheme abuses foreign workers. Tokyo : BBC news, 2007.

David Card V. “The Impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market.” Japan,
43(1990): 245-257.

Ember, Carol R. and Melvin Ember. Cultural Anthropology. 2nd ed. New Jersey :
Prentice – Hall , 1973.

- Gottlieb, Daniel . "The Effect of Migrant Workers on Employment, Real Wages and Inequality The case of Israel – 1955 to 2000." [Online]. Available: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de> 2002. Retrieved November 11, 2008.
- Jonathan M. Mann. "Human Right." [Online]. Available: <http://www.midnightuniv.org/midnighttext/> 1999. Retrieved June 11, 2008.
- Joseph G. Altonji and David Card. "The Effects of Immigration on the Labor Market Outcomes of Natives." [Online]. Available: <http://www.nber.org/wwphelp.html>. 2008. Retrieved May 1, 2008.
- Kyung Joon Han. Compensation Effects of International Migration; Unskilled Foreign Developed European Countries, university of California. Chicago : N.P. ,2008 .
- Low Sui Pheng, Liu Jun Ying, Soh Shan. "Chinese foreign workers in Singapore's construction industry." Journal of Technology Management in China 3, 2(2008): 211- 223.
- Miles.M.B., and Huberman, A.M. Qualitative data analysis : An expanded sourcebook. 2nd ed. Thousand Oaks : Sage,1994.
- Parsons, Talcott. The Structure of Social Action. New York : Free Press,1965.
- Patton, M.Q. Qualitative Evaluation and Research Method. 3rd ed. Thousand Oaks, CA : Sage, 2002.
- Sami H. Miaari and Robert M.Sauer. "The Labor Market Costs of Conflict ;Closures, Foreign Workers, and Palestinian Employment and Earnings." Institute for the Study of Labor (IZA)(IZA Discussion papers) (2009).
- Young, K., and Mack, R.W. Sociology and Social Life. New York : American Book Company,1959.



ภาคผนวก



ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย

กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ ที่สอดคล้องกับข้อมูลของท่าน

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

1. ชื่อสถานประกอบการ

2. เขตที่ตั้ง

☐ อำเภอเมือง ☐ อำเภอสนทราย ☐ อำเภอหางดง ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

3. ประเภทกิจการ

☐ อุตสาหกรรมเกษตร ☐ ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ ☐ อาหาร ☐ สิ่งทอ

☐ อุตสาหกรรมเคมี ☐ เครื่องจักรกล ☐ อื่นๆ.....

4. เงินลงทุน.....บาท

5. จำนวนลูกจ้าง/ คนงานทั้งหมด.....คน

6. ระยะเวลาการดำเนินกิจการ

☐ 1 – 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

7. ขนาดของสถานประกอบการ

☐ เล็ก ☐ กลาง ☐ ใหญ่ ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

8. ประเภทลูกจ้าง

8.1 แรงงานคนไทย จำนวน.....คน

☐ เพศชาย จำนวน.....คน ☐ เพศหญิง จำนวน.....คน

8.2 แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า จำนวน.....คน

☐ เพศชาย จำนวน.....คน ☐ เพศหญิง จำนวน.....คน

8.3 แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา จำนวน.....คน

☐ เพศชาย จำนวน.....คน

☐ เพศหญิง จำนวนคน

8.4 แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว จำนวน.....คน

☐ เพศชาย จำนวนคน

☐ เพศหญิง จำนวน.....คน

8.5 แรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นๆ (ระบุ) จำนวนคน

☐ เพศชาย จำนวนคน

☐ เพศหญิงจำนวน.....คน

9. ค่าจ้างแรงงานลูกจ้าง/วัน/คน จำนวน.....บาท

10. วิธีการได้มาของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ.....

☐ มีนายหน้าพามา

☐ มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวแนะนำมา

☐ มาสมัครด้วยตนเอง

☐ อื่นๆ (ระบุ).....

11. นายจ้างประสบปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่

☐ ปัญหาสุขภาพ

☐ ปัญหาที่พักอาศัย

☐ ปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน

☐ ปัญหาการสื่อสาร

☐ ปัญหาการต่ออายุ

☐ ปัญหาการปรับตัวในสังคม

☐ ปัญหาการเปลี่ยนงาน ☐ ปัญหาอื่นๆ ได้แก่.....

12. ระดับความรุนแรงของปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

☐ น้อย

☐ ปานกลาง

☐ มาก

☐ มากที่สุด

13. สาเหตุของปัญหาเกิดจาก.....

14. แนวทางแก้ไขปัญหากับแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในปัจจุบันคือ

.....

15. ความต้องการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในปัจจุบัน

☐ ขาดแคลนแรงงาน

☐ เพียงพอกับความต้องการ

☐ เกินความต้องการ

16. ความต้องการแรงงานต่างด้าวในอนาคต

☐ ต้องการ เนื่องจาก..... ☐ ไม่ต้องการ เนื่องจาก.....

17. ความต้องการให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือได้แก่เรื่อง.....

.....

แบบสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง.....
 ระยะเวลาการทำงาน.....ปี อายุ.....ปี ชื่อสถานประกอบการ.....

1. สถานประกอบการของท่านรับแรงงานต่างด้าวมาทำงานตั้งแต่เมื่อใด เพราะเหตุใด
2. ในปัจจุบันสถานประกอบการของท่านมีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยเพียงใด และประเภทไหนบ้าง
3. ปัญหาที่พบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานของท่านคือ สิ่งใด
4. สัญชาติใดบ้างที่ประสบปัญหาจากการจ้างงาน มากที่สุด เพราะเหตุใด
5. การจ้างแรงงานต่างด้าวและคนไทยมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
6. ท่านใช้วิธีการแก้ไขปัญหของแรงงานต่างด้าวในหน่วยงานของท่านโดยวิธีใด
7. ท่านจัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างไร
8. สถานประกอบการมีส่วนช่วยเหลือ หรือจัดสวัสดิการรองรับการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านใดบ้าง
อย่างไร
9. สถานประกอบการของท่านมีแนวโน้มที่จะขยายกิจการหรือไม่ และท่านวางแผนการรับและจ้างแรงงาน
ต่างด้าวอย่างไร
10. ท่านคิดว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานคนไทยสร้างผลกระทบต่อสังคม และจิตวิทยาและ
ประเทศอย่างไร

ข้อมูลนักวิจัย

1. ชื่อ นางสาวมธุรส สว่างบำรุง

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

หน่วยงาน กลุ่มวิชาสหวิทยาการสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ (053) 873288 ต่อ 120 โทรสาร (053) 873293

E-mail : marosesom@yahoo.com

2. ชื่อ นางรุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

หน่วยงาน ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อำเภอ

สันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ (053) 873542 ต่อ 116

E-mail : rungkarn@mju.ac.th

3. ชื่อ นางสาว สุวรี ศิระแพทย์

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ระดับ 9

หน่วยงาน ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อ. เมือง จ.ขอนแก่น 42000

โทรศัพท์ (043) 343452 – 3 ต่อ 123 โทรสาร (043) 343454

E-mail : suwrer @ kku.ac.th