

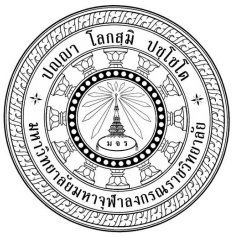
แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

TRANSNATIONAL WORKERS : QUALITY OF LIFE
AND VALUE CREATION UNDER EXPERIENCE AT THE DESTINATION,
A CASE STUDY OF NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE.

นายเดโช แขน้ำแก้ว

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561



แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

นายเดโช แขน้ำแก้ว

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Transnational Workers : Quality of life and value creation under experience at the destination, A case study of Nakhon Si Thammarat Province.

Mr. Daycho Khaenamkhaew

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

.....
(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น)

..... กรรมการ
(รศ.ปาริชาติ วลัยเสถียร)

..... กรรมการ
(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ปาริชาติ วลัยเสถียร ประธานกรรมการ
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(นายเดโช แขน้ำแก้ว)

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
ผู้วิจัย : นายเดโช แขน้ำแก้ว
ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)
คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์
: รองศาสตราจารย์ ปาริชาติ วลัยเสถียร
สส.บ. (สังคมสงเคราะห์) M.Sc. (Rural Development Planning)
: พระสุธีรัตน์บัณฑิต,รศ.ดร.,
ร.บ. (รัฐศาสตร์) พช.ม. (พัฒนาชุมชน) พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
วันสำเร็จการศึกษา : 4 พฤศจิกายน 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการศึกษาแบบผสานวิธีทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน เลือกแบบเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านการบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้ และความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริโภคอาหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางที่ต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมเป็นความความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่สัมพันธ์กันในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อและประเพณี รวมถึงศาสนาและนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานจากชาติอื่น ๆและคนในชุมชนท้องถิ่นไทย ให้เห็นว่าเป็น “คนบ้านใกล้เรือนเคียง” อีกทั้งการแสดงตนเป็น

“ไม่เป็นพิษภัย” ซึ่งไม่เกิดความแปลกแยกตามแนวทางหลักธรรม “มงคลชีวิต 38 ประการ” 2) มีการพัฒนาความรู้และวิธีคิด มีการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อเพิ่ม “ศักยภาพ” เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ สร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่จากการ “ลงมือทำ” และปฏิบัติมาอย่างยาวนาน อีกทั้งรู้หน้าที่ มีน้ำใจ ความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงานจนมีรายได้ และการออมเงิน เพื่อเป็น “หลักประกัน”ในอนาคต สร้างอาชีพรายได้เสริมหรือในลักษณะ “การก่อร่างสร้างตัว” 3) ทักษะและอาชีพ มีการส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสร้างการยอมรับ และเชื่อมประสานเครือข่ายในการทำงาน ฝึกฝนจนชำนาญ และสามารถ “สาธิตเป็นตัวอย่าง” ได้ เพราะลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ไม่เลือกงานและทำด้วยความเต็มใจเรียกได้ว่าเป็นการสร้างคุณค่าในลักษณะ “การก่อรูปของชุมชนนักปฏิบัติ” 4) โอกาสและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้หรือทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งมีนโยบาย การควบคุมดูแล ภายใต้กฎกติกา และข้อตกลงร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลง ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าในลักษณะที่ยอมรับว่า แรงงานข้ามชาติก็เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน หรือ “คนทำมาหากิน” เช่นเดียวกัน และ 5) ความเป็นธรรมทางสังคมที่สะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ ปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า “ถูกละเมิดสิทธิ” หรือเมื่อเหตุการณ์ที่เห็นว่า “ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม” จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที พร้อมทั้งการสร้างความเข้าใจ คุ้มครองสิทธิ ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย และสิทธิมนุษยชน ในขณะเดียวกันก็ให้สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ “ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และการกดขี่” อีกทั้งมี “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ สามารถสร้างคุณค่า ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และวิธีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่า ทั้งบนพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่ส่วนรวม ทำให้เกิดคุณค่าในระดับต่าง ๆ ได้แก่ “อยู่รอด อยู่ร่วม และอยู่ได้อย่างมั่นคง” มีกินมีใช้ มีเก็บออม มีหลักประกัน ได้เพิ่มการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติได้

Dissertation Title : Transnational Workers : Quality of life and value creation under experience at the destination, A case study of Nakhon Si Thammarat Province.

Researcher : Mr. Daycho Khaenamkhaew

Degree : Doctor of Philosophy (Social Development)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Parichart Valaisathien
B.S.W. (Social Work) M.Sc. (Rural Development Planning)

: Pha Suthirattanapundit, Assoc. Prof. Dr.
B.A.(Political Science) M.Sc. (Community Development)
Ph.D. (Buddhist Studies)

Date of Graduation : November 15, 2018

Abstract

This research aims to 1) investigate the quality of life of the transnational or migrant workers' experiences in their host country 2) inquire the workers' experiences of value creation in the host country. Mixed methods of quantitative and qualitative were employed. Questionnaires were used to collect data from 360 migrant workers in Nakhon Si Thammarat Province, Thailand. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. Furthermore, qualitative information from in-depth interviews with 24 key purposive informants; migrant workers, employers and government officers were also used to voice their views. The data were analyzed using descriptive analysis. The findings revealed as follows:

Quality of life of the workers in term of food consumption, clothes, housing, health, income and social relationships were at moderate level. However, when considering individual aspect from high to low, it indicated that the highest mean score was food consumption, the other five aspects indicated the moderate score, and among these, the lowest score was housing respectively.

The workers' experiences of value creation in the host country: In this dimension the data indicated 5 aspects; 1) Cultural compatibility was a common bond under the ethnic diversity. The data not only pointed out the exchanges of culture but also reflected ways of life in which the culture was bonded with language, food, clothes and accessories, beliefs, traditions and religions. Playing sports with local Thai residents and migrants from other countries during their free

time was another ways to establish good relationship and acceptance from Thai residents as "neighbors" or “no-harm residents” so that they did not feel alienated. 2) Development of knowledge and thinking: Development of knowledge and thinking or "Formation": This aspect revealed that the workers have been developed to form a network of practice, skill training, and attitude to work. Furthermore, to increase the workers’ capacity, incentives were created, such as wages and welfare. In addition, creating acceptance by using knowledge and thinking methods that benefit the work such as work experience, highly–skilled knowledge, and hospitality were also found. Moreover, the workers’ awareness of their roles, responsibility, determination, income, saving and self-reliance could assure their future and be able to live their life sufficiently with extra income. 3) Skills and career promotion: In this aspect, the data suggested that the working skills needed to be improved and updated so that they would be accepted and were able to contact working network, exchange working techniques, skill practice and demonstrating examples from the hand-on practice without being ignored by the group. All these aspects had to be attentively done by the workers therefore the community could “form a community of practice.” 4) Opportunities and goals sharing: Due to the long stay of the migrant workers with local Thai residents, their relationship turned to be positive; perceiving from Thai workers that the migrant workers also came as laborers to earn their living. The migrants also shared benefit to the community because Thailand demanded more skilled laborers so that migrants should be maintained to replace low-skilled Thai laborers. However, in order to hire more workers, Thai government should set a clear policy for migrant workers so that it could be easy to control using the rules and regulations for the mutual agreement in multicultural society to create the shared-value. And 5) Social justice: Social justice reflected the justice that the migrant workers should gain. The workers should be protected if they were infringed in cases of “unrighteousness or unfair matters", the workers’ problems had to be solved promptly. Furthermore, they should be informed to raise understanding about the rights protection by warning them to strictly follow Thai legislation and human right. At the same time, they should be offered some social privileges "without discrimination and oppression."

The results also indicated that the workforce of migrant workers was able to create both individual and shared value. No matter at the workplaces or among multi-cultural society, migrant workers was able to make "survival, sharing and sustainable” living possible. They were able to earn their living, make some saving and create a guarantee of being community practitioner. However, some people still

expressed feelings of contempt and suspiciousness. As a result, enacting a clear policy and legislation was considered to be more systematic approach to control the migrant workforce.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ปาริชาติ วลัยเสถียร และพระสุธีรัตนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ท่านให้เกียรติเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ถ่ายทอดวิชาความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องให้แก่ผู้วิจัย เสียสละเวลาตรวจสอบความถูกต้อง ควบคุมด้วยความเอาใจใส่เต็มความสามารถ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณา ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการตรวจความถูกต้องเชิงเนื้อหาสำนวนภาษาตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ให้ข้อคิดเห็นแนะนำแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นครั้งนี้คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ และ ดร.สุดาวรรณ์ มีบัว

ขอกราบเท้ามารดาผู้ให้กำเนิด ที่ดูแลผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จด้านหน้าที่การงาน ความสำเร็จในชีวิตเช่นทุกวันนี้ เป็นกำลังแรงใจสำคัญที่สุด ทางการศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างภาคภูมิ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม รุ่นที่ 2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ความดีความสำเร็จทั้งหมดที่เกิดจากการวิจัย อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบบูชาเป็น กตเวทิตาคุณ แด่คุณบิดา–มารดา บูรพาจารย์ ญาติพี่น้องร่วมสายโลหิต ผู้มีพระคุณ ทุกท่าน ถือได้ว่าท่านได้ร่วมสรรค์สร้างวิทยานิพนธ์กับผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ อย่างดียิ่ง

เดโช แขน้ำแก้ว

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
กิตติกรรมประกาศ		**ฉ**
สารบัญ		**ช**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญภาพ		**ฎ**
สารบัญแผนภูมิ		**ต**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	1.3 ปัญหาที่ต้องการทราบ	5
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
	1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	8
	1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ	11
	2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า	30
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	41
	2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานข้ามชาติ	51
	2.5 บริบทแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	60
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
	2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	85
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**86**
	3.1 รูปแบบการวิจัย	86
	3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	86
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	94
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
บทที่ 4	**ผลการศึกษา**	**97**
	4.1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม	98
	4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	116
	4.3 ผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	123
บทที่ 5	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**239**
	5.1 สรุปผล	239
	5.2 อภิปรายผล	249
	5.3 ข้อเสนอแนะ	262
	5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	262
	5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	262
	5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	263
บรรณานุกรม		**264**
ภาคผนวก		**277**
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย	278
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	283
	ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย	307
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย และผลการหาค่า IOC	320
	ภาคผนวก จ ภาพประกอบภาคสนาม	325
ประวัติผู้วิจัย		**329**

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 88
ตารางที่ 3.2 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 88
ตารางที่ 3.3 การกำหนดค่าของลำดับคะแนน 90
ตารางที่ 3.4 รายละเอียดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย 91
ตารางที่ 3.5 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 91
ตารางที่ 3.6 การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ 92
ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านเพศ จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงานสัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน 100
ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศสัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน 103
ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านสัญชาติ จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน 106
ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงานจำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและรายได้ต่อเดือน 109
ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน จำแนกตามเพศทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและประสบการณ์ในการทำงาน 112
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน 116
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริโภคอาหาร 117
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องนุ่งห่ม 118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย 119

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสุขภาพ 120

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านรายได้ 121

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิต ของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ในสังคม 122

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 1.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย 7
ภาพประกอบที่ 4.1 การใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้าง เพื่อการทำงาน 127
ภาพประกอบที่ 4.2 การมอบหมายงานของนายจ้างโดยใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ 128
ภาพประกอบที่ 4.3 การชี้แจงและทำความเข้าใจในการทำงานระหว่าง นายจ้างกับแรงงานข้ามชาติ 128
ภาพประกอบที่ 4.4 การเรียนรู้ภาษาจากสื่อออนไลน์ของบุตรแรงงาน ข้ามชาติโดยใช้โทรศัพท์ 129
ภาพประกอบที่ 4.5 การเรียนรู้ภาษาจากสื่อออนไลน์ของแรงงาน ข้ามชาติ เช่น YouTube 129
ภาพประกอบที่ 4.6 ตัวอย่างอาหารทอดที่ใส่น้ำมันจำนวนมากที่แรงงาน ข้ามชาติรับประทาน 134
ภาพประกอบที่ 4.7 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติรับประทาน ในช่วงวันพิเศษ 134
ภาพประกอบที่ 4.8 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติทำเอง 135
ภาพประกอบที่ 4.9 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติซื้อมารับประทาน 135
ภาพประกอบที่ 4.10 รถพ่วงข้างขายกับข้าวและร้านขายของชำ ที่แรงงานข้ามชาติมาซื้ออาหารสด อาหารแห้ง และอาหารสำเร็จรูป 136
ภาพประกอบที่ 4.11 ตลาดสดหน้าสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติ มาซื้อกับข้าวไปทำรับประทาน 136
ภาพประกอบที่ 4.12 ตลาดนัดบ้านตาลที่แรงงานข้ามชาติมาซื้อกับข้าว ไปทำรับประทาน 137

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.13	ตลาดนัดโคกครามที่แรงงานข้ามชาติมาซื้อกับข้าวไปทำรับประทาน	137
ภาพประกอบที่ 4.14	รถพ่วงข้างที่ขายกับข้าว ทั้งอาหารสด อาหารแห้ง และอาหารสำเร็จรูปให้กับแรงงานข้ามชาติ	138
ภาพประกอบที่ 4.15	แรงงานข้ามชาติมาซื้ออาหารและของใช้ส่วนตัวที่ห้างสรรพสินค้าในจังหวัดนครศรีธรรมราช	138
ภาพประกอบที่ 4.16	การแต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้องตามแบบฟอร์มของบริษัทของแรงงานข้ามชาติในเวลาทำงาน	142
ภาพประกอบที่ 4.17	การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในเรือประมง	142
ภาพประกอบที่ 4.18	การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติเพื่อไปท่องเที่ยวในวันหยุด	143
ภาพประกอบที่ 4.19	ตัวอย่างการแต่งกายเพื่อไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ หรือแหล่งท่องเที่ยว	143
ภาพประกอบที่ 4.20	การจัดหิ้งพระที่ประดับด้วยดอกไม้และธูปเทียนอย่างสวยงาม	146
ภาพประกอบที่ 4.21	การตั้งน้ำและข้าวสุกไว้หน้าพระพุทธรูปหรือหิ้งพระ	146
ภาพประกอบที่ 4.22	ตัวอย่างความเชื่อเรื่องสุราพื้นบ้านเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน	147
ภาพประกอบที่ 4.23	วัดแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชที่แรงงานข้ามชาติไปทำบุญในวันพระ	151
ภาพประกอบที่ 4.24	การไปทำบุญไหว้พระของแรงงานข้ามชาติในวันหยุดร่วมกับชาวบ้าน	151
ภาพประกอบที่ 4.25	พระพุทธรูปที่แรงงานข้ามชาติไปสักการบูชาในสถานศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช	152

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.26	การร่วมทำวัตรเย็นของแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในพื้นที่	152
ภาพประกอบที่ 4.27	ตัวอย่างการทำบุญ โดยเตรียมอาหารแห้งไปถวายพระที่วัด	153
ภาพประกอบที่ 4.28	การเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนแรงงานชาวไทยในบริเวณสนามเอนกประสงค์	153
ภาพประกอบที่ 4.29	การเล่นกีฬาฟุตบอลสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนแรงงานชาวไทยในบริเวณลานกีฬาเอนกประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	156
ภาพประกอบที่ 4.30	การเล่นกีฬาฟุตบอลสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนแรงงานชาวไทยในบริเวณลานกีฬาเอนกประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	156
ภาพประกอบที่ 4.31	ตัวแทนแรงงานข้ามชาติที่ร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอลสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชาวบ้านในพื้นที่	157
ภาพประกอบที่ 4.32	ช่วงพักครึ่งแรกในการร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอลระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในพื้นที่	157
ภาพประกอบที่ 4.33	รางวัลผู้เล่นดีเด่นในการร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอลระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในพื้นที่	158
ภาพประกอบที่ 4.34	การมอบถ้วยรางวัลทีมผู้ชนะในการแข่งขันกีฬาฟุตบอลในชุมชน	158
ภาพประกอบที่ 4.35	การร่วมแสดงความยินดีในการแข่งขันกีฬาระหว่างแรงงานข้ามชาติและเพื่อนคนไทย	159
ภาพประกอบที่ 4.36	การเล่นกีฬาระหว่างแรงงานข้ามชาติและเพื่อนคนไทยในการแข่งขันกีฬาประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	159

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.37	ตัวอย่างงานทาสีและปูกระเบื้องพื้นของคนไทย สามารถทำได้ละเอียดกว่าและสวยกว่าแรงงานข้ามชาติ แต่ค่าจ้างจะสูงกว่า	162
ภาพประกอบที่ 4.38	งานปูกระเบื้องพื้นในห้องน้ำของคนไทย (ซ้าย) และงานปูกระเบื้องพื้นในห้องน้ำของแรงงานข้ามชาติ (ขวา)	162
ภาพประกอบที่ 4.39	ตัวอย่างงานทาสีฝาผนังของคนไทย (ซ้าย)และตัวอย่างงานทาสีฝาผนังของแรงงานข้ามชาติ (ขวา)	163
ภาพประกอบที่ 4.40	ตัวอย่างงานทาสีนอกอาคาร (ตึกสูง) ของแรงงานข้ามชาติ	163
ภาพประกอบที่ 4.41	ตัวอย่างงานทาสีนอกอาคาร (บ้านสองชั้น) ของแรงงานข้ามชาติ	164
ภาพประกอบที่ 4.42	ตัวอย่างงานติดตั้งโถสุขภัณฑ์ของแรงงานข้ามชาติ	164
ภาพประกอบที่ 4.43	ตัวอย่างงานติดตั้งฝ้าเพดานของแรงงานข้ามชาติ	165
ภาพประกอบที่ 4.44	ตัวอย่างงานปูกระเบื้องฝาผนังห้องน้ำของแรงงานข้ามชาติ	165
ภาพประกอบที่ 4.45	การเดินทางเพื่อกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติโดยรถโดยสารประจำทาง (รถเมล์)	171
ภาพประกอบที่ 4.46	การเดินทางเพื่อกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติโดยรถตู้ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	172
ภาพประกอบที่ 4.47	รายละเอียดการเบิกเงินกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติ	172
ภาพประกอบที่ 4.48	การสร้างรายได้เสริมโดยการเก็บขวดพลาสติกขายของแรงงานข้ามชาติ	176
ภาพประกอบที่ 4.49	การเปิดร้านขายของชำเพื่อจำหน่ายแก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน	176
ภาพประกอบที่ 4.50	การรับจ้างแทงปาล์มเพื่อหารายได้เสริม	177

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.51	การหาปลาท้องถิ่นมาบริโภคหรือจำหน่ายแรงงานข้ามชาติด้วยกันเพื่อสร้างรายได้	177
ภาพประกอบที่ 4.52	อุปกรณ์การหาปลาในท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติเพื่อการสร้างอาชีพและรายได้เสริม	178
ภาพประกอบที่ 4.53	อิฐบ็อกสำหรับงานก่อกำแพงบ้านหรืออาคาร สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างปูน	183
ภาพประกอบที่ 4.54	หลังคากระเบื้อง ใช้สำหรับงานขึ้นหลังคาบ้านหรืออาคาร สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างกระเบื้องหลังคา	183
ภาพประกอบที่ 4.55	ปูนสำหรับก่อ ฉาบและเทพื้นอาคาร สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างปูน	184
ภาพประกอบที่ 4.56	ทรายหยาบสำหรับผสมในปูนเพื่อก่อและเทพื้นอาคาร	184
ภาพประกอบที่ 4.57	ไม้แบบสำหรับงานเตรียมเทพื้นหรือเทคานรองรับเป็นงานสำหรับช่างไม้และช่างปูน	185
ภาพประกอบที่ 4.58	ไม้ทั่วไปสำหรับเป็นไม้ค้ำยันที่เกี่ยวกับงานไม้ทุกชนิดเป็นงานสำหรับช่างไม้และกรรมกร	185
ภาพประกอบที่ 4.59	งานไม้สำหรับโครงสร้างหลังคา เป็นงานสำหรับช่างไม้	186
ภาพประกอบที่ 4.60	ตัวอย่างงานดัดเหล็ก สำหรับงานโครงสร้างฐานอาคาร เป็นงานสำหรับช่างเหล็กและกรรมกร	186
ภาพประกอบที่ 4.61	ตัวอย่างอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเหล็กและโครงสร้างหลังคาอาคาร	187
ภาพประกอบที่ 4.62	ตัวอย่างงานทำถนน	191
ภาพประกอบที่ 4.63	ตัวอย่างงานทำสะพาน	191
ภาพประกอบที่ 4.64	ตัวอย่างการสร้างอาคารสถานศึกษาแห่งหนึ่ง	192
ภาพประกอบที่ 4.65	ตัวอย่างการสร้างอัฒจันทร์สนามกีฬา	192
ภาพประกอบที่ 4.66	ตัวอย่างงานโครงสร้างอาคารในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง	193
ภาพประกอบที่ 4.67	ตัวอย่างงานฉาบผนังภายนอกอาคารโรงแรม	193

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.68	ตัวอย่างงานปรับภูมิทัศน์หน้าสนามบิน จังหวัดนครศรีธรรมราช	194
ภาพประกอบที่ 4.69	ตัวอย่างงานเหล็กและโครงสร้างหลังคา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช	194
ภาพประกอบที่ 4.70	การเข้ามาลงทะเบียนของแรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมาย หรือการทำ MOU ตามการขยายงานเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน	202
ภาพประกอบที่ 4.71	การให้บริการศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว	213
ภาพประกอบที่ 4.72	การดำเนินการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว	213
ภาพประกอบที่ 4.73	ข้อปฏิบัติการดำเนินการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าว	214
ภาพประกอบที่ 4.74	พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560	214
ภาพประกอบที่ 4.75	ขั้นตอนการดำเนินการอนุญาตทำงานคนต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารแสดงตน	215
ภาพประกอบที่ 4.76	ศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าว จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ให้บริการเรื่องแรงงานต่างด้าว พม่า ลาวและกัมพูชา	215
ภาพประกอบที่ 4.77	แผนที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครศรีธรรมราช	216
ภาพประกอบที่ 4.78	การสร้างความเข้าใจและข้อปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครศรีธรรมราช	216
ภาพประกอบที่ 4.79	ตัวอย่างบัตรแรงงานต่างด้าว กรณีไม่มีพาสปอร์ต	217
ภาพประกอบที่ 4.80	ตัวอย่างบัตรแรงงานต่างด้าว บัตรสีชมพูชายแดนซึ่งไม่สามารถรับจดทะเบียนได้	217
ภาพประกอบที่ 4.81	ตัวอย่างการทำพาสปอร์ตและบัตรแรงงานต่างด้าว	218

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

ภาพประกอบที่ 4.82 การลงทะเบียนเพื่อเป็นฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ เช่น ข้อมูลที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ หรือใบอนุญาตทำงาน 218

ภาพประกอบที่ 4.83 การดำเนินการของแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภท 219

ภาพประกอบที่ 4.84 การประชุมและสร้างความเข้าใจการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดนครศรีธรรมราช 222

ภาพประกอบที่ 4.85 การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช 223

ภาพประกอบที่ 4.86 การประชุมและทำความเข้าใจในการทำงานเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช 223

ภาพประกอบที่ 4.87 การประชุมร่วมกับภาคีเครือข่ายเกี่ยวกับการปกป้องและการคุ้มครองสิทธิ์ของแรงงานข้ามชาติ 224

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
แผนภูมิที่ 2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	83
แผนภูมิที่ 4.1	ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม	98
แผนภูมิที่ 4.2	การเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม	115
แผนภูมิที่ 4.3	การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	238
แผนภูมิที่ 5.1	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ	261

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติหรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า “แรงงานต่างด้าว” เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสมาชิกอาเซียน ซึ่งมักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากหลาย ๆ คนเข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการแล้ว แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่จะ “ไหลถาโถม” เข้ามาทำงานในประเทศไทยและจะเข้ามา “แย่งงาน” คนไทยทำ[1] ซึ่งแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่ “ปฏิสัมพันธ์” กับอีกสังคมหรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมิได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวกรวมกับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความ “ซับซ้อน” มากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าแรงงานข้ามชาติเป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจาก “ภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์” ซึ่งในกรณีของประเทศไทย การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาวและไทย-กัมพูชา เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ปราชัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการ “เปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน” ของประเทศที่มี “ความพร้อม” มากกว่า[2]

โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ “AEC” ภาวการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดการ “ขาดแคลนแรงงานไทย” เพิ่มมากขึ้น ทำให้นายจ้างคนไทยหันไปสนใจแรงงานต่างชาติจาก “ประเทศเพื่อนบ้าน” เข้ามา “ทดแทน” เพื่อขับเคลื่อนระบบอุตสาหกรรมของไทยให้ดำเนินต่อไปได้ แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่นั้นจะมาจากประเทศพม่า ลาวและเขมรเป็นหลัก

---

[1] ทิชากร อินต๊ะสืบ, **บทความอาเซียน ตอน แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://region3.prd.go.th/pr-lampang/showarticle.php?id=1507706091651 [16 ตุลาคม 2559].

[2] อดิศร เกิดมงคล, **รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย ความผูกพันกับสังคมไทย**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://prachatai.com/journal/2007/10/14573 [14 ตุลาคม 2559].

ที่กระจัดกระจายไปตาม “แหล่งงาน” ที่มีความ “ต้องการแรงงาน” ในจังหวัดใหญ่ ๆ ของประเทศไทย เพราะแรงงานเหล่านี้มี “ความอดทน” และมีความขยัน “ใช้ชีวิตเรียบง่าย”และที่สำคัญแรงงานเหล่านี้มีค่าแรงที่ต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย จึงสามารถทดแทนแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดการอพยพแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีการเริ่มให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างที่มีลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย นำลูกจ้างของตนเองมาขึ้นทะเบียน เมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว กระทรวงแรงงานจะออกใบอนุญาตทำงาน และพักอาศัยในประเทศไทยให้เป็นการชั่วคราวไปก่อนเพื่อ “ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน” ให้สอดคล้องกับบ้านเมืองในปัจจุบัน[3] ทำให้ไม่ว่าจะมองไปทางไหนก็พบแรงงานข้ามชาติจากเพื่อนบ้านและคาดว่าจะมีในประเทศไทยอีกจำนวนไม่น้อย คำถามสำคัญก็คือ เราจะทำอย่างไรกับแรงงานข้ามชาติที่ “จำเป็น”ต่อเศรษฐกิจของไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดความยั่งยืน โดยตัวเลขล่าสุดของปีที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์[4] ชี้ว่ามีจำนวนแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,271,170 คน ทั้งนี้เพราะท่ามกลางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเราต้อง “พึ่งแรงงานต่างชาติ” จำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทดแทนแรงงานไทย “ที่หายไป”[5] โดยเฉพาะในจังหวัดนครศรีธรรมราชนั้นมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 20,908 คน[6] มีทั้งแรงงาน “ฝีมือ” เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ มีแรงงาน “กึ่งฝีมือ” เป็นแรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐานและมีแรงงาน “ไร้ฝีมือ” เป็นแรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญและทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำชี้แนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น แต่ทั้งนี้ก็มีการ “สร้างคุณค่า” ของแรงงานข้ามชาติในแบบที่”แตกต่างกัน” เพราะต่างก็มีความ “โดดเด่น” ในความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม การมีความรู้ในงานและอาชีพ มีทักษะและวิธีคิด มีโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และมีความเป็นธรรมทางสังคมที่สามารถ “สร้างคุณค่า และยอมรับได้” ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ส่งผลทำให้สามารถสร้างคุณค่าให้กับตัวแรงงานข้ามชาติเองได้

---

[3] กฤตยา อาชวนิจกุล, **สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546), หน้า 28-29.

[4] สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, **สถิติแรงงานข้ามชาติ,** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2559), หน้า 2.

[5] วรากรณ์ สามโกเศศ, **แรงงานข้ามชาติคือทรัพย์สินที่มีค่า**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.aidsrightsthailand.com/look-news.php?lang=&news=800023 [15 ตุลาคม 2559].

[6] สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, **อ้างแล้ว**, หน้า 7.

แต่ทั้งนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาตินั้นกลับ “ถูกมอง” ว่าก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางสังคม ปัญหาทางสุขอนามัย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง และผลกระทบด้านความมั่นคง เพราะหากมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย “กระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ” จะทำให้ “การควบคุมดูแล” เป็นไปได้ยาก ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้แรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็น “ตัวก่อปัญหา”หรือไร้คุณค่าและไร้คุณภาพชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อ “ความเป็นอยู่”และการดำรงชีวิตของชาวไทยในทุกระดับ[7] อีกทั้งสื่อมวลชนเมื่อมีการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติก็มักขยายเนื้อที่ข่าวด้วยการพาดหัวตัวโต ๆ ทุกครั้งที่เกิดเหตุการณ์ เช่น “พม่าฆ่าโหด” เพื่อขายข่าว โดย “ไม่รับผิดชอบต่อสังคม” ว่าคนในสังคมที่ “เสพข่าว” แล้วสุขภาพจิตจะเป็นอย่างไร ไม่สนใจต่อความรู้สึกของชาวพม่าหรือแรงงานข้ามชาติว่าจะรู้สึกอย่างไร ในขณะที่ละครไทยก็เช่นกันที่คอย “ตอกย้ำ” บุคลิกและภาษาของแรงงานข้ามชาติให้เป็น “ตัวตลก” ในสังคมไทย[8] แต่นั่นก็เป็นเรื่องของการมองแรงงานข้ามชาติในมุมมองหนึ่งเท่านั้น ซึ่งขณะที่บทเรียนในอดีตเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า ยกตัวอย่างเช่น ก่อนที่จะเป็นเศรษฐีของ “คนเชื้อสายจีน” ทั้งหลายที่เข้ามาตั้งรกรากในเมืองไทยด้วย “หนึ่งสมองสองมือ” หรือแม้แต่นักธุรกิจ หรือโค้ชการเงินหลายท่านที่เริ่มต้นจากชีวิตตกอับ บางคนเป็นเด็กวัด เด็กมีปัญหา พื้นฐานการเงินติดลบแต่สามารถ “สร้างเนื้อสร้างตัว” ได้ อะไรคือปัจจัย “เกื้อหนุน” ที่เป็นกุญแจไขประตูความสำเร็จให้กับคนเชื้อสายจีน สิ่งที่พวกเขามีเหมือนกัน ก็คือ “ความมุ่งมั่น” และการเดิมพันอย่างสุดตัว ทุกคนล้วนมีเป้าหมาย มีภาพวาดชีวิตของตัวเองในอนาคตอย่างชัดเจนว่าเขาจะต้องมีชีวิตอย่างไรก่อนจะตาย แล้วเดิมพันด้วย “ทุกอย่างที่มี” สู้กันแบบหมาจนตรอก ไม่ดูหมิ่นเงินน้อยรอคอยจังหวะและวิ่งเข้าหา “โอกาส” ไม่ใช่นอนรอกินบุญเก่าอย่างหลายคนที่เห็น ด้วยเหตุนี้หัวใจสำคัญในการประสบความสำเร็จ ไม่ใช่เรื่อง “ความพร้อม” แต่มันคือ “ความกล้าที่ปราศจากความกลัว” เรียนรู้ทั้ง “ความสำเร็จและความล้มเหลว” ของผู้อื่น มันต้องเพาะบ่มประสบการณ์จากงานหลาย ๆ อย่าง เจอปัญหาหลายรูปแบบ ค่อยเป็นค่อยไป และสุดท้ายรากฐานก็จะมั่นคง[9] นั่นเป็นเพียงภาพในอดีตที่ส่งผลในปัจจุบัน จึงทำให้ต้องหันกลับมาทบทวนถึงแรงงานข้ามชาติในไทย เพราะส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ยากที่จะกลับประเทศของตนเองแล้วด้วยเหตุ และปัจจัยต่าง ๆ และเมื่อคำนึงถึง “การคุ้นเคย” กับชีวิตที่อยู่มานับสิบปี มีลูกหลานเรียนหนังสือและทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว ไม่ง่ายเลยที่จะยกครอบครัวกลับประเทศ

---

[7] วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์, “**ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”, วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ,** ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (เมษายน–กันยายน 2558) :77.

[8] **แรงงานต่างด้าวทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้ค่า ไม่น่าไว้ใจ แต่ต้องกอบโกย,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://blogazine.pub/blogs/ong/post/1632 [25 ธันวาคม 2560].

[9] นายหน้าขายทรัพย์มือหนึ่ง (นามแฝง), **ทฤษฎีเสื่อผืนหมอนใบจากผู้ยากไร้กลายเป็นพญามังกร**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.rininspired.com/blog [16 ตุลาคม 2559].

บ้านเกิด[10] ทั้งนี้เพราะยิ่งอยู่นานก็จะมีความคุ้นเคย สามารถสร้างเนื้อสร้างตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป เติบโตในทุกระดับ และสามารถ “สร้างคุณค่า” แก่ตนเองได้จนมีความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยมาศ รุ่งมณี ที่ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง ซึ่งเป็นการศึกษาเหตุผลเชิงศีลธรรมของผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันใน “สังคมพหุวัฒนธรรม” และทำความเข้าใจ “ข้อจำกัด” ในการพัฒนาจริยธรรมเรื่อง “การให้คุณค่าของการอยู่ร่วมกัน” ของผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะ “บรรเทา” ความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันและแนวทางการปฏิบัติที่ดี[11] เช่นเดียวกับงานวิจัยของนภาพร อติวานิชยพงศ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและบทบาทของสหภาพแรงงาน สามารถสรุปได้ว่า การเกิดจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องมีเงื่อนไขสำคัญเกี่ยวกับการได้รับ “ประโยชน์ร่วมกัน” ทั้งสองฝ่าย การมีพื้นที่สำหรับ “สร้างความสัมพันธ์ทางสังคม” เพื่อความรู้สึกที่ดีต่อกัน การมีกฎหมายที่เป็นธรรมและมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็น “มิตร” ในลักษณะการสร้างความเข้าใจหรือมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อ “ลดอคติด้านชาติพันธุ์” ผ่านสื่อต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องมีกฎหมายหรือ “กฎกติกา” ที่เป็นธรรม และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง[12] และยังสอดคล้องกับกิตติกาญจน์ หาญกุล ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหกในเขตชลประทานทุ่งรังสิต จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่า การปรับตัวของชุมชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ มีการสร้าง “ข้อตกลง” เพื่อการอยู่ร่วมกันในชุมชนและการสร้างสังคม “พหุวัฒนธรรม” โดยการสร้างคุณค่า กฎ กติกา บรรทัดฐาน และข้อตกลงร่วมกัน โดยยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎและกติกาที่กำหนดร่วมกันเพื่อจัดการ

---

[10] วรากรณ์ สามโกเศศ, **แรงงานข้ามชาติคือทรัพย์สินที่มีค่า,** อ้างแล้ว.

[11] สร้อยมาศ รุ่งมณี, จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง, **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์**, ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) 2560, หน้า 193-216.

[12] นภาพร อติวานิชยพงศ์, **การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติ และบทบาทของสหภาพแรงงาน,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.hfocus.org/content/2017/02/14340 [3 พฤศจิกายน 2560].

“ข้อขัดแย้ง” หรือปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งมีข้อตกลงทั้งสองฝ่ายที่ช่วยคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างชาวบ้านกับแรงงานข้ามชาติได้[13]

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ซึ่งตามประเด็นข้อคำถามที่ว่า 1) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร และ 2) การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการนำผลการศึกษาไปเตรียมความพร้อมและพัฒนาประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3 ปัญหาที่ต้องการทราบ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีปัญหาที่ต้องการทราบ ดังนี้

1.3.1 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

1.3.2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

---

[13] กิตติกาญจน์ หาญกุล, **จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหก ในเขตชลประทานทุ่งรังสิต จังหวัดปทุมธานี**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://voicelabour.org/คนไทยกับแรงงานข้ามชาติ/, [3 พฤศจิกายน 2560].

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านการบริโภคอาหาร ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และด้านความสัมพันธ์ในสังคม

2) การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และวิธีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และด้านความเป็นธรรมทางสังคม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1) ประชากร (Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับตนเองได้ แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran[14] โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 323 ตัวอย่าง

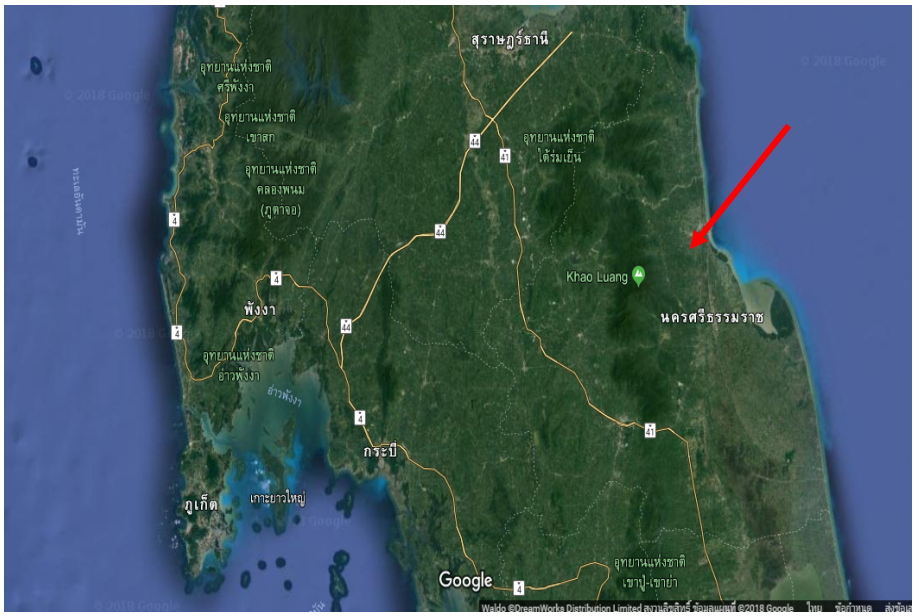
2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เลือกแบบเจาะจง ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ จำนวน 11 คน ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ จำนวน 5 คนและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน

---

[14] กัลยา วานิชย์บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), หน้า 74.

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ กรณีศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 1.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย [15]

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2559 ถึงกรกฎาคม 2561 (รวมเป็นระยะเวลา 36 เดือน)

---

[15] Google Earth, **แผนที่ทางอากาศจังหวัดนครศรีธรรมราช,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.google.co.th/maps/@8.5358073,99.1811305,192389m/data=!3m1!1e3?dcr=0 [3 มีนาคม 2561].

1.4.5 ขอบเขตด้านแนวคิด และทฤษฎี

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีขอบเขตด้านแนวคิด และทฤษฎี ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า
3) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
4) แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานข้ามชาติ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานต่างชาติชาวพม่า กัมพูชาและลาวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และดำรงชีวิตในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.2 คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ การบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้และความสัมพันธ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.3 ด้านความสัมพันธ์ในสังคม หมายถึงการทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน (เพื่อนร่วมงาน) ที่มาจากประเทศเดียวกัน จากประเทศอื่นและแรงงานไทย โดยทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ทั้งระยะเวลาและผลงาน) และอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานนอกเวลางานรวมทั้งชุมชนท้องถิ่นได้โดยไม่มีความขัดแย้ง

1.5.4 การสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ในเชื่อมประสานเครือข่ายและการประสานความสัมพันธ์ในงานและนอกงานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.5 ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม หมายถึง มีความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ พร้อมทั้งมีสถานที่แลกเปลี่ยนที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.6 ความรู้และวิธีคิด หมายถึง การพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีศักยภาพ การสร้างการยอมรับในการใช้ความรู้

ความสามารถ โดยลงมือปฏิบัติจริง มีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.7 ทักษะและอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยการฝึกปฏิบัติและฝึกอบรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.8 โอกาสและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การสร้างประโยชน์และพัฒนาการทำงานในลักษณะสังคมพหุวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.9 ความเป็นธรรมทางสังคม หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานจากประเทศอื่นและแรงงานไทย ภายใต้กฎหมายและสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

1.6.1 สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้นได้

1.6.2 สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช นำไปเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างการเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับที่จะนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

- 2.1.1 ความหมายของแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.2 ประโยชน์และความจำเป็นในการจ้างแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.3 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.4 การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.5 กระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.6 การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.7 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
- 2.1.8 แนวทางการพัฒนาสังคมของแรงงานข้ามชาติ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า

- 2.2.1 ความหมายของการสร้างคุณค่า
- 2.2.2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

- 2.3.1 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
- 2.3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 2.3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- 2.3.4 หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานข้ามชาติ

- 2.4.1 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว
- 2.4.2 การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

2.4.3 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการในเรื่องการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

2.5 บริบทแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยในปัจจุบันเปิดรับ “การหลั่งไหล” เข้ามาของกระแสต่าง ๆ จากภายนอกประเทศไม่ว่าจะเป็น “ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร” ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้า ความเท่าเทียมกันต่าง ๆ หรือ “สิทธิมนุษยชน” ถูกนำมาอ้างถึง มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิต การค้าและบริการ การสื่อสาร โทรคมนาคมและความก้าวหน้าในธุรกิจ E–Commerce ทำให้การไหลเข้าของทุน แรงงาน วัตถุดิบ สินค้าและบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยเสรีมากขึ้นด้วย ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีย่อมมี “ความได้เปรียบ” กว่าประเทศอื่น มีการย้ายฐานการผลิตมาตั้งในประเทศต่าง ๆ ที่มีปัจจัยเอื้ออำนวยต่อธุรกิจของตน ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่นักลงทุนชาวต่างชาติเห็นว่ามี “ปัจจัยเอื้อ” ในด้านการผลิตเพียงพอโดยเฉพาะอย่างแรงงานที่จะรองรับการผลิต ประกอบกับในปัจจุบันไทยได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก ทำให้ต้องมีการ “เปิดตลาดการค้าเสรี” ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม โดยการเปิดเสรีในหลักการปฏิบัติเสมือนชาติของตนเองหรือการให้ “คนต่างด้าว” ได้มีผลปฏิบัติเหมือนคนชาติตนโดย “ไม่มีการเลือกปฏิบัติ” โดยในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่ได้มีการดำเนินการตามพันธกรณีดังกล่าว ซึ่งการจะดำเนินการนั้นจะต้องมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบตามมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อ “การว่างงาน”ของประชาชน[1] ซึ่งแนวคิดการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นการศึกษาถึงความหมายของแรงงานข้ามชาติ ประเภทของงาน และกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงาน ประโยชน์ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานข้ามชาติ ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ กระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ และการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ มีรายละเอียดดังนี้

[1] ฝ่ายวิชาการ กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “รายงานผลการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ, **รายงานวิจัย,** (ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มปป.), หน้า 1.

2.1.1 ความหมายของแรงงานข้ามชาติ

การให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติ มีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) โดยปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2470 มีความหมายว่า “บุคคลไม่มีสัญชาติเป็นไทย” ความหมายนี้น่าจะถอดมาจากคำที่บัญญัติไว้ในกฎหมายอังกฤษ[2] ต่อมาภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยก็ยังได้ตรากฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง และการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอีกหลายฉบับ โดยความหมายก็มิได้มีการเปลี่ยนแปลง เช่น ตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2480 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2493 แม้ในพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ก็ยังได้ให้ความหมายไว้ตามมาตรา 4 ให้หมายถึง “บุคคลไม่มีสัญชาติไทย” เช่นกัน[3]

เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ได้กล่าวถึง แรงงานข้ามชาติ เป็น “บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย” หรือคนต่างด้าวนั่นเอง ซึ่งความหมายของคนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดา ซึ่งไม่สัญชาติไทย และกำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น[4]

ในขณะที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492 (ค.ศ. 1949) มาตรา 11 หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อที่จะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเองและรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่โดยปกติแล้วได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้อพยพเพื่อทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน กรรมกรหรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือและลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนี้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ยังไม่รวมถึงบุคคล

---

[2] ทวีป ปิ้นมณี, **ระบบการควบคุมคนทำงานลักลอบเข้าเมืองของประเทศไทย,** (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยกองทัพบก, 2519), หน้า 13.

[3] เรืองเดช นวสันติ, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556), หน้า 10.

[4] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf [6 ธันวาคม 2559].

ที่เข้ามาเพื่อการศึกษา หรือการฝึกอบรม และบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้าน อันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศไทย และต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว[5]

นอกจากนี้องค์การสหประชาชาติ (United Nation) ได้กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว ไว้ในมาตรา 2 หมายถึง “บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้างหรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น” ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความหมายแรงงานข้ามชาติของสหประชาชาติมีความหมายกว้างกว่าความหมายแรงงานข้ามชาติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาก เพราะได้รวมถึงคนงาน 8 ประเภท กล่าวคือคนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น แต่ก็ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน (Investor) ผู้ลี้ภัย หรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ (Refugees Or Stateless Person) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรมและผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ[6] และอาจหมายรวมถึงคนที่มี Visa เข้าเมืองถูกกฎหมายและคนที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่การเข้าเมืองของทั้งสองลักษณะเป็นเพียงการเข้ามาชั่วคราวเพื่อทำงานแล้วนำเงินกลับประเทศต้นทางและไม่มีจุดเกาะเกี่ยวกับประเทศไทย[7]

ซึ่งการออกระเบียบกำหนดประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันจดทะเบียนทำงานมี 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานผู้รับใช้ในบ้าน โดยแบ่งออกเป็น 11 กิจการ ได้แก่[8] ประมงทะเล ประมงน้ำจืดและต่อเนื่องประมงทะเล เกษตรและปศุสัตว์ โรงสีข้าว โรงอิฐ โรงน้ำแข็ง ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กรรมกรก่อสร้าง เหมืองแร่

---

[5] อุมาพร คำนวณเดช, **ครอบครัวข้ามชาติ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/569719 [6 ธันวาคม 2559].

[6] อรุณกมล แดงไฟ, **แรงงานข้ามชาติ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.l3nr.org/posts/467910 [5 ธันวาคม 2559].

[7] จันทรา ธนะวัฒนาวงศ์ และคณะ. “แนวทาง และกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับคนทำงานสัญชาติลาว : กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี”, **รายงานผลวิจัย,** (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2553), หน้า 9.

[8] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

เหมืองหิน ผู้รับใช้ในบ้านและอื่น ๆ ตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนด ซึ่งสิทธิของแรงงานข้ามชาติ คือ สิทธิมนุษยชนว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด[9]

สรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาตินั้น คือ “บุคคลไม่มีสัญชาติเป็นไทย” แต่อาจรวมไปถึงคนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่ได้มีสัญชาตินั้น แต่ก็ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะที่เป็นผู้ลงทุน ผู้ลี้ภัยหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติ นักเรียน นักศึกษา หรือผู้ฝึกอบรมและผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศโดยสามารถทำงานมีประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงาน ได้แก่ ประมง เกษตร ปศุสัตว์ โรงอิฐ โรงน้ำแข็ง ขนถ่ายสินค้า ก่อสร้าง คนงานเหมืองแร่เหมืองหิน ผู้รับใช้ในบ้านและอื่น ๆ ตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนดตามบริบทของพื้นที่

2.1.2 ประโยชน์ และความจำเป็นในการจ้างแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติมีประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก สืบเนื่องสาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ซึ่งมีประโยชน์ และความจำเป็น ดังนี้[10]

1) ประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ มีประโยชน์ต่อ “ระบบเศรษฐกิจ” ของประเทศไทย เนื่องจากการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่ “สูงกว่า” ประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มีความแตกต่างกันอยู่ระหว่าง 17 - 63 เท่า รายได้ประชากรที่แตกต่างกันมากถึง 6 -13 เท่า และค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน 5 -7 เท่า ทำให้เกิด “ช่องว่างทางเศรษฐกิจ” ระหว่างกันมาก จึงเกิดแรงงานข้ามชาติ “อพยพ” จากประเทศเพื่อนบ้านหลั่งไหลเข้าประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบกับ “ความต้องการเพิ่มโอกาสในการหางานทำ”หรือรายได้ที่ดีกว่าของแรงงานข้ามชาติ หากแรงงานข้ามชาติออกไปจากระบบเศรษฐกิจของไทย จะทำให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลง ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติช่วยเพิ่ม “อุปทานแรงงาน” ของประเทศ ทำให้การผลิตเพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกันถ้าแรงงานข้ามชาติออกไปจากระบบเศรษฐกิจจะมีแรงกดดันต่อ

---

[9] Office of The United Nations high commissioner for Human Rights, **The International Convention on Migrant Workers and its Committee,** UNITED NATIONS New York and Geneva, 2005, p.3.

[10] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

ค่าจ้างแรงงานและระดับราคาบ้าง ส่งผลให้การส่งออกน้อยลงด้วย การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ถึงแม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในการ “ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการผลิต” แล้ว แต่ยังส่งผลทางลบต่อแรงงานไร้ฝีมือและการกระจายรายได้ด้วย รวมทั้งเกิดปัญหา “การแย่งงานคนไทย” ในบางอาชีพ

2) ความจำเป็นในการใช้แรงงานข้ามชาติ สาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ได้แก่[11] เกิดจาก “การตึงตัว” ของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้านและกรรมกร เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการ “รักษาความสามารถในการแข่งขัน” จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อ “ลดความตึงตัวของตลาดแรงงาน” ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ “การเลือกทำงาน” ของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่เสี่ยง ลำบากและสกปรก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการตึงตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง จึง “จำเป็น” ต้องจ้างแรงงานข้ามชาติแทนในตำแหน่งงานที่ว่างเนื่องจากแรงงานไทยเลือกทำงาน อีกทั้ง “ขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ” ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ซึ่งแรงงานข้ามชาติมี “ความขยันอดทน” หรือไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อยและแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะส่วนหนึ่งของแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูงและ“มีค่านิยมในการเลือกงาน” และความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานข้ามชาติในระดับสูง เนื่องจากด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้างและปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงาน ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานข้ามชาติ

อีกทั้งภาคการเกษตรและพืชสวนก็จำเป็นต้องมีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเป็นเวลานานและเพิ่มขึ้นในปีที่ผ่านมา เนื่องจากลักษณะตามฤดูกาลของความต้องการและการว่างงานที่ลดลง และในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วย[12]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติมีประโยชน์ต่อ “ระบบเศรษฐกิจ” ของประเทศไทยในการ “ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการผลิต” ทั้งยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อ “ลดความตึงตัวของตลาดแรงงาน” เพราะแรงงานข้ามชาติ “ไม่เลือกงาน” มีความขยันอดทน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย สามารถเสริมกำลังแรงงานภายในประเทศได้และบางครั้งพื้นที่ที่ตั้งสถานที่ทำงานก็เอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานข้ามชาติด้วยเช่นกัน

---

[11] ปณิตา ศรศรี, **เรื่องเดียวกัน.**

[12] House of Commons library, Migrant workers in agriculture, **Briefing Paper**,Number 7987, 4 July, 2017, p.3.

2.1.3 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ

หากแรงงานข้ามชาติเป็น “จำนวนมาก” มีผลให้การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ หรืออาจมีผลต่อ “ความไม่สงบภายในประเทศ” ซึ่งผลกระทบการพัฒนาของการย้ายถิ่นและการส่งเงินกลับประเทศต้นทาง และประเทศปลายทาง ย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติต่างเผชิญกับความท้าทายในการรวมกลุ่มผู้อพยพการแข่งขันในงานระหว่าง “แรงงานอพยพ”และ“คนพื้นเมือง” ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา “บริการทางสังคม”[13] มีผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ ดังนี้[14]

1) ผลกระทบทางสังคม จากการที่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติด เช่น ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย จำนวน 273 คน ความผิดเกี่ยวกับเพศ จำนวน 94 คน ความผิดเกี่ยวกับสิทธิ และเสรีภาพ จำนวน 47 คน และความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จำนวน 2,143 คน[15] เพราะการมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการ “แย่งงานกันเอง” ระหว่างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานข้ามชาติบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่ามีการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา และมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิด “ความหวาดระแวง” หรือหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน อย่างไรก็ตามการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายกับคนไทย มีลักษณะที่แยกกันอยู่จะมี “ความสัมพันธ์กันตามความจำเป็น” เท่านั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย สำหรับสภาพจิตใจของคนไทยในชุมชนเกิดความหวาดกลัว เพราะเห็นการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกายและการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในชุมชนอยู่เสมอ ซึ่งแรงงานข้ามชาติที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดย “ผิดกฎหมาย” หรือไม่ได้ขึ้นทะเบียน เมื่อแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้น

---

[13] Mohapatra, S. Ratha, D. and Scheja, E., **Impact of Migration on Economic and Social Development : A review of evidence and emerging issues,** Background paper prepared, Migration and Remittances Unit, World Bank, for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 2010, p.1.

[14] Mohapatra, S. Ratha, D. and Scheja, E., **เรื่องเดียวกัน.**

[15] สุรีประภา ตรัยเวช, **แรงงานต่างด้าวกับกระบวนการค้ายาเสพติดในประเทศไทย,** (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล วิทยาลัยการยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, 2551), หน้า 14.

ส่วนใหญ่ “ภายหลังก่อเหตุ” มักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในสถานประกอบกิจการ เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนหรือคนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้จัดทำประวัติ และรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวบุคคลแต่อย่างใด

1.2) ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณ “เพิ่มขึ้น” ทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมาย หรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆและกำลังรอการส่งกลับหรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย มีจำนวน 1,445,575 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 1,416,513 คน และกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย จำนวน 29,062 คน[16] โดยแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าประเทศ ส่วนหนึ่งเข้ามาโดยอาศัยขบวนการ “นายหน้าผิดกฎหมาย” เป็นผู้นำพาเข้ามาทำงานในประเทศไทยหรืออาศัยเครือข่ายทางสังคมที่เป็น “ญาติ” หรือเพื่อนที่เคยทำงานมาก่อนแล้วชักชวนเข้ามา นายหน้าผิดกฎหมาย มีทั้งคนไทยและคนพม่า โดยนายหน้าคนพม่าจะไปรับแรงงานพม่ามาจากหมู่บ้าน และพามาหานายหน้าคนไทยที่ชายแดนเข้ามาขายแรงงานในไทย มีมาตั้งแต่ 20 ปีก่อน ถึงแม้รัฐจะเอาจริงเอาจังกับการแก้ปัญหาดังกล่าว “แต่ก็ไม่อาจทำได้ทั่วถึง” เพราะรูปแบบการลักลอบเข้าประเทศมี “หลายช่องทาง” ขึ้นอยู่กับจังหวัดต้นทาง นอกจากมีขบวนการนำเข้าแล้วยังมีขบวนการนำกลับแรงงานข้ามชาติไปชายแดนเพื่อเยี่ยมญาติด้วย

1.3) ปัญหาด้านการศึกษา โดยแรงงานข้ามชาติในวัยเรียน จำนวนประมาณ 17,292 คน แต่มีโอกาสในการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานข้าม จำนวน 1,819 คน[17] จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะคือการศึกษาจากชั้นเรียนที่ “ไม่เป็นทางการ” ที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และ“การได้เข้าเรียนในสถานศึกษาของไทย” แต่เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย การที่ลูกของแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษาเหมือนเด็กไทย จึง “เป็นไปได้ยาก” ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทย ก็จะมีผลกระทบต่อ “ความมั่นคงทางการศึกษา” ของเด็กไทยด้วย เพราะรัฐจำเป็นต้องแบ่งงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาในแต่ละปี มาช่วยเหลือเด็กต่างด้าวเหล่านี้ขณะที่ยังมีเด็กไทยอีกจำนวนมากที่ยัง “ขาดโอกาส” ในการศึกษาที่ดี

---

[16] สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, **สถิติแรงงานข้ามชาติ,** อ้างแล้ว, หน้า 4.

[17] สุรีย์พร พันพึ่ง, Kyoko Kusakabe, จรัมพร โห้ลำยอง, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์, การศึกษาของบุตรหลาน แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย, **รายงานการวิจัย,** (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT), 2551), หน้า 5.

2) ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข โดยที่ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติได้เพิ่มมากขึ้น เช่น โรควัณโรค จำนวน 6,152 คน ซิฟิลิส จำนวน 3,337 คน โรคเรื้อน จำนวน 13 คน โรคเท้าช้าง จำนวน 227 คน โรคพิษสุราเรื้อรัง จำนวน 18 คน โรคจิตฟั่นเฟือนหรือปัญญาอ่อน จำนวน 34 คน[18] ประกอบกับแรงงานข้ามชาติบางส่วนได้เป็น “พาหนะนำโรคใหม่ ๆ” เข้ามาในประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติต้องร่วมจ่ายในการรับบริการ สำหรับกลุ่มผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ (ภรรยา หรือบุตร) นั้น การตรวจสุขภาพหรือประกันสุขภาพให้เป็นไปตามความสมัครใจ โดยในส่วนภูมิภาคให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้กำหนด สำหรับกรุงเทพมหานครให้กรมการแพทย์กำหนด โดยการประกันสุขภาพใช้ชุดสิทธิประโยชน์เดียวกับแรงงานข้ามชาติ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ “มีการควบคุมและป้องกันโรค” การรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบและเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการเข้ารับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ รวมถึงจะเป็นการประกันค่ารักษาพยาบาลให้กับสถานพยาบาลผู้ให้การรักษาอีกทางหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุขได้ยึดหลักให้สิทธิในการรักษาเช่นเดียวกับคนไทย ส่วนกรณีที่หลังจากเข้าไปรักษาตัวในโรงพยาบาลแล้วมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่โรงพยาบาลจะให้การรักษาได้ทางกระทรวงสาธารณสุขก็มีกองทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับโรงพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวน “น้อยมาก” เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย และไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ขึ้นทะเบียน กลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความ “ยากลำบาก” ในการเข้าถึง “บริการสาธารณสุข” หรือการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สภาวะสุขภาพอนามัยต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น การแพร่ระบาดหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ ซึ่งพบว่าแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทย “เคยควบคุมได้แล้ว” มีการตรวจพบโรคต่าง ๆ ได้แก่ มาเลเรีย วัณโรค เท้าช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อนและไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิด “การแพร่ระบาด” ของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบต่อ “รายจ่ายทางด้านสาธารณสุข”หรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้ หรืออาจกล่าวได้ว่ารัฐต้อง “แบ่งปันทรัพยากร” ของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแล และการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย และเวลาในการ

---

[18] สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, **การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf [25 ธันวาคม 2560].

ออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดนจะแบกรับ “ภาระสูง” เพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

3) ผลกระทบด้านความมั่นคง การที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก และกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ “ไม่ทราบจำนวน” และ “ที่พักอาศัย” ของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง ดังนั้นปัญหาแรงงานข้ามชาติจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่าง “หลีกเลี่ยงไม่ได้” โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย สัญชาติพม่ามีการจ้างทำงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณ “ชายแดน” ที่ติดต่อกับประเทศพม่า ได้แก่ จังหวัดตาก เชียงใหม่ และระนอง ลงมาจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ซึ่งเป็น “ศูนย์รวมเศรษฐกิจ” ของประเทศ และเป็น “แหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น” เช่น จังหวัดสมุทรสาครและกรุงเทพมหานคร จากการที่สภาพภูมิประเทศของไทยที่มีแนวชายแดนติดต่อกับประเทศพม่าลาวและกัมพูชา มีสภาพภูมิประเทศที่เอื้อต่อการ “ลักลอบเข้าเมือง” โดยเฉพาะเขตที่ติดต่อกับประเทศพม่าที่มีแนวภูเขาสลับซับซ้อนทอดตัวเป็นแนวยาวจากเหนือจรดใต้มีทางเข้าออกหลายทาง และเป็นพื้นที่ของ “ชนกลุ่มน้อย” หลายกลุ่ม ส่วนอาณาเขตที่ติดกับประเทศลาว และกัมพูชาก็เป็นพื้นที่กว้างทำให้ยากต่อ “การควบคุม และสกัดกั้น” ประกอบกับความ “แตกต่าง” ระหว่างเศรษฐกิจของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทำให้เกิด “การเลื่อนไหลแรงงาน” เข้าประเทศอย่างรุนแรง จึงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก

แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบาย “ผลักดัน” แรงงานข้ามชาติ แต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันกลับไปได้ แต่ไม่นานคนเหล่านั้นก็เดินทาง “กลับเข้ามา” ในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายยังมีที่อยู่ “ไม่ถาวร” หรือมีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาในการจดทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่า ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้สัญชาติพม่า จึงเป็น “อุปสรรค” ต่อการนำเข้าแรงงานที่ถูกกฎหมาย และรัฐบาลพม่าก็ไม่ยอมรับสถานะของบุคคลสัญชาติพม่าที่เป็น “ชนกลุ่มน้อย” แต่ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งอาศัยแถบชายแดน ทั้งต้องการ “กวาดล้าง” กลุ่มคนเหล่านี้ด้วย ผลของการ “สู้รบ” ระหว่างทหารพม่ากับชนกลุ่มน้อยทำให้มี “ผู้อพยพย้ายถิ่น” จากการสู้รบเข้ามาอยู่ในพื้นที่ชายแดนไทยและหลบหนีเข้าสู่ตัวเมืองชั้นในกลายเป็นแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย ประกอบกับประเทศพม่าเองก็ “ไม่มีมาตรฐาน” ในการควบคุมประชาชนเดินทางออกนอกประเทศ จึงยากต่อการแก้ปัญหานี้ได้อย่างจริงจัง ส่วนประเทศลาวและกัมพูชา ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาทางการเมืองน้อยกว่าประเทศพม่า แต่การพัฒนาประเทศที่ “ล่าช้า” หรือความแตกต่างทางเศรษฐกิจ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติจากทั้งสองประเทศพยายามลักลอบเข้ามาแสวงหา “คุณภาพชีวิต” ที่ดีกว่าในประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่ที่ให้ “ค่าจ้างสูง” และต้องการแรงงานระดับล่างหรือ“แรงงานไร้ฝีมือ” จำนวนมาก

จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติในจังหวัดชายแดนและภูมิภาคต่าง ๆ ไหลเข้าสู่จังหวัดชั้นใน เมื่อมีแรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหา “ชุมชนแรงงานข้ามชาติ” หรือชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย อาจมีผลต่อการ “ก่อความไม่สงบ” ภายในประเทศได้ เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรม หรือก่อวินาศกรรม อันจะเป็นปัญหาทางการเมือง การปกครองและส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยส่วนรวมได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอาชญากรรม และยาเสพติด ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง ปัญหาด้านการศึกษา ทั้งยังมีผลกระทบทางด้านสาธารณสุข เพราะการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติบางส่วนได้เป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทยและผลกระทบด้านความมั่นคง เพราะหากการที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ โดยไม่ทราบจำนวนมาก จึงทำให้การควบคุมดูแลเป็นไปได้ยากและอาจมีผลต่อความไม่สงบภายในประเทศได้

2.1.4 การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ

การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาตินั้น เพื่อเป็นการลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งเกิดการ “สร้างเครือข่าย” ในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจัดการนี้มีให้สำหรับแนวทางในการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติได้ดีขึ้นจากการจัดการ “ความเสี่ยง” เพื่อปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้ง “การมีส่วนร่วม” ของนายจ้างในประเด็นการย้ายถิ่นของแรงงานใช้ในบริบทระดับชาติ และระดับท้องถิ่นทั่วโลก[19] มีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติดังนี้[20]

1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เป็นการมุ่งปรับปรุงหรือ“พัฒนาระบบ” ดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย และได้รับการ “คุ้มครองสิทธิ” ที่ไม่แตกต่างจากแรงงานไทย โดยเพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานข้ามชาติตาม MOU คุ้มครองสิทธิ และหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ การลดผลกระทบด้านสังคม และสาธารณสุขจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ การพัฒนา

---

[19] Business for Social Responsibility, Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework Managing Workers and Protecting Rights, **BSR**, September, 2010, pp.3-4.

[20] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

เทคโนโลยีเพื่อเพิ่ม “โอกาส” ให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทำ เพื่อลด “การพึ่งพา” แรงงานข้ามชาติให้น้อยลง

2) กลยุทธ์การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่ง “กลยุทธ์” ที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ คุ้มครองสิทธิและหลักประกันตามกฎหมาย ลดการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ สนับสนุนดำเนินการศึกษาวิจัยด้านแรงงานข้ามชาติ พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่สู่สาธารณชน

3) การจัดระบบแรงงานข้ามชาติ กระทำโดยการ “ควบคุม” การทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยให้เป็นไปตาม “กฎหมาย”และ“เกิดประโยชน์” แก่ประเทศชาติมากที่สุด ทั้งนี้รวมถึงการควบคุมแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมือง และลักลอบทำงาน โดยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดระบบการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการบรรเทา “การขาดแคลน” แรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยเข้าทำงานแทนได้ ได้แก่ การพิจารณาอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทั้งแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จัดทำทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตทำงานและการตรวจสอบการทำงานของแรงงานข้ามชาติและสถานประกอบกิจการ

4) การสร้างเครือข่ายเพื่อการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เป็นโครงการสนับสนุนคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ โดยการจัดสัมมนาผู้สื่อข่าวหรือ“เครือข่ายประชาสัมพันธ์” ทั่วประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ทราบถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ “แนวทาง” การให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ซึ่งถือว่าแรงงานข้ามชาตินั้นได้รับ “ความคุ้มครอง” เช่นเดียวกับแรงงานไทย ตลอดจนเป็น “สื่อกลาง” ประสานความเข้าใจระหว่างพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ใช้แรงงาน แรงงานข้ามชาติ และประชาชนทั่วไปให้ “เข้าใจ” และรับทราบสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการปฏิบัติตามสัตยาบันอนุสัญญาต่าง ๆ ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ป้องกันข้อกีดกันทางการค้า และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย และหาแนวทางหรือ“มาตรการป้องกันแรงงานข้ามชาติล้นเมือง” อันจะส่งผลกระทบทางด้านสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศมากยิ่งขึ้น

5) การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้การดำเนินการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพของ “ผู้ปฏิบัติงาน” ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานข้ามชาติจึงมีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตาม “ยุทธศาสตร์”หรือกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ มีสมรรถนะในการวิเคราะห์แยกแยะ สามารถจำแนกกลุ่มเป้าหมาย และสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามยุทธศาสตร์กำหนด

มาตรฐานการจ้างแรงงานข้ามชาติกับการตรวจแรงงานทั่วไปและรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมี “ประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาตินั้น ต้องเริ่มจากการกำหนด “ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์” ในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ไปใน “ทิศทางเดียวกัน” พร้อมทั้งดำเนินการให้แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองโดย “ผิดกฎหมาย” เป็นแรงงานข้ามชาติ “ถูกกฎหมาย” ขณะเดียวกันก็ต้องมีการพัฒนาการคุ้มครองสิทธิ หรือหลักประกันตามกฎหมาย พัฒนาสมรรถนะ “ผู้ปฏิบัติงาน” ด้านคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและจัดระบบการควบคุมการทำงาน ทั้งแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทั้งยังต้องสร้าง “เครือข่าย” การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเพื่อร่วมหาแนวทาง มาตรการป้องกันหรือไม่ให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ

2.1.5 กระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ

การอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษาหรือ“ให้การช่วยเหลือ” เมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิและเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมหรือ“คุ้มครอง” แรงงานข้ามชาติ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเป็นหนึ่งในคุณสมบัติสำคัญของโลกาภิวัตน์ เพราะผู้คนนับล้านทั่วโลกได้ “ออกจาก” ประเทศบ้านเกิดของตนเองในการ “ค้นหา” การจ้างงานที่ต้องการและ“เตรียมพร้อม” สำหรับการอพยพไปต่างประเทศ ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจะกลายเป็นเรื่องสำคัญมากขึ้นเท่านั้น เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ชีวิตของทั้งสองประเทศที่ส่งแรงงานและประเทศที่ได้รับแรงงานและเป็น “ความวิตกกังวล” เกี่ยวกับแรงงาน และเรื่อง “สิทธิมนุษยชน” กำลังเป็นที่โดดเด่นมากขึ้น[21] กระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ ดังนี้[22]

1) การอบรม กระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาตินั้นในพื้นที่เพื่ออบรมให้ความรู้เรื่อง “กฎหมาย และสิทธิขั้นพื้นฐาน” แก่แรงงานข้ามชาติอย่าง “ต่อเนื่อง” โดยใช้วิธีการให้ความรู้ทั้งลักษณะของกลุ่มย่อยหรือกลุ่มใหญ่ โดยชวนคุยเปิดประเด็นและให้ซักถาม

---

[21] Ahn, P., **Migrant Workers and Human Rights Out-Migration from South Asia,** International Labour Organization Subregional Office for South Asia (SRO) Bureau of Workers' Activities (ACTRAV) New Delhi Geneva, 2004, pp.1-15.

[22] สุทธิดา มะลิแก้ว, **ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ,** (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศูนย์คุ้งครองสิทธิด้านเอดส์, 2552), หน้า 17-21.

เพื่อสร้าง “ความเข้าใจ” ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ซึ่งรวมไปถึงขั้นตอนของการเรียกร้องและขบวนการในการ “ช่วยเหลือ” ทางกฎหมาย ได้แก่ การให้ความสำคัญและประโยชน์ต่อการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติให้สิทธิโดยทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นการนำเสนอสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักการสิทธิมนุษยชนที่คนทุกคนพึงมี ไม่ว่าจะเป็นคนเชื้อชาติใด สัญชาติใดก็ตาม หรือ “สิทธิทั่วไป” เช่น สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพในการเดินทางไปในจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน การรักษาพยาบาลและสิทธิเด็กในการศึกษา สิทธิแรงงาน เช่น ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด การได้รับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น เจ็บป่วย ประสบอันตรายหรือเสียชีวิต การตั้งตัวแทนเจรจากับนายจ้าง การร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่และการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ให้รับรู้ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิเมื่อไม่ได้ค่าจ้างหรือประสบอันตรายจากการทำงาน และ “สิทธิแรงงานที่ควรรู้” เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงานของไทย ข้อพึงระวังอันตรายเนื่องจากการทำงาน ขั้นตอนการเรียกร้องสิทธิถ้านายจ้างไม่ช่วยเหลือ ความเชื่อมโยงระหว่างอาชีพกับสุขภาพ อีกทั้งยังมีการอบรมเพิ่มในเรื่องของ “นโยบายของรัฐ” ต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ได้มีความ “เท่าทัน” ในสถานการณ์ การให้ความรู้เรื่องสิทธิด้านการรักษาพยาบาลกรณีที่มีบัตรและไม่มีบัตรแก่แรงงานข้ามชาติควบคู่กับการให้ความรู้เรื่องสุขภาพ เอดส์ อนามัยเจริญพันธุ์และการให้คำปรึกษา เป็นต้น

2) การให้คำปรึกษา การเปิดให้บริการทั้งผ่านทาง “โทรศัพท์”และ“ให้คำปรึกษาโดยตรง” ในที่ทำการ รวมทั้งในขณะที่มีการ “จัดเวที” ตามสถานที่ต่าง ๆ ในโอกาสและวาระต่าง ๆ ทั้งนี้แรงงานข้ามชาตินั้นจะได้ “รู้จัก”และได้เข้ามา “ใช้บริการ” เช่น สติ๊กเกอร์และแผ่นพับที่ให้รายละเอียด เช่น หมายเลขโทรศัพท์และบริการขององค์กรที่เป็น “ภาษาของแรงงานข้ามชาติ” หรือในบางครั้งก็เป็นการ “ส่งต่อ” มาจากองค์กรพัฒนาเอกชนอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ การขอคำปรึกษาในเรื่องนี้จะเกิดขึ้นจำนวนมากในช่วงที่มีการเปิดให้แรงงานข้ามชาติไปรายงานตัวและดำเนินการขอใบอนุญาตทำงานในแต่ละปี

3) การดำเนินการเพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ โดยการดำเนินการเพื่อให้ความช่วยเหลือ คุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม มีขั้นตอน ดังนี้[23]

3.1) ขั้นตอนที่ 1 รับเรื่องร้องเรียนหรือ“รับรู้ข้อมูลการละเมิด” ในการรับรู้ข้อมูลมีหลายลักษณะ เช่น แรงงานข้ามชาติหรือญาติเข้ามาร้องเรียน ซึ่งมีทั้งการเดินทางมาร้องเรียนด้วยตัวเองหรือโทรศัพท์เข้ามา มีการส่งต่อกรณีมาจากเครือข่ายที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติหรือเครือข่ายอื่น ๆ ได้รับทราบเรื่อง “ความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ” ที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติและพบการนำเสนอเรื่องการละเมิดสิทธิผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์หรือโทรทัศน์

---

[23] สุทธิดา มะลิแก้ว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 25-26.

3.2) ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลหรือ“วิธีการตรวจสอบข้อมูล” ทำได้ในหลายลักษณะเช่นกัน ตั้งแต่โทรศัพท์ไปคุยกับคู่กรณี เพื่อที่จะได้รับฟังข้อมูลทั้ง 2 ด้านลงไปในพื้นที่เกิดเหตุเพื่อหาข้อเท็จจริงและตรวจสอบกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ถูกอ้างถึง

3.3) ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลหรือ“บันทึกข้อมูล” ที่ได้มาทั้งหมดและ“วิเคราะห์ข้อมูล” ที่ได้มาว่าเป็นประเด็นละเมิดสิทธิหรือไม่และมีใครเกี่ยวข้องบ้าง

3.4) ขั้นตอนที่ 4 การหารือกับผู้เสียหายถึงกระบวนการดำเนินการ ในกรณีวิเคราะห์แล้วว่าเป็น “การถูกละเมิดสิทธิ” หรือสอบถามผู้เสียหายว่าต้องการให้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการเกิดขึ้นตามความสมัครใจหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการเกิดขึ้นตาม “ความสมัครใจ” ของผู้เสียหาย หากผู้เสียหายเห็นว่าต้องการดำเนินการเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายก็ดำเนินการขั้นต่อไป ในขั้นตอนนี้จะมีการอธิบายให้ผู้เสียหายเข้าใจว่า การดำเนินการเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายนั้นสามารถทำได้อย่างไรบ้าง

3.5) ขั้นตอนที่ 5 การยื่นข้อเสนอหรือ “เจรจาไกล่เกลี่ย” หากผู้เสียหายยินยอม การฟ้องร้องจะเป็น “มาตรการ” ขั้นสุดท้ายที่จะนำมาใช้ในกรณีที่การเจรจาไกล่เกลี่ยไม่เป็นผล ทั้งนี้กรณีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ที่ CAR เข้าไปช่วยเหลือนั้น มักจะจบลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยซึ่งการจบลงเช่นนี้ มักเป็นผลดีกับทั้งตัวแรงงานและนายจ้างที่สามารถจะทำงาน “ร่วมกันได้” ต่อไป

4) ผลิตสื่อที่เป็นภาษาแรงงาน นอกเหนือจากการอบรม และช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ แล้ว ส่วนหนึ่งของการทำงานกับแรงงานข้ามชาติโดยตรงก็คือ “การผลิตสื่อ” เรื่องสิทธิที่เป็น “ภาษาของแรงงาน” เพื่อให้เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเข้าถึงสิทธิที่พึงมี ทั้งนี้ที่ผ่านมาได้มีการผลิตเอกสาร หนังสือต่าง ๆ เป็นข้อมูล ภาษาของแรงงาน 4 ภาษา (ไทย พม่า กัมพูชาและลาว) เช่น คู่มือเรื่องเอดส์รักษาได้ (ประกอบด้วย เรื่องของการรักษาโรคติดเชื้อฉวยโอกาส (OI) และการรักษาด้วยยาต้านไวรัส (ARV) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แผ่นพับเรื่องการศึกษาของเด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก สิทธิลูกจ้าง สิทธิสุขภาพและสิทธิการศึกษา นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดพิมพ์สติ๊กเกอร์ประชาสัมพันธ์แบบ “สายด่วน” 4 ภาษา (ไทย ลาว พม่า กัมพูชา) อีกด้วย[24]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติโดยการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมาย สิทธิขั้นพื้นฐานหรือในเรื่องของนโยบายของรัฐต่อการจัดระบบแรงงานข้ามชาติเพื่อให้ได้มีความเท่าทันในสถานการณ์ การให้คำปรึกษา ผ่านทางโทรศัพท์และให้คำปรึกษาโดยตรงหรือการจัดเวทีตามสถานที่ต่าง ๆ พร้อมทั้งดำเนินการเพื่อให้การช่วยเหลือคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมและผลิตสื่อที่เป็นภาษาแรงงานเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่จะให้แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเข้าถึงสิทธิได้

---

[24] สุทธิดา มะลิแก้ว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 42-43.

2.1.6 การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ

การทำงานนั้นนอกเหนือจากการทำงานโดยตรงกับแรงงานข้ามชาติแล้ว ก็มีภารกิจในการ “เติมเต็มความรู้” เรื่องสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้กับ “องค์กรภาคี” ซึ่งถือเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานด้านสิทธิให้กับคนทำงาน ทำให้สามารถเข้าใจประเด็นสิทธิและทำงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังต่อไปนี้[25]

1) ให้มุมมองสิทธิมนุษยชนหรือ “สิทธิขั้นพื้นฐาน” และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการให้ความรู้โดยผ่านกระบวนการ “ฝึกอบรม” ที่มีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นในด้านสิทธิเข้ามา “ร่วมให้ข้อมูล” เช่น ในเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐาน หรือสิทธิมนุษยชนในเรื่องของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอนุสัญญา และกติกาสากลระหว่างประเทศ ก็จะใช้ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นดังกล่าวมาให้มุมมอง และความคิดเห็น นอกจากนั้นยังมีประเด็น ทะเบียนราษฎร สัญชาติ สิทธิต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ โดยในการฝึกอบรมนั้นจะกระจายไปตามภาคต่าง ๆ และนอกจากนั้นยังได้จัดทำคู่มือการฝึกอบรมสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน เพื่อให้คนทำงานที่ผ่านกระบวนการอบรม โดยการใช้คู่มือนำไปใช้ในการทำงาน หรือใช้ในการอบรมเจ้าหน้าที่

2) การฝึกอบรมทักษะการบันทึกข้อเท็จจริง ในกรณีที่มีการมา “ขอคำปรึกษา” เนื่องจากปัญหาขององค์กรที่ทำงานด้านสุขภาพเพียงอย่างเดียวนั้น หรือหน่วยงานอื่น เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือสภาทนายความ มักพบว่าข้อมูล “ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์” ทำให้ “ไม่สามารถดำเนินการช่วยเหลือได้” จึงต้องมีการฝึกอบรมการบันทึกข้อเท็จจริงขึ้น โดยมีการร่วมกันพัฒนาแบบบันทึกข้อเท็จจริง การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติกับองค์กรต่าง ๆ อย่างไรก็ตามถ้าเป็นเรื่องเฉพาะก็จะมีการ “จัดอบรมบันทึกข้อเท็จจริงเชิงลึก” ให้ด้วย เช่น เรื่องความปลอดภัยจากการทำงาน

3) การอบรม หรือ “การเจรจาไกล่เกลี่ย” ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานส่งเสริมคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้น กระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะในการทำงานคุ้มครองสิทธิมิได้มุ่งจะนำคดีขึ้นสู่ศาลเพียงอย่างเดียวและกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ยจะช่วยลดค่าใช้จ่าย การสูญเสียเวลา และ“ลดความขัดแย้ง” คู่กรณียังสามารถทำงานร่วมกัน หรือยังคงมี “สัมพันธภาพที่ดี” ต่อกัน ต่างฝ่ายต่างได้รับ “ความพอใจ (Win–win Solution)”

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ความรู้ด้านสิทธิกับคนทำงานด้านแรงงานข้ามชาติ ต้องให้มุมมองสิทธิมนุษยชน สิทธิขั้นพื้นฐานและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมหรือในกรณีที่มีการมาขอคำปรึกษา ทั้งนี้การอบรม หรือการเจรจาไกล่เกลี่ยจะช่วยลดค่าใช้จ่าย การสูญเสียเวลาและลดความขัดแย้ง

---

[25] สุทธิดา มะลิแก้ว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 45-47.

2.1.7 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

ความเข้าใจกับสาธารณะในประเด็นแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการผลักดันในระดับนโยบายนั้น นับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติหลากหลายวิธีต่าง ๆ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “ทัศนคติสาธารณะ” ต่อผู้ลี้ภัย และแรงงานอพยพใน “ชุมชนเจ้าบ้าน” ที่กำลังจะกลายเป็นงานที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่ทำงานอยู่ ซึ่งปัญหาการลี้ภัยและการอพยพ รวมถึงนานาชาติและเอ็นจีโอระดับชาติ นักวิชาการและพลเรือน สามารถมีส่วนร่วมอย่างมากต่อสังคมหากได้รับโอกาสที่จะทำเช่นนั้น[26] ซึ่งต้องมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ดังนี้[27]

1) จัดทำสื่อในการจัดพิมพ์เกี่ยวกับสิทธิด้านต่าง ๆ การจัดทำความรู้เรื่องสิทธิให้กับแรงงานและคนทำงาน สำหรับการทำงานเพื่อให้คนทั่วไปได้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นแรงงานและสิทธิแรงงานข้ามชาติ จึงได้มีการจัดทำ “สื่อสิ่งพิมพ์” เพื่อให้ความรู้และมุมมองในประเด็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติขึ้นหรือทำหนังสือสรุปสถานการณ์สิทธิแรงงานข้ามชาติเพื่อรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับแรงงาน

2) สร้างความเข้าใจกับสาธารณะ มีความพยายามให้ประเด็นแรงงานข้ามชาตินั้นให้มี “พื้นที่ในสื่อ” เพื่อให้เกิดความเข้าใจและ“ปรับทัศนคติ” โดยเริ่มจากการเข้าไปทำงานกับกระบวนการแรงงานไทย โดยร่วมงานกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย โดยร่วมงานกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและเครือข่ายปฏิบัติการแรงงานข้ามชาติเน้นแนวความคิด “แรงงานทั้งผองพี่น้องกัน” เนื่องจากเดิมแรงงานไทยนั้นมีวิธีคิดว่า “แรงงานข้ามชาติเข้ามาแย่งงานเอาโรคต่าง ๆ เข้ามาสู่คนไทย” จึงเริ่มจากการทำงานร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและกลุ่มแรงงานที่คณะกรรมการสมานฉันท์ฯ ทำงานด้วย โดยเริ่มจากการทำงานเชิงความคิดว่าการที่แรงงานได้รับผลกระทบในด้านต่าง ๆ นั้น ทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติต่างก็ได้รับผลกระทบเหมือนกัน คนที่ได้ประโยชน์จากแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติคือ “นายทุน” ดังนั้นแรงงานควรจะได้รับการปฏิบัติที่ “เหมือน ๆ กัน” แรงงานข้ามชาติเองก็ควรได้รับการคุ้มครองในมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ทั้งนี้กระบวนการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจต้องใช้เวลาพอสมควร อย่างไรก็ตาม เมื่อแรงงานไทยมีความเข้าใจกันมากขึ้นจึงสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ นอกจากนั้น มีความพยายามที่จะ “เชื่อมสายสัมพันธ์” กับผู้สื่อข่าว เพื่อให้ประเด็นแรงงานข้ามชาติ

---

[26] Dempster, H. and Hargrave, K., **Understanding public attitudes towards refugees and migrants,** (London : The Royal Institute of International Affairs, 2017), p.6.

[27] สุทธิดา มะลิแก้ว, **ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ,** อ้างแล้ว, หน้า 49-53.

มีโอกาส หรือ “มีพื้นที่” ในการเสนอข่าวมากขึ้น รวมทั้งได้ร่วมกับคณะทำงานด้านแรงงานข้ามชาติจัดอบรมผู้สื่อข่าวเพื่อให้มีทัศนคติ และมีความเข้าใจในประเด็นแรงงานข้ามชาติมากขึ้น

3) การรณรงค์ เป็นการรณรงค์ใน “วันสำคัญต่าง ๆ” เช่น วันเด็ก วันสตรีสากล วันกรรมกร วันแรงงานสากล วันแรงงานอพยพสากล ได้มีการรณรงค์ให้เห็นบริบทของเด็กและผู้หญิงที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ตัวอย่างเช่น การออกมาเรียกร้องการให้ยาต้านไวรัสในเด็ก การรณรงค์เมื่อมีประเด็นเร่งด่วน เช่น เรื่องประกาศจังหวัดออกมาควบคุมแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะที่จังหวัดระนอง ระยอง ภูเก็ต พังงาและสมุทรสาคร ที่มีคำสั่งห้ามดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมของแรงงาน การออกรณรงค์ในพื้นที่ที่เป็น “ชุมชนแรงงาน” โดยจัดทำในลักษณะของคาราวานแรงงาน สิทธิแรงงานลงไปในชุมชนที่มีแรงงานอยู่กันเป็นจำนวนมากหรือในนิยมอุตสาหกรรม เช่น ชุมชนอ้อมน้อย ชุมชนอ้อมใหญ่ แสดงให้เป็นปรากฏการณ์ปกติว่า แรงงานนั้นอยู่ร่วมกัน พูดถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ปกติ มีเวทีแลกเปลี่ยนในเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานไทย และแรงงานต่างชาติ นิทรรศการ โปสเตอร์ต่าง ๆ ลงไปในพื้นที่ โดยวิธีการทำงานนั้นจะมีประสานงานกับสหภาพแรงงานในแต่ละพื้นที่ในช่วงที่มีกิจกรรม และเอาประเด็นสิทธิแรงงานข้ามชาติอยู่ในกิจกรรมนั้น

ทั้งนี้ยังมีการรณรงค์เพื่อผลักดันทางนโยบาย มีการทำงานเพื่อการติดตามนโยบายและผลักดันให้มีมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติในหลาย ๆ เรื่อง อาทิ การจัดเวทีประชาพิจารณ์นโยบายการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ และการทำงานเพื่อ “รณรงค์” หรือผลักดันเรื่องยาต้านไวรัสเอดส์ สำหรับแรงงานข้ามชาติ โดยมีการทำงานในหลายรูปแบบ ตั้งแต่การประชุมหารือกับเครือข่ายแรงงานข้ามชาติเจรจากับทางสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แรงงานข้ามชาติสามารถได้รับยาต้านไวรัสอย่างต่อเนื่องและร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยเพื่อทำงานร่วมกัน

4) การทำงานกับองค์กรต่าง ๆ เป็น “การขับเคลื่อน” ให้ประเด็นสิทธิแรงงานข้ามชาติเข้าไปเป็นประเด็นในสภาแรงงานให้มีมติคุ้มครองสิทธิแรงงาน ให้มีมติคุ้มครองสิทธิแรงงานจนในที่สุดก็ได้เกิดแผนปฏิบัติการในการทำงานในประเด็นแรงงานข้ามชาติขึ้น โดยวิธีการทำงานนั้นใช้วิธีการเข้าร่วม “แลกเปลี่ยน” หรือให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของแรงงานข้ามชาติ

กิจกรรมทั้งหลายเหล่านี้เป็นวิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิของแรงงานก็จะได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมในประเด็นเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาตินั้นคงไม่ใช่จะมีประเด็นเพียงเรื่องกฎหมายและนโยบายเท่านั้น แต่มีความซับซ้อนอย่างยิ่ง เพราะมีทั้งประเด็นของ “อคติและทัศนคติ” รวมอยู่ด้วย วิธีการที่หลากหลาย เพราะมีกลุ่มเป้าหมายมากมายหลายกลุ่มที่ต้องทำงานด้วย และมีหลายภาคส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันทำงานกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งมีทั้งในลักษณะของการ “เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ” ในเรื่องสิทธิและการให้ความช่วยเหลือในกรณีที่สิทธิของแรงงานข้ามชาติถูกละเมิดและไม่ได้รับการคุ้มครอง ในขณะเดียวกันก็มีการทำงาน

กับผู้เกี่ยวข้องกับแรงงาน อย่างเช่น เจ้าหน้าที่ขององค์กรพัฒนาเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนวิธีการทำงานนั้นก็มีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ “อบรมให้ความรู้” จนกระทั่ง “การเจรจาต่อรอง”

นอกจากนั้นแล้วยังต้องทำงานกับคนอีกหลายระดับ ตั้งแต่แรงงานไทย สาธารณชน สื่อ ฯลฯ เพื่อสร้างความเข้าใจหรือ “ปรับทัศนคติ” ของสาธารณชนไทยต่อแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติสามารถมี “โอกาส” เข้าถึงสิทธิมากขึ้นและการถูกเลือกปฏิบัติ “น้อยลง” และสุดท้ายที่สำคัญยิ่ง คือ ต้องทำงานเพื่อผลักดัน “เชิงนโยบาย” ที่จะเอื้อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ทั้งหมดได้นำมาใช้นั้นเป็นการทำงานแบบรอบด้าน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึง “สิทธิที่พึงได้” และสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์[28]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติโดยการจัดทำสื่อที่เกี่ยวกับสิทธิด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจประเด็นแรงงานและสิทธิแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความเข้าใจกับสาธารณะเพื่อให้เกิดการปรับทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งต้องมีการรณรงค์ในวันสำคัญต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแรงงานข้ามชาติและมีเครือข่ายการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ เป็นการขับเคลื่อนสิทธิแรงงานข้ามชาติและเห็นความสำคัญในประเด็นแรงงานข้ามชาติ

2.1.8 แนวทางการพัฒนาสังคมของแรงงานข้ามชาติ

การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงอย่างเดียว เพราะการย้ายถิ่นเพื่อการจ้างงานและการเชื่อมโยงกับการพัฒนาได้ในขณะนี้ เป็นวาระนโยบายระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ เพราะแรงงานข้ามชาติมีส่วนร่วมในการเจริญเติบโตและการพัฒนาในประเทศในการจ้างงาน ซึ่งประเทศต้นทางได้รับประโยชน์อย่างมาก[29] แต่แรงงานข้ามชาติก็ยังมีกิจกรรมหรือ “การสร้างสรรค์สังคม” ในหลาย ๆ อย่าง ดังนี้

1) สังคม และวัฒนธรรม เพราะการมี “สำนึกทางชนชั้น” ที่ก้าวข้ามพรมแดนของเชื้อชาติและความ “แตกต่าง” ของภาษา สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้อยู่ร่วมกันนาน ๆ มีโอกาส หรือพื้นที่ในการสร้าง “ความสัมพันธ์ทางสังคม (social relations)” ในรูปแบบ

---

[28] สุทธิดา มะลิแก้ว, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 54-56.

[29] International Labour Organization, **ILO Multilateral Framework on Labour Migration Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration,** international Labour Office Geneva, 2006, pp.1-5.

ต่าง ๆ จนทำให้จิตสำนึกของความเป็น “ชนชั้นแรงงาน (working class conscious)” อยู่เหนืออคติด้านชาติพันธุ์และความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เคยมีในระยะแรก[30] การแสดงออกทางวัฒนธรรมจะสามารถบ่งบอกถึง “อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์” ของตนเองได้ ซึ่งพื้นที่ในการแสดงออกก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะวัฒนธรรมจะต้องมีการ “ปรับเปลี่ยน” เพื่อให้สอดคล้องกับ “วิถีชีวิต” ความเป็นอยู่ของคนในแต่ละพื้นที่ เช่น การแสดงออกทางวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่มีการปรับตัวเองให้ “อยู่รอด” ในสังคมใหม่ได้อย่าง “กลมกลืน” ในยามที่พลัดถิ่นเป็นแนวทางที่สำคัญและจำเป็นต่อความอยู่รอดมากกว่า[31]

2) ความเป็นพวกเดียวกัน เพราะการ “อยู่ร่วมกัน” เป็นเวลานานระหว่างแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติ ทั้งในการทำงานอยู่ร่วมในสถานประกอบการเดียวกันและการใช้ชีวิตบางด้านร่วมกัน เช่น กินข้าวกลางวันด้วยกัน กลับบ้านพร้อมกัน เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่สหภาพแรงงานหรือนายจ้างจัดขึ้น ทำให้ความ “รู้สึกด้านลบ” ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ “ลดลง” โดยเห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็เป็นคนงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย ไม่ได้น่ากลัวหรือ “น่ารังเกียจ” เมื่อแรงงานข้ามชาติประสบปัญหา เช่น ถูกหักเงินประกันสังคมแต่ไปใช้สิทธิ์ไม่ได้ ถูกโกงค่าแรงงานหรือค่าต่ออายุหนังสือเดินทางก็เกิด “ความเห็นใจ” ในฐานะแรงงานด้วยกัน ทำให้แรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทยสามารถอยู่ร่วมกันได้ในฐานะที่เป็น “พวกเดียวกัน” ไม่ใช่คนอื่นและในฐานะที่เป็น “ชนชั้นแรงงาน” เหมือนกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันในด้านชาติพันธุ์และวัฒนธรรม เมื่อมีความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกันหรือเป็นชนชั้นเดียวกันแล้ว ก็จะเกิด “ความเห็นใจซึ่งกันและกัน” ในเพียงแต่แรงงานไทยเท่านั้นที่ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เกิดเป็น “สำนึกทางชนชั้น” ของการเป็นแรงงานได้เกิดขึ้น เมื่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติใช้ชีวิตร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ท่ามกลางการทำงาน ซึ่งสำนึกทางชนชั้นเป็นสำนึกที่ “ก้าวพ้น” ชาติพันธุ์และพรมแดนของความเป็นชาติ[32]

3) เครือข่าย เป็นการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงสิทธิทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับ “ความช่วยเหลือ” หรือข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ปรึกษาและคำแนะนำ รวมถึงการ “ช่วยประสานงาน” กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ ยังมุ่งมั่นทำงานบูรณาการกับทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยตรวจสอบและควบคุมดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมี “มาตรฐาน” หรือมีการจัดสรรดูแลด้าน “สวัสดิการ” เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคง

---

[30] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อ/ [1 มิถุนายน 2560].

[31] Oknation, **วัฒนธรรม และประเพณีภายในแคมป์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oknation.nationtv.tv/blog/HotTopic/2011/10/25/entry-1 [1 มิถุนายน 2560].

[32] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, อ้างแล้ว.

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนมี “กระบวนการดูแล” แรงงานข้ามชาติเป็น “มาตรฐานสากล” เพื่อให้เกิดผลชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เกิดการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม และการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน รวมถึงตัวแรงงานและผู้ประกอบกิจการก็จะได้ประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน “ความเข้าใจ” หรือความเห็นใจ ความรับผิดชอบ และความเคารพในกฎเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมาย[33]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวพัฒนาสังคมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสังคมและวัฒนธรรม เป็นความแตกต่างในพื้นที่การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม มีความเป็นพวกเดียวกัน เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานเป็นสำนึกที่ก้าวพ้นชาติพันธุ์และพรมแดนของความเป็นชาติ และการสร้างเครือข่ายที่ได้ประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า

การสร้างคุณค่าเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิด และการกระทำของมนุษย์ที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้มีเห็นตัวจริงในตัวบทหนึ่ง ๆ ถือเป็นการศึกษาในแนวใหม่และเป็นจุดเน้นที่ต่างไปจากการศึกษาดั้งเดิม เป็นแนวทางการศึกษาเชิงสังคม หรือความแตกต่างระหว่างผู้ให้และผู้รับสาร ตลอดจนความหลากหลายของระบบภาษา วัฒนธรรมและความความเป็นจริงที่บางครั้งไม่สามารถแสดงผลได้[34]

2.2.1 ความหมายของการสร้างคุณค่า

การจัดการกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน เพื่อจุดมุ่งหมายในการผลิตหรือการบริการนั้น เป็นการสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือคนในชุมชน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างคุณค่า ดังนี้

บูรณะศักดิ์ มาดหมาย ได้กล่าวว่า การสร้างคุณค่า เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญสูงสุดในการดำเนินงานเพื่อ “สร้าง” ผลประโยชน์ รักษาหรือทำให้มีการได้เปรียบเชิงแข่งขันอย่างยั่งยืน สร้างคุณค่าสูงสุดต่อผลิตผลและการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่จะตอบสนองความ

---

[33] ฐานเศรษฐกิจ, **ก.แรงงานย้ำดูแลแรงงานไทย และต่างด้าวตามมาตรฐานสากล**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.thansettakij.com/content/120524 [1 มิถุนายน 2560].

[34] nuttacha (นามแฝง), **แนวคิดสัญวิทยา และการสร้างความหมาย**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nuttacha.blogspot.com/2007/09/semiology-and-signification.html [13 ธันวาคม 2559].

ต้องการ และความปรารถนา และทำให้เกิดบูรณการอันไม่มีขอบเขตในหมู่สมาชิกที่ประกอบการสร้างคุณค่า[35] ในขณะที่จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ ได้กล่าวว่า การสร้างคุณค่านั้นเป็น “การทำความเข้าใจ” และกำหนดทิศทางของการดำเนินงานให้นำไปสู่ความสามารถในการสร้างคุณค่าใน “มุมมอง” ที่เน้น “การพัฒนา” หรือผลการดำเนินงานในระยะยาว[36]

อีกทั้งยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคที่ต้องขับเคลื่อนด้วย “ทุน” ทางสมอง สติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ แทนการแข่งขันด้วยการใช้ความได้เปรียบด้านวัตถุดิบ แรงงานและความสามารถในการผลิต เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับทุนสร้างสรรค์ต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ทรัพยากรธรรมชาติ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ทำให้เกิด “ความนิยมและการยอมรับ”[37] สอดคล้องกับแนวคิดของบการสร้างคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงการสร้าง “คุณค่าทางเศรษฐกิจ” ไปพร้อมกับการสร้าง “คุณค่าทางสังคม” เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ทำให้กิจกรรมที่องค์กรดำเนินงานอยู่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อสังคม เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดการสร้าง “คุณค่าร่วม” มาประยุกต์เข้ากับการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Kramer ได้กล่าวถึง การสร้างคุณค่าว่าเป็นแนวทางและกิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้น เพื่อนำไปสู่การ “เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน” และในขณะเดียวกันก็สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ชุมชนหรือ “สังคม” เป็นการสร้าง “คุณค่าร่วมกัน” ระหว่างธุรกิจและสังคม ที่เน้นไปที่การค้นหา “ความสัมพันธ์” ระหว่าง “ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ” และ “ความเจริญก้าวหน้าทางสังคม” เพราะถ้าใช้วิธีการสร้างคุณค่าร่วมกันก็จะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ผลตอบแทน คุณภาพผลผลิตหรือ “ความยั่งยืน” ได้[38]

ในขณะที่ Blesener, S. and group ได้กล่าวว่า การสร้างคุณค่าถูกสร้างขึ้นผ่านรูปแบบองค์กร ซึ่งใช้ปัจจัยการผลิตจาก “กิจกรรมและปฏิสัมพันธ์” เพื่อสร้างผลลัพธ์หรือไม่ทำลายคุณค่าขององค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในที่สุดมูลค่าจะถูกตีความโดยอ้างอิงถึง

---

[35] บูรณะศักดิ์ มาดหมาย, **บริหารโซ่แห่งคุณภาพ (value chain),** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ%20140%20p33-36.pdf [2 มกราคม 2561].

[36] จิรพร สุเมธีประสิทธิ์, **Value Creation มีความเข้าใจเรื่องการสร้างมูลค่ากิจการเพียงพอหรือยัง**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://chirapon.wordpress.com/2011/06/09/value-creation-มีความเข้าใจเรื่องกา/. [1 มิถุนายน 2560].

[37] ศูนย์เพิ่มมูลค่าผลผลิต และออกแบบผลิตภัณฑ์ สถาบันพัฒนา SMEs, **บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.ismed.or.th/บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิ/. [1 มิถุนายน 2560].

[38] Porter, M. E., & Kramer, M.R., Creating shared value. **Harvard Business Review**, 99(1/2) (2011), pp.62-77.

เกณฑ์ที่กำหนดผ่าน “การมีส่วนร่วม” ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหลักฐานเกี่ยวกับขีดความสามารถในการดำเนินงานและขีดจำกัดของ “ทรัพยากร” ที่ใช้กับความคาดหวังทางสังคมที่การเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมขององค์กร สังคม สิ่งแวดล้อมและวัตถุประสงค์ที่ควรได้รับจัดสรรและการดำเนินการใดที่จำเป็นเพื่อให้กิจกรรมภายในขอบเขตที่มีคุณค่าสามารถสร้างขึ้นต่อไปได้ตลอดเวลา[39]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างคุณค่า เป็นการทำความเข้าใจ กำหนดทิศทางในระยะยาวที่ขับเคลื่อนด้วยทุนสมอง สติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ก่อเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อชุมชนและสังคม โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพภายใต้การสร้างอย่างยั่งยืนไปพร้อม ๆ กัน

2.2.2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

การเปลี่ยนแปลงทางความคิดของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นความคิดในการสร้างความหมายแบบใหม่ที่เป็น “ความจริงตามธรรมชาติ”และตีความหมายใหม่ที่เกิดจาก “นัยแบบแฝง” ให้ต่างไปจากความคิดเดิม ๆ มีความสอดคล้องกับ Delios and Singh[40] ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าดังนี้

1) ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากในการทำงานเพราะถูกปลูกฝังอย่างจงใจและมีการส่งต่อที่ “สะท้อนให้เห็นความจริง” ทางวัฒนธรรม ธรรมชาติและตามบุคลิกภาพขององค์กร[41] เนื่องจากพื้นที่ประเทศไทยเมื่อเข้าสู่อาเซียนจะกลายเป็นพื้นที่ที่มีการเข้าอยู่อาศัยจากผู้คนที่มี “ความหลากหลายทางชาติพันธุ์” อย่างมาก ประกอบกับมีการ “ไหลผ่าน” หรือหมุนเวียนของผู้คนในระดับที่สูงมาก ทั้งแรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้ามารับจ้างทำงานและอยู่อาศัยได้ไม่ยากนัก ทั้งยังมีการสร้างเศรษฐกิจแบบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ “สถานที่แลกเปลี่ยนสินค้า” ที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติอยู่มาก ในทัศนคติของคนไทย

---

[39] Blesener, S. and group, **Value Creation Background Paper**, The International Integrated Reporting Council, 2013, p.16.

[40] Delios, A. and Singh, K. **Strategy for Success in Asia,** (wiley : Singapore, 2005), อ้างถึงใน สุณิสา กัณฑะพงศ์, เกียรติชัย กาฬสินธุ์ และพันธ์ณภัทร์ เศวตภาณุวงศ์, “ปัจจัยของพันธมิตรที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ใช้ร่วมกันกับสังคม”, **วารสารวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,** ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 ตุลาคม–ธันวาคม 2559, หน้า 649-659.

[41] Courtright, JA., Fairhurst, GT., and Rogers, LE. “Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System”. **Academy of Management Journal,** 32 (4) 1999, pp. 773-902.

และรัฐไทยเอง จึงมองแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายดังกล่าวว่าใน “แง่ลบ” เรื่อยมา[42] ในทางประวัติศาสตร์ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดีย และจีน ซึ่งแต่ละประเทศต่างก็รับเอาวัฒนธรรมจากทั้งสองชาตินี้เข้ามาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น ไทยและลาวได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเวียดนามได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมมาจากจีนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม[43]

2) ความรู้ และวิธีคิด เป็นการ “สร้างความรู้” จากการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแรงงานข้ามชาติคือ การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและแรงงานนอกระบบ เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับแรงงานนอกระบบและภาคเกษตรและการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายนานาชาติ ทำให้มีเหตุผลในการใช้เงินภาษีคนไทยในการปฏิบัติงานตามแผนอย่างถูกต้อง ซึ่งเน้นไปในทางให้กู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับหรือแรงงานข้ามชาติ มีการฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้มีการเจาะจงว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างด้าว นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาแรงงานข้ามชาติควรยังเป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือของรัฐที่ต้องส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานข้ามชาติ โดยให้ “สิ่งจูงใจต่าง ๆ” หรือการให้สิทธิ ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักรพร้อมคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะ ในขณะเดียวกันนายจ้างที่ไม่พัฒนาฝีมือแรงงานเองก็ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติไม่ได้ทำงานแค่เป็นกรรมกรหรือทำงานบ้านเท่านั้น แต่ยังทำงานที่เป็นอาชีพสงวนและงานใช้ทักษะฝีมือ ในโรงงาน ในภัตตาคาร การค้าส่ง ค้าปลีก ฯลฯ จึงเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาในระดับนโยบายต่อไปว่าจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานฝีมือได้เพียงใดและจะจำกัดศักยภาพของแรงงานข้ามชาติไว้เพียงใด เพราะงานบางประเภท โดยเฉพาะอย่างนวดแผนไทยหรือแผนโบราณเป็นงานที่ผู้ไทยจำนวนมากยึดเป็นอาชีพ การฝึกแรงงานข้ามชาติจะเป็นการแย่งอาชีพคนไทยหรือไม่ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงว่าตลาดแรงงานประเทศไทยขณะนี้มีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

---

[42] วรวิทย์ ไชยทอง, **ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://armworawit.wordpress.com/2013/11/29/วาทกรรรมชาตินิยมของรั/ [1 มิถุนายน 2560].

[43] กรมประชาสัมพันธ์, **ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียน (1)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.aseanthai.net/ewt_news.php?nid=4001&filename=aseanknowledge [1 มิถุนายน 2560].

ระดับล่างและระดับกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการโรงแรม แม้ว่าเราจะมีปัญหา “คนล้นงาน” ในแรงงานระดับสูง ก็เอาลงมาสนองความต้องการแรงงานระดับกลางได้ยาก[44]

3) ทักษะและอาชีพ เพราะแรงงานที่มี “โอกาส” ร่วมเวทีการสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ ก็เริ่มมี “ความรู้ความเข้าใจ” มากขึ้นว่า แรงงานข้ามชาติ “ไม่ได้เข้ามาแย่งงาน” คนไทย แต่เป็นความ “จำเป็น” ที่ระบบเศรษฐกิจไทยต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในการทำงานบางด้านที่ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากคนไทยมีโอกาสที่ดีกว่าในการเลือกทำงานที่ไม่ใช่งานหนัก งานอันตรายหรืองานสกปรก[45] นอกจากนี้ในงานที่มีการจ้างงานทั้งแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย ได้ตระหนักว่า หากแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ใกล้เคียงกับแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทยไม่ตกงาน เพราะนายจ้างจะไม่หันไปจ้างแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทย ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานข้ามชาติถูกกดขี่ค่าแรงและไม่ได้รับสวัสดิการ นายจ้างย่อมอยากจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทยเพื่อ “ลดต้นทุนการผลิต” หากไม่ต้องการให้แรงงานไทยตกงาน สหภาพแรงงานต้องปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และต้องจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติตามสิทธิที่ควรได้[46]

4) โอกาส และเป้าหมายร่วมกัน เมื่อในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย เพราะหากต้องการให้มีอำนาจการต่อรองและมีความ “เข้มแข็ง” ต้องพยายามจัดตั้งแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาเป็นสมาชิก “ไม่ใช่กีดกัน” แรงงานข้ามชาติออกไป ซึ่งในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติหลายแห่ง มีการจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าหรือใกล้เคียงกับแรงงานไทย ถ้าหากยังมีวิธีคิดแบบเดิม ๆ คือ รับสมัครเฉพาะแรงงานไทยเป็นสมาชิก ฐานกำลังของสหภาพแรงงานในโรงงานย่อมเหลือน้อยลงมาก แต่หากสามารถจัดตั้งให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้ก็จะทำให้มีความเข้มแข็งต่อไป ด้วยวิธีคิดดังกล่าว ทำให้ในปัจจุบันสหภาพแรงงานบางแห่งชักชวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งการที่จะจูงใจให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาเป็นสมาชิกได้ต้องทำให้เขา “มองเห็นประโยชน์” จึงทำให้ต้องแสดงบทบาท “ปกป้องสิทธิ” แรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า “ถูกละเมิดสิทธิ” และเมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องปรับปรุงสภาพการจ้างต่อนายจ้างจะระบุให้ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับสมาชิกคนไทยก็ต้องให้กับสมาชิกที่เป็นแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกัน[47]

---

[44] สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), **การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://tdri.or.th/tdri-insight/matichon-2014-09-21/ [1 มิถุนายน 2560].

[45] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, อ้างแล้ว.

[46] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **เรื่องเดียวกัน.**

[47] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **เรื่องเดียวกัน.**

5) ความต้องการของมนุษย์ เพราะการคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แนวคิดนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดมนุษยธรรมนิยมที่ให้ความสำคัญกับการให้ “คุณค่าความเป็นมนุษย์”หรือการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับ การไม่ลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เน้นความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันทางโอกาสของคนในสังคมที่ต้อง “ไม่ถูกกีดกันออกจากสังคม (Social Exclusion)” ภายใต้แนวคิด “สิทธิมนุษยชน (Human Right)” ซึ่งการจัดคุณภาพชีวิตควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก โดยเน้นความต้องการจำเป็น “ขั้นพื้นฐาน” ของมนุษย์ โดยเฉพาะการคุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุนให้คนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ไม่ถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติจากสังคม ดังจะเห็นได้จากนโยบายคุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศสะท้อนผ่านทาง “โครงการ”หรือบริการหรือรูปแบบการจัดสวัสดิการกับ “กลุ่มเป้าหมายทางสังคม” การกำหนดขอบเขตการให้ความช่วยเหลือโดยใช้เครื่องมือการทดสอบความจำเป็นของผู้ใช้บริการ การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ แนวทางการให้การช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายและการกำหนดขอบเขตของบริการทางสังคมกับการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น บริการของสถานสงเคราะห์ บ้านพักเด็ก และครอบครัว ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และสถานคุ้มครองสวัสดิภาพต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดบริการพื้นฐาน ได้แก่ การจัดหาที่พักอาศัย การจัดที่พักที่เป็นสัดส่วนให้กับผู้ใช้บริการ อาหาร 3 มื้อในแต่ละวัน จัดหาเสื้อผ้า หรือเครื่องนุ่งห่มที่เป็นสัดส่วนให้กับผู้ใช้บริการตาม “ความจำเป็น” เป็นรายบุคคล บริการด้านสุขภาพ การดูแลเมื่อเจ็บป่วย การตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

นอกจากนี้ นโยบายของรัฐได้กำหนดให้การดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตผ่านการบริหารราชการแผ่นดินของราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลด้านคุณภาพชีวิตประชาชน ดังนั้น ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการ “จัดประชุมเวทีประชาคม” เพื่อรับฟังปัญหา และความต้องการของประชาชน โดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญของการ “จัดสรรงบประมาณ” ในรูปของแผนพัฒนาหรือแผนงานหรือ “โครงการ” ให้เป็นไปตามปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

6) สิทธิมนุษยชน เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือตามกฎหมายไทยหรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะปฏิบัติตาม ดังนี้[48]

6.1) ลักษณะของสิทธิมนุษยชน ซึ่งลักษณะของสิทธิมนุษยชนนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายสามารถจำแนกได้ ได้แก่ “สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน (Primary Rights)”

---

[48] คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.thailandlawyercenter.com [11 ธันวาคม 2559].

มนุษย์ที่เกิดมาในโลกต่างมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ “โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ” ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ รวมทั้งความคิดเห็นทางการเมือง ในขณะที่ “สิทธิส่วนบุคคล (Personal Rights)” เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลที่ผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ เป็นพื้นที่ส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น สิทธิในการดำรงชีวิต สิทธิในที่อยู่อาศัย สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิการพักผ่อน ฯลฯ รวมถึง “สิทธิของพลเมือง (Civil Rights)” เป็นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองแห่งรัฐ เป็นสิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมายแห่งรัฐ เช่น สิทธิทางสังคม (Social rights) เป็นสิทธิของประชาชนทางสังคมที่จะได้รับบริการจากสังคมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม เช่น สิทธิการเข้าถึงบริการสาธารณะ สิทธิการได้รับการศึกษา สิทธิการสร้างครอบครัว สิทธิการมีงานทำ สิทธิการได้รับบริการสังคมที่จำเป็นจากรัฐ ฯลฯ และสิทธิทางวัฒนธรรม (Cultural Rights) ได้แก่ สิทธิการเข้าร่วมในพิธีประเพณีวัฒนธรรมของประชาคมในด้านศิลปะต่าง ๆ[49]

6.2) ฐานคติสิทธิมนุษยชน อีกทั้งลักษณะเด่นประการหนึ่งของแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่ผ่านมา ได้พยายามสถาปนาตนเองในฐานะ “จริยธรรมทางโลก (Secular Morality)” ที่เป็นการผสมผสานของความเป็น “สากล” กับหลักธรรมแบบ “ศาสนา” เห็นได้จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการเลือกสรร “ผสมผสานวิธีคิด” ที่มีความหลากหลายที่ถูกสร้างสรรค์เป็นหลักสากลที่จะคุ้มครองโลกและมนุษย์ในสังคมโลก[50] ซึ่งฐานคติสิทธิมนุษยชนนั้นมีหลากหลาย แต่ก็มี “จุดร่วม” ที่เหมือนกันสามารถจำแนก ได้แก่ [51] “มนุษยชน (Humanity)” หรือฐานคิดมนุษยภาพ (Humanity) เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพ มีความสามารถที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง จึงเน้นการมีศักดิ์ศรี การตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษยของปัจเจกบุคคล ในขณะที่ “เสรีภาพ (Liberity)” เป็นการสร้าง “สัญญาประชาคม (Social Contract)” โดยทุก ๆ คนร่วมกันร่าง “กติกาการอยู่ร่วมกัน” ในสังคม มีเป้าหมายจำกัดอำนาจรัฐมิให้รุกรานปัจเจกบุคคล ปกป้องความปลอดภัย และอิสรภาพของประชาชน อีกทั้งยังมีความเป็น “สากล (Universality)” วิธีคิดที่สำคัญของสิทธิมนุษยชนคือ การมองโลกอย่างเป็นสากล ภายใต้ความเชื่อที่ว่า มนุษย์ในโลกมีความเหมือนมากกว่าความต่างหรือ “มีความต้องการพื้นฐานที่ไม่แตกต่างกัน” เช่น ความต้องการความสุข ต้องการอาหาร ต้องการที่อยู่อาศัย ต้องการเครื่องนุ่งห่ม ความเป็นสากลนี้จึงอยู่บนฐานความเชื่อธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา

---

[49] กุลพล พลวัน, **พัฒนาการสิทธิมนุษยชน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2539), หน้า 209–213.

[50] สุรสม กฤษณะจูฑะ, **สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน**, (นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคม และสุขภาพ, 2550), หน้า 55–75.

[51] ระพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, อ้างแล้ว, หน้า 96-90.

ความเห็นทางการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ ชาติกำเนิด หรือสถานภาพทางสังคมใด ๆ ที่ได้มาภายหลัง

รวมทั้งมี “ความเสมอภาค (Egalitarian)” เพราะไม่ได้เน้นเรื่องทุกคนต้องมีสิทธิทุกประการเท่าเทียมกันในลักษณะ “ครอบจักรวาล (Universal Rights)” จุดเน้นความเท่าเทียมกันของสิทธิมนุษยชนเท่าเทียมกันในลักษณะความเหมือนที่ต้องการให้ทุกคนมีสภาพเหมือนกันมากที่สุด หรือมีความแตกต่างของชนชั้นน้อยที่สุด หรือคนที่ถูกละเมิดสิทธิควรที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิ เช่น ผู้หญิง ชนเผ่า ชาติพันธุ์ ผู้อพยพ แรงงาน คนพิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น มากกว่าที่จะมองในลักษณะรวมกลุ่มในแบบชนชั้นสิทธิมนุษยชน จึงไม่ได้เน้นไปที่การบังคับให้ทุกคนในสังคมมีเท่ากันหรือเหมือนกัน แต่ให้ความสำคัญกับ “ผู้ด้อยสิทธิทางสังคม” มากกว่า เช่น ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นักโทษที่ถูกทารุณกรรมระหว่างการคุมขัง การขจัดความยากจนเพื่อให้คนจนมีอาหารในการประทังชีวิตให้อยู่รอดเช่นเดียวกับคนมั่งมีแทนการรอดตายหรือเสียชีวิตจากความหิว เพราะความขาดแคลน รวมทั้งการให้รับบริการเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันที่สอดคล้องกับความเป็น “เหตุผล (Rationality)” ที่ต้องให้ความสำคัญกับคุณสมบัติที่มนุษย์ที่ถูกให้ติดตัวมาตั้งแต่เกิดคือ เหตุผล (Reason) และมโนธรรม (Conscience) แนวคิดเหตุผลจึงเชื่อว่าสิทธิเป็นเรื่องที่ไม่อาจสัมผัสได้แต่เป็นเรื่องของทุกคน ทุกที่และทุกเวลา[52] หรือเป็นสากลมนุษย์ทุกคนสามารถครอบครอง หรือส่วนร่วมได้ ซึ่งหลักสำคัญคือ การให้เกียรติ และศักดิ์ศรี ทำให้ประชาธิปไตยสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนในด้านความเสมอภาคเท่าเทียมของมนุษย์ ควรเคารพต่อเหตุผลของมนุษย์ทุกคน เพราะสามัญชนต่างก็มี “เกียรติ และศักดิ์ศรี” เท่ากัน[53] เช่นเดียวกับ “ประโยชน์นิยม (utilitarian)” เป็นด้านหนึ่ง “ปัจเจกบุคคล” ต้องถูกปล่อยให้เป็นตัวของตัวเองหรือเน้นย้ำสิทธิส่วนบุคคลกับอีกด้านหนึ่งคือ “รัฐ” ที่ต้องทำหน้าที่ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ สิทธิมนุษยชนจึงผสมผสานกับหลักนิติธรรม เพื่อกำหนด “ควบคุม” มิให้คนส่วนน้อยละเมิดสิทธิของคนส่วนใหญ่ แต่ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมอยู่ที่การสร้างความเท่าเทียม โดยการยื่นมือเข้าช่วยเหลือคุ้มครองคนที่อ่อนแอกว่าซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในสังคม[54]

ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติก็คือ มนุษย์คนหนึ่ง ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน คือ เน้น “ธรรมาภิบาล” ในการจัดการแรงงานข้ามชาติและการคุ้มครองสิทธิ ซึ่งจะสอดคล้องกับปฏิญญาสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่รัฐบาลไทย

---

[52] Waldrom, J., **Theories of Rights**, (Oxford : Oxford University, 1994), p.4.

[53] สุรสม กฤษณะจูฑะ, **สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน**, อ้างแล้ว, หน้า 73.

[54] สุรสม กฤษณะจูฑะ, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 74-75.

ได้ลงนามรับรองแล้ว ปฏิญญานี้เน้นสร้างความเข้มแข็งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประชาคมอาเซียน ที่มุ่งมั่นจะส่งเสริม “คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดี” ของประชาชนของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในภาคส่วนที่เปราะบางและเสียเปรียบ ดังนั้นหากประเทศไทยมุ่งมั่นให้เกิดระบบ “ธรรมาภิบาล (Good governance)” ในเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านก็จะเป็น “จุดเริ่มต้นของต้นแบบ” ในการทำงานด้านนี้ในประเทศอาเซียนด้วยกัน ขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมีส่วนช่วยสร้างเสริมการผลิตให้กับระบบเศรษฐกิจไทยอย่างสำคัญ ทำให้มุมมองที่ “เปลี่ยนไป” ต้องเน้นเรื่องการปกป้องคุ้มครองสิทธิความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างระบบที่ควบคุม และคุ้มครองแรงงานได้อย่างเป็นธรรมนั่นคือเน้นความมั่นคงในกระบวนการจ้างงานและความยั่งยืนของกระบวนการคุ้มครองแรงงานทั้งระบบด้วย[55]

ทำให้มีการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ เริ่มต้นจากการมี “อคติ” ต่อแรงงานข้ามชาติและไม่ยอมรับว่าแรงงานข้ามชาติเป็นพวกเดียวกับแรงงานไทย แม้ว่าจะมีสถานะเป็นลูกจ้างที่ขายแรงงานเหมือนกัน ก่อนที่จะเปลี่ยนมาสู่ “การยอมรับ” การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติกับแรงงานไทยและการมีบทบาท “ปกป้องสิทธิ” ของแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทย อคติของแรงงานไทย ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติในระยะแรก นอกจากจะเป็นอคติด้านชาติพันธุ์ที่คนไทยรู้สึกว่าแรงงานพม่าเคยเป็นศัตรูในอดีตและคนลาว คนเขมรเป็นชาติพันธุ์ที่ต่ำกว่าคนไทยแล้ว ยังมีสาเหตุที่มาจากความขัดแย้งด้าน “ผลประโยชน์” ที่คิดว่าแรงงานข้ามชาติเข้ามา “แย่งงาน” คนไทยและเกรงว่าถ้าหากในโรงงานเต็มไปด้วยแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะทำให้อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานที่มีต่อนายจ้างลดน้อยลง[56]

7) ความเป็นธรรมทางสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญของ “สิทธิพลเมือง (Civil Right)” สะท้อนถึงความยุติธรรมสำหรับคนในสังคมกล่าวคือ คนทุกคนในสังคมควรได้รับสิทธิพื้นฐาน (Basic Rights) การคุ้มครอง (Protection) โอกาส (Opportunities) และสิทธิประโยชน์ทางสังคม (Social Benefits) ถือเป็นข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากรและการจัดคุณภาพชีวิตดังนี้[57]

7.1) อคติ (Prejudice) เป็นความเชื่อหรือ “ทัศนคติเชิงลบ” ที่ไม่ชอบต่อบุคคลหรือกลุ่ม อันเป็นอคติและทำให้เกิดแนวคิดที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น สงคราม

---

[55] กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, “การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างด้าว”, **รายงานวิจัย,** (แผนกแรงงานอพยพ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM), 2552), หน้า 7-12.

[56] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, อ้างแล้ว.

[57] ระพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, อ้างแล้ว, หน้า 91-92.

การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวยิว การใช้วิธีลงโทษแบบระยำ (Rajam) ของคนอาหรับที่ให้ฝูงชนกลุ้มรุมกันขว้างปาหินเข้าใส่นักโทษจนตาย ส่วนใหญ่จะใช้สำหรับความผิดเชิงชู้สาว ปัจจุบันยังมีการลงโทษประหารชีวิตแบบระยำที่ยังมีการใช้อยู่ในบางประเทศ เช่น อิหร่าน อัฟกานิสถาน ซูดาน ไนจีเรีย เป็นต้น

7.2) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นการกระทำที่ปฏิบัติต่อประชาชนอย่าง “แตกต่างกัน” อันเป็นผลจากกความเชื่อที่มีอคติต่อเรื่องนั้น ๆ หากการเลือกปฏิบัติ มีการขยายวงกว้างและพัฒนาไปสู่ระบบการเลือกปฏิบัติก็จะนำไปสู่การ “กดขี่”

7.3) การกดขี่ (Oppression) เป็นการ “บีบบังคับ” และการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล ตัวอย่างซึ่งรู้จักกันดีที่เป็นรูปธรรมของการกดขี่ ได้แก่ การเหยียดผิว (Racism) เป็นความเชื่อที่ว่าชนชาติ เชื้อชาติ สีผิวที่แตกต่างกัน มีผลให้เกิดความแตกต่าง อันส่งผลให้นโยบายหรือระบบของรัฐบาลขึ้นอยู่กับสิทธิเหล่านี้ เช่น การเหยียดสีผิวระหว่างคนผิวขาวกับคนผิวดำ การเหยียดชนเผ่าพื้นเมือง (อินเดียแดง) ของคนอเมริกันที่นำไปสู่การกีดกันโอกาส การได้รับบริการคุณภาพชีวิตของรัฐหรือแม้กระทั่งอคติทางชาติพันธุ์ (Ethnocentrism) เป็นความเชื่อที่ว่า กลุ่มชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรมของตนเองเหนือกว่าของกลุ่มหรือวัฒนธรรมอื่น รวมถึงการแบ่งชนชั้น (Classism) เป็นความเชื่อหรือทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติต่อชนชั้นตามสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมาพร้อมความกลัวชาวต่างชาติ (Xenophobia) เป็นความกลัวชาวต่างประเทศโดยไม่มีเหตุผล ทำให้ไม่ยอมรับคบค้าสมาคมด้วยและความเป็นผู้สูงวัย (Ageism) เป็นความเชื่อที่ว่าเยาวชนเป็นผู้ที่เหนือกว่าผู้สูงอายุส่งผลให้มีการเลือกปฏิบัติต่อการให้บริการผู้สูงอายุ

8) ความมั่นคงของมนุษย์ เป็น “ความปลอดภัย” จากภาวะคุกคาม (Freedom from Fear) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน เช่น ความหิวโหย โรคภัยไข้เจ็บและการกดขี่ รวมไปถึงการได้รับการปกป้อง คุ้มครองจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน การทำงานหรือในสังคม[58] ซึ่งองค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ได้แก่

8.1) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้ขั้นพื้นฐาน เงินอุดหนุนจากภาครัฐ การจ้างงาน ผู้มีงานทำ ผู้มีงานทำแบบชั่วคราว ผู้ไม่มีงานทำ อัตราการว่างงาน ผู้กำลังทำงาน จำนวนคนจน การมีที่ดินทำกิน การเข้าถึงแหล่งเงินทุน อัตราเงินเฟ้อ การไม่มีที่อยู่อาศัยและสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค

8.2) ด้านความมั่นคงทางด้านอาหาร (Food Security) มี 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ ระบบการกระจายอาหาร การเข้าถึงแหล่งอาหาร

---

[58] สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP), **ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2553), หน้า 2.

8.3) ด้านความมั่นคงทางด้านสุขภาพ (Health Security) มี 7 ชี้วัด ได้แก่ การตายเนื่องจากโรคต่าง ๆ การตายเนื่องจากการคลอดบุตร ความไม่สะอาดของอาหาร สภาพแวดล้อมเป็นพิษ ความไม่เท่าเทียมในบริการสาธารณสุข จำนวนแพทย์ต่อประชากร น้ำดื่มไม่สะอาด

8.4) ด้านความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม(Environmental Security)มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ การขาดแคลนน้ำ สภาพน้ำเป็นพิษ การสูญเสียพื้นที่ป่า ปัญหาดินแล้ง ปัญหาดินเค็ม มลภาวะทางอากาศ

8.5) ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล (Personal Security) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความไม่มั่นคงจากรัฐ ความไม่มั่นคงจากอาชญากรรม ภัยคุกคามต่อผู้หญิง ภัยคุกคามต่อตนเอง อุบัติเหตุจากการจราจร

8.6) ด้านความมั่นคงของชุมชน (Communities Security) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้แรงงานเด็ก ปัญหาครอบครัว ความขัดแย้งภายในชุมชน

8.7) ด้านความมั่นคงทางการเมือง (Political Security) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การกดขี่ทางการเมือง เสรีภาพในการแสดงความเห็น การได้รับข่าวสารและการให้ความสำคัญต่อการทหารมากกว่าประชาชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถ “สร้างคุณค่า” ของตนเองขึ้นมาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นจากการ “ปรับตัว” ให้เท่าทันประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน “สร้างความรู้” ทั้งในงานและอาชีพที่เกิดขึ้นจากฝึกอาชีพหรือ “ลงมือปฏิบัติ” จากเดิมเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่เมื่ออยู่นานจะทำให้ “เรียนรู้การทำงาน” ทำงานได้จนชำนาญและเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งเกิด “ทักษะและวิธีคิด” ในการพัฒนาตนเองมากขึ้นและสามารถสร้าง “โอกาส” ในการรับผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความต้องการของมนุษย์ เพราะการคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการให้ “คุณค่าความเป็นมนุษย์” หรือความเท่าเทียมกันทางโอกาสของคนในสังคม โดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญในรูปของ “แผนพัฒนาหรือกิจกรรม” ให้เป็นไปตามปัญหาและความต้องการ ต่อมาคือ “สิทธิมนุษยชน” เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล มีลักษณะเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เป็นสิทธิส่วนบุคคล เป็นสิทธิของพลเมืองทางสังคมและทางวัฒนธรรม ทั้งยังมีมนุษยชน เสรีภาพ ความเป็นสากล ความเสมอภาค ความเป็นเหตุผลและประโยชน์นิยม จากนั้นคือ แนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมที่ปราศจากอคติ การเลือกปฏิบัติและการกดขี่จากการเหยียดผิว ทางชาติพันธุ์ การแบ่งชนชั้น ความกลัวชาวต่างชาติและความเป็นผู้สูงวัยและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นความปลอดภัยจากภาวะคุกคามด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความมั่นคงทางด้านอาหาร ความมั่นคงทางด้านสุขภาพ ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ความมั่นคงของชุมชนและความมั่นคงทางการเมือง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของคนทุกคนในสังคมที่ต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งการกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลายและแตกต่างกันได้รับบริการอย่างเป็นธรรมในลักษณะของนโยบาย แผนงาน และกิจกรรม[59] ดังนี้

2.3.1 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นการดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคม มีความสำคัญต่อการสร้าง “ระบบความมั่นคงของมนุษย์และสังคม” ระบบสนับสนุนทางสังคมในลำดับรองลงมาก็คือ ระบบเครือญาติ ระบบเพื่อนบ้านหรือ “ระบบชุมชน” ก็จะทำหน้าที่ให้การดูแลสงเคราะห์แบบชั่วคราว ในขณะที่องค์กรภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบ เมื่อระบบสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ตัวของบุคคลนั้นไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ หน้าที่สำคัญของรัฐอีกประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้ประชาชนที่เดือดร้อนให้ได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐานหรือ “บริการสวัสดิการจากรัฐ” รัฐจึงมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพของตน ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธา เชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสวัสดิการได้เป็นอย่างดี การจัดบริการสวัสดิการในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง สังคมไทยก็ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน รัฐไม่สามารถจัดบริการในลักษณะของ “สวัสดิการโดยรัฐ (State Welfare)” อีกต่อไป[60] อย่างไรก็ตามพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลกทำ ให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขที่เคยใช้ได้ผล

---

[59] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), หน้า 1.

[60] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 1-3.

ในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่และต้องการสร้างภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศภูมิภาคและระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว[61]

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญ เพราะการดูแลเป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัว แต่หากครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้ ระบบสนับสนุนจากเครือญาติ เพื่อนบ้านหรือชุมชน ก็จะทำหน้าที่สงเคราะห์แบบชั่วคราว ในขณะที่ภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบ เมื่อระบบสนับสนุนทางสังคมไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ แต่งานสวัสดิการจะพัฒนาคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในขณะที่สังคมไทยก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน โดยรัฐไม่สามารถจัดบริการทางสังคมได้อย่างครบถ้วน

2.3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้และการให้คุณค่าแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

ป่วย อึ๊งภากรณ์ ได้กล่าวว่า ความต้องการของประชาชนในสังคมที่ต้องการ “ดำรงชีวิต” อยู่ในสังคมได้อย่าง “มีความสุข” ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา ได้รับความรักจากพ่อแม่ ได้รับการศึกษา ได้รับการบริการและ “สวัสดิการต่าง ๆ” จากรัฐบาล อย่างมี “คุณภาพ” จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต[62] ในขณะที่สุเทพ เชาวลิต ได้กล่าวว่า งานคุณภาพชีวิตครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชน เพื่อ “ช่วยเหลือเกื้อกูล” ผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองให้มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ ทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่อัตภาพและความรู้ที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต[63]

ซึ่งสอดคล้องกับมาริสสา ภู่เพ็ชร์ ได้กล่าวว่า สวัสดิการหรือ “งานพัฒนาคุณภาพชีวิต” เป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มี “คุณภาพชีวิตที่ดี” ทั้งในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลและการให้บริการ[64] และยังเพิ่มเติมอีกว่า คุณภาพชีวิตนั้นยังเหมือนกิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือคน

---

[61] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง, **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**, (พิมพ์ครั้งที่ 2). (นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557), หน้า 3.

[62] ป่วย อึ๊งภากรณ์, (2530), **“ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ในศาสนธรรมกับการพัฒนา,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://thewyn.com/awesome/puey/91 [7 ธันวาคม 2559].

[63] สุเทพ เชาวลิต, **สวัสดิการสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2527), หน้า 3-4.

[64] มาริสา ภู่เพ็ชร์, “สวัสดิการสังคม : แนวคิดและทฤษฎี”, **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,** ปีที่ 7 ฉบับที่ 1-2 มกราคม-ธันวาคม 2535, หน้า 5.

ที่ด้อยโอกาส เพื่อป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือ “ปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดี” ของบุคคลและชุมชน[65] เช่นเดียวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่กล่าวว่า สวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตมีความหมายเดียวกับการ “คุ้มครองทางสังคม” และโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม ที่มุ่งให้เกิด “ความมั่นคงทางสังคม” เพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาส สามารถดำรงชีวิตในสังคมพึ่งพิงตนเองได้ตามทิศทางของการพัฒนา[66]

ทั้งนี้การสร้างคุณภาพชีวิตยังเป็นระบบการจัดบริการสวัสดิการทางสังคมที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและความเท่าเทียมของทุกคนในสังคมในแผนพัฒนางานคุณภาพชีวิตและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535–2539) จนถึงปัจจุบันให้ความสำคัญกับระบบ “บริการทางสังคม” ที่เชื่อมโยงกับ “นโยบายสังคมของรัฐ” ที่จะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางสังคมและความคุ้มครองทางสังคมกับคนทุกกลุ่มในสังคม[67] ซึ่งต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กล่าวว่าเพิ่มเติมว่าสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิต หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อ “ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม” รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐานโดยบริการต้องตอบสนอง “ความต้องการพื้นฐาน” ของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่าง “ทั่วถึง และเป็นธรรม”[68] ยังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิต พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิต (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 (มาตรา 3) ได้ให้ความหมายว่า เป็นระบบการจัดบริการสังคม เกี่ยวกับ “การป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม” เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มี “คุณภาพชีวิตที่ดี”และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตาม “มาตรฐาน” ทุกระดับ[69]

---

[65] มาริสา ภู่เพ็ชร์, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 6.

[66] การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=9643 [6 ธันวาคม 2559].

[67] การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **เรื่องเดียวกัน.**

[68] คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545-2549).** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2545), หน้า 4.

[69] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.pwdsthai.com/files/law/law2546.pdf [7 ธันวาคม 2559].

ซึ่งวันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตและสวัสดิการมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐ ซึ่งจะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 บริการ คือ บริการประกันสังคม บริการช่วยเหลือประชาชน หรือการประชาสงเคราะห์ คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในสังคมเพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม[70]และยังเพิ่มเติมอีกว่าเป็นเรื่องของทุกคนในสังคมในแง่ “การอยู่ดีกินดี” ของทุกคนของทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดบริการต่าง ๆ ทั้งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำเพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนที่จะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่หรือในชนบทห่างไกล[71]

ดังที่ร็อคโฟ (Rochefort) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นระบบ “การจัดสรรของสังคม” ให้กับคนในสังคมที่มีความจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้อง “ปกป้อง” กลุ่มคนที่เดือดร้อนและจำเป็น ขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคม องค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตมี 4 ประการได้แก่ ระบบการให้การสงเคราะห์ การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม สถาบันทางสังคมและกฎเกณฑ์การให้การสงเคราะห์[72] เช่นเดียวกับรีด (Reid) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่จะ “ช่วยเหลือผู้ยากไร้” ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบ โดยผ่าน “นโยบายและแผนงานของรัฐ” เพื่อตอบสนองปัญหาสังคมที่เห็นได้และเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น[73] รวมทั้งสอดคล้องกับชัตเตอร์จี (Chatterjee) ได้กล่าวว่า มีเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมของแต่ละประเทศ แยกคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ เศรษฐกิจ เกี่ยวกับ “การกินดีอยู่ดี” ของคนในสังคม เช่น มีรายได้ มีทรัพย์สินที่ครอบครองและมีการจัดเก็บภาษีและที่ไม่ใช่เศรษฐกิจที่เกี่ยวกับการกินดีหรือ “อยู่ดีมีสุข” ของคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางชีวภาพ สภาพอารมณ์จิตใจและสภาวะมาตรฐาน ดังนั้น คนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพที่ไม่ดี (ทั้งกายและใจ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับบริการทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน[74]

---

[70] วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2553), หน้า 2.

[71] วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, **เรื่องเดียวกัน,** หน้า 1-2.

[72] Rochefort, David A., **American Social Welfare Policy,** (Boulder : Westview Press Co.,1996),

[73] Reid, P. Nelson, **Social Welfare History : In Encyclopedia of Social Work,** (Washington : Pc. National Association of Social Workers, 1999), p.206.

[74] Chatterjee, P., **Repackaging the Welfare State,** (Washington : Nasw Press, 1999), pp.24–46.

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชนเพื่อการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์หรือคนที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ในด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงานและยังเป็นระบบการจัดสรรของสังคมให้กับคนในสังคมที่มีความจำเป็น เป็นระบบการจัดบริการทางสังคมที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม แต่คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมของแต่ละประเทศโดยผ่านแพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ รวมถึงนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกัน 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้างและลักษณะแคบ ดังนี้[75]

1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตลักษณะกว้าง เป็นขอบเขตหรือสาขาที่ครอบคลุมมิติ “การใช้ชีวิต” ของคนทุกคน แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา (Education) สุขภาพอนามัย (Health) ที่อยู่อาศัย (Housing) การมีงานทำ และการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) นันทนาการ (Recreation) กระบวนการยุติธรรม (Social Justice) และบริการสังคม (Social Services/Human Services) ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไขและการบำบัดฟื้นฟู

2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตลักษณะแคบ ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตลักษณะ “เฉพาะเจาะจง”และเน้นเชิง “ระบบ” โดยเลือกทำในลักษณะของโครงการเฉพาะตอบสนองกับความต้องการของประชาชนในสถานการณ์ “ปัญหาที่จำเป็น” มี 3 ประเภท ได้แก่ [76] บริการประกันสังคม บริการการช่วยเหลือทางสังคมและบริการการบริการสังคม

---

[75] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550), หน้า 3.

[76] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, **เรื่องเดียว**, หน้า 9.

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ได้แก่ องค์ประกอบลักษณะกว้าง โดยสนับสนุนให้องค์การของรัฐ องค์กรสาธารณะประโยชน์ องค์กรชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วม การสงเคราะห์ ที่ให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้ากับกลุ่มเป้าหมาย การคุ้มครอง เป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การป้องกัน เป็นบริการป้องกันปัญหาทางสังคมจะเกิดเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ การแก้ไข เป็นบริการที่จัดให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือนร้อนจากสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ การบำบัดฟื้นฟู และเยียวยาทางจิตใจ และองค์ประกอบลักษณะแคบ ได้แก่ บริการประกันสังคมเพื่อคุ้มครองไม่ให้ได้รับความเดือนร้อนเมื่อต้องสูญเสียรายได้ บริการการช่วยเหลือทางสังคม เป็นการช่วยเหลือผู้เดือดร้อนและการบริการสังคม เพื่อสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชน

2.3.4 หลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การคุณภาพชีวิตนั้นมีหลักการและมีส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชน โดยต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการบริการ หรือความจำเป็นหรือ “ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Needs, (Basic Needs)” ต้องคำนึงถึงความต้องการบริการ หรือความจำเป็น (Needs) หรือ “ช่องทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต” ประกอบด้วยหลายภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว เครือญาติ นายจ้าง องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ และรัฐบาล จึงเกี่ยวข้องกับการใช้มาตรการด้านกฎหมายและเป็นธรรมในสังคม[77] โดยการจัดสวัสดิการให้ตรงตาม “ความต้องการของประชาชน” สามารถช่วยเหลือประชาชนได้จริง ก่อให้เกิดผลที่ “คุ้มค่า”และเป็น “ประโยชน์” ได้อย่างถูกต้องตรงความต้องการอย่างแท้จริง[78] ประชาชนทุกคนควรได้รับบริการขั้นพื้นฐานจากรัฐสนองปัญหาและความต้องการของคนในสังคม เช่น การศึกษาภาคบังคับและบริการสุขภาพอนามัย เป็นต้น เพื่อให้สามารถตอบสนองกับปัญหาและความต้องการของคนในสังคมได้[79] และจำเป็นต้องจัดให้มีรูปแบบการบริการที่ “หลากหลาย” เพื่อให้สอดคล้องกับ “ปัญหาสังคม”หรือความต้องการของประชาชน แต่นโยบายสังคมของรัฐไม่สามารถจัดบริการในทุก ๆ ด้าน พร้อมกันได้ เนื่องจากข้อจำกัดของ “ต้นทุน”หรืองบประมาณรัฐ

---

[77] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย,** อ้างแล้ว, หน้า 20.

[78] ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และวิทย์ ชนะภัย, “อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม”, **รายงานวิจัย,** (สำนักงานงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม, 2539), หน้า 52–53.

[79] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, อ้างแล้ว, หน้า 20.

หรือองค์กร จึงเลือกใช้ “การจัดลำดับความสำคัญ” ของปัญหาสังคมในพื้นที่และจัดบริการในปัญหาเร่งด่วนก่อน[80]

2) ความครอบคลุม เพราะใช้หลักการจัดคุณภาพชีวิตที่คำนึงถึงความ “ครอบคลุม” หรือทั่วถึง เสมอภาค ความเท่าเทียมกันและการไม่กีดกัน[81] การจัดสวัสดิการให้ประชาชนทุกระดับควรจัดสวัสดิการให้อย่างยุติธรรมหรือ “ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ” ต่ำสูงกัน เพื่อลดช่องว่างระหว่างประชาชน ไม่เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุมนำไปสู่การแตกร้าวในหมู่คณะชุมชนด้วยกัน[82] และควรคำนึงถึงผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การประหยัดและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต[83]

3) สิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน ในฐานะพลเมืองของรัฐ ประชาชนมีสิทธิได้รับบริการสังคมจากรัฐเพื่อให้คนมีความมั่นคงทางสังคม โดยคนต้องได้รับบริการคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็น “พลเมืองของรัฐ”[84] และต้องคำนึงถึง “สิทธิมนุษยชน” ไม่ว่าจะเป็นสิทธิของบุคคล เด็กและเยาวชน สตรี คนพิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ เน้นให้มีการพิทักษ์ ปกป้องคุ้มครอง โดยเฉพาะบริการพื้นฐานที่ประชาชนไทยควรจะได้รับ[85]

4) สิทธิ ความรับผิดชอบความเสมอภาค และความยุติธรรม (Rights, Responsibility, Equity and Fairness) คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ รัฐจะจัดสวัสดิการ “เฉพาะ” ที่เป็นความต้องการ “ร่วมกัน” ของคนในสังคม โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม โปร่งใสและความยุติธรรม ใช้กระบวนการประชาธิปไตยในทิศทางที่ถูกต้อง[86] เพราะจะต้องเป็นบริการที่อยู่บน “พื้นฐานความถูกต้องของกฎหมาย”หรือความยุติธรรมทางสังคม ในขณะเดียวกันก็ต้องเป็น “บริการที่ไม่เลือกปฏิบัติ” ไม่ว่าจะเป็นเพศ ชนชั้น สีผิว ศาสนา วัฒนธรรม ครอบคลุมครบถ้วนและไม่ถูกกีดกัน[87]

5) การมีส่วนร่วมของคนในสังคมทุกระดับ ต้องตระหนักถึง “หลักการมีส่วนร่วม” ของคนทุกคนในสังคมตั้งแต่เกิดจนตาย เปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มทุกระดับที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม

---

[80] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 24.

[81] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 20.

[82] ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และวิทย์ ชนะภัย, “อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม”, **รายงานวิจัย,** อ้างแล้ว, หน้า 52–53.

[83] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย,** อ้างแล้ว, หน้า 24.

[84] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 20

[85] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 21.

[86] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 20

[87] ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และวิทย์ ชนะภัย, “อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม”, **รายงานวิจัย,** อ้างแล้ว, หน้า 52–53.

ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมคิดค้นปัญหา ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ร่วมจัดบริการและร่วมติดตามประเมินผลและสอดคล้องความต้องการของคนสังคมมากน้อยเพียงใด[88] ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคือ รัฐ เอกชนและผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้เกิด “การสนับสนุนและลดความขัดแย้ง” เกิดความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะร่วมในกิจกรรม[89]

6) ความเสี่ยงทางสังคม (Social Risks) เพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนำไปสู่ “สถานการณ์ความเสี่ยงทางสังคม” เชื่อมโยงถึงกันของผู้คนในประเทศต่าง ๆ และการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ทั้งในด้านของความสัมพันธ์ การอพยพเคลื่อนย้าย การสื่อสารและเทคโนโลยี ทำให้โลกไร้พรมแดนและส่งผลกระทบระหว่างประเทศได้ง่าย เช่น ปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความไม่เสมอภาค และความไม่เท่าเทียมกัน การขาดแคลนปัจจัยการผลิต การว่างงาน การได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง แรงงานราคาถูก นโยบายจึงต้องเพิ่มระบบ “การคุ้มครองทางสังคม” กับ “กลุ่มเสี่ยง” เช่น เด็ก สตรี คนยากจน คนพิการและผู้สูงอายุที่ยากลำบาก[90] ทำให้รัฐหรือองค์กรต้อง “คิดอย่างรอบด้าน” ว่าจะทำให้กระทบกับปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น หากการ “ให้บริการไม่มีประสิทธิภาพ” ก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชน[91]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตต้องประกอบไปด้วยความต้องการบริการหรือ “ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน” ที่มุ่งตอบสนอง “ปัญหาและความต้องการ” ของคนในสังคม ยังครอบคลุม ทั่วถึง เข้าถึงบริการอย่างมี “ความเสมอภาค”และความเท่าเทียมกันของคนทุกคนในสังคม ทั้งยังมี “สิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน” เพื่อให้คน “มีความมั่นคงทางสังคม” อีกทั้งยังต้อง “มีสิทธิและความรับผิดชอบ”หรือความเสมอภาคและความยุติธรรม เพราะบริการคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องเป็นบริการที่อยู่บนพื้นฐาน “ความถูกต้องของกฎหมาย”หรือความยุติธรรมทางสังคม และบริการที่ “ไม่เลือกปฏิบัติ” ยังมีการ “มีส่วนร่วม” ของคนในสังคมทุกระดับและมีความสนใจที่จะร่วมในกิจกรรมนั้นและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในระดับโลกนำไปสู่สถานการณ์ “ความเสี่ยงทางสังคม” เนื่องจากการเชื่อมโยงถึงกันของผู้คนในประเทศต่าง ๆและการพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้น

---

[88] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย,** อ้างแล้ว, หน้า 20

[89] ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และวิทย์ ชนะภัย, “อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม”, **รายงานวิจัย,** อ้างแล้ว, หน้า 52–53.

[90] รพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย,** อ้างแล้ว, หน้า 20.

[91] รพีพรรณ คำหอม, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 22.

2.3.5 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิตมักจะเป็นแนวคิดที่เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนาและการได้รับบริการสวัสดิการของชีวิตบุคคล ซึ่งมีแนวคิดที่หลากหลาย ดังนี้

วันชัย คงคา ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับทุกคนที่เกิดมาเพราะย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือ “การมีความสุข” ซึ่งความสุขของชีวิตคือ ความรู้สึกพอใจในตนเอง มีความรู้สึกว่าชีวิตนี้ “มีคุณค่า”หรือมีความหมาย ร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรค สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนในสังคมได้ มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสเบิกบาน มองโลกแง่ดี ควบคุมอารมณ์ได้และมีชีวิตอยู่ในสังคม มีโอกาสในระดับที่ “ยอมรับ” ได้ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจยอมรับอย่างเท่าเทียม อาศัยอยู่ในชุมชนอย่างสมานฉันท์และมีการเสริมพลังให้เกิดมากขึ้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ[92] ในขณะที่พวงทอง ไกรพิบูลย์ ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง “ภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Well being)” ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึง “ความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ”[93] เช่นเดียวกับสำนักงานคดีปกครองสงขลา ที่ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมทุกด้านของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม มีเป้าหมายสำคัญเพื่อ “ลดความตึงเครียดทางจิตใจ”และเพื่อเพิ่ม “ความพึงพอใจ” ที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการ “ปรับปรุง”หรือพัฒนาคุณภาพชีวิต[94]

อีกทั้งวัลลภา เชยบัวแก้ว ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นผลที่เกิดจากคุณภาพชีวิต นโยบายการเมืองการปกครอง การศึกษา ศาสนา ฯลฯ เป็น “ความสุขและความอยู่ดีมีสุข” ด้านต่างๆ เช่น ด้านร่างกาย ด้านสังคม ฯลฯ และส่งผลให้คนมีความพอใจในชีวิต ชีวิตมั่นคง พอเพียงและยั่งยืน มิติหรือ “องค์ประกอบ” ของคุณภาพชีวิตในกลุ่มบุคคลที่แตกต่างจะ “แตกต่างกัน” ออกไป การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีมิติหรือองค์ประกอบเฉพาะและวัดด้วยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต[95] เช่นเดียวกับ United Nations ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่มีหลากมิติ ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับบริการ สวัสดิการ

---

[92] วันชัย คงคา, **คุณภาพชีวิต,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://sites.google.com/site/gem2kkr/word-of-the-week/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun. [3 มกราคม 2561].

[93] พวงทอง ไกรพิบูลย์, **คุณภาพชีวิต (Quality of life),** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://haamor.com/th/คุณภาพชีวิต/. [3 มกราคม 2561].

[94] สำนักงานคดีปกครองสงขลา, **คุณภาพชีวิตในการทำงาน,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.sk-ad.ago.go.th/index.php/2013-05-15-09-41-23/2-uncategorised/34-2014-05-22-07-36-19?showall=&start=1. [3 มกราคม 2561].

[95] วัลลภา เชยบัวแก้ว, **กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www2.tsu.ac.th/org/lic/uploads/images/life.docx [3 มกราคม 2561].

ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล[96] ขณะที่องค์การอนามัยโลก (The WHOQOL Group) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ “บริบททางสังคม” หรือวัฒนธรรมและค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วยมิติที่สำคัญ คือ มิติด้านสุขภาพกายและมิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships)[97]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับทุกคนที่จะพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถวัดด้วยดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตที่มีหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ด้านการบริโภคอาหาร ด้านการศึกษา ด้านอาชีพและสภาพของงานที่ทำ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านหลักประกันทางสังคมด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านสถานที่พักผ่อนและเวลาพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งหากเป็นแรงงานข้ามชาติจะศึกษาคุณภาพชีวิตตั้งแต่การบริโภคอาหารที่สามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่ทุกเวลา อาหารที่สดสะอาดและปรุงสุกใหม่ บริโภคอาหารได้อิ่มและครบ 3 มื้อ หรือตามที่ต้องการได้ มีเครื่องนุ่งห่มที่สามารถการจัดหามาใช้สอยได้ มีความสะอาดและสามารถสวมใส่ได้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ มีที่อยู่อาศัยที่มีความสะอาด ปลอดภัย เป็นสัดส่วนและมีขนาดที่เหมาะสม และหากในกรณีที่ต้องจ่ายค่าที่พักเองก็มีรายได้เพียงพอต่อการเช่าบ้าน อีกทั้งยังมีเรื่องของสุขภาพที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพออกกำลังกาย เล่นกีฬาและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงรายได้ที่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายนำไปเลี้ยงดูตนเอง ครอบครัว และเก็บเป็นเงินออมได้ ในขณะที่ก็มีความสัมพันธ์ในสังคมที่การทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและอาศัยอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ได้

---

[96] United Nations, **Quality of Life in the ESCAP Region,** Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 1995, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**, (นครปฐม : โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล), หน้า 15.

[97] The WHOQOL GROUP. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Sciences Medicine**, 41 (10) 1995, pp.1403-1409.

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องในมิติของความมั่นคงที่ต้องดูแลและควบคุมให้ได้เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน แต่ไม่ละเลยในความเป็นแรงงาน และความเป็นมนุษย์ของแรงงานข้ามชาติที่ยังต้องให้การดูแลคุ้มครองอยู่ เพราะการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายกับแรงงานข้ามชาติยังถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ[98] ดังนี้

2.4.1 กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2521 ซึ่งมีการแก้ไขปรับปรุงจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและควบคุมอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 เพื่อสงวนไว้ให้เป็นอาชีพของคนไทย[99] ซึ่ง “คนต่างด้าว” หมายถึงบุคคลธรรมดา ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 แต่ไม่ใช่บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าว เฉพาะในฐานะ ดังนี้

1.1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต

1.2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล

1.3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนาญพิเศษ

1.4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทาจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลใน (1.1) หรือ (1.2) หรือ (1.3)

1.5) เพื่อทำงานระหว่างการท่องเที่ยวภายใต้กรอบของบันทึกความเข้าใจหรือบันทึกความตกลงที่รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ

---

[98] กระทรวงแรงงาน, **แรงงานข้ามชาติควรมองในมิติความมั่นคงให้สิทธิบนพื้นฐานกฎหมาย และสัญญาจ้างที่ชัดเจน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.mol.go.th/anonymouse/news/45174 [6 ธันวาคม 2559].

[99] ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “ความต้องการแรงงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ”, **รายงานวิจัย,** (ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มปป.), หน้า 5.

1.6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬาหรือกิจการอื่น ทั้งนี้ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

1.7) บุคคลซึ่งรัฐบาลอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใด[100]

โดยบทกำหนดโทษความผิดเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 มีบทกำหนดโทษคนต่างด้าวและนายจ้างตามฐานความผิดต่าง ๆ เพื่อให้การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปตามกฎหมาย[101]

2) พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2536และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 ซึ่งมีจำนวน 39 อาชีพ[102]

3) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นพระราชบัญญัติที่ใช้ควบคุมการเดินทางของคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาและออกนอกราชอาณาจักรตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ให้สิทธิแก่คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว หรือมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการที่คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ฉะนั้นคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องได้รับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non–Immigrant Visa) ตามมาตรา 34 (5) และมาตรา 34 (7)[103]

4) พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542 นำมาบังคับใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 281 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515 เนื่องจากมีการบังคับใช้มาเป็นระยะเวลานานและมีหลักบางประการไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจการลงทุน การค้าระหว่างประเทศ โดยมีการปรับปรุงครอบคลุมธุรกิจของคนไทยที่ยังไม่มีความพร้อมที่จะแข่งขันในการประกอบธุรกิจกับคนต่างด้าว พระราชบัญญัตินี้กำหนดบัญชีธุรกิจเป็น 3 บัญชี ดังนี้

---

[100] นิวัฒน์ อริยะ, **การทำงานของคนต่างด้าว,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมนิติเพรส จำกัด, 2550), หน้า 11.

[101] ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “ความต้องการแรงงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ”, **รายงานวิจัย,** อ้างแล้ว, หน้า 9.

[102] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://wp.doe.go.th/wp/images/law/6/decree4.pdf [6 ธันวาคม 2559].

[103] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522**, อ้างแล้ว, [6 ธันวาคม 2559].

4.1) บัญชีหนึ่ง หมายถึง ธุรกิจที่ไม่อนุญาตให้คนต่างด้าวประกอบกิจการด้วยเหตุผลพิเศษ เช่น กิจการหนังสือพิมพ์ กิจการสถานีวิทยุกระจายเสียง หรือสถานีวิทยุโทรทัศน์ การทำนา ทำไร่หรือทำสวน การเลี้ยงสัตว์ การทำป่าไม้ การแปรรูปไม้จากธรรมชาติ การทำประมงเฉพาะการจับสัตว์น้ำในน่านน้ำไทยและในเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศไทย การสกัดสมุนไพรไทย การค้าที่ดิน เป็นต้น

4.2) บัญชีสอง หมายถึง ธุรกิจที่คนต่างด้าวประกอบธุรกิจได้ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ โดยอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือความมั่นคงประเทศ ธุรกิจที่มีผลกระทบต่อศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและหัตถกรรมพื้นบ้าน และธุรกิจที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อม

4.3) บัญชีสาม หมายถึง ธุรกิจที่คนไทยยังไม่มีความพร้อมที่จะแข่งขันในการประกอบกิจการกับคนต่างด้าว ธุรกิจตามบัญชีนี้ต้องได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว เช่น ธุรกิจการประมง ธุรกิจการทำป่าไม้ ธุรกิจการผลิตปูนขาว ธุรกิจการบริการทางบัญชี ธุรกิจบริการทางกฎหมาย เป็นต้น[104]

5) ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 การพิจารณาอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานใช้ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545 เพื่อให้การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9 มาตรา 15 และมาตรา 21 แห่ง พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 เป็นไปด้วยความรอบคอบชัดเจน จึงเป็นการกำหนดขอบเขตการพิจารณาในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศและหลักมนุษยธรรม[105]

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว โดยส่วนหนึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542และระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2545

---

[104] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://law.dit.go.th/Upload/Document/026257ff-21f5-4f37-9431-1c192c5766fd.pdf [5 ธันวาคม 2559].

[105] สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2545**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.mol.go.th/sites/default/files/download4_4.pdf [5 ธันวาคม 2559].

2.4.2 การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว

การเข้ามาทำงานในประเทศไทยของคนต่างด้าว ปัจจุบันมีจำนวนมากคนต่างด้าวทุกคนจึงต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลโดยรัฐ ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานก็มีระเบียบหลักเกณฑ์และกฎหมายที่ยึดถือปฏิบัติแตกต่างกันออกไป กฎหมายหลักที่ใช้ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวที่ถูกกฎหมายคือ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยมีสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว รวมทั้งควบคุมดูแลตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนี้[106]

1) การเข้ามาทำงานของคนต่างด้าวในประเทศ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1) คนต่างด้าวทั่ว ๆ ไป (ตามมาตรา 7) หมายถึง

1.1.1) คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

1.1.2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว (Non migrant Visa)

1.2) คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาญาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหะกรรม (ตามมาตรา 10)

1.3) คนต่างด้าวตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าว 4 ประเภท คือ

1.3.1) คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยคนเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใด แทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

1.3.2) คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกประเทศ เช่น ญวนอพยพ ลาวอพยพ เนปาลอพยพ พม่าพลัดถิ่นหรือคนต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2545 เป็นต้น

1.3.3) คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกำหนดอื่น เช่น บุคคลที่เกิดภายหลังวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งเป็นวันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้

---

[106] ฝ่ายวิชาการ กองแผนงาน และสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, “ความต้องการแรงงานในอาชีพและวิชาชีพที่ให้ และห้ามคนต่างด้าวทำ”, **รายงานวิจัย,** อ้างแล้ว, หน้า 9-10.

1.3.4) คนต่างด้าว โดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 37 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

2) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่ประสงค์เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ศึกษาด้านการลงทุน ติดต่อจดทะเบียนบริษัทฯ ตลอดจนขอใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1) สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว โดยพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เปลี่ยนการทำงาน หรือสถานที่ทำงานให้คนต่างด้าวต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เปลี่ยนการทำงาน หรือสถานที่ทำงาน หรือท้องที่ในการทำงาน รวมทั้งตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว

2.2) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นหน่วยงานที่ควบคุมคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งต้องได้รับการตรวจลงตราในหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง

2.3) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานที่ควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย รวมทั้งออกหนังสือรับรองจดทะเบียนนิติบุคคล

2.4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนนักลงทุนชาวต่างชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในระเทศไทย โดยอำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนในสถานประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของประเทศ โดยอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานตามคณะกรรมการฯ เห็นสมควร

2.5) สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบประวัติคนต่างด้าวกรณีคนต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งมาจากประเทศที่อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติตามที่กระทรวงการต่างประเทศกำหนด

2.6) สำนักงานตำรวจสันติภาพ เป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบประวัติคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย และอาจสงสัยว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ภายใต้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวและมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวคือ สำนักบริหารแรงงานข้ามชาติของกรมการจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมพัฒนาธุรกิจการค้าของกระทรวงพาณิชย์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติและสำนักงานตำรวจสันติภาพ เพื่อให้มีระเบียบหลักเกณฑ์และกฎหมายที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

2.4.3 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการในเรื่องการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย

การประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายนั้น มีปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการอยู่ 2 ประการด้วยกันคือ ปัจจัยด้านกฎหมาย และปัจจัยด้านกำลังคนหรือการปฏิบัติงาน ดังนี้ [107]

1) ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจุบันพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ถือว่าเป็นกฎหมายหลักที่วางกรอบเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว อย่างไรก็ดี อาจกล่าวได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ยังมี “จุดอ่อน” หรือจุดบกพร่องในบางประเด็น ซึ่งปัญหาทางข้อกฎหมายดังกล่าวย่อมทำให้ “การบริหาร และแนวปฏิบัติ” ในเรื่องการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวดำเนินไปอย่าง “ไม่มีประสิทธิภาพ” เท่าที่ควร รวมทั้ง “ไม่สอดคล้อง” กับสถานการณ์ที่เป็นจริง ปัญหาทางข้อกฎหมายเช่นที่กล่าวอาจพิจารณาได้ ดังนี้

1.1) เงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาที่อนุญาตทำงานผูกติดกับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมาตรา 13 (3) ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ผูกติดกับพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กล่าวคือ มาตรา 13 (3) ของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของต่างด้าวกำหนดว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าว ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรในขณะออกใบอนุญาต” ข้อกำหนดในมาตรา 13 (3) ดังกล่าวข้างต้น มีผลในทางปฏิบัติคือทำให้คนต่างด้าวที่เป็นบุคคลธรรมดาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อขอใบอนุญาตและขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน เพราะสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติจะอนุมัติให้ผู้ยื่นขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ตามระยะเวลาที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอนุญาตหรือที่เรียกว่า ตาม “ระยะเวลาของวีซ่า” เท่านั้น ซึ่งโดยทั่วไปจะให้ไว้เพียง 90 วัน เนื่องจากการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวจะต้องออกให้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวีซ่า บางกรณีระยะเวลาของวีซ่าอาจสั้นเพียง 1 หรือ 3 เดือน ดังนั้น เมื่อวีซ่าหมดอายุแล้ว คนต่างด้าวจะต้องทำเรื่องขอวีซ่าอีกและเมื่อได้วีซ่าแล้วก็ต้องกลับไปทำเรื่องยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการในลักษณะหลายขั้นตอนเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่คนต่างด้าวในแง่ของเวลาที่เสียไป และบางกรณีผู้ขออนุญาตไม่สะดวกที่จะดำเนินเรื่องด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องจ้าง “คนกลาง (Brokers). จากบริษัทรับจ้างทำ “work permit” ให้ดำเนินเรื่องแทน ซึ่งวิธีการดังกล่าว ทำให้ผู้ขออนุญาตต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การดำเนินการออกใบอนุญาตทำงานในลักษณะพิธีการ และขั้นตอนมาก ย่อมทำให้เกิด “ความไม่สะดวก” แก่คนต่างด้าวที่เข้ามา

---

[107] ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 10-14.

ลงทุน ยกเว้นผู้ที่เข้ามาลงทุนภายใต้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน) ซึ่งปัญหาที่ตามมาประการแรก คือ เกิดการหลบเลี่ยงกฎหมายของคนต่างด้าวด้วยการทำงานโดยไม่มีใบอนุญาต และประการที่สองความไม่สอดคล้องกันระหว่างระยะเวลาของวีซ่ากับระยะเวลาในการอนุญาตให้ทำงานได้ส่งผลให้เกิดความไม่สะดวกแก่คนต่างด้าวในทางปฏิบัติ ซึ่งความไม่สะดวกดังกล่าวย่อมเป็น “จุดอ่อน”ที่เปิดช่องทางให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องมีโอกาสประพฤติมิชอบ

อย่างไรก็ดี ได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการวีซ่า และใบอนุญาตทำงาน (One Stop Service) ขึ้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2540 เพื่ออำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนในการขอวีซ่าและขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวก็ตาม แต่ศูนย์บริการดังกล่าวจะให้บริการเฉพาะคนต่างด้าว 5 ประเภทเท่านั้น ได้แก่ 1) คนต่างด้าวที่เป็น “นักลงทุน” (ที่ต้องนำเงินเข้ามาลงทุน หรือร่วมลงทุนระหว่าง 2–10 ล้านบาท) ผู้บริหารหรือผู้ชำนาญการ (ที่เข้ามาทำงานกับบริษัทที่มีเงินทุนจดทะเบียนไม่ต่ำกว่า 30 ล้านบาท) 2) คนต่างด้าวซึ่งเข้ามา “ประจำสำนักงานผู้แทน” ของนิติบุคคลต่างประเทศในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ หรือสำนักงานภูมิภาคของบริษัทข้ามชาติ 3) คนต่างด้าวซึ่งเป็น “ผู้บริหาร ผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ” ซึ่งได้รับสิทธิพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน 4) คนต่างด้าวที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ “สื่อมวลชน”และ 5) คนต่างด้าวตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา สำหรับคนต่างด้าวที่ไม่อยู่ใน 5 ประเภทที่กล่าวมาแล้วจะไม่สามารถรับบริการจากศูนย์นี้ได้ แต่จะต้องดำเนินเรื่องขอใบอนุญาตทำงานตามขั้นตอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน “ตามเงื่อนไข” ที่ได้ระบุไว้ในข้อกฎหมาย

1.2) เงื่อนไขการควบคุมอาชีพของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวขัดแย้งกับเงื่อนไขของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 เน้น “ประโยชน์” ทางเศรษฐกิจของประเทศและพยายามปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทย โดยมิให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา 7 ความว่า “งานใดที่มิได้ห้ามไว้ในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามความในมาตรา 6 คนต่างด้าวจะทำได้ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพื่อทำงานอันจำเป็น และเร่งด่วนมีระยะการทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวนั้นจะทำงานนั้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้อธิบดีหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายหมายทราบ ตามแบบที่อธิบดีกำหนด” ทั้งนี้ให้การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวที่เป็นบุคคลธรรมดาทั่วไปให้ดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน “ระเบียนกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2537”

แต่ถ้าหากเป็นคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย เพื่อการลงทุนหรือการอื่นที่เกี่ยวกับการลงทุนภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวประเภทนี้ จะอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ส่วนสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติ กรมการจัดหางาน เป็นเพียงผู้ออกใบอนุญาตการทำงานให้เท่านั้น ในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ได้บัญญัติรับไว้ในมาตรา 10 คือ “คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่นให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนต่างด้าวนั้นเข้ามาในราชอาณาจักร แต่ถ้าคนต่างด้าวนั้นอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว ระยะเวลาสามสิบวันให้นับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือตามกฎหมายอื่น ในระหว่างรอรับใบอนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทำงานไปพลางก่อนได้เมื่ออธิบดีกรมการจัดหางาน หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอแล้วให้ออกใบอนุญาตให้โดยมิชักช้า”

หากพิจารณาพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ตามมาตรา 10 แล้วจะเห็นได้ว่าในทางปฏิบัติคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนจะได้รับสิทธิพิเศษกว่าคนต่างด้าวที่เข้ามาตามมาตรา 7 กล่าวคือ จะสามารถเข้ามาทำงานต้องห้ามตามที่ปรากฏในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาฯ โดยเฉพาะ “งานในระดับมีฝีมือ” เช่น งานในวิชาชีพวิศวกรรม โดยเข้ามาทำในตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือ “ช่างฝีมือ” หากคนต่างด้าวนั้นยื่นคำขออนุญาตมาที่สำนักบริหารแรงงานต่างดาวโดยคำขออนุญาตนั้นได้ผ่านดุลพินิจจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแล้ว ผู้ยื่นคำขอก็จะได้รับใบอนุญาตทำงานจากสำนักบริหารงานต่างด้าวได้เลย โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาจากสำนักบริหารแรงงานข้ามชาติอีก ในกรณีเช่นนี้จะเห็นว่าเกิดความขัดแย้งกันระหว่างกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ความขัดแย้งดังกล่าวส่งผลให้การควบคุมการประกอบอาชีพ และวิชาชีพของคนต่างด้าวในประเทศไทย นอกจากจะขาดความชัดเจนแล้วยังทำให้แนวปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอีกด้วย เพื่อให้การบริหารงานคนต่างด้าวที่ถูกกฎหมายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการแก้ไข พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ให้มี “ความทันสมัย”และ “ไม่ขัด” ต่อหลักการของการเปิดเสรีการค้าบริการ หรือ GATS ด้วยการปรับเปลี่ยนพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ต้องห้ามมาเป็นการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดบัญชีรายชื่ออาชีพที่ให้คนต่างด้าวทำได้ แต่สาขาอาชีพที่กำหนดนั้นจะต้องเป็นอาชีพที่คนไทยไม่สามารถทำได้หรือเป็นสาขาอาชีพที่ “ขาดแคลน” และเป็นที่ต้องการจริง ๆ ของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้มาตรฐานการควบคุมการประกอบอาชีพ และวิชาชีพของคนต่างด้าวดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

2) ปัจจัยด้านกำลังคน หรือ “การปฏิบัติงาน” กรมการจัดหางาน ถือว่าเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารและดำเนินงาน ควบคุมการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว แต่ปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาในด้าน “อัตรากำลังคน” มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ สาเหตุหลักมาจาก “ข้อจำกัด” ของอัตรากำลังคนที่ถูกกำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. ปัญหาดังกล่าวได้เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานหลัก ๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1) ข้อจำกัดด้านการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว แต่เดิมหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวจะอยู่ในความรับผิดชอบของกองตรวจและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน แต่เนื่องจากกองตรวจฯ มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จะรับผิดชอบในส่วนนี้ไม่เพียงพอ ปัจจุบันจึงได้มีการแก้ไขปัญหาโดยโอนหน้าที่ดังกล่าวมาที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานในแต่ละพื้นที่ให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวว่าเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ ในทางปฏิบัติการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ สาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่การตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวขาดประสิทธิภาพนั้น ส่วนหนึ่งมาจากข้อจำกัดเกี่ยวกับ “กำลังเจ้าหน้าที่ซึ่งมีไม่เพียงพอ” และอีกส่วนหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบของกรมฯ มีอำนาจเพียงแค่การตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวเท่านั้นหรือ “ไม่มีอำนาจในการจับกุม” แต่อำนาจในการจับกุมจะตกอยู่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งส่วนมากและที่ปรากฏอยู่เสมอ ๆ คือ มักจะมีการจับกุมในลักษณะการประนีประนอม และไม่เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมาย

2.2) ข้อจำกัดด้านการจัดระบบข้อมูลในการบริหารงานคนต่างด้าว เนื่องจากงานระบบข้อมูลเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานทุกแขนงในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนา “ระบบฐานข้อมูล” ของกรมการจัดหางานให้มี “ประสิทธิภาพ ทันสมัย” และสามารถตอบสนองการใช้งานได้อย่างรวดเร็วในทุกภารกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ข้อเท็จจริงที่ปรากฏคือการบริหารงานคนต่างด้าวในปัจจุบันยังขาดการจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือต่างด้าว และแรงงานฝีมือในประเทศไว้ในคอมพิวเตอร์อย่างเป็น “ระบบ” และทันสมัย ปัญหานี้มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านกำลังคน เพราะบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณและขีดความสามารถเฉพาะด้าน โดยเฉพาะผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดทำฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายได้ทราบ “ข้อมูลเบื้องต้น”และใช้เป็นแนวทางในการกำหนด “นโยบาย” เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวจึงเป็นไปได้ยาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินการในเรื่องการประกอบอาชีพ และวิชาชีพของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือ ปัจจัยด้านกฎหมาย เพราะกฎหมายยังมีจุดอ่อนหรือจุดบกพร่องในบางประเด็น รวมทั้ง

ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และปัจจัยด้านกำลังคน เพราะหากมีการควบคุมการประกอบอาชีพของคนต่างด้าวจะต้องเผชิญกับปัญหาอัตรากำลังคนคือ มีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

2.5 บริบทแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

2.5.1 บริบทแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมายจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ได้รับอนุญาตทำงานเป็นแรงงานที่จังหวัดนครศรีธรรมราชอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้แก่ สัญชาติพม่า กัมพูชาและลาว โดยมีกิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้[108]

1) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการฝึกเสริมทักษะเพื่อเพิ่ม “ศักยภาพฝีมือแรงงาน” ให้มี “มาตรฐาน” มากขึ้น ขณะเดียวกันเป็นการ “พัฒนาทักษะฝีมือ” ให้สอดคล้องกับ “ความต้องการ” ของตลาดแรงงาน โดยอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัยหรือเพศใด โดยมีค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแต่ละสาขาอาชีพไม่เท่ากัน เป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 35 สาขาอาชีพที่ประเทศไทย “เตรียมพร้อม” ด้านแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

2) การคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการ เป็นการตรวจความปลอดภัย โดยจำแนกตามขนาดสถานประกอบการในจังหวัดนครศรีธรรมราช นอกเหนือจากภารกิจด้านการคุ้มครองแรงงานและดูแลความปลอดภัยแก่นายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาระบบ “แรงงานสัมพันธ์” ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคมเพื่อป้องกัน “ความขัดแย้ง” และเสริมสร้าง “ความร่วมมือที่ดี” ต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมี “คุณภาพชีวิตที่ดี” ขึ้น

---

[108] แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช, **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nakhonsithammarat.mol.go.th/sites/nakhonsithammarat.mol.go.th/files/sthaankaarneerngngaan_aitrmaasthii_2_pii_2558.pdf [4 มีนาคม 2561].

3) การประกันสังคม เป็นกองทุนประกันสังคมเป็นการประกันสังคมตามมาตรา 33 ภาคบังคับที่นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการทุกแห่งที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยกองทุนจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างคือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานให้กับนายจ้าง กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและกรณีว่างงาน

2.5.2 การดำเนินการขอรับ/ขอต่อใบอนุญาตทำงาน

1) ขั้นตอนที่ 1 นายจ้างยื่นขอโควตา/ต่อโควตา แยกได้ดังนี้[109]

1.1) กรณีบุคคลธรรมดา เอกสารมีดังนี้

1.1.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้าง (สำเนาหนังสือเดินทางกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

1.1.2) สำเนาทะเบียนบ้าน (หากนายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าบ้านให้ถ่ายสำเนาทะเบียนหน้าเจ้าบ้านแนบมาด้วย)

1.1.3) แผนที่ตั้งสถานที่ทำงาน

1.1.4) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท (กรณีมอบอำนาจ)

1.1.5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ

1.1.6) หลักฐานแสดงการประกอบกิจการ (เช่น สำเนาทะเบียนพาณิช/สำเนาทะเบียนการค้า สำเนาโฉนดที่ดิน/สัญญาเช่า สำเนาทะเบียนเรือ/สำเนาทะเบียนอาชญาบัตร สำเนาใบอนุญาตโรงงาน/โรงเรียน สำเนาสัญญาก่อสร้าง/รับจ้างทำของ)

1.1.7) สำเนาสัญญาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทางานกับนายจ้างในประเทศ (กรณี MOU)

1.2) กรณีนิติบุคคล เอกสารมีดังนี้

1.2.1) สำเนาบัตรประจาตัวประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม (สำเนาหนังสือเดินทาง/ใบอนุญาตทำงานกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

1.2.2) สำเนาทะเบียนบ้าน (หากนายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าบ้านให้ถ่ายสำเนาทะเบียนหน้าเจ้าบ้านแนบมาด้วย)

1.2.3) แผนที่ตั้งสถานที่ทำงาน

---

[109] งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช, **คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/nakhonsithammarat_th/9d1aa580730b1105a50d1b7505400f2d.pdf [24 กุมภาพันธ์ 2561].

1.2.4) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท (กรณีมอบอำนาจ)

1.2.5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ

1.2.6) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 6 เดือน

1.2.7) สำเนาใบภาษีมูลค่าเพิ่ม (ภพ.20)

1.2.8) สำเนาใบภาษี (ภพ.01)

1.2.9) หลักฐานเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง (เช่น สำเนาโฉนดที่ดิน/สัญญาเช่า สำเนาสัญญาก่อสร้าง/รับจ้างทำของ

1.2.10) สำเนาสัญญาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (กรณี MOU)

2) ขั้นตอนที่ 2 การยื่นขอรับ/ขอต่อใบอนุญาตทางาน แยกได้ดังนี้

2.1) สำหรับคนต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทาง เอกสารมีดังนี้

2.1.1) แบบฟอร์ม ตท.2

2.1.2) รูปถ่ายครึ่งตัว ขนาด 1 นิ้ว 2 รูป

2.1.3) สำเนาใบ ทร.38/1

2.1.4) สำเนาใบคำขอ และใบเสร็จรับเงินพร้อมฉบับจริง/ใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)

2.1.5) สำเนาหนังสือเดินทางพร้อมเล่มจริง (ถ่ายหน้าที่มีรูปคนต่างด้าวและหน้าวีซา)

2.1.6) ใบรับรองแพทย์ (ไม่เกิน 60 วัน)

2.1.7) ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่สามารถยื่นเอกสารด้วยตนเองให้ทำหนังสือมอบอำนาจให้คนไทยมายื่น พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ (ติดอากรแสตมป์ 10 บาท)

2.1.8) สำเนาหนังสือการแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา)

2.1.9) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้าง (สำเนาหนังสือเดินทางกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

2.1.10) สำเนาทะเบียนบ้าน (หากนายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าบ้านให้ถ่ายสำเนาทะเบียนหน้าเจ้าบ้านแนบมาด้วย)

2.1.11) แผนที่ตั้งสถานที่ทางาน

2.1.12) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท (กรณีมอบอำนาจ) หากผู้รับมอบอำนาจกระทำการลงนามในเอกสารใด ๆ แทนนายจ้างให้ระบุเพิ่มเติมในหนังสือมอบอำนาจพร้อมกับติดอากรแสตมป์ 30 บาท

2.1.13) หนังสือรับรองการจ้าง

2.1.14) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ

2.1.15) สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าว

2.1.16) หลักฐานแสดงการประกอบกิจการ (เช่น สำเนาทะเบียนพาณิช/สำเนาทะเบียนการค้า สำเนาโฉนดที่ดิน/สัญญาเช่า สำเนาทะเบียนเรือ/สำเนาทะเบียนอาชญาบัตร สำเนาใบอนุญาตโรงงาน/โรงเรียน สำเนาสัญญาก่อสร้าง/รับจ้างทำของ เป็นต้น)

2.1.17) สำเนาสัญญาการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ (กรณีนำเข้า MOU)

2.1.17) ใบแจ้งออก (กรณีเปลี่ยนนายจ้าง)

กรณีนิติบุคคล เพิ่มเติมเอกสารดังนี้

1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน/สำเนาทะเบียนบ้านของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม (สำเนาหนังสือเดินทาง/ใบอนุญาตทำงานกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

2) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 6 เดือน โดยให้ผู้มีอำนาจลงนามเซ็นรับรองและประทับตราบริษัท

2.2) สำหรับคนต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เอกสารมีดังนี้

2.2.1) แบบฟอร์ม ตท.8

2.2.2) รูปถ่ายครึ่งตัว ขนาด 1 นิ้ว 2 รูป

2.2.3) สำเนาใบ ทร.38/1

2.2.4) สำเนาใบคำขอและใบเสร็จรับเงินพร้อมฉบับจริง/ใบอนุญาตทำงาน (ถ้ามี)

2.2.5) สำเนาบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

2.2.6) ใบรับรองแพทย์ (ไม่เกิน 60 วัน)

2.2.7) ในกรณีที่คนต่างด้าวไม่สามารถยื่นเอกสารด้วยตนเอง ให้ทำหนังสือมอบอำนาจให้คนไทยมายื่น พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ (ติดอากรแสตมป์ 10 บาท)

2.2.8) สำเนาหนังสือการแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา)

2.2.9) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้าง (สำเนาหนังสือเดินทางกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

2.2.10) สำเนาทะเบียนบ้าน (หากนายจ้างไม่ได้เป็นเจ้าบ้านให้ถ่ายสำเนาทะเบียนหน้าเจ้าบ้านแนบมาด้วย)

2.2.11) แผนที่ตั้งสถานที่ทำงาน

2.2.12) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท (กรณีมอบอำนาจ) หากผู้รับมอบอำนาจกระทำการลงนามในเอกสารใด ๆ แทนนายจ้างให้ระบุเพิ่มเติมในหนังสือมอบอำนาจพร้อมกับติดอากรแสตมป์ 30 บาท

2.2.13) หนังสือรับรองการจ้าง

2.2.14) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ

2.2.15) หลักฐานแสดงการประกอบกิจการ (เช่น สำเนาทะเบียนพาณิช/สำเนาทะเบียนการค้า สำเนาโฉนดที่ดิน/สัญญาเช่า สำเนาทะเบียนเรือ/สำเนาทะเบียนอาชญาบัตร สำเนาใบอนุญาตโรงงาน/โรงเรียน สำเนาสัญญาก่อสร้าง/รับจ้างทำของ เป็นต้น)

2.2.16) ใบแจ้งออก (กรณีเปลี่ยนนายจ้าง)

กรณีนิติบุคคล เพิ่มเติมเอกสารดังนี้

1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน/สำเนาทะเบียนบ้านของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม (สำเนาหนังสือเดินทาง/ใบอนุญาตทำงานกรณีนายจ้างเป็นคนต่างด้าว)

2) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 6 เดือน โดยให้ผู้มีอำนาจลงนามเซ็นรับรองและประทับตราบริษัท

2.5.3 การดำเนินการ MOU ขั้นตอนการแจ้งความต้องการ (โควตา)

1) ขั้นตอนการแจ้งความต้องการ (โควตา)

1.1) กรณีผู้ประสงค์จะยื่นเป็นบุคคลธรรมดา ให้นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (แบบ นจ.1) เอกสารมีดังนี้

1.1.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

1.1.2) สำเนาทะเบียนบ้าน

1.1.3) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น เอกสารการประกอบธุรกิจ ทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน ทะเบียนเรือ สัญญาจ้าง

1.1.4) แผนที่ตั้ง

1.1.5) สำเนาสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ กรณีนายจ้างมอบหมายให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการ

1.1.6) หนังสือมอบอำนาจ ได้แก่

(1) มอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตต้องแสดงหลักฐานสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (นจ.4)

(2) มอบอำนาจให้ลูกจ้างตนเอง แสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุด และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(3) มอบอำนาจให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง แสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

1.2) กรณีผู้ประสงค์จะยื่นเป็นนิติบุคคล ให้นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (แบบ นจ.1) เอกสารมีดังนี้

1.2.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

1.2.2) สำเนาทะเบียนบ้าน

1.2.3) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

1.2.4) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น เอกสารการประกอบธุรกิจ ทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน ทะเบียนเรือ สัญญาจ้าง สัญญาจ้างงาน กรณีนายจ้างประกอบกิจการรับจ้างทำของ รับจ้างทั่วไป รับเหมาก่อสร้าง ต้องแนบสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลของบริษัทคู่ค้าพร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาใบอนุญาตทางานของผู้มีอำนาจลงนาม

1.2.5) แผนที่ตั้ง

1.2.6) หนังสือมอบอำนาจ

(1) มอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตต้องแสดงหลักฐานสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (นจ.4)

(2) มอบอำนาจให้ลูกจ้างตนเอง แสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุดและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(3) มอบอำนาจให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง แสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

2) ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำเข้า

2.1) ให้นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เอกสารมีดังนี้

2.1.1) แบบคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานประเทศ (แบบ นจ.2)

2.1.2) หนังสือแต่งตั้ง

2.1.3) สัญญาจ้างแรงงาน หากนำแรงงานต่างด้าวไปลงเรือประมงต้องใช้สัญญาจ้างงานในงานประมงด้วย

2.1.4) สำเนาหนังสือการแจ้งผลการอนุญาต (โควตา) และหนังสือยืนยันโควตา

2.1.5) หลักฐานนายจ้าง

(1) กรณีบุคคลธรรมดา

(1.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(1.2) สำเนาทะเบียนบ้าน

(2) กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

(2.1) หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

(2.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(2.3) สำเนาทะเบียนบ้าน

2.1.6) สำเนาสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ กรณีนายจ้างมอบหมายให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการ

2.1.7) หนังสือมอบอำนาจ

(1) มอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตต้องแสดงหลักฐานสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (นจ.4)

(2) มอบอำนาจให้ลูกจ้างตนเอง แสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุดและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(3) มอบอำนาจให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง แสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

2.1.8) สำหรับการนำเข้าแรงงานเมียนมา นายจ้างต้องไปคัดเลือกแรงงานที่ประเทศเมียนมา โดยต้องทำหนังสือมอบอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดรับรองด้วย ซึ่งผู้ที่จะไปคัดคนงานต้องเป็นไปตามเงื่อนไขการมอบอำนาจหรือนายจ้างเอง

2.2) การกรอกเอกสาร

2.2.1) ให้นายจ้างกรอกเอกสารให้ครบถ้วนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3 ชุดคือ ต้นฉบับส่งให้ประเทศต้นทางและสำเนา 2 ชุด ให้หน่วยงานที่รับคำร้อง และให้ผู้ยื่นคำร้องเก็บ

2.2.2) คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติลาว จัดส่งให้หัวหน้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผ่านสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวประจำประเทศไทย พร้อมเอกสารดังนี้

(1) หนังสือนำส่งคำร้องลาว

(2) แบบคำร้องขอนำเข้า

(3) หนังสือแต่งตั้ง

(4) สัญญาจ้างแรงงานลาว

(5) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวและสำเนาหนังสือยืนยันโควตา

(6) หนังสือรับรองนิติบุคคลต้องต้องมีอายุไม่เกิน 6 เดือน

(7) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนที่ยังไม่ขาดอายุ

(8) สำเนาทะเบียนบ้านของนายจ้าง/กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

(9) สัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศกรณีนายจ้างให้ผู้รับอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการ

(10) หนังสือมอบอำนาจ

2.2.3) คำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาจัดส่งให้กระทรวงแรงงานของประเทศเมียนมาผ่านสถานเอกอัครราชทูตเมียนมาประจำประเทศไทย พร้อมเอกสารดังนี้

(1) หนังสือนำส่งคำร้องเมียนมาพร้อมตารางขวางและหนังสือรับรอง (ถ้ามี)

(2) แบบคำร้องขอนำเข้า

(3) หนังสือแต่งตั้ง

(4) สัญญาจ้างแรงงานเมียนมา

(5) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าวและสำเนาหนังสือยืนยันโควตา

(6) หนังสือรับรองนิติบุคคลต้องต้องมีอายุไม่เกิน 6 เดือน

(7) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนที่ยังไม่ขาดอายุ

(8) สำเนาทะเบียนบ้านของนายจ้าง/กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

(9) สัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ กรณีนายจ้างให้ผู้รับอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการ

(10) หนังสือมอบอำนาจ

(11) หนังสือมอบอำนาจกรณีไปคัดเลือกคนต่างด้าว นายจ้างจะต้องทำหนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์เพื่อมอบอำนาจให้ไปคัดเลือกคนงานที่ประเทศต้นทาง ให้เจ้าหน้าที่ประทับตรากรมการจัดหางานด้วยหมึกสีแดง พร้อมลงนามรับรองโดยระบุเลขที่และวันที่ของหนังสือนำส่งคำร้องกากับลงบนตราครุฑ (ให้นายจ้างหรือผู้รับอนุญาตรับคำร้องจากสำนักงานเพื่อนำไปจัดส่งให้สถานเอกอัครราชฑูตเมียนมาประจำประเทศไทย

3) ขั้นตอนการการยื่นบัญชีรายชื่อ

3.1) ให้นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจที่ได้รับบัญชีรายชื่อที่ผ่านการประทับตราและลงลายมือชื่อรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานต้นทางแล้วให้ยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว เอกสารมีดังนี้

3.1.1) แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.2)

3.1.2) หนังสือรับรองการจ้างงาน

3.1.3) สำเนาหนังสือเดินทาง

3.1.4) บัญชีรายชื่อแยกตามสัญชาติ

(1) สัญชาติกัมพูชาและลาว เป็นบัญชีรายชื่อที่ผ่านการรับรองจากประเทศต้นทางโดยให้ระบุด่านตรวจคนเข้าเมืองที่คนต่างด้าวจะเดินทางเข้ามา และสำเนาหนังสือนำส่งคำร้องของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบของกัมพูชา/ลาว

(2) สัญชาติเมียนมา หนังสือนำส่งจากสถานเอกอัครราชทูตสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา จะมีตรานูนประทับบริเวณซ้ายมือ ซึ่งมองไม่เห็นด้วยตราเปล่ารับรองจากประเทศต้นทางและสำเนาหนังสือนำส่งคำร้องของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบของเมียนมา

3.1.5) สำเนาโควตา

3.1.6) รูปถ่ายหน้าตรงขนาด 3 x 4 เซนติเมตร ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน 3 รูป

3.1.7) หลักฐานนายจ้าง

(1) กรณีบุคคลธรรมดา

(1.1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(1.2) สำเนาทะเบียนบ้าน

(2) กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

(2.1) หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

(2.2) สำเนาบัตรประจาตัวประชาชน

(2.3) สำเนาทะเบียนบ้าน

3.1.8) สำเนาสัญญานำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ กรณีนายจ้างมอบหมายให้ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเป็นผู้ดำเนินการ

3.1.9) หนังสือมอบอำนาจ

(1) มอบอำนาจให้ผู้รับอนุญาตต้องแสดงหลักฐานสำเนาใบอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ (นจ.4)

(2) มอบอำนาจให้ลูกจ้างตนเองแสดงหลักฐานการส่งเงินสมทบประกันสังคมเดือนล่าสุดและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(3) มอบอำนาจให้สามี/ภรรยา/บุตร/บิดา/มารดา/พี่/น้อง แสดงหลักฐานสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านที่แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางกฎหมาย

3.1.10) แผนที่ตั้งของสถานประกอบการ

4) ขั้นตอนการยื่นเอกสารเมื่อแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามา

4.1) ให้นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจนำแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการอบรมที่ศูนย์แรกรับแล้วดำเนินการตรวจสุขภาพ เอกสารมีดังนี้

4.1.1) ใบรับรองแพทย์

4.1.2) ใบผ่านการอบรมจากศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้าง

4.1.3) แบบยื่นขอรับอนุญาตทำงาน

5) การออกใบอนุญาตทำงาน

5.1) ใบอนุญาตทำงาน ณ วันที่คนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรตาม พรบ.คนเข้าเมืองและสิ้นสุดระยะเวลาอนุญาตตามสัญญาจ้างแต่ไม่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

6) การรายงานผลการยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

6.1) สำนักงานจัดหางานจังหวัด รายงานผลการยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศ โดยตัดยอดทุกวันที่ 25 ของเดือนและส่งรายงานให้สำนักบริหารแรงงานต่างด้าวทุกวันที่ 1 ของเดือนทางโทรสาร 023-541723

7) คนต่างด้าวครบวาระการจ้างงาน 4 ปี

7.1) จะต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางโดยผ่านศูนย์แรกรับเข้าทำงานและสิ้นสุดการจ้างเพื่อตรวจสอบสิทธิ์ประโยชน์ที่คนต่างด้าวพึงจะได้รับ เช่น สิทธิขอรับเงินส่งกลับจากกองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

7.2) หากต้องการกลับมาทำงานในประเทศไทยใหม่ต้องเว้นระยะพานักในประเทศต้นทาง 30 วัน โดยนายจ้างต้องยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างในประเทศตามระบบ MOU

2.5.4 การกำหนดรายละเอียดในสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องทำสัญญาการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศกับนายจ้างโดยอย่างน้อยต้องมีรายการ 11 รายการ ดังนี้

1) รายละเอียดของผู้รับอนุญาต เช่น ชื่อ ที่อยู่ เลขทะเบียนนิติบุคคล เลขที่ใบอนุญาต

2) รายละเอียดของนายจ้าง เช่นชื่อ ที่อยู่ สถานที่ประกอบธุรกิจ

3) วันที่ทำสัญญา

4) กำหนดระยะเวลาให้ดำเนินการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ

5) รายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตการให้บริการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ เช่น การดำเนินการจัดหาคนต่างด้าว จำนวนคนต่างด้าว สัญชาติของคนต่างด้าว รวมถึงอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่าย

6) เงื่อนไขและวิธีการชำระเงินค่าบริการและค่าใช้จ่าย รวมถึงการคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาหรือปฏิบัติตามสัญญาไม่ครบถ้วน

7) รายละเอียดเกี่ยวกับสัญญาจ้างคนต่างด้าว เช่น ประเภทงาน กิจการ วันเริ่มต้นและวันสิ้นสุด ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา เงื่อนไขและวิธีการชำระเงิน สวัสดิการและสภาพการจ้าง รวมถึงกรณีการให้ความยินยอมแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

8) บริการที่เกี่ยวข้องในการนาคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ เช่น สถานที่พัก พาหนะรับส่ง สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนต่างด้าว โดยอาจคิดค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจ้างนายจ้าง

9) การนำคนต่างด้าวมาทดแทนให้กับนายจ้าง กรณีคนต่างด้าวไม่สามารถทำงานครบตามสัญญาจ้างหรือคนต่างด้าวทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย โดยมิใช่ความผิดของนายจ้าง รวมถึงการชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง

10) การจัดส่งคนต่างด้าวกลับไปประเทศต้นทางเมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้างงาน

11) สิทธิการบอกเลิกสัญญา

2.5.5 การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาวและเมียนมา

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2559 เห็นชอบมาตรการดำเนินการหลังสิ้นสุดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยให้แรงงานต่างด้าวดำเนินการ “ตรวจสัญชาติ ตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราอนุญาต” ให้อยู่ในราชอาณาจักรและขออนุญาตทำงานแก่แรงงานต่างด้าว ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวรวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีที่จดทะเบียน ณ ศูนย์จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 29 กรกฎาคม 2559 ซึ่งได้รับบัตรประจาตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ระบุวันหมดอายุ 31 มีนาคม 2561 ให้ดำเนินการตรวจสัญชาติตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยให้ขอหนังสือรับรองออกนอกพื้นที่เพื่อไปตรวจสัญชาติ ณ ศูนย์ตรวจสัญชาติที่เลือก

2) แรงงานต่างด้าวรวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีที่จดทะเบียน ณ ศูนย์จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 29 กรกฎาคม 2559 ที่เคยผ่านการตรวจสัญชาติแล้วและหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางยังมีอายุเหลืออยู่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ณ วันที่ตรวจลงตรา(Visa) ให้นำหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่ยังมีอายุเหลือไม่น้อยกว่า 6 เดือนไปขอรับการตรวจลงตราได้ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าว

3) แรงงานต่างด้าวรวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีที่ไม่ได้มารายงานตัวจัดทาทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงาน ณ ศูนย์จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน -29 กรกฎาคม 2559 ซึ่งไม่ได้รับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่เคยผ่านการตรวจสัญชาติแล้ว ได้รับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และเคยได้รับอนุญาตอนุญาตทำงาน ซึ่งระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดลงระหว่างวันที่ 26 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 ให้ขอรับหนังสือรับรองการทำงานหรือเคยทำงานกับนายจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและขอรับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non– Immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาของหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่มีอายุเหลืออยู่ แต่ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม 2561

4) แรงงานต่างด้าวรวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีที่ไม่ได้มารายงานตัวจัดทำทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงาน ณ ศูนย์จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 29 กรกฎาคม 2559 ซึ่งไม่ได้รับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่เคยผ่านการตรวจสัญชาติแล้ว ได้รับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางและเคยได้รับอนุญาตทำงานซึ่งระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรสิ้นสุดลงระหว่างวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 ให้ขอรับหนังสือรับรองการทำงานหรือเคยทำงานกับนายจ้าง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดและขอรับการตรวจลงตรา (Visa) ประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non–Immigrant L-A) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ณ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวตามระยะเวลาของหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางที่มีอายุเหลืออยู่ แต่ไม่เกินวันที่ 31 มีนาคม 2561

5) แรงงานต่างด้าวรวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปีในกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์น้ำให้ดำเนินการตรวจสัญชาติ ตรวจลงตรา(Visa)และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยให้ขอหนังสือรับรองออกนอกพื้นที่เพื่อไปตรวจสัญชาติ ณ ศูนย์ตรวจสัญชาติที่เลือก

6) บุตรของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษต่อมามีอายุเกินสิบแปดปี (หากประสงค์จะอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปจะต้องทำงานกับนายจ้างโดยดำเนินการยกเลิกรอยตราประทับ รหัส O (L-A) ภายในสามสิบวันก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์

แรงงานต่างด้าวได้ดาเนินการตามรายละเอียดดังกล่าวและได้รับหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง (PP/TP/CI/TD) ได้รับการตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและได้รับการตรวจสุขภาพแล้ว ให้ไปยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราอนุญาต ให้อยู่ในราชอาณาจักร มิฉะนั้น การอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยจะสิ้นสุดต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง

2.5.6 การดำเนินการศูนย์บริหารการทะเบียน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ศูนย์บริหารการทะเบียน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่เลขที่ 140 หมู่ที่ 6 ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ 075-3922057 มีการดำเนินการ ดังนี้

1) การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างคนต่างด้าวในกรณี

1.1) การเปลี่ยนบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

1.2) การขอบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย กรณีสูญหาย ชำรุด

2) ขั้นตอนการดำเนินการกรณีการเปลี่ยนบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย กรณีที่ได้รับการเปลี่ยนนายจ้างแล้วจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1) นายจ้างยื่นแบบคำร้องเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร สำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ โดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชนผู้ยื่นคำร้อง

2.2) เจ้าหน้าที่บันทึกปรับปรุงข้อมูลการอนุญาตทางาน โดย

2.2.1) บันทึกจากเลขบัตรประจำตัวประชาชนหรือเลขนิติบุคคล กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคล

2.2.2) บันทึกข้อมูลที่อยู่นายจ้าง โดยใช้รหัสประจำบ้าน

2.2.3) บันทึกพนักงานเจ้าหน้าที่/เลขที่หนังสือที่ออกจากหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน

2.2.4) บันทึกที่พักอาศัยของคนต่างด้าวและสถานที่ทำงาน

2.3) ออกคำขอมีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยโดยการจัดเก็บหัวแม่มือขวาและหัวแม่มือซ้าย

2.4) พิมพ์แบบรับรองรายการทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (ท.ร.38/1)

2.5) พิมพ์บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

3) ขั้นตอนการดำเนินการกรณีบัตรหาย/ชำรุด

3.1) นายจ้างยื่นแบบคำร้องเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร สำหรับคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ โดยใช้เลขบัตรประจำตัวประชาชน ผู้ยื่นคำร้อง

3.2) ออกคำขอมีบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยโดยการจัดเก็บหัวแม่มือขวาและหัวแม่มือซ้าย

3.3) พิมพ์แบบรับรองรายการทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (ท.ร.38/1)

3.4) พิมพ์บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

4) เอกสารประกอบการยื่นคำขอเปลี่ยนนายจ้าง

4.1) บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

4.2) หนังสือรับรองการเปลี่ยนนายจ้างจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด

4.3) ใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมการเปลี่ยนนายจ้างจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด จำนวน 1 ฉบับ

4.4) สำเนาใบรับรองแพทย์ (ใช้กรณีเปลี่ยนนายจ้างก่อนวันที่ 3 กรกฎาคม 2560) จำนวน 1 ฉบับ

4.5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

4.6) สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

4.7) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล จำนวน 1 ชุด

4.8) สำเนาทะเบียนบ้านที่เป็นสถานที่ทำงานของคนต่างด้าว จำนวน 1 ฉบับ (กรณีไม่ได้อยู่ที่เดียวกับนายจ้าง)

4.9) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้รับมอบอำนาจ (กรณีที่นายจ้างไม่ได้มาด้วยตนเอง)

5) เอกสารประกอบการยื่นคำขอกรณีบัตรหาย/ชำรุด

5.1) แบบ ท.ร. 38/1

5.2) รายงานประจำวันรับแจ้งเอกสารสูญหาย (ใบแจ้งความ) กรณีสูญหาย

5.3) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

5.4) สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

5.5) หนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้รับมอบอำนาจ (กรณีที่นายจ้างไม่ได้มาด้วยตนเอง)

6) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

6.1) ค่าธรรมเนียมการจัดพิมพ์แบบรับรองรายการจดทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ (ท.ร.38/1) ฉบับละ 20 บาท

6.2) ค่าธรรมเนียมการจัดทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยใบละ 60 บาท

2.5.7 การดำเนินการของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1) การดำเนินการยื่นขอตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1) ยื่นบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย/หนังสือเดินทาง

1.2) เข้ารับการตรวจ

1.3) รอผลการตรวจ

1.4) รับใบรับรองแพทย์

2) เอกสารประกอบการยื่นตรวจสุขภาพ

2.1) บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย/หนังสือเดินทางพร้อมสำเนา จำนวน 1 ฉบับ

2.2) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

2.3) สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

2.4) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล จำนวน 1 ชุด

2.5) หนังสือมอบอำนาจกรณีที่นายจ้างไม่มาด้วยตนเอง พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง จำนวน 1 ฉบับ

3) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

3.1) กรณีที่มีการจ้างงานไม่ต่อเนื่องค่าตรวจสุขภาพ 500 บาทและค่าประกันสุขภาพ 2,000 บาท

3.2) กรณีมีการจ้างงานต่อเนื่อง (มีใบเสร็จรับเงินจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด) ค่าตรวจสุขภาพ 500 บาทและค่าประกันสุขภาพ 1,600 บาท

2.5.8 รายชื่อโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ตรวจสุขภาพคนต่างด้าว

1) โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โทร. 0-7534-0250-99
2) โรงพยาบาลสิชล โทร. 0-7553-6336, 0-7533-5800-9
3. โรงพยาบาลปากพนัง โทร. 0-7551-7990, 0-755-1701-9
4. โรงพยาบาลท่าศาลา โทร. 0-7552-1529, 0-7552-1186
5. โรงพยาบาลทุ่งใหญ่ โทร. 0-7548-9084, 0-7536-8867
6. โรงพยาบาลขนอม โทร. 0-7552-9507
7. โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ โทร. 0-75772-7212
8. โรงพยาบาลนาบอน โทร. 0-7549-1332, 0-7549-1822
9. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชฉวาง โทร. 0-7548-1113-5
10. โรงพยาบาลพรหมคีรี โทร. 0-7539-6021, 0-7539-6123
11. โรงพยาบาลทุ่งสง โทร. 0-7541-0100
12. โรงพยาบาลบางขัน โทร. 0-7537-1024-5
13. โรงพยาบาลลานสกา โทร. 0-7539-1124, 0-7539-1023
14. โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ โทร. 0-7530-8099, 0-7530-8237
15. โรงพยาบาลชะอวด โทร. 0-7538-1011-4

16. โรงพยาบาลหัวไทร โทร. 0-7533-7712, 0-7538-9511
17. โรงพยาบาลเชียรใหญ่ โทร. 0-7538-6400, 0-7533-1024
18. โรงพยาบาลพิปูน โทร. 0-7549-9901-2, 0-7549-9026
19. โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ โทร. 0-7544-9120, 0-7533-6091
20. โรงพยาบาลถ้ำพรรณรา โทร. 0-7530-6239

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริและกรเอก กาญจนาโภคิน[110] ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานภาครัฐของเจ้าหน้าที่พื้นที่และนายจ้างหรือผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครและ 4) สร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานการศึกษาวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นหลักและวิธีเชิงคุณภาพเป็นวิธีเสริม โดยมีขอบเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐในพื้นที่จำนวน 7 คน ผู้ประกอบการ จำนวน 10 คนและแบบสอบถามปลายปิดจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จำนวน 1,045 คน วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติขั้นสูงที่ใช้ ได้แก่ Canonical Correlation และ Path Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับต่ำ 2) การดำเนินการด้านการจัดการแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ 4) การจัดการแรงงานในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับความคุ้มครอง

---

[110] จำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนาโภคิน, “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร”, **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2557, หน้า 33.

ขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไปและด้านความเป็นธรรมในการทำงาน สามารถนำไปสู่การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงานและการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และความเป็นธรรมในการทำงานบนหลักปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน)[111] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนที่มีอายุ 18 – 61 ปีขึ้นไป เป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 361 คน จากจำนวนประชากร 3,708 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครคือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

---

[111] พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.14, S.D. = 0.467) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.887) รองลงมาคือ เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.920) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ โน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.983) อยู่ในระดับมาก

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการและทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการและทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบ และวัฒนธรรมความเป็นอยู่และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลัง ให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์ วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำและวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ติด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทางและให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทิ้งขยะให้เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์[112] ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยผลกระทบของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 คนและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ปัจจัย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยผลกระทบของแรงงานข้ามชาติประกอบด้วย 10 ด้านคือ ด้านสาธารณะ ด้านการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านการจัดการภาครัฐ ด้านความรู้สึกทางจิตใจ ด้านการแพร่ระบาดและวัฒนธรรม ด้านการงาน ด้านสุขาภิบาลและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านค่าครองชีพและการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาแรงงาน และด้านการทุจริตคอรัปชั่น 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยผลกระทบของแรงงานข้ามชาติ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลกระทบด้านความรู้สึกทางจิตใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (sig = 0.01)และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลกระทบด้านการพัฒนาแรงงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (sig = 0.05)

กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์[113] ได้ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิต และการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการอพยพเข้าสู่ประเทศไทย การจ้างงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิถีชีวิต การปรับตัวและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ คนไทย ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและสังเกตพฤติกรรม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ พบว่า 1) วิธีการอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมีสองรูปแบบ คือ การอพยพโดยผ่านนายหน้าและการอพยพโดยเดินทางมาด้วยตนเอง หรือญาติพี่น้อง ซึ่งต้องหลบซ่อนตามป่าเขาและตะเข็บชายแดนเพื่อหนีการจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ เป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในด้านสภาพการจ้างงานนั้น นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) วิถีชีวิตในด้านสภาพชีวิต

---

[112] วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์, “ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”, **อ้างแล้ว,** หน้า 75.

[113] กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์, “วิถีชีวิต และการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

ความเป็นอยู่ พบว่า ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย อาศัยรวมกันในห้องเช่า การเดินทางภายในชุมชนโดยรถโดยสาร เคร่งครัดในพุทธศาสนา ด้านความสัมพันธ์กับคนไทย ในอดีตคนไทยค่อนข้างต่อต้าน แต่เมื่อเวลาผ่านไปคนไทยปรับตัวได้ ทำให้อยู่รวมกันได้ 4) การปรับตัว ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมไม่ประสบปัญหา เพราะการอยู่ในประเทศไทยความเป็นอยู่ดีกว่าการใช้ชีวิตในประเทศของตน ในด้านสังคม แรงงานข้ามชาติมีปัญหาเรื่องภาษา วัฒนธรรมประเพณี แต่แรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับคนไทยในชุมชนได้

ผลการศึกษา ข้อสรุปและข้อเสนอแนะของการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้มีศักยภาพและเจริญก้าวหน้าต่อไป

พรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข[114] ได้ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นกับการต่อรองการพัฒนาของชาวบ้านในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ ประการแรกเพื่อศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นในบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมหมู่บ้านภายในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่เปลี่ยนชาวนาไปสู่การเป็นแรงงานข้ามชาติ ประการที่สองเพื่อศึกษาลักษณะและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ต่อการปรับเปลี่ยนและสร้างใหม่ของอัตลักษณ์แรงงานข้ามชาติคืนถิ่น เพื่อการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในกระบวนการคืนถิ่น

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นในฐานะที่เป็นผู้กระทำการทางสังคมที่ดำรงอยู่ในฐานะที่เป็นสมาชิกของครัวเรือนและชุมชนที่มีความแตกต่างทางชนชั้นและสถานภาพทางสังคม ขณะที่การไปทำงานต่างประเทศจะถูกพิจารณาในฐานะที่เป็นแหล่งที่มาของการตอกย้ำหรือปรับสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขาเมื่อกลับบ้าน ด้วยสมมติฐานที่ว่า คนกลุ่มนี้จะมีโอกาสสะสมประสบการณ์และทุนต่าง ๆ ที่อาจนำมาซึ่งความสามารถที่ต่างกันในการสร้างกลยุทธการปรับใช้แรงงานของครัวเรือนและการปรับสร้างอัตลักษณ์บางประการเมื่อคืนถิ่นกลับบ้านเกิด เนื่องจากประสบการณ์และทุนต่าง ๆ จากการข้ามชาติจะถูกนำมาใช้ในการคงไว้ ปรับเปลี่ยนหรือสร้างบทบาทหรือสถานภาพทางสังคมบางประการ ที่อาจนำมาซึ่งความชอบธรรมในการเข้าถึงระบบคุณค่าหรือทรัพยากรบางอย่าง

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นปฏิบัติการหนึ่งในการต่อรองของชาวบ้านในชนบทกับการพัฒนา ด้วยการปรับสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขาเมื่อคืนถิ่นท่ามกลางบริบทการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นสมัยใหม่ ดังที่พบว่า แรงงานชาย

---

[114] พรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข, “อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นกับการต่อรองการพัฒนาของชาวบ้านในจังหวัดลำปาง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม),** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), หน้าบทคัดย่อ.

ข้ามชาติคืนถิ่นนำเอารายได้ ความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศ มาปรับใช้ในการผลิตซ้ำหรือปรับสร้างอัตลักษณ์บางประการ ซึ่งสัมพันธ์ต่อการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ทั้งในครอบครัว ชุมชน ตลอดจนนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการต่อรองในระดับชุมชนกับภายนอกเพื่อนำการพัฒนามาสู่ชุมชน การศึกษาพบว่า แรงงานชายคืนถิ่นนำเอารายได้ ความรู้ และประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศ มาปรับใช้ในการผลิตซ้ำและเพิ่มพูนสถานภาพของหัวหน้าครอบครัวในฐานะพ่อบ้าน ผู้หารายได้เลี้ยงครอบครัว โดยแสดงผ่านการบริโภคอุปโภคและการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ

ทั้งยังพบว่า แรงงานคืนถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถนิยามความมีตัวตนของพวกเขาและสมาชิกในครัวเรือนว่าเป็น “คนไปไกล” ซึ่งอ้างอิงกับความสำเร็จจากการทำงานในต่างประเทศผ่านการแสดงความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและดำรงความเป็นผู้บริโภคและผู้ผลิตได้อย่างต่อเนื่องด้วยการครอบครองสินค้าสมัยใหม่หรือหรือการปรับสร้างกิจกรรมก่อรายได้ที่เคลื่อนออกไปจากการดำรงชีพแบบดั้งเดิม เพื่อมีนัยว่าไปไกลกว่าการเป็นคนชนบทที่ล้าหลังความเป็น “คนไปไกล” ข้างต้นสัมพันธ์ต่อแรงงานคืนถิ่นในการปรับสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขาเพื่อสร้างความชอบธรรมในการดำรงตำแหน่งผู้นำการพัฒนา โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่การพัฒนาถูกให้ความหมายว่าเป็นการสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เนื่องจากความสำเร็จจากการทำงานในต่างแดนของพวกเขาพิสูจน์ความสามารถในการดิ้นรนต่อสู้เพียงลำพังในพื้นที่ที่เรียกได้ว่ามีความพัฒนากว่าบ้านเกิด จึงถูกคาดหวังว่าจะสามารถต่อรองกับกลุ่มอำนาจและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ในการนำเอาโครงการพัฒนาต่าง ๆ มาสู่ชุมชนได้ ขณะที่แรงงานคืนถิ่นซึ่งประสบความสำเร็จจากการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ มีความคาดหวังที่จะนำเอาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในต่างแดนมาปรับใช้เพื่อพัฒนาบ้านเกิดของพวกเขาในกระแสการพัฒนาไปสู่ความเป็นสมัยใหม่เช่นกัน อย่างไรก็ตาม แรงงานคืนถิ่นจะสามารถปรับสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขาเพื่อต่อรองกับการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมได้มากน้อยเพียงใดนั้น สัมพันธ์กับภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ความรู้ ประสบการณ์และเครือข่ายทางสังคมของพวกเขาก่อนที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ศิริขวัญ ไผทรักษ์ และษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี[115] ได้ศึกษาเรื่อง การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในสมุทรปราการ และแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภูเก็ต งานวิจัยชิ้นนี้คณะวิจัยได้ทำการศึกษาเงื่อนไขการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในสองพื้นที่ อันได้แก่ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในพื้นที่จังหวัด

---

[115] ศิริขวัญ ไผทรักษ์ และษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี, “การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในสมุทรปราการ และแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภูเก็ต”, **รายงานวิจัย,** (กองทุนวิจัยคณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

สมุทรปราการและแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยการเก็บข้อมูลลักษณะชาติพันธุ์วิทยาเมือง ผ่านการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วิทยาหลากสนาม ระหว่างปี 2555-2556 ผ่านการสัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานในพื้นที่ทั้งสอง ผู้ประกอบการ รวมถึงเอกสารทางการที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวิเคราะห์ถึงลักษณะความขัดแย้งและการต่อสู้ในพื้นที่ กรอบวิเคราะห์ในงานวิจัยชิ้นนี้วางอยู่บนฐานเศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ โดยมุ่งฉายให้เห็นถึงการปรับตัวของระบบทุนนิยม ซึ่งสร้างกลุ่มแรงงานเสี่ยง (Precariat) แรงงานที่มีอำนาจต่อรองต่าง ๆ ในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการสะสมทุน อันสร้างความขัดแย้งและวางเงื่อนไขการต่อต้านของผู้ใช้แรงงาน

จากการวิจัยพบว่า แม้จะมีลักษณะทั่วไปของการสะสมทุนตามรูปแบบเสรีนิยมใหม่ แต่ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น แต่ละพื้นที่การผลิตกลับมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกัน อันเห็นได้จากแรงงานข้ามชาติในสองพื้นที่เผชิญลักษณะความขัดแย้งที่แตกต่างกันตามลักษณะการผลิตคืออุตสาหกรรมการบริหารและอุตสาหกรรมหนัก อันเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความยืดหยุ่นของระบบทุนนิยมเสรีนิยมใหม่ที่แตกต่างจากระบบทุนนิยมสายพานเดิม คณะวิจัยได้นำเสนอกระบวนการจัดนโยบายสาธารณะในรูปแบบความยุติธรรมแบบพกพาเพื่อการบูรณาการการคุ้มครองทางสังคมที่ต้องเข้ามาแทนที่รัฐชาติ ซึ่งเสื่อมสิทธิอำนาจไปตามลักษณะการสะสมของทุน ผ่านการจัดระบบการคุ้มกันเพื่อลดทอนความเปราะบางในระบบทุนนิยม

เสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แย้มชุติ[116] ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อศึกษาปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการประมงในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในมิติของสังคม สภาพความเป็นอยู่ การจ้างงาน และสวัสดิการ มิติของการได้รับสิทธิ การคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรมหรือในมิติของการได้รับสิทธิมนุษยชนและประการที่สองเพื่อหาแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัติและเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

การวิจัยในครั้งนี้การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ การสัมมนา บทความต่าง ๆ ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนแรงงานข้ามชาติเฉพาะพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติชาวพม่าเข้ามาค้าแรงงานในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 15 ตัวอย่าง ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานข้ามชาติชาวพม่าที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีเชื้อชาติพม่าเป็นจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานที่ทำการศึกษาร้อยละ 80 เป็นแรงงาน

---

[116] เสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แย้มชุติ, “ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ 6 ฉบับที่ 11 มกราคม – มิถุนายน, 2555, หน้า 1-9.

ที่ทำงานในกิจการประมง และกิจการต่อเนื่องประมง โดยพบว่ามีแรงงานข้ามชาติที่ยังเป็นเด็กคือมีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกิจการประมงมากที่สุดซึ่งเป็นลักษณะของการติดตามพ่อและแม่เข้ามาทำงาน โดยกลุ่มแรงงานที่จดทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกกฎหมาย จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยแรงงานที่ที่อยู่ในภาคกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมง จำนวน 5 คน จากทั้งหมด 12 คน เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการจดทะเบียน ในขณะที่แรงงานในภาคการเกษตรเป็นแรงงานที่มีการจดทะเบียนทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของแรงงานเกือบทั้งหมดค่อนข้างต่ำ คือ ส่วนใหญ่เรียนหนังสือเพียง 1 – 7 ปี เท่านั้น กระบวนการจ้างงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่ากล่าวว่าเดินทางเข้ามาโดยการใช้นายหน้าอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นการติดตามพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงเข้ามาทำงานในงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งการแสวงหาผลประโยชน์จากการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ พบว่า สัดส่วนของแรงงานที่กล่าวว่าถูกบังคับจะอยู่สูงในกลุ่มของแรงงานประเภทกิจการประมงคือ ร้อยละ 66.67 และร้อยละ 33.33 ในแรงงานกิจการต่อเนื่องประมงจากข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า แรงงานในภาคประมง และธุรกิจต่อเนื่องประมง มีอัตราส่วนของการถูกยึดบัตรอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนไว้มากที่สุดคือ ร้อยละ 71.43 เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคการเกษตรที่สามารถเก็บบัตรไว้ได้เองทั้งหมด

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มักจะขาดอิสระและเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหนและขาดอิสระที่จะทำให้ติดต่อกับคนนอกที่ทำงาน ในขณะที่ความรุนแรงในที่ทำงานเป็นอีกตัวบ่งชี้หนึ่งของแรงงานบังคับ โดยเมื่อพิจารณาถึงความรุนแรงทางวาจาพบว่า แรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานประมง ธุรกิจต่อเนื่องประมงและการเกษตรจะประสบกับความรุนแรงทางวาจาคล้าย ๆ กัน เช่น การตะโกนใส่หรือการตะคอกข่มขู่ สำหรับการจ่ายค่าจ้างแรงงานทั้งในกิจการประมง ธุรกิจต่อเนื่องประมง และภาคการเกษตรต่างให้ข้อมูลเป็นไปแนวทางเดียวกันว่า ตนเองได้รับค่าจ้างจากนายจ้างโดยตรง แต่วิธีการจ่ายค่าจ้างนั้นจะแตกต่างกัน เช่น การจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักนี้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานในภาคประมงและกิจการต่อเนื่องประมงกับแรงงานในภาคการเกษตรพบว่า แรงงานในภาคประมง และกิจการต่อเนื่องประมงมีชั่วโมงในการทำงานมากกว่าแรงงานในภาคการเกษตรประมาณ 4 – 5 ชั่วโมง นอกจากนี้กลไกในการสนับสนุนช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับแรงงานข้ามชาติ จากการศึกษาพบว่า สำหรับการติดต่อกับคนอื่น ๆ นอกชุมชนหรือองค์กรพัฒนาเอกชน เจ้าหน้าที่แรงงาน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีน้อยมาก รวมทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็ไม่กล้าที่จะเข้าหาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เนื่องจากกลัวว่าหากนายจ้างทราบว่ามีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐอาจสร้างความไม่พอใจให้แก่นายจ้างและถูกไล่ออกจากงาน จากการศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ในเชิงลึกพบว่า แรงงานข้ามชาติที่ถูกละเมิดสิทธิและการคุ้มครองทางกฎหมายมากที่สุดคือ แรงงานข้ามชาติที่ทำงาน

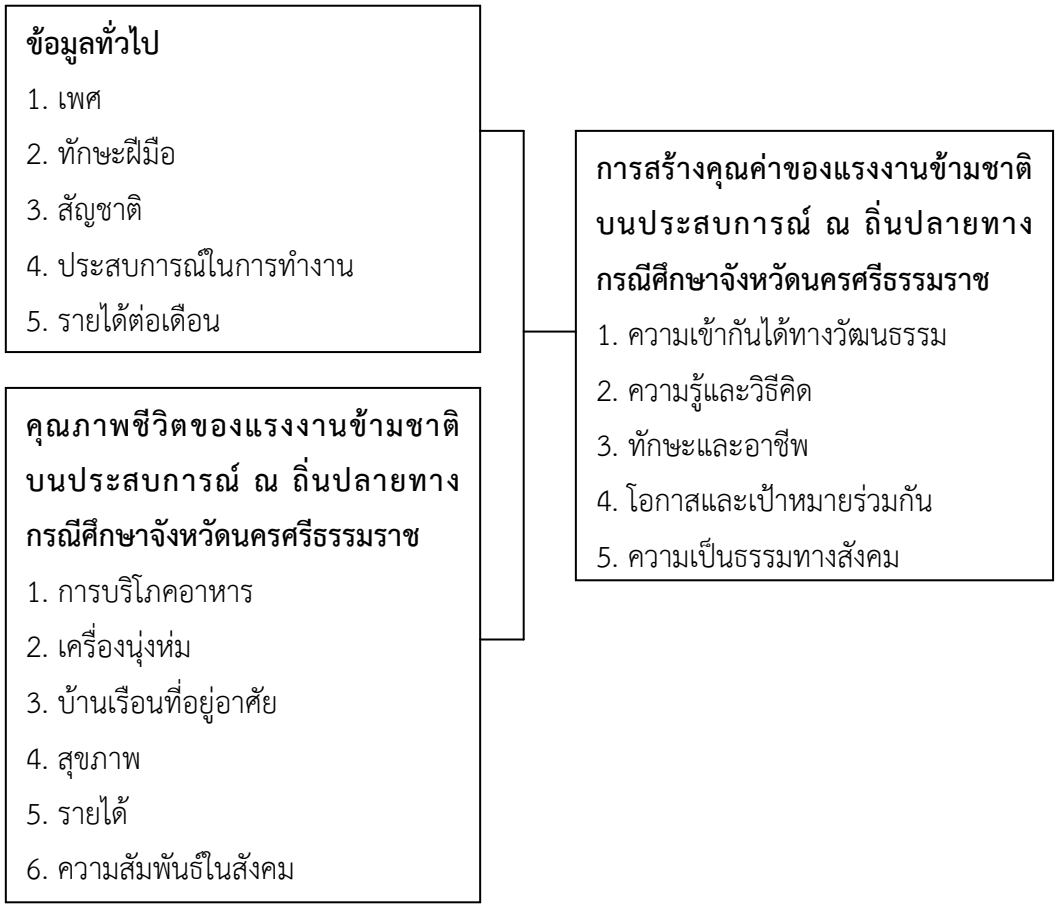
ในภาคประมง (ลูกเรือประมง) โดยส่วนใหญ่แล้วจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองและไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายตามที่พวกเขาควรจะได้รับ

ดังนั้นการหาแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้นควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือ แนวคิดและการสร้างนโยบาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยมุ่งประเด็นที่สำคัญได้แก่ การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม การป้องกันการแสวงประโยชน์และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย กลไกการร้องเรียน การสร้างความเข้มแข็งและการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติและการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติยังเป็น “ทุนมนุษย์” ที่สำคัญในทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจาก “แรงงานข้ามชาติ” มิได้เป็นเพียงทรัพยากรที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำไปใช้ประโยชน์ในการผลิตเท่านั้น แต่ยังเป็นทุนมนุษย์ที่มี “ความคิดและความรู้” และลงมือปฏิบัติจนกลายเป็น “ทักษะและอาชีพ” อย่างเชี่ยวชาญมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้ชีวิตและสามารถปรับตัวได้ท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรมหรือ “ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม” อย่างกลมกลืนบนพื้นฐาน “ความเป็นธรรมทางสังคม” สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่กระตุ้นให้เกิด “โอกาสและเป้าหมายร่วมกัน” ภายใต้กฎและกติการ่วมกัน เพื่อการพัฒนาประเทศ ทั้งแรงงานข้ามชาติยังมีการพัฒนาตนเองในหลากหลายด้านเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้และความสัมพันธ์ในสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับในคุณค่าของตน

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

3.2.1 ประชากร (Population)และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับตนเองได้ แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran[1] โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ

สูตร $$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (ใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.30)

Z แทน ระดับความเชื่อมันที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

d แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น ร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่า $$n = \frac{(0.30)\ (1 - 0.30)\ (1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$= 322.69$$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 323 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือ ไม่น้อยกว่า 323 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควต้าของแรงงานข้ามชาติ แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มโดยบังเอิญ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ[2]

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	แรงงานข้ามชาติ	กลุ่มตัวอย่าง
1.	แรงงานข้ามชาติชาวพม่า	120

[1] กัลยา วานิชย์บัญชา, **สถิติสำหรับงานวิจัย,** (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), หน้า 74.

[2] ส่งศรี ชมพูวงศ์, **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554), หน้า 98.

ที่	แรงงานข้ามชาติ	กลุ่มตัวอย่าง
2.	แรงงานข้ามชาติชาวลาว	120
3.	แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา	120
	รวม	360

3.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1) แรงงานข้ามชาติ จำนวน 11 คน 2) ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ จำนวน 8 คนและ 3) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 24 คน โดยมีรายชื่อผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ตารางที่ 3.2 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
2.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
3.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
4.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
5.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5	เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
6.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
7.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
8.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
9.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
10.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
11.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
12.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
13.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13	ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ
14.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14	หัวหน้าช่างสีและผู้ประสานงานกับหัวหน้างานคนไทย
15.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15	หัวหน้าช่างไม้
16.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16	ช่างไม้ประเภทงานเข้าแบบไม้
17.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17	ช่างปูนประเภทงานฉาบและจับเหลี่ยมเสา
18.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18	ช่างปูนประเภทงานก่ออิฐ

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
19.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19	กรรมกรก่อสร้างและผู้ช่วยช่างไม้
20.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20	กรรมกรก่อสร้างและงานทั่วไป
21.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21	เลี้ยงสุกรและเลี้ยงไก่ไข่ในฟาร์ม
22.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22	แม่บ้านทำความสะอาด
23.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23	เย็บเสื้อผ้า
24.	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24	แพปลาและรับจ้างทั่วไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมคือการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถูกศึกษาและปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มแรงงานข้ามชาติและขณะเดียวกันก็สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมคือ การสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วงนอกไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมบางกิจกรรม

3.3.2 แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ จากหนังสือ เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ทักษะฝีมือ และสัญชาติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่ การบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้และความสัมพันธ์ในสังคม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

โดยตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับคือ[3] มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน และรายละเอียดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตารางที่ 3.3 การกำหนดค่าของลำดับคะแนน

ระดับคะแนน	ค่าของลำดับคะแนน
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง
2 คะแนน	น้อย
1 คะแนน	น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.4 รายละเอียดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ของค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	น้อยที่สุด

จากนั้นก็ดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อพิจารณาการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม โดยในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ โดยการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

---

[3] ธีรยุทธ พึ่งเทียร, **สถิติเบื้องต้น และการวิจัย,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, 2545), หน้า 130.

1.1) การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมและแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

ตารางที่ 3.5 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1.	รองศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์	อาจารย์วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป่วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2.	รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร	อาจารย์ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	อาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	อาจารย์ประจำสำนักวิชารัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
5.	ดร.สุดาวรรณ์ มีบัว	คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1.2) การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity) โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence ดัชนีความสอดคล้อง) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC จะต้องมีค่า 0.5 ขึ้นไปจึงจะแปลผลว่า ใช้ได้ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่า 0.5 ทุกข้อแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจหาความเที่ยงตรงเพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพ มีขั้นตอนเพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.6 การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

คะแนน	ผลการพิจารณาลงความเห็น
คะแนน +1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา
คะแนน 0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา
คะแนน - 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา

โดยการหาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตร ดังนี้[4]

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งข้อที่ใช้ได้ คือ IOC ≥ 0.5 จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3) การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ การทดลองเครื่องมือ (Try-out) จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .958

4) นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาวิจัยต่อไป

3.3.3 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)[5] โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อสัมภาษณ์เฉพาะเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ความเข้ากันได้

---

[4] บุญชม ศรีสะอาด, **วิจัยเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535), หน้า 45.

[5] J. Ritchie and J. Lewis, **Qualitative Research Practice,** (London : Sage, 2003), pp. 109 – 137.

ทางวัฒนธรรม ความรู้ในงานและอาชีพ ทักษะและวิธีคิด สิทธิและโอกาสและความเป็นธรรมทางสังคม เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้ว ซึ่งเป็นแบบในการถามกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะใช้คำถามจากแบบสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์เหมือนกันหมดทุกคน มีลักษณะยืดหยุ่น และถามไปตามแบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้มีข้อดีคือ สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เสนอต่อผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 360 คนและรับแบบสอบถามกลับคืนมา

3.4.4 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ จำนวน 11 คน ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 24 คน โดยในขั้นแรกผู้วิจัยจะติดต่อเป็นการส่วนตัวก่อน เพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ของการวิจัย ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัยและเวลาที่ต้องใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณ เพื่อขอความร่วมมือ พร้อมทั้งแนบเอกสาร ข้อมูลสำหรับเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์และนัดวันที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) การเตรียมสัมภาษณ์ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2) การดำเนินการสัมภาษณ์ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ พร้อมทั้งขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงภาพประกอบในขณะการสัมภาษณ์ รวมทั้งมีการแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียง

ไว้นั้น ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและหากประเด็นใดที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียง ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงตามความประสงค์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดระเบียบข้อมูล ทั้งในทางกายภาพและในเนื้อหา เพื่อนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบในรูปแบบของการพรรณนาเพื่อบอกเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษามา แล้วจึงหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลการศึกษาหรือข้อค้นพบในรูปแบบของคำอธิบายตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์[6]

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การหาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตร ดังนี้[7]

---

[6] ชาย โพธิสิตา, **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ,** (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2549), หน้า 361-362.

[7] บุญชม ศรีสะอาด, **อ้างแล้ว**, หน้า 45.

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.6.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีสูตร ดังนี้[8]

สูตร $\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ สูตรดังนี้[9]

สูตร

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) จากสูตร ดังนี้[10]

สูตร $\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลของประชากร

---

[8] บุญชม ศรีสะอาด, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า 41.

[9] ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **วิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์พริ้น, 2550), หน้า 152.

[10] ส่งศรี ชมพูวงศ์**, อ้างแล้ว,** หน้า 71.

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) มีสูตรดังนี้[11]

สูตร $$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

$\left(\sum X\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน ขนาดของประชากร

3.6.6 การคำนวณประชากรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ W.G. Cochran ซึ่งมีสูตร ดังนี้[12]

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม

Z แทน ระดับความเชื่อมันที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

d แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น

---

[11] ส่งศรี ชมพูวงศ์**, เรื่องเดียวกัน**, หน้า 75.

[12] กัลยา วานิชย์บัญชา, **อ้างแล้ว,** หน้า 74.

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และ (2) เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีประชากรและมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 360 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบเจาะจง ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

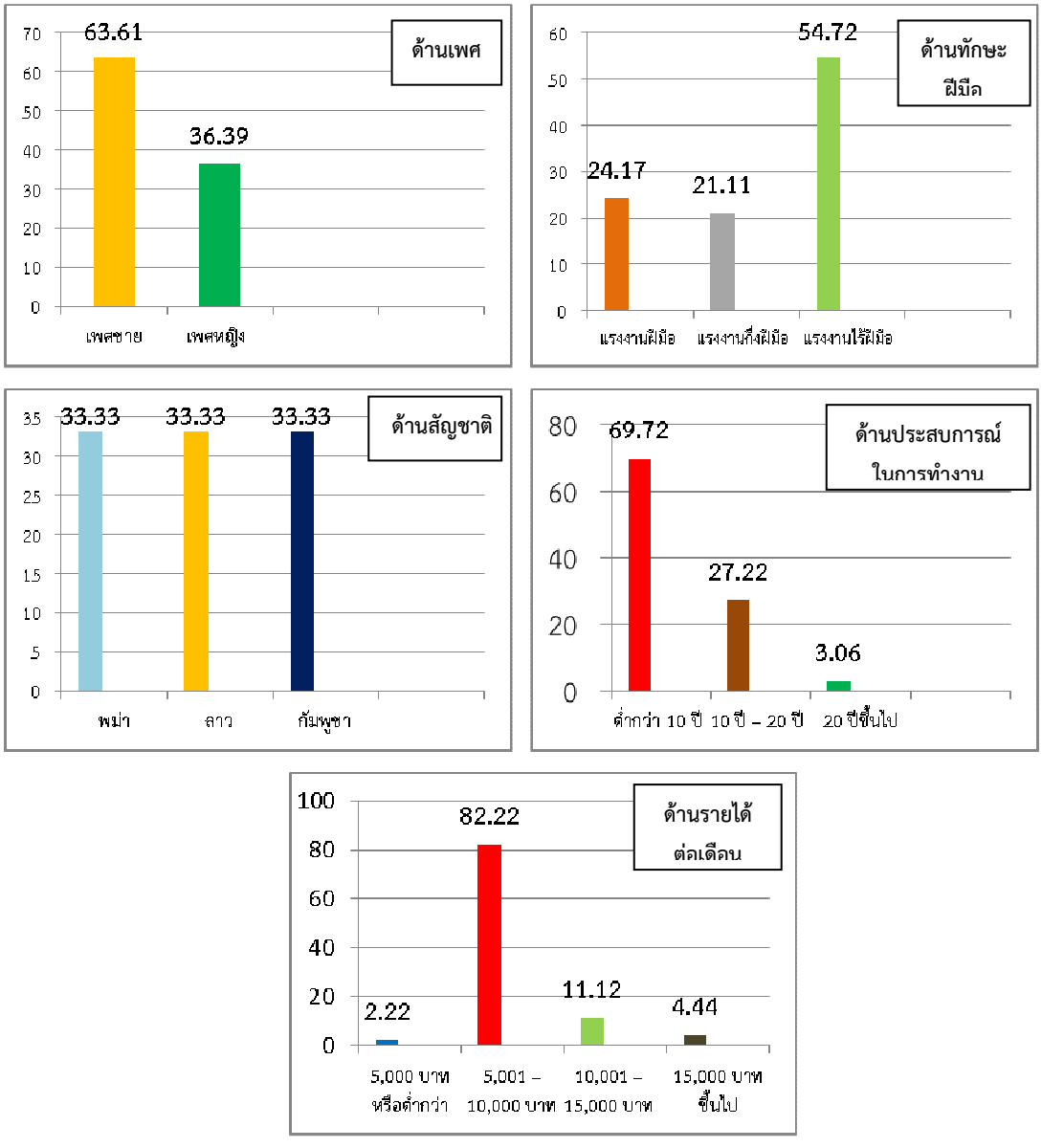
4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 ผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม



แผนภูมิที่ 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพประกอบ 4.1 แสดงข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านเพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61และรองลงมาคือ เพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.39

2. ด้านทักษะฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนทั้งสิ้น 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาเป็นแรงงานฝีมือ จำนวนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17และน้อยที่สุดเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวนทั้งสิ้น 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11

3. สัญชาติ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัญชาติพม่า มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีสัญชาติลาว มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33และสัญชาติกัมพูชา มีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน

4. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี – 20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน20 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06

5. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวนทั้งสิ้น 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12 รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 5,000 บาท หรือต่ำกว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22

4.1.2 การเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านเพศ จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง		ทักษะฝีมือแรงงาน			สัญชาติ			ประสบการณ์ในการทำงาน			รายได้ต่อเดือน			
		แรงงานฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานไร้ฝีมือ	พม่า	ลาว	กัมพูชา	ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป	5,000 บาทหรือต่ำกว่า	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
เพศ	ชาย	67 (18.61)	45 (12.50)	117 (32.50)	81 (22.50)	70 (19.44)	78 (21.67)	170 (47.22)	52 (14.44)	7 (1.94)	3 (0.83)	189 (52.50)	28 (7.78)	9 (2.59)
	หญิง	20 (5.56)	31 (8.61)	80 (22.22)	39 (10.83)	50 (13.89)	42 (11.66)	81 (22.50)	46 (12.78)	4 (1.11)	5 (1.39)	107 (29.72)	12 (3.34)	7 (1.94)
รวม		**87 (24.17)**	**76 (21.11)**	**197 (54.72)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**251 (69.72)**	**98 (27.22)**	**11 (3.06)**	**8 (2.22)**	**296 (82.22)**	**40 (11.11)**	**16 (4.44)**
		360			**360**			**360**			**360**			

จากตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านเพศ จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง ส่วนใหญ่มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72และมีรายได้ต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22

1) จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) เพศชาย ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.61และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

1.2) เพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.61 และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

2) จำแนกตามสัญชาติ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

2.1) เพศชาย ผลการศึกษาพบว่า สัญชาติพม่า มีจำนวนสูงสุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองลงมาคือ สัญชาติกัมพูชา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67และสัญชาติลาว มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 ตามลำดับ

2.2) เพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า สัญชาติลาว มีจำนวนสูงสุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 รองลงมาคือ สัญชาติกัมพูชา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66และสัญชาติพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 ตามลำดับ

3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

3.1) เพศชาย ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 ตามลำดับ

3.2) เพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 4 คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

4.1) เพศชาย ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

4.2) เพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.34และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ สัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง		เพศ		สัญชาติ			ประสบการณ์ในการทำงาน			รายได้ต่อเดือน			
		ชาย	หญิง	พม่า	ลาว	กัมพูชา	ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป	5,000 บาทหรือต่ำกว่า	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
ทักษะฝีมือแรงงาน	แรงงานฝีมือ	67 (18.61)	20 (5.56)	20 (5.56)	23 (6.39)	44 (12.22)	54 (15.00)	28 (7.78)	5 (1.39)	1 (0.28)	73 (21.67)	10 (2.78)	3 (0.83)
	แรงงานกึ่งฝีมือ	45 (12.50)	31 (8.61)	27 (7.50)	19 (5.28)	30 (8.33)	65 (18.06)	10 (2.78)	1 (0.28)	1 (0.28)	62 (17.22)	10 (2.78)	3 (0.83)
	แรงงานไร้ฝีมือ	117 (32.50)	80 (22.22)	73 (20.28)	78 (21.67)	46 (12.78)	132 (36.67)	60 (16.67)	5 (1.39)	6 (1.67)	161 (44.72)	20 (5.56)	10 (2.78)
รวม		**229 (63.61)**	**131 (36.39)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**251 (69.72)**	**98 (27.22)**	**11 (3.06)**	**8 (2.22)**	**296 (82.22)**	**40 (11.11)**	**16 (4.44)**
		360		**360**			**360**			**360**			

จากตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านทักษะฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ สัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72และมีรายได้ต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22

1) จำแนกตามเพศ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) แรงงานฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.61 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

1.2) แรงงานกึ่งฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.61 ตามลำดับ

1.3 แรงงานไร้ฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

2) จำแนกตามสัญชาติ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

2.1) แรงงานฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า กัมพูชา มีจำนวนสูงสุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 รองลงมาคือ ลาว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39และพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 ตามลำดับ

2.2) แรงงานกึ่งฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า กัมพูชา มีจำนวนสูงสุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 รองลงมาคือ พม่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50และลาว มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 ตามลำดับ

2.3 แรงงานไร้ฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า ลาว มีจำนวนสูงสุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รองลงมาคือ พม่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28และกัมพูชา มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 ตามลำดับ

3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

3.1) แรงงานฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

3.2) แรงงานกึ่งฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

3.3 แรงงานไร้ฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67และ 20 ปี ขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

4.1) แรงงานฝีมือ ผลการศึกษาพบว่ารายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รองลงมา คือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

4.2) แรงงานกึ่งฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

4.3) แรงงานไร้ฝีมือ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านสัญชาติ จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง		เพศ		ทักษะฝีมือแรงงาน			ประสบการณ์ในการทำงาน			รายได้ต่อเดือน			
		ชาย	หญิง	แรงงานฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานไร้ฝีมือ	ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป	5,000 บาทหรือต่ำกว่า	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
สัญชาติ	พม่า	81 (22.50)	39 (10.83)	20 (5.56)	27 (7.50)	73 (20.28)	74 (20.56)	45 (12.50)	1 (0.28)	1 (0.28)	98 (27.22)	11 (3.06)	10 (2.78)
	ลาว	70 (19.44)	50 (13.89)	23 (6.39)	19 (5.28)	78 (21.67)	100 (27.78)	17 (4.72)	3 (0.83)	4 (1.11)	107 (29.72)	6 (1.67)	3 (0.83)
	กัมพูชา	78 (21.67)	42 (11.67)	44 (12.22)	30 (8.33)	46 (12.78)	77 (21.39)	36 (10.00)	7 (1.94)	3 (0.83)	91 (25.28)	23 (6.39)	3 (0.83)
รวม		**229 (63.61)**	**131 (36.39)**	**87 (24.17)**	**76 (21.11)**	**197 (54.72)**	**251 (69.72)**	**98 (27.22)**	**11 (3.06)**	**8 (2.22)**	**296 (82.22)**	**40 (11.11)**	**16 (4.44)**
		360		**360**			**360**			**360**			

จากตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านสัญชาติ จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72และมีรายได้ต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22

1) จำแนกตามเพศ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) พม่า ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 ตามลำดับ

1.2) ลาว ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ตามลำดับ

1.3) กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ตามลำดับ

2) จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) พม่า ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 รองลงมาคือ แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50และแรงงานฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

1.2) ลาว ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.28 ตามลำดับ

1.3) กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

3.1) พม่า ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

3.2) ลาว ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

3.3) กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 ตามลำดับ

4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

4.1) พม่า ผลการศึกษาพบว่ารายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมา คือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 และ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

4.2) ลาว ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 107 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 และ 15,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

4.3) กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า รายได้ 5,001 –10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 และ 5,000 บาท หรือต่ำกว่าและ 15,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง		เพศ		ทักษะฝีมือแรงงาน			สัญชาติ			รายได้ต่อเดือน			
		ชาย	หญิง	แรงงานฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานไร้ฝีมือ	พม่า	ลาว	กัมพูชา	5,000 บาทหรือต่ำกว่า	5,001 – 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,000 บาทขึ้นไป
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	170 (47.22)	81 (22.50)	54 (15.00)	65 (18.06)	132 (36.67)	74 (20.56)	100 (27.78)	77 (21.39)	2 (0.56)	201 (55.83)	39 (10.83)	9 (2.50)
	10 ปี – 20 ปี	52 (14.44)	46 (12.78)	28 (7.78)	10 (2.78)	60 (16.67)	45 (12.50)	17 (4.72)	36 (10.00)	6 (1.67)	86 (23.89)	0	6 (1.67)
	20 ปีขึ้นไป	7 (1.94)	4 (1.11)	5 (1.39)	1 (0.28)	5 (1.39)	1 (0.28)	3 (0.83)	7 (1.94)	0	9 (2.50)	1 (0.28	1 (0.28)
รวม		**229 (63.61)**	**131 (36.39)**	**87 (24.17)**	**76 (21.11)**	**197 (54.72)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**8 (2.22)**	**296 (82.22)**	**40 (11.11**	**16 (4.44)**
		360		**360**			**360**			**360**			

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 ปี – 20 ปีและ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน มีรายได้ต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22

1) จำแนกตามเพศ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

1.2) มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 ตามลำดับ

1.3) มีประสบการณ์ทำงาน20 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

2) จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

2.1) มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06และแรงงานฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

2.2) มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ตามลำดับ

2.3) มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 เท่ากัน รองลงมาคือ แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

3) จำแนกตามสัญชาติ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

3.1) มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า ลาว มีจำนวนสูงสุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมาคือ กัมพูชา จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.39และพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ตามลำดับ

3.2) มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า พม่า มีจำนวนสูงสุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาคือ กัมพูชา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00และลาว มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ

3.3) มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กัมพูชา มีจำนวนสูงสุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 รองลงมาคือ ลาว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83และพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

4.1) มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.83 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 และ 5,000 บาท หรือต่ำกว่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ

4.2) มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.89 รองลงมาคือ 5,001 –10,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เท่ากัน ตามลำดับ ส่วนรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ไม่มีผู้ตอบในข้อนี้

4.3) มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวนสูงสุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท และ 15,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 เท่ากัน ตามลำดับ ส่วนรายได้ต่อเดือน 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ไม่มีผู้ตอบในข้อนี้

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง		เพศ		ทักษะฝีมือแรงงาน			สัญชาติ			ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ชาย	หญิง	แรงงานฝีมือ	แรงงานกึ่งฝีมือ	แรงงานไร้ฝีมือ	พม่า	ลาว	กัมพูชา	ต่ำกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
รายได้ต่อเดือน	**5,000 บาทหรือต่ำกว่า**	3 (0.83)	5 (1.39)	1 (0.28)	1 (0.28)	6 (1.67)	1 (0.28)	4 (1.11)	3 (0.83)	2 (0.56)	6 (1.67)	0
	5,001 –10,000 บาท	189 (52.50)	107 (29.72)	73 (20.28)	62 (17.22)	161 (44.72)	98 (27.22)	107 (29.72)	91 (25.28)	201 (55.83)	86 (23.89)	9 (2.50)
	10,001 – 15,000 บาท	28 (7.78)	12 (3.33)	10 (2.78)	10 (2.78)	20 (5.56)	11 (3.06)	6 (1.67)	23 (6.39)	39 (10.83)	0	1 (0.28)
	15,000 บาท ขึ้นไป	9 (2.50)	7 (1.94)	3 (0.83)	3 (0.83)	10 (2.78)	10 (2.78)	3 (0.83)	3 (0.83)	9 (2.50)	6 (1.67)	1 (0.28)
รวม		**229 (63.61)**	**131 (36.39)**	**87 (24.17)**	**76 (21.11)**	**197 (54.72)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**120 (33.33)**	**251 (69.72)**	**98 (27.22)**	**11 (3.06)**
		360		**360**			**360**			**360**		

จากตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน จำแนกตามเพศ ทักษะฝีมือแรงงาน สัญชาติและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งรายได้ต่อเดือน 5,000 บาทหรือต่ำกว่า 5,001 –10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาทและ15,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72

1) จำแนกตามเพศ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

1.1) รายได้ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิง มีจำนวนสูงสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

1.2) รายได้ 5,001 –10,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 ตามลำดับ

1.3) รายได้ 10,001 – 15,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

1.4) รายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย มีจำนวนสูงสุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 ตามลำดับ

2) จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

2.1) รายได้ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 เท่ากัน ตามลำดับ

2.2) รายได้ 5,001 –10,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และแรงงานกึ่งฝีมือ มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 ตามลำดับ

2.3) รายได้ 10,001 – 15,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 เท่ากัน ตามลำดับ

2.4) รายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 รองลงมาคือ แรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เท่ากัน ตามลำดับ

3) จำแนกตามสัญชาติ โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

3.1) รายได้ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสูงสุดคือ สัญชาติลาว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 รองลงมาคือ กัมพูชา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83และพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

3.2) รายได้ 5,001 –10,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า สัญชาติลาว มีจำนวนสูงสุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 รองลงมาคือ พม่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และกัมพูชา มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 ตามลำดับ

3.3) รายได้ 10,001 – 15,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า สัญชาติกัมพูชา มีจำนวนสูงสุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 รองลงมาคือ ลาว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67และพม่า มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 ตามลำดับ

3.4) รายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า สัญชาติพม่า มีจำนวนสูงสุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 รองลงมาคือ ลาวและกัมพูชา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เท่ากัน ตามลำดับ

4) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามจำนวนจากมากไปหาน้อย

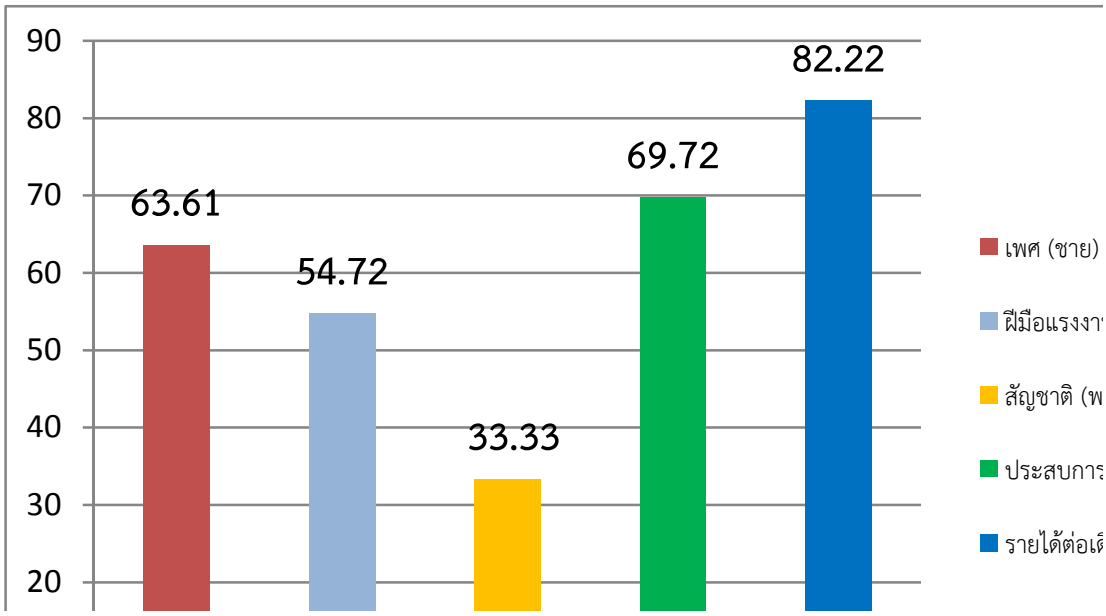
4.1) รายได้ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ผลการศึกษาพบว่ามีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี – 20 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบในข้อนี้

4.2) รายได้ 5,001 –10,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 55.83 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.89และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

4.3) รายได้ 10,001 – 15,000 บาท ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี – 20 ปี ไม่มีผู้ตอบในข้อนี้

4.4) รายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวนสูงสุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 รองลงมาคือ 10 ปี – 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67และ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนต่ำสุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

จากการเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่ากัน มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72 มีรายได้ต่อเดือน 5,001–10,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 สามารถสรุปได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.2 การเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ทราบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศชายและเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากต้องทำงานที่ต้องใช้แรงงานหรือพละกำลังเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่มีแรงงานข้ามชาติที่มีทั้งสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา เพราะเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ทำให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะบางสาขาอาชีพซึ่งเป็นงานที่คนไทยหลีกเลี่ยง ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่ทั้งนี้เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติในอดีต มีการหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศจำนวนมาก จึงถูกผลักดันให้กลับสู่ประเทศต้นทางโดยภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในขณะเดียวกันก็จูงใจให้แรงงานข้ามชาติที่พร้อมเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการทำ MOU เข้ามา ทำให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพราะเพิ่งเข้ามาทำงาน และทำงานรับค่าแรงรายวัน จึงทำให้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

4.2.1 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการบริโภคอาหาร	3.54	0.54	มาก
2.	ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	3.38	0.75	ปานกลาง
3.	ด้านเครื่องนุ่งห่ม	3.34	0.64	ปานกลาง
4.	ด้านรายได้	3.25	0.80	ปานกลาง
5.	ด้านสุขภาพ	3.22	0.61	ปานกลาง
6.	ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย	3.18	0.67	ปานกลาง
รวม		**3.32**	**0.57**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.57)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67) ตามลำดับ

4.2.2 ด้านการบริโภคอาหาร

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริโภคอาหาร ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริโภคอาหาร

ลำดับที่	ด้านการบริโภคอาหาร	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	บริโภคอาหารที่สดสะอาด	3.71	0.81	มาก
2.	สามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่	3.69	0.70	มาก
3.	สามารถบริโภคอาหารได้อิ่มและครบ 3 มื้อในแต่ละวัน	3.54	0.81	มาก
4.	บริโภคอาหารที่ปรุงสุกใหม่อยู่เสมอ	3.51	0.78	มาก
5.	สามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกเวลา	3.48	0.81	ปานกลาง
6.	สามารถบริโภคอาหารตามที่ต้องการได้	3.32	0.88	ปานกลาง
รวม		**3.54**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริโภคอาหารที่สดสะอาด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.71, S.D. เท่ากับ

0.81) รองลงมาคือ สามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.69, S.D. เท่ากับ 0.70)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถบริโภคอาหารตามที่ต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.88) ตามลำดับ

4.2.3 ด้านเครื่องนุ่งห่ม

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องนุ่งห่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องนุ่งห่ม

ลำดับที่	ด้านเครื่องนุ่งห่ม	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ	3.38	0.84	ปานกลาง
2.	มีเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มที่สวมใส่ได้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ	3.36	0.88	ปานกลาง
3.	สามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้	3.29	0.66	ปานกลาง
รวม		**3.34**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องนุ่งห่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.34, S.D. เท่ากับ 0.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.84) รองลงมาคือ มีเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มที่สวมใส่เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.36, S.D. เท่ากับ 0.88)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.29, S.D. เท่ากับ 0.66) ตามลำดับ

4.2.4 ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

ลำดับที่	ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีที่พักอาศัยขนาดที่เหมาะสม	3.36	0.90	ปานกลาง
2.	มีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด	3.24	0.91	ปานกลาง
3.	ในกรณีที่ต้องจ่ายค่าที่พักเอง มีรายได้เพียงพอต่อการเช่าบ้าน	3.23	0.99	ปานกลาง
4.	มีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย	3.07	0.98	ปานกลาง
5.	มีที่พักอาศัยได้เป็นสัดส่วน	3.01	0.74	ปานกลาง
รวม		**3.18**	**0.67**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีที่พักอาศัยขนาดที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.36, S.D. เท่ากับ 0.90) รองลงมาคือ มีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.91)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีที่พักอาศัยได้เป็นสัดส่วน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ 0.74) ตามลำดับ

4.2.5 ด้านสุขภาพ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสุขภาพ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสุขภาพ

ลำดับที่	ด้านสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับการดูแลและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.24	0.70	ปานกลาง
2.	ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้	3.23	0.96	ปานกลาง
3.	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	3.21	0.75	ปานกลาง
รวม		**3.22**	**0.61**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.22, S.D. เท่ากับ 0.61)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการดูแลและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.70) รองลงมาคือ ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.23, S.D. เท่ากับ 0.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.21, S.D. เท่ากับ 0.75) ตามลำดับ

4.2.6 ด้านรายได้

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านรายได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านรายได้

ลำดับที่	ด้านรายได้	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	จากค่าจ้างที่ได้รับ สามารถออมเงินได้	3.31	1.05	ปานกลาง
2.	ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้	3.24	0.91	ปานกลาง
3.	ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน	3.19	0.94	ปานกลาง
	รวม	**3.25**	**0.79**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.25, S.D. เท่ากับ 0.79)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จากค่าจ้างที่ได้รับสามารถออมเงินได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.31, S.D. เท่ากับ 1.05) รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.91)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.19, S.D. เท่ากับ 0.94) ตามลำดับ

4.2.7 ด้านความสัมพันธ์ในสังคม

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ในสังคม

ลำดับที่	ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาและผลงาน	3.54	0.79	มาก
2.	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.53	1.18	มาก
3.	สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน (เพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี	3.36	0.71	ปานกลาง
4.	สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเวลางานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง	3.10	0.87	ปานกลาง
รวม		**3.38**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลา และผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 0.79, S.D. เท่ากับ 1.18) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.53, S.D. เท่ากับ 1.18)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเวลางานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.10, S.D. เท่ากับ 0.87) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

4.3.1 ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม

ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ พร้อมทั้งมีสถานที่แลกเปลี่ยนที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับการยอมรับ และการประสานความสัมพันธ์ในด้านวัฒนธรรม ทางภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อและประเพณี รวมถึงศาสนา เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางาน โดยจากการสัมภาษณ์ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม พบว่า

1) การใช้ภาษา

ความหลากหลายทางภาษาที่มีความสัมพันธ์กันเชิงสังคมเพื่อใช้ในการสื่อสาร และส่วนมากมักจะสามารถใช้ภาษาสองภาษาหรือสามภาษาในสถานการณ์ที่ต่างกัน แต่ก็ยังมีพลังและความพยายามที่สงวนรักษาภาษาของตนไว้ เพื่อการดำรงตนอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมของแรงงานข้ามชาติ[1] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่ได้กล่าวว่า “... การพูดกับนายจ้างใช้ภาษาไทยเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้าเป็นแรงงานข้ามชาติด้วยกันใช้ภาษาบ้านเกิด (ภาษาพม่า)...”[2] ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า “... จะใช้ภาษาไทยในการสื่อสารเพื่อการทำงาน แต่เป็นการพูดคุยกันเองระหว่างแรงงานข้ามชาติมักจะใช้ภาษาถิ่นบ้านเกิดของตนเอง...”[3]และตรงกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคน

---

[1] สุวิไล เปรมศรีรัตน์, สถานการณ์ทางภาษาในสังคมไทยกับความหลากหลายทางชาติพันธุ์, **วารภาษาและวัฒนธรรม,** ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2549, หน้า 5-17.

[2] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[3] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ที่ 20 ได้กล่าวว่า “... จะคุยภาษาไทยกับนายจ้าง และจะคุยเป็นภาษากัมพูชากับเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งสองภาษา เพราะเกิดและโตที่เมืองไทย...”[4] ทั้งนี้เพราะสามารถถามคนรอบข้างได้ ถ้าต้องการเรียนรู้ภาษาตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “... พยายามพูดภาษาไทยในการทำงานเพื่อให้สามารถสื่อสารกับนายจ้างหรือถ้ามีบางคำที่ไม่เข้าใจก็จะถามเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ตอนนี้ตนเองยังอ่านเขียนภาษาไทยไม่ได้ แต่บางคำ หรือบางอย่างถามจากลูกได้ เพราะเขาพูด อ่าน และเขียนภาษาไทยได้...”[5] และหากฝึกถามพูดบ่อย ๆ ก็จะทำให้ง่ายต่อการทำงานหรือการสั่งงานตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า “...โดยส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้างานของแรงงานข้ามชาติเท่านั้นที่สามารถพูดภาษาไทยได้ แรงงานข้ามชาติที่เป็นกรรมกรมักจะพูดภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้น เพราะการสั่งการหรือการทำงานมักจะมีหัวหน้าของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนั้นเป็นคนสื่อสารและช่วยประสานงานในลักษณะของการประชุมร่วมกันกับนายจ้าง...”[6]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติรู้จักที่จะพูดและเขียนภาษาไทย หรือภาษาถิ่นภาคใต้เพื่อให้สามารถสื่อสารในการทำงานได้...”[7] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่ได้กล่าวว่า “... ถ้าเป็นแรงงานข้ามชาติด้วยกันจะใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้นทั้งภาษาพม่า ลาวและกัมพูชา แต่ทุกคนก็พยายามฝึกหัดสนทนาและพูดคุยเป็นภาษาไทย เพื่อให้สามารถใช้พูดคุยกับนายจ้างในสถานที่ทำงานได้...”[8] ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่ได้กล่าวว่า “... การใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะใช้ภาษาของตนเองก่อน แต่สามารถพูดภาษาไทยเพื่อสื่อสารในการทำงาน อีกทั้งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ภาษาไทย ทั้งการอ่านและการเขียนได้ด้วยตนเอง เพราะหลายคนมาอยู่เมืองไทยเป็นสิบกว่าปีแล้ว...”[9]

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “... แรงงานข้ามชาติมักจะได้เปรียบทางด้านภาษา เพราะนอกเหนือจากรู้จักการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาของตนเองแล้วยังสามารถพูดและการฟังภาษาไทยได้ อีกทั้งบางคนยังสามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ด้วย จึงมีโอกาสที่จะเป็นล่ามหรือสามารถเป็นตัวแทนในการประสานงาน โดยใช้ภาษาไทยกับนายจ้างได้มากกว่าคนอื่น ๆ ...”[10] และเพื่อให้สามารถสื่อสารในการทำงานได้ แรงงานข้ามชาติที่พูดไทยได้จึงมีความสำคัญในการสื่อสารระหว่างแรงงานด้วยกันกับนายจ้าง ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่ได้กล่าวว่า “... การใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่นายจ้าง

---

[4] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[5] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[6] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[7] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[8] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[9] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[10] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

สื่อสารผ่านล่ามที่แรงงานข้ามชาติที่สามารถพูดภาษาไทยได้เพื่อส่งมอบงานที่จะให้ทำ ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบในการสั่งงานเพียงครั้งเดียว ก็สามารถทำได้ทั้งวัน..."[11] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า "... ใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นส่วนใหญ่ แต่หากจะต้องติดต่อกับนายจ้างหรือหัวหน้างานจะใช้ภาษาไทยแบบพอสามารถเข้าใจได้ (อาจจะไม่ชัดบางคำ) เพื่อผู้สื่อสารหรือในกรณีที่พูดภาษาไทยไม่ได้ก็จะสื่อสารผ่านล่ามที่เป็นคนไทยที่สามารถพูดภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้นได้..."[12] ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า "... การใช้ภาษาไทยในการพูดคุยกับหัวหน้างาน ส่วนภาษาพม่าใช้พูดคุยกันในหมู่คนงานพม่าด้วยกัน แต่ทั้งนี้ภาษาไทยก็พูดไม่ได้ทุกคน เพราะสำหรับบางคนอาจจะต้องมีล่ามพูดคุยกับหัวหน้างาน..."[13]

ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่กล่าวว่า "... ส่วนใหญ่จะใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง แต่หากพูดคุยกับนายจ้างหรือคนไทยจะพยายามพูดเป็นภาษาไทย โดยจดจำ และนำไปใช้ได้ถูกต้องในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งชาวพม่า และกัมพูชาจะพูดไม่ค่อยชัดมากนัก แต่สำหรับชาวลาวจะสื่อสารในการทำงานกับคนไทยได้ง่ายกว่า เพราะภาษาที่คล้ายคลึงกัน..."[14] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า "... ใช้ภาษาไทยได้ เพราะว่าเป็นสำนวนที่มีความคล้ายคลึงกัน จนปัจจุบันสามารถฟังเข้าใจ พูดได้ อ่านได้และเขียนภาษาไทยได้ ฝึกได้ไม่ยาก เพราะบางคำก็มีความหมายคล้ายกับภาษาลาว..."[15] ในขณะที่แรงงานข้ามชาติยังสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจะพยายามพูดภาษาไทยหรือภาษาที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้สามารถสื่อสารกันได้เข้าใจ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้..."[16] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า "... การสื่อสารในการทำงาน โดยการพูดภาษาไทย แต่หากคุยกับแรงงานด้วยกันก็จะใช้ภาษาท้องถิ่นของแรงงานนั้น กำลังหัดเขียนภาษาไทย แต่ยังไม่คล่อง ทั้งนี้ก็สามารถใช้ภาษาอังกฤษทั้งฟังพูด อ่านและเขียนได้..."[17]

---

[11] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[12] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[13] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[14] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[15] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.

[16] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[17] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

หากแรงงานเข้ามาอยู่เป็นเวลานานจะทำให้การใช้ภาษาก็จะคล่องแคล่วมากขึ้น ตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... การใช้ภาษาของแรงงานงานข้ามชาติที่มาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน สามารถใช้ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาท้องถิ่นภาคใต้ในการพูดคุยกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคนไทย ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่พูดไทยได้มักจะเป็นตัวแทนสื่อสารระหว่างหัวหน้างานหรือนายจ้าง ไปยังแรงงานอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาในลักษณะของ MOU ซึ่งจะไม่สามารถพูดภาษาไทยได้...”[18] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวว่า “... ใช้ภาษาไทยคุยกับนายจ้าง แต่ถ้าเป็นแรงงานด้วยกันเองจะใช้ภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้น แต่ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติที่มาอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานสามารถพูดภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เพิ่งเข้ามาทำงานหรือแรงงานที่เข้ามาทำงานแบบ MOU ในประเทศไทย ส่วนใหญ่พูดภาษาไทยไม่ได้ ต้องใช้ล่ามที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอยู่ก่อนเป็นระยะเวลานานเพื่อช่วยสื่อสารการทำงานได้ถูกต้อง...”[19]

นอกเหนือจากนั้น แรงงานข้ามชาติยังมีวิธีเรียนรู้ภาษาไทยจากสื่อต่าง ๆ สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า “... การฝึกหัดใช้ภาษาไทยในการพูดกับหัวหน้างาน แต่ถ้าเป็นการพูดคุยกับคนงานพม่ากันเองจะใช้ภาษาพม่าในการพูดคุย ทั้งนี้นอกเหนือเวลางานก็จะมาหาความรู้โดยเปิด YouTube ดูสารคดีหรือดูเพลงของประเทศไทย เพื่อให้สามารถฟัง พูด อ่านหรือเขียนได้ดีขึ้น...”[20] ในทางกลับกัน เมื่อแรงงานข้ามชาติเรียนรู้ภาษาไทยแล้ว คนไทยเองก็พยายามเรียนรู้ภาษาแรงงานข้ามชาติเช่นกัน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า “... แรงงานส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาไทยกลางได้ แต่ก็มีภาษาท้องถิ่นใต้เป็นบางคำในการสื่อสารกับนายจ้างหรือหน้างาน แต่นายจ้างก็พยายามพูดภาษาของแรงงานข้ามชาติให้ได้ด้วยเพื่อจะทำให้สามารถสั่งงานง่ายขึ้น เช่น คำว่า ลาลาลา หมายถึง ให้เข้ามาตรงนี้เร็ว ๆ หรือคำว่า เจี๊ยอุ๊ ที่แปลว่า ให้ขนของ (แผงไข่ไก่) ไปขึ้นรถเพื่อนำไปขายที่ตลาด...”[21]

---

[18] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[19] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[20] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[21] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ภาษาเป็นการสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะภาษามีความสัมพันธ์กันเชิงสังคมที่ใช้เพื่อการสื่อสารและแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถใช้ภาษาได้มากกว่าสองภาษา แต่ก็รักษาภาษาของตนเองไว้ ซึ่งมักจะได้เปรียบทางด้านภาษา โดยจะใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้าง สามารถเป็นล่ามในการสื่อสารเพื่อการสั่งการ ประชุม และการประสานงานในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เพื่อนแรงงานเป็นคนสอนและฝึกหัดให้ พร้อมทั้งเรียนรู้จากสื่อออนไลน์ เช่น YouTube ดูสารคดี หรือดูเพลงไทย เพื่อให้สามารถฟัง และพูดได้ ส่วนการอ่าน และเขียนนั้นสามารถทำได้บางคนเท่านั้น แต่ถ้าเป็นการพูดคุยกับคนงานชาติเดียวกันจะใช้ภาษาของชาติตนเองในการพูดคุยหรือบางกลุ่มใช้ภาษาอังกฤษในการพูดคุยกันเอง ขณะเดียวกันที่แรงงานข้ามชาติฝึกหัดและเรียนรู้ภาษาไทยนั้น คนไทยเองก็พยายามเรียนรู้ภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้นเช่นกันเพื่อให้การสื่อสารในการทำงานคล่องตัวขึ้น



ภาพประกอบที่ 4.1 การใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้างเพื่อการทำงาน



ภาพประกอบที่ 4.2 การมอบหมายงานของนายจ้างโดยใช้ภาษาไทย
ในการสื่อสารกับแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.3 การชี้แจงและทำความเข้าใจในการทำงานระหว่างนายจ้าง
กับแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.4 การเรียนรู้ภาษาจากสื่อออนไลน์ของบุตรแรงงานข้ามชาติ
โดยใช้โทรศัพท์



ภาพประกอบที่ 4.5 การเรียนรู้ภาษาจากสื่อออนไลน์ของแรงงานข้ามชาติ
เช่น YouTube

2) การบริโภคอาหาร

การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมการกินหรือความหลากหลายทางอาหารการกินของแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดพฤติกรรมการกินแบบผสมผสาน แสดงให้เห็นถึงมิตรภาพและยังนำไปสู่มูลค่าการค้าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งยังสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้วัฒนธรรมของอีกฝ่าย และเข้าใจพฤติกรรมของการบริโภคได้เป็นอย่างดี[22] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่รับประทานอาหารที่ทำกันเอง หรือซื้อของจากตลาดหรือแม่ค้าที่เข้ามาขายใกล้กับที่พัก ทำอาหารที่มีลักษณะเดียวกับคนไทย แต่ถ้าเป็นเทศกาลหรือวันสำคัญทางพุทธศาสนา ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มเหล่านี้จะทำอาหารชนิดพิเศษ เช่น สาคู ก๋วยเตี๋ยว หรือขนมจีนพม่า..."[23] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวว่า "... อาหารการกินก็เหมือนคนไทย ชอบที่จะประกอบอาหารเอง ยิ่งถ้าเป็นวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หรือวันพระ เมนูที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นอาหารประจำถิ่นของแรงงานข้ามชาตินั้น ๆ เช่น แรงงานพม่าจะทำขนมจีนหรือกับข้าวแบบพม่า 1-2 อย่าง เพื่อทำกินกันในครอบครัว หรือนำไปถวายพระที่วัด..."[24] ในขณะที่อาหารบางอย่างก็มีรสชาติที่หลากหลาย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาตินิยมซื้อของสดจากตลาดสดใกล้ที่พัก เพื่อมาประกอบอาหารรับประทานกันในครอบครัว การทำอาหารคล้ายคลึงกับคนไทยมาก แต่รสชาติส่วนใหญ่จะค่อนข้างจืด แต่ถ้าเป็นอาหารเผ็ดก็จะเผ็ดมาก..."[25] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ได้กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติชอบทำอาหารเพื่อรับประทานกันเอง ไม่ว่าจะเป็นแบบของกัมพูชา แบบพม่าหรือแบบคนไทย เพราะคล้าย ๆ กัน ส่วนใหญ่จะซื้อของสดมาจากตลาดใกล้ ๆ ... (สถานศึกษาแห่งหนึ่ง)...นำมาประกอบอาหารเอง ชอบกินอาหารที่รสชาติไม่จัดจ้านมากนัก..."[26] และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า "...อาหารก็มีความคล้ายคลึงมาก ทั้งอาหารพื้นบ้าน เช่น น้ำพริกปลาทู ต้มยำ แต่ถ้าหากเป็นเทศกาลสำคัญ ๆ คล้ายกับบุญสารทเดือนสิบภาคใต้ จะมีอาหารที่มาฉลองกันในครอบครัวเพื่อทำบุญ เช่น ผลไม้ตามฤดูกาล ขนมปัด หรือข้าวต้มมัด แต่ถ้าวันปกติก็สามารถรับประทานอาหารบางอย่างได้ แต่ไม่ได้ทุกรูปแบบ เพราะอาหารบางอย่างไม่เหมือนกัน บางอย่าง

---

[22] ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, **การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาหารการกิน แคบหมูของไทยกับพริกหมาล่าของจีน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thaibizchina.com/thaibizchina/th/misc/detail.php?SECTION_ID=522&ID=17715 [26 เมษายน 2561].

[23] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14,วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[24] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[25] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[26] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

มีรสชาติเผ็ดมาก แต่ก็สามารถมาบูรณาการและประยุกต์เป็นอาหารที่ตนเองสามารถรับประทานได้ และอาจจะมีอาหารแบบพิเศษบ้าง เช่น ลาบ ส้มตำ และมอบปู..."[27]

ทั้งนี้อาหารบางอย่างทำกินกันอย่างง่าย ๆ ตามโอกาสต่าง ๆ ซึ่งคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติสามารถรับประทานอาหารในท้องถิ่นภาคใต้ได้ โดยส่วนใหญ่หาซื้อผัก ผลไม้ และเนื้อต่าง ๆ จากตลาดใกล้ที่พักมาทำเป็นอาหารแบบง่าย ๆ ทำกินกันเอง..."[28] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่กล่าวว่า "... กินอาหารที่ไปซื้อมาเองจากตลาดใกล้ที่พัก ทำกินกันเองแบบง่าย ๆ อาหารต่าง ๆ เหมือนกับคนไทย แต่เน้นความประหยัด..."[29] ซึ่งเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "... การกินอาหารได้เหมือนคนไทยท้องถิ่นภาคใต้ทุกอย่าง แต่แรงงานข้ามชาติ จะเน้นการทำอาหารแบบประหยัด..."[30] โดยบางครั้งก็เน้นความสะดวก เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า "... ตอนเช้าจะเป็นการรับประทานอาหารง่าย ๆ แบบคนไทยก็คือ กาแฟ และขนม 1-2 ชิ้น เป็นส่วนใหญ่..."[31] และบางครั้งก็จะหาของในท้องถิ่นมาทำกินตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า "... การซื้ออาหารจากตลาดมาทำกินกันเอง บางครั้งก็หาปลาในท้องถิ่นหรือพืชผักตามธรรมชาติมาประกอบอาหารอย่างง่าย ๆ..."[32] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า"... อาหารการกินแบบง่าย ๆ สามารถกินได้ทุกอย่าง ทำกินกันเองเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งชอบหาของป่าหรืออาหารในท้องถิ่นมาซื้อ-ขายกันเองในกลุ่มของแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นพม่า กัมพูชา ลาวหรือชาติอื่น ๆ ที่อยู่ละแวกเดียวกัน เพื่อเป็นการสนับสนุนชุมชนแรงงานด้วยกัน..."[33]

ในขณะที่การหาซื้ออาหารการกินก็สามารถทำได้ง่าย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ได้กล่าวว่า "... อาหารการกินของแรงงานข้ามชาติคล้ายคลึงกับคนไทย โดยหาซื้อผักผลไม้และของสดบริเวณตลาดใกล้เคียงกับที่พักห่างกันราว 100 เมตร ทำให้สะดวกในการซื้อมาประกอบอาหารได้ทุกมื้อ..."[34] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่ได้กล่าวว่า "...ทำอาหารรับประทานเอง โดยจะซื้อของสดจากตลาดใกล้ ๆ ที่พัก เพราะสามารถหาซื้อของกินได้ง่าย..."[35] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่ได้กล่าวว่า "... รู้จักซื้อของจากตลาดสดมาทำกินกันเองในครัวเรือน

---

[27] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.

[28] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[29] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[30] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[31] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[32] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[33] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[34] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[35] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ซึ่งเป็นตลาดใกล้กับที่พักมีทั้งอาหารสดและอาหารแห้ง..."[36]และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า "... นิยมซื้ออาหารสดมาทำกินกันเอง โดยซื้ออาหารสดมาจากตลาด บริเวณด้านหน้า ...(สถานศึกษาแห่งหนึ่ง)... ที่มีทั้งของสดและอาหารสำเร็จรูปที่สามารถเก็บไว้ได้นาน..."[37]

หากไม่มีเวลาไปตลาดบ่อยครั้งก็จะซื้ออาหารมาสะสมไว้ โดยนายผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ได้กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจะไม่ค่อยออกไปนอกที่พักคนงาน จึงทำให้ต้องซื้ออาหารมากักตุนไว้ในที่พักเป็นจำนวนมาก โดยเก็บไว้ในตู้เย็นหรือกล่องโฟมที่แช่น้ำแข็ง บางครั้งก็มีแม่ค้าจากตลาดสดมาขายของแบบรถพ่วงข้างที่มีทั้งผัก ผลไม้และอาหารสดให้แรงงานข้ามชาติซื้อมาประกอบอาหาร ทั้งตอนเช้า เที่ยงหรือเย็น อาหารที่แรงงานข้ามชาติทางส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกับอาหารในประเทศไทย..."[38] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจะไปตลาดเดือนละประมาณ 2 ครั้ง ในวันหยุด มักจะไปซื้อของในตลาดด้วยตนเอง เพื่อซื้อของมากักตุนไว้ทำอาหารกินกัน เพราะแต่ละที่พักของแรงงานข้ามชาติมักจะมีตู้เย็นไว้เก็บอาหาร (ของสด) เกือบทุกหลังเรือน โดยแรงงานชาวต่างชาติส่วนใหญ่ซื้อและรับประทานอาหารที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับคนไทย..."[39] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจะซื้อเป็นของสดจากแม่ค้ารถพ่วงในหน้าตลาด ...(สถานศึกษาแห่งหนึ่ง)... และตลาดบ้านตาลทางไปลานสกา โดยซื้อมาทำกินกันเองในที่พัก ทั้งในตอนเที่ยง และตอนเย็น (หลังเลิกงาน)..."[40] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า "... ชอบไปตลาดใกล้ ๆ เพื่อไปซื้อเนื้อไก่ หมู หรือของสดมาประกอบอาหารในที่พัก หรือถ้าไม่ได้ออกไปตลาดก็จะซื้อจากแม่ค้ารถพ่วงข้างที่มาขายในที่พัก แต่ถ้าไม่ได้ซื้ออาหารสดมาประกอบอาหาร ก็จะซื้อมาม่ามากิน (บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป) เพราะมันสะดวก และรวดเร็ว โดยหาผักในท้องถิ่นมาใส่รวม ๆ กับมาม่า..."[41]

---

[36] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[37] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[38] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[39] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[40] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[41] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

อาหารบางอย่างมีส่วนผสมพิเศษที่ช่วยให้อาหารรสชาติถูกใจมากขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า “... เรื่องอาหารการกินส่วนใหญ่มักจะซื้อของมาจากตลาดใกล้กับที่ทำงานมาทำกินกันเอง เน้นเนื้อหมู เนื้อไก่หรือเนื้อปลา มาประกอบอาหาร ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับอาหารไทยมาก แต่จะเน้นใส่ถั่วลิสงเยอะ ๆ และน้ำมันเยอะ...”[42] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... แต่จะมีบางส่วนเท่านั้นที่การกินอาหารเป็นลักษณะเฉพาะ เช่น แรงงานชาวพม่าที่มีเชื้อสายแขก (บังคลาเทศ) จะเน้นหนักไปทางอาหารที่มีเครื่องเทศค่อนข้างมาก...”[43] แต่บางครั้งอาหารพื้นบ้านบางอย่างก็รับประทานไม่ได้ ดังคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24 ที่กล่าวว่า การเข้ามาอยู่ในเมืองไทยใหม่ ๆ กินอาหารไม่ได้เลย เพราะรสชาติเผ็ดมาก จะกินได้เฉพาะปลากระป๋องและม่าม่าเท่านั้น แต่ปัจจุบันสามารถกินได้ทุกอย่าง เช่น อาหารภาคใต้ เพราะชอบอาหารรสเผ็ด[44]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า อาหาร เป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมการกินท่ามกลางความหลากหลายทางอาหารแบบผสมผสานซึ่งยอมรับซึ่งกันและกันได้ โดยแรงงานข้ามชาติสามารถรับประทานได้ทุกประเภท เช่น อาหารแบบไทย หรืออาหารท้องถิ่นภาคใต้ เช่น น้ำพริกปลาทูและต้มยำ โดยส่วนใหญ่หาซื้ออาหารสด (ผัก ผลไม้ เนื้อต่าง ๆ) อาหารแห้งและอาหารสำเร็จรูป (ม่าม่า) จากตลาดใกล้ที่พักหรือรถแม่ค้าพ่วงข้าง แต่บางครั้งก็จะหาปลาในท้องถิ่นหรือพืชผักตามธรรมชาติมาประกอบอาหารอย่างง่าย ๆ ทำกินกันเองและมักจะซื้ออาหารสดมาสะสมหรือกักตุนเก็บไว้ในตู้เย็นหรือกล่องโฟมที่แช่น้ำแข็งโดยไม่ต้องไปตลาดบ่อย ๆ อีกทั้งถ้าเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนาจะทำอาหาร เช่น สาคู ก๋วยเตี๋ยว ขนมจีนพม่า ขนมปัด และข้าวต้มมัดและอาจจะมีอาหารแบบพิเศษ เช่น ลาบ ส้มตำและมอบปู ซึ่งอาหารต่าง ๆ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับอาหารไทยมาก แต่อาหารส่วนใหญ่จะเน้นใส่ถั่วลิสงเยอะ ๆหรือน้ำมันเยอะ ๆ แต่จะแรงงานข้ามชาติบางส่วนเท่านั้นที่กินอาหารลักษณะเฉพาะ เช่น แรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อสายแขก (บังคลาเทศ) จะเน้นหนักไปทางอาหารที่มีเครื่องเทศค่อนข้างมาก

---

[42] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[43] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[44] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24, วันที่ 7 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.6 ตัวอย่างอาหารทอดที่ใส่น้ำมันจำนวนมากที่แรงงานข้ามชาติรับประทาน



ภาพประกอบที่ 4.7 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติรับประทานในช่วงวันพิเศษ



ภาพประกอบที่ 4.8 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติทำเอง



ภาพประกอบที่ 4.9 ตัวอย่างอาหารที่แรงงานข้ามชาติซื้อมารับประทาน



ภาพประกอบที่ 4.10 รถพ่วงข้างขายกับข้าวและร้านขายของชำที่แรงงานข้ามชาติมาซื้ออาหารสด อาหารแห้งและอาหารสำเร็จรูป



ภาพประกอบที่ 4.11 ตลาดสดหน้าสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติมาซื้อกับข้าวไปทำรับประทาน



ภาพประกอบที่ 4.12 ตลาดนัดบ้านตาลที่แรงงานข้ามชาติมาซื้อกับข้าว
ไปทำรับประทาน



ภาพประกอบที่ 4.13 ตลาดนัดโคกครามที่แรงงานข้ามชาติมาซื้อกับข้าว
ไปทำรับประทาน



ภาพประกอบที่ 4.14 รถพ่วงข้างที่ขายกับข้าว ทั้งอาหารสด อาหารแห้ง
และอาหารสำเร็จรูปให้กับแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.15 แรงงานข้ามชาติมาซื้ออาหารและของใช้ส่วนตัว
ที่ห้างสรรพสินค้าในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3) การแต่งกาย

การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งไม่อาจสรุปได้ว่าแบบใดจะดีกว่าหรือดีที่สุด เพราะวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรม ล้วนต้องมีการปรับเปลี่ยนบูรณาการไปตามสิ่งแวดล้อมของสังคม แต่แรงงานข้ามชาติจะคัดสรรสิ่งที่พอเหมาะ พอควรแก่โอกาส สถานที่ กาลเทศะที่มีคุณค่าและสื่อถึงมีความงดงามตามวัฒนธรรมการแต่งกาย[45] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า "... การแต่งกายชุดบริษัท ... (บริษัทแห่งหนึ่ง)... คือ กางเกงขายาว รองเท้าผ้าใบหรือรองเท้าบูทเสื้อแขนยาว มีหมวกเซฟตี้คล้ายหมวกกันน็อค แต่ถ้าอยู่ในที่พักก็จะใส่ชุดตามสบาย..."[46] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า "... การแต่งกายตามรูปแบบของสถานที่ทำงาน หรือบริษัทที่จะต้องเป็นเสื้อแขนยาวกางเกงขายาว รองเท้าบูทและหมวกป้องกันอันตราย..." เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวว่า "... การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติ แต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้องตามรูปแบบฟอร์มของบริษัทที่แรงงานข้ามชาตินั้นทำงานอยู่ เช่น แรงงานก่อสร้างก็จะใส่ชุดยูนิฟอร์มของบริษัทที่นายจ้างจัดหาให้ แต่ในกรณีที่อยู่ที่พักก็จะแต่งตัวตามสบายตามแบบของแรงงานชนชาตินั้นนั้น เช่น ผู้ชายก็จะใส่โสร่ง ผู้หญิงก็จะใส่ผ้าถุง แต่หากมีเทศกาลหรือวันสำคัญก็จะแต่งตัวเรียบร้อยกว่าปกติในการออกไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเที่ยวซื้อของ หรือไปทำกิจกรรมทางพุทธศาสนา..."[47] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า "... ในเวลาทำงานก็จะแต่งกายเรียบร้อยตามยูนิฟอร์มของนายจ้างที่จัดหาให้ แต่ช่วงเวลาที่พักผ่อน หรืออยู่ในที่พัก โดยส่วนใหญ่ผู้ชายจะนุ่มผ้าโสร่งและผู้หญิงจะนุ่งผ้าถุงตามแบบของแรงงานข้ามชาตินั้น..."[48] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า "... เวลาทำงานใส่ยูนิฟอร์มของบริษัทที่ปกปิดร่างกายอย่างมิดชิด เช่น กางเกงขายาว เสื้อแขนยาว หมวกเซฟตี้ และรองเท้าบูท แต่หากอยู่ที่พักก็จะสวมเสื้อผ้าแบบสบาย ๆ เน้นหลักผ้าโสร่งหรือผ้าถุงพื้นบ้านแบบชาวปักษ์ใต้ แต่หากเป็นเทศกาลหรือวันสำคัญ ก็จะแต่งตัวตามสมัยนิยม เช่น กางเกงยีสต์ เสื้อยืดและรองเท้าผ้าใบ เพื่อเดินทางกลับบ้านหรือท่องเที่ยวตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ..."[49]

---

[45] มนธร หิรัญญิก, **การแต่งกายของประเทศสมาชิกอาเซียนและผลกระทบด้านวัฒนธรรมการแต่งกายในประเทศไทย,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://monthonhiranyik.blogspot.com/. [26 เมษายน 2561].

[46] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[47] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[48] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[49] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

ทั้งนี้ยังเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า “... การแต่งกายทำงานตามรูปแบบยูนิฟอร์มของบริษัทที่ทำงาน แต่เมื่ออยู่ในพื้นที่พักหรือออกไปเที่ยวหรือไปทำบุญตามสถานที่ต่าง ๆ ก็มักจะแต่งตัวตามสบาย แต่ก็มีความสุภาพทั้งผู้ชายและผู้หญิง...”[50] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “...หากอยู่ในที่ทำงานก็จะเป็นยูนิฟอร์มของที่ทำงานทั้งเสื้อ กางเกง หมวกและรองเท้าบูท นอกเหนือจากเวลางาน ก็คือ ใส่ชุดตามสบายที่สามารถไปไหนมาไหนได้อย่างสะดวกทั้งผู้หญิงและผู้ชาย...”[51] ในขณะที่บางครั้งก็สามารถแต่งกายให้เหมาะสมกับการทำงานที่ต้องมีความปลอดภัย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “... แต่งกายในเวลางาน คือ เสื้อแขนยาว กางเกงขายาว รองเท้าบูทหรือผ้าใบก็ได้ และจะต้องมีหมวกเซฟตี้เพื่อความปลอดภัย ส่วนการแต่งกายในบ้านพัก ใส่ผ้าถุงหรือโสร่ง...”[52] เหมือนคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่ได้กล่าวว่า “... การแต่งกายตามชุดที่ทำงาน แต่เมื่ออยู่ในที่พักก็แต่งตัวทั่วไปตามสบาย...”[53] แต่หากแต่งกายไม่เรียบร้อยในเวลาทำงานก็จะมีบทลงโทษ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...เวลาทำงานต้องเป็นกางเกงขายาว เสื้อแขนยาว หมวกเซฟตี้ รองเท้าบูท ฯลฯ ที่ทำให้ปลอดภัยในการทำงาน ถ้าแต่งกายไม่เรียบร้อย นายจ้างจะลงโทษ โดยการปรับเงินครั้งละ 1,000 บาท ทำให้ต้องแต่งกายเรียบร้อยทุกครั้ง...”[54] ในขณะที่งานบางอย่างสามารถแต่งกายได้แบบสบาย ๆ แต่คล่องตัวได้ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “... แต่งกายรูปแบบที่สบายและคล่องตัว คล้าย ๆ กับคนไทยชาวภาคใต้ แต่เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวกับกลิ่นและความสะอาด จึงจำเป็นต้องใส่รองเท้าบูท และมีผ้าปิดจมูกด้วยทุกครั้งในการทำงาน...”[55] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “... การแต่งกายในการทำงาน เน้นความคล่องตัว แต่ต้องมีความปลอดภัยเมื่อสวมใส่ในการทำงาน เช่น ต้องใส่เสื้อแขนยาว กางเกงยายาว มีหมวก มีถุงมือยาง พร้อมทั้งมีรองเท้าบูทยาง ฯลฯ...”[56]

อีกทั้งการแต่งกายที่เน้นความสะดวกในโอกาสต่าง ๆ ทั้งทำงาน ที่พัก หรือเที่ยวนั้นก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ได้กล่าวว่า “... การแต่งกายส่วนใหญ่จะเป็นชุดที่สะดวกสบายคล่องในการทำงาน แต่ถ้าเป็นเทศกาลสำคัญก็จะใส่ผ้าไหมหรือเวลาอยู่ที่พักผู้ชายก็จะเป็นผ้าขาวม้าหรือโสร่งที่ทอมือ...”[57] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่ได้กล่าวว่า

---

[50] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[51] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[52] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[53] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[54] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[55] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[56] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[57] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.

“... การแต่งกายในที่ทำงานตามสบาย เน้นความคล่องตัว มีรองเท้าบูทและอาจจะมีผ้าปิดจมูกในระหว่างการเลี้ยงไก่ไข่และสุกร ส่วนในวันหยุดหรือวันที่ไม่ได้ทำงาน ก็แต่งกายแบบสบาย ๆ ที่มีความสะอาด แต่หากเป็นการแต่งกายเพื่อไปท่องเที่ยวหรือไปซื้อของใช้ส่วนตัว ก็จะแต่งตัวตามสมัยนิยมคือ กางเกงยีน เสื้อเชิ๊ตและรองเท้าผ้าใบ...”[58] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “...เวลาทำงานจะใส่ชุดที่มีความคล่องตัวในการทำงาน และใส่รองเท้าบูททุกครั้งในการทำงาน เช่นเดียวกับการกลับที่พัก หรือในวันหยุดก็จะแต่งตัวตามสบายคล้ายคลึงกับคนไทยแต่หากเป็นเทศกาล หรือวันสำคัญที่ต้องออกไปทำบุญหรือไปท่องเที่ยวก็มักจะแต่งตัวเรียบร้อยสุภาพบางครั้งแต่งตัวดีกว่าคนไทยด้วยซ้ำ...”[59]และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่ได้กล่าวว่า “...หากอยู่ในที่พักก็จะแต่งตัวตามสบาย ถ้าเป็นผู้หญิงเน้นการนุ่งผ้าถุงและถ้าเป็นผู้ชายเน้นการนุ่งผ้าโสร่งหรือผ้าขาวม้าคล้ายกับคนไทย แต่หากเป็นเทศกาลหรือวันสำคัญหรือเนื่องในโอกาสพิเศษก็แต่งตัวดูดี และเรียบร้อย บางครั้งดูดีกว่าคนไทยเสียอีก...”

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติถูกปรับเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมของสังคมที่ผ่านการคัดสรรสิ่งที่เหมาะสมตามโอกาส สถานที่และกาลเทศะที่เกิดการยอมรับและคุณค่าตามวัฒนธรรมการแต่งกายได้แก่ 1) การแต่งกายในเวลาทำงาน จะแต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้องตามแบบฟอร์มของบริษัทหรือที่ทำงาน เช่น กางเกงขายาว เสื้อแขนยาว หมวกเซฟตี้ (หมวกป้องกันอันตราย)และรองเท้าบูทหรือบางงานจะมีถุงมือยางและผ้าปิดจมูกด้วย เน้นความปลอดภัยและคล่องตัว ซึ่งหากแต่งกายไม่เรียบร้อยในเวลาทำงานก็จะมีบทลงโทษ เช่น ตักเตือนหรือปรับเงินครั้งละ 1,000 บาท 2) การแต่งกายเมื่ออยู่ในที่พัก ก็สวมเสื้อผ้าที่เน้นความสบาย ๆ เช่น ผู้ชายก็จะนุ่งผ้าขาวม้าหรือโสร่งและผู้หญิงก็จะนุ่งผ้าถุงรูปแบบของแรงงานนั้นหรือผ้าถุงพื้นบ้านแบบชาวปักษ์ใต้ 3) การแต่งกายเพื่อออกไปทำบุญตามเทศกาลหรือวันสำคัญก็จะแต่งตัวเรียบร้อย สวยงามและสุภาพกว่าปกติ เช่น การนุ่งผ้าถุงแบบสวย ๆหรือการนุ่งโสร่งทอมือ และ 4) การแต่งกายไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆหรือแหล่งท่องเที่ยว จะแต่งตัวตามสมัยนิยม เช่น กางเกงยีสต์ เสื้อยืด หรือเสื้อเชิ้ตและรองเท้าผ้าใบ เน้นความสบายและคล่องตัว

---

[58] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[59] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.16 การแต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้องตามแบบฟอร์มของบริษัทของแรงงานข้ามชาติในเวลาทำงาน



ภาพประกอบที่ 4.17 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในเรือประมง



ภาพประกอบที่ 4.18 การแต่งกายของแรงงานข้ามชาติเพื่อไปท่องเที่ยว
ในวันหยุด



ภาพประกอบที่ 4.19 ตัวอย่างการแต่งกายเพื่อไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ
หรือแหล่งท่องเที่ยว

4) ความเชื่อและประเพณี

ความเชื่อและประเพณีของแต่ละสังคม มีทั้งที่แตกต่างกันและเหมือนกัน โดยหากสังคมมีขนาดใหญ่หรือมีความซับซ้อนมากเพียงใด ความหลากหลายทางความเชื่อ และประเพณีมักจะมีมากขึ้นตามความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนั้น ๆ[60] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า "...การทำบุญทุก ๆ วันพระและถ้าเป็นวันพระใหญ่จะเข้าวัดเพื่อไปทำบุญกรวดน้ำและนั่งสมาธิ เพราะเชื่อในเรื่องของนรกสวรรค์..."[61] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "... เชื่อในพระพุทธศาสนา เชื่อเรื่องนรกและสวรรค์ เกิดเป็นประเพณีที่เกี่ยวกับทำบุญ เช่น นำอาหารไปทำบุญที่วัดใกล้ที่พัก ฯลฯ อีกทั้งยังมีการเล่นน้ำสงกรานต์ซึ่งเป็นประเพณีที่คล้ายคลึงกับคนไทย..."[62] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวว่า "... การเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ๆ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ชุมชน..."[63] เพราะวัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตที่คล้าย ๆ กัน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนายผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับคนไทยอย่างมาก เช่น ในวันสงกรานต์ของประเทศไทยอยู่ระหว่าง 14-15 เมษายนของทุกปี แรงงานพม่าจะมีวันสำคัญคล้ายกับความสำคัญของไทย คือ วันที่ 17 เมษายนของทุกปี แรงงานพม่าก็จะกลับบ้านเพื่อไปทำบุญและพบปะสังสรรค์กัน..."[64]

อีกทั้งยังความเชื่อในการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า "... เคารพในกฎ และความเชื่อตามลักษณะงานที่ทำ เช่น ในโรงงานเกี่ยวกับการแปรรูปไก่สด ซึ่งต้องมีการน็อกไก่ หรือการฆ่าไก่ โดยใช้คนไทยหรือแรงงานข้ามชาติที่เป็นคนมุสลิมเท่านั้น..."[65] ในขณะที่ความเชื่อบางอย่างจะเกี่ยวข้องกับการทำมาหากิน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ได้กล่าวว่า "... ก่อนออกไปทำงานทุกครั้งจะต้องมีการตั้งข้าวสุก จำนวน 1 ถ้วย หน้าพระพุทธรูปถือเป็นการบูชาพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ ตามความเชื่อของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้..."[66] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า "... มีความเชื่อเกี่ยวกับการทำมาหากินคือ ตอนเช้าก่อนออกไป

---

[60] บ้านจอมยุทธ, **วัฒนธรรมและประเพณีไทย,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.baanjomyut.com/library/thai_culture3/index.html. [26 เมษายน 2561].

[61] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[62] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[63] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[64] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[65] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[66] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

ทำงานต้องตักข้าวสุก จำนวน 1 ถ้วย ถวายหน้าพระพุทธรูปก่อนทุกวัน เพราะตามความเชื่อนั้นจะทำให้ตนเองมีกินมีใช้ตลอดวัน..."[67] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจะตั้งข้าวเปล่า จำนวน 1 ถ้วย สำหรับตั้งหน้าพระพุทธรูปเพื่อเป็นการสักการะพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับการเข้าวัดเพื่อถวายภัตตาหารสำหรับพระสงฆ์เหมือนคนไทย..."[68]

ทั้งนี้ยังมีความเชื่ออื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความสุขในการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่ได้กล่าวว่า "... มีความเชื่อเกี่ยวกับการให้โชคหรือการเสี่ยงโชค ความเชื่อในเรื่องชุมนุมเทวดาที่มีผลต่ออาชีพเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับดินฟ้าอากาศและการทำเกษตรให้ได้ผลผลิตดี การบูชาผีบรรพบุรุษ การบูชาพระพุทธรูปประจำบ้าน ประดับด้วยดอกไม้ธูปเทียนอย่างสวยงาม อีกทั้งสุราพื้นบ้าน นิยมดื่มกินตามเทศกาลหรืองานรื่นเริงเท่านั้น ยอมรับร่วมกันได้ทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ เพราะมีความเชื่อในเรื่องของบำรุงสุขภาพ แต่ไม่ควรดื่มกินในปริมาณเยอะจนขาดสติ..."..."[69]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่อและประเพณีของแรงงานข้ามชาตินั้นมีทั้งแตกต่างกัน และเหมือนกันตามความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ แต่ก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในชุมชนได้ เพราะมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับคนไทยอย่างมากได้แก่ 1) วันสำคัญ เช่น สงกรานต์หรือปีใหม่ ก็จะกลับบ้านเพื่อไปทำบุญและพบปะสังสรรค์กัน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน 2) การไปทำบุญที่วัดโดยเฉพาะวันพระหรือวันพระใหญ่ จะเข้าวัดเพื่อไปทำบุญกรวดน้ำและนั่งสมาธิ เพราะเชื่อในเรื่องของนรกสวรรค์ โดยนำอาหารไปทำบุญที่วัดใกล้ที่พัก 3) หิ้งพระ ทุกเช้าจะมีการบูชาพระพุทธรูปประจำบ้าน ต้องประดับด้วยดอกไม้และธูปเทียนอย่างสวยงาม 4) การตั้งข้าวสุก จำนวน 1 ถ้วย โดยวางไว้หน้าพระพุทธรูป ถือเป็นการบูชาพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เพราะตามความเชื่อเรื่องการทำมาหากิน เพราะจะทำให้ตนเองมีกินมีใช้ตลอดวัน 5) มีความเชื่อเกี่ยวกับการให้โชคหรือการเสี่ยงโชค 6) มีความเชื่อในเรื่องชุมนุมเทวดา และการบูชาผีบรรพบุรุษ เพราะมีผลต่ออาชีพเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับดินฟ้าอากาศและการทำเกษตรให้ได้ผลผลิตดี 7) สุราพื้นบ้าน ซึ่งดื่มตามเทศกาลหรืองานรื่นเริงในปริมาณไม่เยอะจนขาดสติ เพราะมีความเชื่อในเรื่องของบำรุงสุขภาพและ 8) ความเชื่อตามลักษณะงานที่ทำ เช่น การน็อกไก่ หรือการฆ่าไก่ โดยใช้คนมุสลิมเท่านั้น

---

[67] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[68] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[69] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.20 การจัดหิ้งพระที่ประดับด้วยดอกไม้และธูปเทียน
อย่างสวยงาม



ภาพประกอบที่ 4.21 การตั้งน้ำและข้าวสุกไว้หน้าพระพุทธรูปหรือหิ้งพระ



ภาพประกอบที่ 4.22 ตัวอย่างความเชื่อเรื่องสุราพื้นบ้านเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน

5) การนับถือศาสนา

ศาสนาเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ หลักธรรมคำสอน พิธีกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อนั้นและวิธีการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ศาสนาเป็นเรื่องความเชื่อ ซึ่งให้คำอธิบายเรื่องราวและศรัทธาในหลักธรรมคำสอน ทำให้เกิดความสงบและความหวังในชีวิต[70] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวว่า “... ทุก ๆ วันพระจะต้องไปทำบุญที่วัดและหากมีเทศกาลสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับพุทธศาสนาก็จะแจ้งหัวหน้าเพื่อหยุดงาน เพื่อไปทำกิจกรรมทำบุญ กรวดน้ำไหว้พระ หรือถวายอาหารที่วัดใกล้ ๆ...”[71] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติจะมาทำบุญและไหว้พระ โดยจะมาเป็นกลุ่ม 8-10 คน และนำอาหารที่เป็นอาหารแบบแรงงานข้ามชาติบ้างและอาหารท้องถิ่นภาคใต้บ้างมาถวายพระ อีกทั้งจะมาทำบุญให้กับผู้ที่ล่วงลับไปแล้วค่อนข้างบ่อย...”[72] ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8

---

[70] True Plookpanya, **ศาสนาและความเชื่อ,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :http://www.trueplookpanya.com/blog/content/60179/. [26 เมษายน 2561].

[71] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[72] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13, วันที่ 7 พฤษภาคม 2561.

ที่กล่าวว่า “... กิจกรรมวันพระหรือวันสำคัญทางพุทธศาสนา แรงงานข้ามชาติทุกครอบครัวจะต้องไหว้พระทำบุญที่วัดใกล้กับที่พักหรือหากเป็นวันพระใหญ่หรือเทศกาลสำคัญเกี่ยวกับพุทธศาสนา แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จะกลับบ้านเพื่อไปทำบุญใหญ่ยังถิ่นเกิดของตนเอง...”[73]และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติมีความเชื่อในเรื่องพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก หากเมื่อใดเป็นวันหยุดก็จะเข้าวัดไปทำบุญ สวดมนต์และหากเป็นวันพระใหญ่ก็จะเตรียมข้าวสาร อาหารแห้งหรือของสดจำนวนมาก ไปถวายพระที่วัดหรือหากไม่ได้ไปวัดก็จะทำบุญกันในครอบครัว โดยทำที่บ้านพักของแรงงานข้ามชาตินั้น เพราะแรงงานข้ามชาติจะให้ความสำคัญกับวันพระหรือการไหว้พระทำบุญเป็นอย่างมาก...”[74] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่ได้กล่าวว่า “... มีความเข้มข้นในการนับถือศาสนาพุทธ เช่น การไหว้พระสวดมนต์และการทำบุญสม่ำเสมอในวัดที่ใกล้กับที่พัก...”[75] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... นับถือศาสนาพุทธค่อนข้างเข้มข้น ไม่ว่าจะเป็นวันพระหรือวันสำคัญทางพุทธศาสนาหรือเทศกาลใดก็ตามที่เกี่ยวกับพุทธศาสนา แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็จะขอหยุดงาน แล้วหิ้วปิ่นโตไปวัด เพื่อไหว้พระทำบุญ เช่น วัดแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช...”[76]

ในขณะที่หากไม่มีเวลามากพอก็จะไหว้พระในที่พัก ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวว่า “... ไหว้พระทุกเช้าก่อนไปทำงาน และหากมีเวลาว่างหรือเป็นวันหยุดหรือวันพระใหญ่ก็จะทำบุญไหว้พระ กรวดน้ำ แต่ส่วนใหญ่จะไม่ได้ไปวัด เนื่องจากมีเวลาค่อนข้างจำกัด จึงไหว้พระในที่พัก...”[77] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า “... ในวันพระจะไหว้พระทำบุญในที่พัก แต่หากมีโอกาสหรือเป็นวันหยุดงานก็จะไปทำบุญที่วัดที่ใกล้กับที่ทำงานหรือวัด... (วัดแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช)...”[78] และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20ที่กล่าวว่า “... ชอบทำบุญ เพราะพ่อกับแม่ชอบทำบุญ และทำตัวอย่างให้ดูอยู่ตลอดเวลาทั้งในเรื่องของการไหว้พระสวดมนต์ การกรวดน้ำ แต่ไม่ค่อยได้ไปวัดมากนัก เพราะต้องทำงาน แต่ถ้ามีโอกาสช่วงวันพระใหญ่ก็จะไปวัด... (วัดแห่งหนึ่งในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช)... เพราะเป็นวัดที่อยู่ใกล้...(สถานศึกษาแห่งหนึ่ง)...”[79]

---

[73] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[74] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[75] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[76] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[77] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[78] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[79] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

ซึ่งทุกที่พักของแรงงานข้ามชาติจะมีหิ้งพระเพื่อกราบไหว้บูชาพระพุทธรูป ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่ได้กล่าวว่า “... ส่วนตัวมีความเชื่อในเรื่องศาสนาพุทธ จึงอยากที่จะทำบุญไหว้พระทุกวัน หากเป็นวันพระใหญ่ก็ขอหยุดงานไปทำบุญที่วัดและจะมีหิ้งพระทุกที่พักจัดตกแต่งอย่างสวยงามและน่าเคารพกราบไหว้...”[80] และเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... ที่พักของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ จะมีหิ้งพระในห้องพักทุกหลังคาเรือน ถูกจัดวางอย่างประณีต มีความสวยงามเป็นที่น่าเคารพและสักการบูชาสำหรับคนที่เห็น ซึ่งแรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญกับหิ้งพระของพวกเขาเป็นอย่างมาก...”[81] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “... กลุ่มแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีความเชื่อเกี่ยวกับพุทธศาสนาค่อนข้างจะเข้มข้นเพราะทุกวันพระจะต้องมีดอกไม้ ธูปเทียนเพื่อถวายพระในตอนเช้าทุกครั้ง...”[82] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติเคร่งในการนับถือพุทธศาสนา เพราะทุกวันพระจะไปทำบุญไหว้พระในวัด แต่ถ้าหากวันไหนที่ไม่ได้ไปทำบุญที่วัด ก็จะไหว้พระพุทธรูปบนหิ้งหรือหน้าโต๊ะหมู่บูชา จุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัยและนั่งสมาธิกรวดน้ำด้วย...”[83] สอดคล้องคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “... ชอบการไหว้พระ โดยจะมีหิ้งพระไว้สำหรับไหว้พระสวดมนต์ทุกที่พัก ส่วนใหญ่จะไม่สะดวกไปทำบุญที่วัด เพราะต้องทำงาน และบางครั้งเหนื่อยจากการทำงานจึงไม่ค่อยมีเวลาไปที่วัดโดยตรง...”[84]และพบว่าสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “... แรงงานข้ามชาติจะไหว้พระในที่พัก เพราะที่พักของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะมีพระพุทธที่วางบนหิ้งพระ มีดอกไม้ปักแจกันสวยงามและเป็นดอกไม้ในท้องถิ่น เช่น ดอกหงอนไก่ ดอกผักตบหรือดอกไม้ที่ไม่ต้องหาซื้อ...”[85]

หากจะมองในประเด็นการนับถือศาสนา หรือหลักธรรมมาประกอบในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาตินั้น ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวว่า “การลงมือทำงานบ่อย ๆ เชื่อมั่นว่าตนเองทำได้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งไปวัดทำบุญจะได้จิตใจเบิกบาน แจ่มใส สดชื่น เพราะเป็นแนวทางแห่งการมีความสุขและความสำเร็จ...”[86] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “... ถ้าเกี่ยวกับหลักธรรมที่นำมาดำเนินชีวิตเพื่อให้คนอื่น ๆ ยอมรับน่าจะเป็นเรื่องการทำงานด้วยความขยัน อดทน ตั้งใจทำงานให้สำเร็จและตอบแทนคุณ

---

[80] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[81] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[82] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[83] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[84] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[85] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[86] สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 16 พฤศจิกายน 2561.

พ่อแม่ที่เลี้ยงดูเรามา..."[87] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13 ได้กล่าวว่า "... หากจะบอกว่าแรงงานกลุ่มนี้ใช้หลักธรรมอะไรในการดำเนินชีวิต น่าจะเป็นเรื่อง มงคล 38 ประการ หลัก ๆ มีสามระดับคือ 1) พัฒนาตนให้เป็นคนเจริญก้าวหน้า เช่น เป็นคนดี ทำงานสุจริต มีวินัยในการทำงานและพูดจาดี 2) พัฒนาตนให้เป็นคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เช่น กตัญญู เลี้ยงดูบุตรภรรยาหรือสามีหรือครอบครัว ทำงานให้เสร็จไม่เกียจคร้าน เชื่อฟังนายจ้าง และมีความอดทนในการทำงานและ 3) ปฏิบัติตนให้รู้จักกับปฏิบัติธรรมยกระดับจิตใจ เช่น การไหว้พระ และเข้าวัดฟังธรรมบ่อย ๆ..."[88]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การนับถือศาสนาตามหลักธรรมคำสอนและพิธีกรรมที่ทำให้เกิดความสงบและความหวังในชีวิต ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าและการยอมรับว่า มีความเข้มข้นในการนับถือพุทธศาสนาศาสนาเป็นอย่างมาก เพราะหากเป็นวันหยุดวันพระ หรือวันสำคัญทางศาสนาก็จะเข้าวัด เช่น วัดวิทยาลัยครูรังสรรค์ (อำเภอเมือง) หรือวัดแสงแรง (อำเภอท่าศาลา) เพื่อไปทำบุญไหว้พระ สวดมนต์ ฟังธรรมและกรวดน้ำ พร้อมทั้งเตรียมข้าวสารอาหารแห้งหรืออาหารสดจำนวนมากไปถวายพระที่วัด แต่หากไม่สามารถไปทำบุญที่วัดก็จะทำบุญก็จะไหว้พระพุทธรูปบนหิ้งพระที่ถูกจัดวางอย่างประณีตและสวยงาม เป็นที่น่าเคารพและสักการบูชา โดยจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัยและนั่งสมาธิกรวดน้ำเช่นเดียวกับการไปทำบุญที่วัด ซึ่งหิ้งพระนั้นจะมีดอกไม้ปักแจกันสวยงาม ซึ่งเป็นดอกไม้ในท้องถิ่น เช่น ดอกหงอนไก่ ดอกผักตบหรือดอกไม้ที่ไม่ต้องหาซื้อ อีกทั้งมีการเชื่อมโยงหลักธรรมในการทำงานหรือดำรงชีวิต หรือเรียกได้ว่าเป็น "มงคลชีวิต 38 ประการ" คือ พัฒนาตนให้เป็นคนเจริญก้าวหน้า พัฒนาตนให้เป็นคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และปฏิบัติตนให้รู้จักกับปฏิบัติธรรมยกระดับจิตใจ

---

[87] สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 16 พฤศจิกายน 2561.

[88] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13, วันที่ 15 พฤศจิกายน 2561.



ภาพประกอบที่ 4.23 วัดแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่แรงงานข้ามชาติไปทำบุญในวันพระ



ภาพประกอบที่ 4.24 การไปทำบุญไหว้พระของแรงงานข้ามชาติในวันหยุดร่วมกับชาวบ้าน



ภาพประกอบที่ 4.25 พระพุทธรูปที่แรงงานข้ามชาติไปสักการบูชา
ในสถานศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.26 การร่วมทำวัตรเย็นของแรงงานข้ามชาติ
กับชาวบ้านในพื้นที่



ภาพประกอบที่ 4.27 ตัวอย่างการทำบุญไหว้พระ สวดมนต์ ฟังธรรมและกรวดน้ำ ของแรงงานข้ามชาติร่วมกับชาวบ้านในพื้นที่



ภาพประกอบที่ 4.28 ตัวอย่างการทำบุญ โดยเตรียมอาหารแห้ง ไปถวายพระที่วัด

6) การเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์

การพบปะโดยการเล่นการกีฬานั้นทำให้ได้รับความสนุกสนานและความบันเทิงแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติ เพื่อนแรงงานหรือเพื่อนชาวไทย เพราะการเล่นกีฬานั้น ก่อให้เกิดรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ การเปิดใจกว้างในมุมมองที่ดี ๆและสามารถสร้างความสุขร่วมกันได้[89] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า "... เล่นกีฬาในตอนเย็นหลังจากเลิกงาน โดยจะเล่นตะกร้อหรือฟุตบอลกันที่สนามหรือพื้นที่ที่สามารถเล่นได้..."[90] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า "...จะเล่นฟุตบอล หลังเลิกงาน แต่ไม่บ่อยมาก เพราะบางครั้งจะทำงาน OT (ทำงานนอกเวลา)..."[91] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า "...จะเล่นฟุตบอลหลังเลิกงานในสนามหญ้าหน้าที่พัก..."[92] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า "...เล่นฟุตบอลร่วมกับเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกันและบางครั้งก็แบ่งทีมเล่นกับคนไทยด้วย..."[93] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า "... การเล่นกีฬาทั้งที่เล่นเป็นทีมเพื่อความสนุกสนาน หรือเล่นเพื่อออกกำลังกายส่วนใหญ่จะเป็นประเภทกีฬาตะกร้อและฟุตบอล มีวอลเลย์บอลบ้างแต่ส่วนน้อย ทั้งนี้กลุ่มแรงงานข้ามชาติมักจะเล่นกีฬาหลังจากที่เลิกงานแล้ว ไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ที่มาตรฐาน โดยขอแค่มีพื้นที่โล่ง ๆ เท่านั้น เช่น เป็นลานดินกว้าง ๆ..."[94] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติมักจะเล่นกีฬาในยามที่ว่าง เช่น ตะกร้อ วอลเลย์บอล มีพื้นที่ว่าง ๆ ก็สามารถเล่นได้ เล่นกันเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน..."[95]

---

[89] ธีรภัทร แซ่ม้า, **การกีฬาสร้างความสัมพันธ์,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/172518 [27 เมษายน 2561].

[90] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[91] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[92] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[93] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[94] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[95] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ทั้งนี้การเล่นกีฬาเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่ได้กล่าวว่า “... มีความสามารถในการเล่นกีฬาเป็นทีม เช่น การเล่นฟุตบอล โดยเฉพาะช่วงเวลาที่เลิกงาน บางครั้งแรงงานชาวพม่า 1 ทีมและแรงงานชาวกัมพูชา 1 ทีม และมีคนไทยเข้าเป็นสมาชิกร่วมการเล่นฟุตบอล...”[96] เช่นเดียวกับกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติมีความสามารถในการเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอลและตะกร้อ โดยเล่นที่สนามกีฬาในโรงเรียนใกล้ ๆ ที่พัก เพราะเป็นสนามหญ้า กว้างและเล่นกีฬาร่วมกับคนในชุมชนได้...”[97] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ากับชุมชนได้เป็นอย่างดี อย่างเช่น การเล่นกีฬาฟุตบอลและตะกร้อ ในสนามโรงเรียน ซึ่งสามารถกีฬาเหล่านี้ร่วมกับคนในชุมชนได้ เพราะแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้นิสัยดี เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ทางผู้นำชุมชน นายจ้าง เจ้าของพื้นที่หรือก็คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จึงอนุญาตให้เล่นกีฬากับนักเรียนและคนในชุมชนได้...”[98]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์ เพราะการเล่นกีฬาทำให้ได้รับความสนุกสนานและความบันเทิง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติเพื่อนแรงงานหรือชาวไทย ทำให้เกิดรอยยิ้ม เสียงหัวเราะและสร้างความสุขร่วมกันได้ เช่น เล่นตะกร้อ ฟุตบอลหรือวอลเลย์บอลกัน ซึ่งจะเล่นกีฬาหลังจากที่เลิกงานแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ที่มาตรฐาน ขอแค่มีพื้นที่โล่ง ๆ เท่านั้น เช่น เป็นลานดินกว้าง ๆหรือสนามโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะบางครั้งแรงงานชาวพม่า 1 ทีมและแรงงานชาวกัมพูชา 1 ทีมและมีคนไทยเข้าเป็นสมาชิกร่วมในทีมด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่นิสัยดี เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ทางผู้นำชุมชน นายจ้างหรือเจ้าของพื้นที่จะอนุญาตให้เล่นกีฬาร่วมกับคนในชุมชนได้

---

[96] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[97] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[98] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.29 การเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนแรงงานชาวไทยในบริเวณสนามเอนกประสงค์



ภาพประกอบที่ 4.30 การเล่นกีฬาฟุตบอลสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับเพื่อนแรงงานชาวไทยในบริเวณลานกีฬาเอนกประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพประกอบที่ 4.31 ตัวแทนแรงงานข้ามชาติที่ร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอล
สร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชาวบ้านในพื้นที่



ภาพประกอบที่ 4.32 ช่วงพักครึ่งแรกในการร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอล
ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในพื้นที่



ภาพประกอบที่ 4.33 รางวัลผู้เล่นดีเด่นในการร่วมแข่งขันกีฬาฟุตบอล
ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชาวบ้านในพื้นที่



ภาพประกอบที่ 4.34 การมอบถ้วยรางวัลทีมผู้ชนะในการแข่งขันกีฬาฟุตบอล
ในชุมชน



ภาพประกอบที่ 4.35 การร่วมแสดงความยินดีในการแข่งขันกีฬา
ระหว่างแรงงานข้ามชาติและเพื่อนคนไทย



ภาพประกอบที่ 4.36 การเล่นกีฬาระหว่างแรงงานข้ามชาติและเพื่อนคนไทย
ในการแข่งขันกีฬาประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3.2 ความรู้และวิธีคิด

การเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีการให้สิ่งจูงใจและสิทธิต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติเพื่อเพิ่มศักยภาพ พร้อมทั้งได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน โดยจากการสัมภาษณ์ด้านความรู้และวิธีคิด พบว่า

1) การมีประสบการณ์ และความรู้เชิงช่าง

การนำประสบการณ์ และความรู้ในการทำงาน หรือทักษะเชิงช่างของแรงงานข้ามชาติเพื่อนำมาใช้เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้มีความเข้าใจและมีทักษะ ทั้งนี้ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้มีความสวยงาม ประณีตและละเอียดอ่อน[99] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “... มีความถนัดเกี่ยวกับงานทาสี เช่น อาคารและผนังห้อง ที่ทาสีออกมาได้อย่างสวยงาม ...”[100] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ได้กล่าวว่า “... ถนัดงานช่างไม้ งานช่างปูนและงานผูกเหล็ก แต่งานต้องใช้ความละเอียดประณีตไม่ถนัด...”[101] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16ได้กล่าวว่า “... มีทักษะงานไม้ต่าง ๆ และสามารถทำงานเชื่อมเหล็ก ดัดเหล็กและผูกเหล็กได้...”[102] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวว่า ชำนาญมากที่สุด คือ ช่างปูน เพราะทำมามากกว่า 10 ปี รองลงมา คือ ช่างไม้...”[103] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่ได้กล่าว “...เป็นช่างปูนและทำได้ทุกประเภท เช่น ก่ออิฐ ฉาบปูน จับเหลี่ยมเสาปูนหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปูน...”[104]

---

[99] วิชาการ.คอม, **ทักษะงานช่างในชีวิตประจำวัน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.vcharkarn.com/blog/116163/94407 [27 เมษายน 2561].

[100] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[101] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[102] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[103] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[104] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

ในขณะที่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ได้กล่าวว่า “... มีความชำนาญมากขึ้นจากการลงมือทำงานอาจจะได้เป็นผู้ช่วยช่างไม้...”[105] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ได้กล่าวว่า “... สามารถทำงานที่เป็นงานปูนและงานมุงกระเบื้องหลังคาได้...” เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่ได้กล่าวว่า “...ก่อนที่จะทำงานเป็นแม่บ้านนั้น เคยเป็นช่างเหล็กมาก่อน...” ทั้งนี้งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องใช้ความประณีต จึงต้องฝึกหัด ดังเช่นคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า “... ตอนนี้สามารถตัดเย็บผ้าได้ เช่น เสื้อเชิ้ต เสื้อผ้าท้องถิ่นภาคใต้ ...”[106]

ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “... แรงงานข้ามชาติมีความรู้ในงานช่างของตนเองจากการลงมือทำและปฏิบัติมาอย่างยาวนาน เช่น ช่างสีจะมีความคล่องแคล่ว สามารถทำงานได้อย่างละเอียดและคิดว่างานของตัวเองนั้นจะต้องออกมาในรูปแบบที่ดีสวยงาม เพื่อจะให้เป็นทางเลือกให้กับนายจ้างในการจ้างทำงานครั้งต่อไปหรือในกรณีที่เป็นช่างปูน แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ก็จะสามารถทำได้ในเรื่องของงานก่ออิฐ งานฉาบปูน งานจับเหลี่ยมเสาปูน ที่มีความสวยงามและโดดเด่นตามรูปแบบที่นายจ้างต้องการ พอประมาณ แต่งานฝีมือเหล่านี้คนไทยสามารถทำได้ละเอียดกว่าและสวยกว่า แต่ค่าจ้างมักจะสูงกว่าด้วยเช่นกัน...”[107] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “... การทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้น มีลักษณะเด่นอยู่ 2 ประการด้วยกันคือ ถ้าเป็นแรงงานพม่าจะมีความชำนาญในการก่ออิฐ ฉาบปูนและมุงกระเบื้องหลังคา ซึ่งต่างจากแรงงานชาวกัมพูชาที่มีความชำนาญในการปูกระเบื้องพื้นและจับเหลี่ยมเสาปูน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน แต่แรงงานพม่าจะมีความประณีตกว่าเล็กน้อย...”[108]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ และความรู้เชิงช่างนั้น เป็นการนำประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงช่างมาใช้ในการทำงาน ทำให้งานมีความสวยงาม ประณีตและละเอียดอ่อนมากขึ้น เพราะเกิดจากการลงมือทำและปฏิบัติมาอย่างยาวนาน จนมีความคล่องแคล่ว เช่น งานสี งานก่ออิฐ งานฉาบปูน งานจับเหลี่ยมเสาปูนและงานปูพื้นกระเบื้อง ซึ่งออกมาสวยงามและโดดเด่นตามรูปแบบที่นายจ้างต้องการ แต่งานฝีมือเหล่านี้คนไทยสามารถทำได้ละเอียดกว่าและสวยกว่า แต่ค่าจ้างมักจะสูงกว่าด้วยเช่นกัน

---

[105] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[106] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[107] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[108] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.37 ตัวอย่างงานทาสี และปูกระเบื้องพื้นของคนไทย
สามารถทำได้ละเอียดกว่าและสวยกว่าแรงงานข้ามชาติ
แต่ค่าจ้างจะสูงกว่า



ภาพประกอบที่ 4.38 งานปูกระเบื้องพื้นในห้องน้ำของคนไทย (ซ้าย)
และงานปูกระเบื้องพื้นในห้องน้ำของแรงงานข้ามชาติ (ขวา)



ภาพประกอบที่ 4.39 ตัวอย่างงานทาสีฝาผนังของคนไทย (ซ้าย)
และตัวอย่างงานทาสีฝาผนังของแรงงานข้ามชาติ (ขวา)



ภาพประกอบที่ 4.40 ตัวอย่างงานทาสีนอกอาคาร (ตึกสูง) ของแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.41 ตัวอย่างงานทาสีนอกอาคาร (บ้านสองชั้น)
ของแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.42 ตัวอย่างงานติดตั้งโถสุขภัณฑ์ของแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.43 ตัวอย่างงานติดตั้งฝ้าเพดานของแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.44 ตัวอย่างงานปูกระเบื้องฝาผนังห้องน้ำของแรงงานข้ามชาติ

2) การมีน้ำใจต่อเพื่อนแรงงานด้วยกัน

การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน ความมีน้ำใจเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถทำได้ โดยไม่ต้องใช้เงินทอง ไม่ว่าการช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ล้วนแต่เป็นการแสดงน้ำใจได้ทั้งสิ้น เพราะการมีน้ำใจเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งคนที่มีน้ำใจให้คนอื่นบ้างก็ย่อมเป็นที่รักและที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ[109] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ได้กล่าวว่า “...ทำงานมีน้ำใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพราะคิดว่าเป็นครอบครัวเดียวกันและเป็นเพื่อนร่วมแรงงานเหมือนกัน...”[110] เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “... แรงงานข้ามชาตินั้นการทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นคนไทยหรือเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกัน...”[111] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่ได้กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะนิสัยของความมีน้ำใจ เป็นกันเองกับนายจ้าง มีพฤติกรรมดี เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี อีกทั้งมีน้ำใจในการทำงานและมีน้ำใจกับคนในชุมชน จึงเป็นที่รักของคนในชุมชน...”[112]

ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “...ทำงานตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีน้ำใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นเสร็จเร็ว...”[113] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า “...จะช่วยสอนงานเพื่อน ๆและช่วยกันทำงานเต็มที่...”[114] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่ได้กล่าวว่า “...ทำงานกับเพื่อน ๆ ด้วยความมีน้ำใจและไม่ทะเลาะวิวาท...”[115] และจะต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า “... ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี...”[116]

---

[109] ปัณรสี ศะศินิล, **ความมีน้ำใจต่อผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thaigoodview.com/node/3369 [27 เมษายน 2561].

[110] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[111] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[112] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[113] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561

[114] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[115] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[116] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ยังได้กล่าวอีกว่า “... เป็นกรรมกรทำงานทุกอย่าง บางครั้งเพื่อนร่วมงาน ขอให้ช่วยทำในงานบางอย่างก็เข้าไปช่วย งานจะได้เสร็จเรียบร้อย...”[117] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “...บางครั้งช่วยทำงานให้กับนายจ้างนอกเวลาทำงาน เพราะแรงงานคนอื่น ๆ กลับบ้านพักผ่อนแล้ว เลยไม่อยากรบกวนและงานที่ทำนั้นก็ไม่หนักมากและแค่ประมาณ 30-40 นาที...”[118] อีกทั้งยังมีน้ำใจในการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่นคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ได้กล่าวว่า “...ช่วยเป็นล่ามให้กับเพื่อนแรงงานที่พูดไทยไม่ได้ เป็นการช่วยเหลือให้สามารถทำงานได้ สั่งงานแล้วเข้าใจและทำงานได้อย่างสมบูรณ์...”[119] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “... จะช่วยแปลภาษาไทยให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานและนายจ้างเข้าใจตรงกัน...”[120]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การทำปลาในโรงงาน บางครั้งปลามีขนาดใหญ่ ถ้าต่างคนต่างทำก็จะใช้เวลานาน บางครั้งหากเพื่อนแรงงานคนไทยหรือเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกันที่ไม่มีความชำนาญในการทำงานนั้น ๆ ก็จะมาช่วยทำทันที...”[121] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า “... ในการทำงานบางครั้ง มีงานด่วนที่ต้องทำให้เสร็จทันทีทันใด (นอกเวลาทำงาน) แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ก็จะมาช่วยทำงานให้อย่างเต็มใจ...”[122]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การมีน้ำใจต่อเพื่อนแรงงานด้วยกัน ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกันย่อมเป็นที่รักและที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีนิสัยและพฤติกรรมดี จึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีน้ำใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่เป็นคนไทย และแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง จึงกลายเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน

---

[117] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[118] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[119] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[120] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[121] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[122] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

3) การรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน

การเป็นคนขยันและทำงานแบบจริงจังนั้นทำให้งานที่ทำออกมาดี ส่งผลให้หัวหน้างานของแรงงานข้ามชาติมีความพอใจ ซึ่งการตั้งใจทำงานนั้นถือว่าเป็นเรื่องดีต่อแรงงานข้ามชาติเอง รวมทั้งส่งผลดีต่อที่หน่วยงานหรือที่ทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นด้วยส่งผลให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งจะถูกมองด้วยความชื่นชมว่าแรงงานข้ามชาติเป็นคนขยัน[123] ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ได้กล่าวว่า “... การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและเชื่อฟังคำแนะนำของนายจ้าง...”[124] สอดคล้องกับการทำงานดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติมักจะมีความรู้ตามงานที่ทำเป็นส่วนใหญ่ เพราะทำตามสิ่งที่หัวหน้างานบอกให้ทำ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ใช้ความรู้อะไรมากมาย ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือใช้แรงงานหรือพละกำลังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เช่น อาชีพแม่บ้าน (คนรับใช้) ที่เน้นความสะอาด ความรับผิดชอบและขยันทำงาน ก็จะเป็นที่ไว้วางใจต่อนายจ้าง...”[125] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกเหนือจากใช้ความรู้และความสามารถแล้ว ยังมีส่วนสำคัญในเรื่องของความรู้จักรับผิดชอบในการทำงาน เพราะเมื่อทำงานไปแล้วก็จะได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีลักษณะเด่นในเรื่องการรักษาความสะอาด ทั้งในที่พักและที่ทำงาน...”[126]

อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “...ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น วันนี้ทาสี 4 แผง ก็ต้องทำให้เสร็จเรียบร้อยหรือฉาบผนัง 4 แผง ก็ต้องฉาบให้เสร็จ...”[127] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ได้กล่าวว่า “... ในการทำงานตามหน้าที่นั้นต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ถ้าไม่เข้าใจในงานตรงส่วนไหนก็จะถามเพื่อร่วมงาน หรือนายจ้างก็ได้...”[128] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า “...ทำงานตามคำสั่งจนกว่างานนั้นจะเสร็จเรียบร้อย เพราะเป็นกรรมกรยังไม่มีความรู้ความชำนาญในด้านใด...”[129] สอดคล้องกับ

---

[123] **ขยันตั้งใจทำงานในเวลางาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.crossingthefinishline.org/2-ขยัน-ตั้งใจทำงานในเวลา/ [27 เมษายน 2561].

[124] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[125] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[126] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[127] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[128] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[129] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “...มีหน้าที่ทำความสะอาด ก็ทำให้สมบูรณ์ ไม่ให้มีสิ่งสกปรก...”[130]

ในขณะที่ความรับผิดชอบต่องานก็เป็นเรื่องสำคัญ ดังคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “... เน้นความรับผิดชอบ เพราะงานที่ทำต้องให้ความสนใจและการดูแลสม่ำเสมอ ทั้งการเลี้ยงไก่ไข่ และการเลี้ยงสุกร เป็นงานที่ไม่หนักมาก แต่ต้องอยู่หน้างานตลอดเวลา เพราะหากละเลยในการดูแล จะทำให้ไก่ไข่และหมูตายได้ เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ...”[131] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “... นอกจากจะมีความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีความสามารถในการบริหารจัดการในการหมุนเวียนการทำงานในกลุ่มสมาชิกแรงงานข้ามชาติด้วยกัน โดยหากคนใดคนหนึ่งหยุดงานเนื่องจากต้องกลับบ้าน หรือเจ็บป่วยไม่สบาย ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่เข้าไปทำงานแทนอย่างเต็มศักยภาพและเต็มความสามารถ ใช้ลักษณะของการหมุนการทำงานร่วมกัน เพราะบางครั้งในการกลับไปยังประเทศต้นทางต้องใช้เวลานาน 3-7 วัน เพื่อเดินทางไป หรือเดินทางกลับ เมื่อต้องทำกิจกรรมที่สำคัญหรือที่ต้องลางานไป อีกทั้งการหยุดงานหรือลางาน มีการลาล่วงหน้าโดยจะบอกกล่าวนายจ้างอย่างน้อย 20 วัน เพื่อให้สามารถสลับกันทำงานได้ นายจ้างจะได้บริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผิดกับคนไทยที่อยากจะหยุดก็หยุดทันที บางครั้งบอกล่าช้าหรือกระชั้นชิดหรือบางครั้งไม่บอกกล่าวเลยด้วยซ้ำ...”[132] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า “... ในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ หากจำเป็นต้องไปทำธุระกลับไปยังบ้านเกิดถิ่นฐานก็จะมีการบอกกล่าวนายจ้างอย่างน้อย 15 ถึง 20 วัน เพื่อให้นายจ้างได้เตรียมตัวหรือบริหารจัดการได้อย่างลงตัว...”[133]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน เพราะการเป็นคนขยันและทำงานแบบจริงจังเพื่อให้งานที่ทำนั้นออกมาดี ซึ่งแรงงานข้ามชาติจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น กรรมกรใช้เฉพาะแรงงานหรือพละกำลังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่และแม่บ้านหรือคนรับใช้ เน้นความสะอาด และไว้วางใจได้ ทำงานทั้งในที่พักและที่ทำงาน ในขณะที่บางงานเป็นงานที่ไม่หนักมาก แต่ต้องอยู่หน้างานตลอดเวลา เพราะหากละเลยในการดูแลจะทำให้เกิดความเสียหายได้ เช่น การเลี้ยงไก่ไข่และการเลี้ยงหมู ซึ่งทุกงานต้องอาศัยความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน โดยหากคนใดคนหนึ่งหยุดงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น กลับบ้านหรือเจ็บป่วยไม่สบาย ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่เข้าไปทำงานแทน อีกทั้งหากไปทำธุระหรือกลับบ้าน ก็จะบอกกล่าวอย่างน้อย 15-20 วัน เพื่อให้สามารถสลับกันทำงานได้ นายจ้าง

---

[130] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[131] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[132] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[133] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

จะได้บริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งต่างกับคนไทยที่อยากจะหยุดก็หยุดทันที ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า บอกล่าช้าหรือบอกแบบกระชั้นชิด ทำให้งานเสียหายและขาดความต่อเนื่อง

4) รายได้และการออมเงิน

การทำงานย่อมจะมีรายได้ แต่การบริหารรายได้อย่างไรให้มีเงินเก็บหรือเงินออม เพื่อการวางเป้าหมายในเรื่องที่สำคัญ ๆ ในอนาคต เพราะหากขาดเป้าหมายที่ชัดเจนของการเก็บเงิน จะทำให้ไม่มีความรู้สึกที่อยากจะเก็บเงิน แต่เป้าหมายท้ายที่สุดก็เพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินในอนาคตให้กับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว[134] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ได้กล่าวว่า “... สนใจในการทำงานเพื่อที่จะเก็บเงินและส่งเงินไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า โดยเฉลี่ยเดือนละ 3,000 บาท ทุกเดือน...” [135] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า “... ขยันทำงาน เพราะเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อเก็บเงินส่งไปให้พ่อแม่อย่างน้อยเดือนละ 2,000 บาท...”[136] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า “... เนื่องในการทำงานของผมเพื่อเก็บเงินส่งให้พ่อแม่และสร้างบ้านให้กับพ่อแม่แต่ละเดือนไม่แน่นอน เฉลี่ยเดือนละ 2,000 ถึง 3,000 บาท...”[137] ในขณะที่บางคนไม่ได้ส่งเงิน แต่เป็นการเก็บเงินเพื่อทำอย่างอื่น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ได้กล่าวถึงว่า “... การทำงานเก็บรวบรวมเงินจากเงินเดือน แล้วแชร์เงินกันเพื่อซื้อสวนยางหรือที่ดิน เก็บไว้ในประเทศต้นทางหรือประเทศบ้านเกิดของแรงงานข้ามชาตินั้น อีกทั้งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่ดื่มเหล้าแต่อาจจะมีสูบบุหรี่บ้างเล็กน้อย จึงทำให้มีเงินพิเศษที่เก็บออมไว้...” [138]

ในขณะที่เงินส่งกลับนั้น แต่ละคนก็ส่งกลับบ้านตามแบบของตนเอง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “... งานที่ถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาตินั้นมีค่าครองชีพต่างกัน จึงรู้จักทำงานเก็บเงินส่งกลับไปยังประเทศต้นทางเพื่อเลี้ยงดูพ่อแม่พี่น้องหรือครอบครัว...”[139] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า “... เงินที่ได้มา รู้จักเก็บ เพื่อส่งกลับบ้าน หรือประเทศต้นทาง...”[140] ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “... เงินที่ได้มาก็เก็บสะสมไว้เพื่อให้ลูก

---

[134] **บริหารรายได้อย่างไรให้มีเงินเก็บ,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/manage-have-saving-money.html [27 เมษายน 2561].

[135] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[136] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[137] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[138] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[139] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[140] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

และครอบครัว..."[141] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ได้กล่าวว่า "... เก็บเงินไว้ใช้จ่ายในยามที่จำเป็นและให้พ่อแม่บางส่วน..."[142]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า รายได้และการออมเงิน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานย่อมจะมีรายได้ แต่ก็ควรจะมีเงินออมด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตให้กับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ซึ่งเงินของแรงงานข้ามชาติที่ได้มาจากการทำงานด้วยความขยันและรู้จักเก็บนั้น เพื่อส่งกลับบ้าน (ประเทศต้นทาง) หรือเพื่อเก็บเงินส่งไปให้ครอบครัว และพ่อแม่เฉลี่ยเดือนละ 2,000-3,000 บาท ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่ดื่มเหล้า หรือเล่นการพนัน แต่อาจจะมีสูบบุหรี่บ้างเล็กน้อย จึงทำให้มีเงินพิเศษที่เก็บออมไว้ ในขณะที่บางคนไม่ได้ส่งเงินกลับบ้าน แต่เป็นการเก็บเงินเพื่อทำอย่างอื่น ๆ เช่น แชร์เงินกันเพื่อซื้อสวนยางและที่ดิน หรือบางคนเก็บเงินเพื่อสร้างบ้านเก็บไว้ในที่บ้านเกิด (ประเทศต้นทาง)



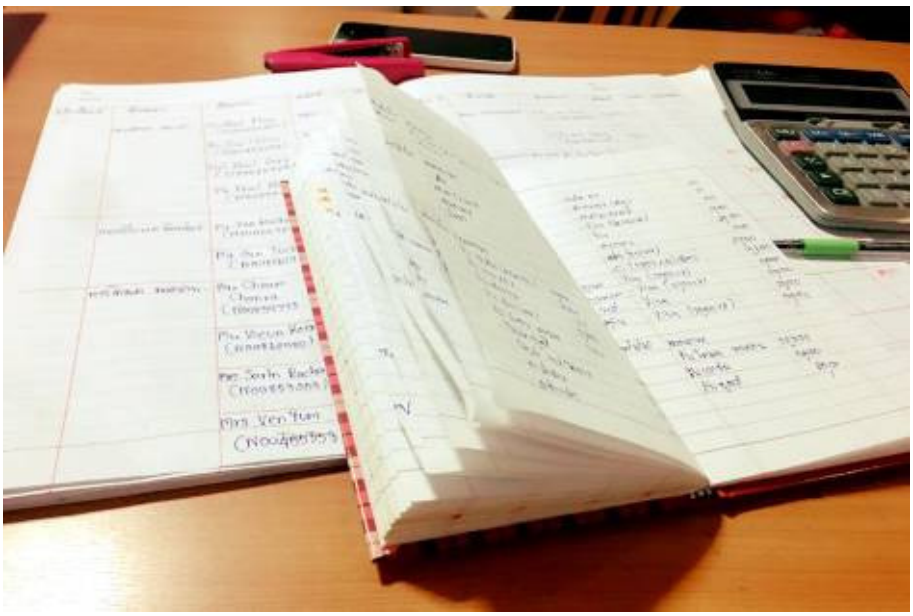
ภาพประกอบที่ 4.45 การเดินทางเพื่อกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติ
โดยรถโดยสารประจำทาง (รถเมล์)

[141] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[142] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.46 การเดินทางเพื่อกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติ
โดยรถตู้ในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.47 รายละเอียดการเบิกเงินกลับถิ่นต้นทางของแรงงานข้ามชาติ

5) การรู้จักประหยัดและการพึ่งตนเอง

การรู้จักประหยัดและพอประมาณ ซึ่งเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การพึ่งตนเองในการดำรงชีวิต เพราะมีความเกี่ยวข้องที่สามารถนำไปสู่การผลิต การบริโภคหรือการใช้อย่างพอเพียงในทุกช่วงของการใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติ[143] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ได้กล่าวว่า "... งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีรายได้พอสมควร รายได้ดีกว่าทำในประเทศของตนเอง ค่าแรงที่ได้มาจากการทำงาน จึงต้องรู้จักเก็บและประหยัด..."[144] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "...การใช้จ่ายอย่างประหยัดและซื้อเฉพาะสิ่งของที่จำเป็นเท่านั้นเช่น ข้าวสาร ไข่ไก่ ของสดสำหรับทำกับข้าวและม่าม่า..."[145] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า "...ซื้อของสดมาทำกับข้าวแทนการซื้อแกงถุง จะได้ประหยัด..." สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า "...นำเศษผ้าที่เหลือจากการตัดเย็บมาใช้ประโยชน์อย่างอื่น เช่น มาเย็บเป็นปลอกหมอน ทำเป็นพรมเช็ดเท้าและมารวม ๆ เป็นไส้ในของหมอน..."[146] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ได้กล่าวว่า "...เก็บดอกไม้ในท้องถิ่นมาไหว้พระ แทนการซื้อ..."[147]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวว่า "... การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้นส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นครอบครัวโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวพม่ามักจะมาแบบเดี่ยว ๆหรือมาตัวคนเดียว จึงจำเป็นต้องพึ่งตนเองในทุก ๆ ด้าน..."[148] โดยแรงงานข้ามชาติมีความขยันในการทำงาน และพึ่งตนเอง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ทำงานด้วยความขยัน การใช้จ่ายอย่างประหยัด บางครั้งเมื่อหยุดงานหรือมีเวลาว่าง ก็จะไปหาปลาและหาพืชผักที่มีอยู่ในธรรมชาติมาทำอาหาร..."[149] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่ได้กล่าวว่า "... รู้จักการประหยัด การซื้อหรือการประกอบอาหารจะทำแค่เพียงกับการรับประทานในมื้อนั้นเท่านั้น ไม่ทำเหลือหรือทิ้งขว้าง..."[150] ทั้งนี้เพราะครอบครัวมีความสำคัญจึงต้องเก็บเงินและใช้จ่ายอย่างประหยัด และสอดคล้องกับคำกล่าว

---

[143] พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ, **CSR เชิงพุทธ แปลงทุนให้เป็นบุญ สร้างบุญด้วยปัญญา,** (พระนครศรีอยุทยา : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560), หน้า 58.

[144] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[145] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[146] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[147] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[148] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[149] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[150] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวถึงแรงงานข้ามชาติว่า “... รู้จักการพึ่งตนเอง ทำงานเก็บเงินและใช้จ่ายอย่างประหยัดเพื่อส่งเงินให้พ่อแม่และครอบครัว...”[151]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การรู้จักประหยัด และการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างพอเพียงในทุกช่วงของการเข้ามาใช้ชีวิตในไทยของแรงงานข้ามชาติ เพราะส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นครอบครัว โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวพม่ากับแรงงานชาวลาว มักจะมาแบบตัวคนเดียว จึงจำเป็นต้องพึ่งตนเองในทุกด้าน อีกทั้งทำงานด้วยความขยันและประหยัด หากเมื่อใดที่เป็นวันหยุดหรือมีเวลาว่างก็จะไปหาปลาและหาพืชผักที่มีอยู่ในธรรมชาติมาทำอาหารและในการทำอาหารทุกมื้อจะทำเพื่อการกินที่เพียงพอในมื้อนั้นเท่านั้น จะไม่ทำอาหารมากเกินไปจนเหลือทิ้ง

6) การสร้างอาชีพและรายได้เสริม

การสร้างอาชีพและรายได้เสริมอย่างสอดคล้องและกลมกลืน อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนโดยไม่เบียดเบียนคนอื่น ๆ เพื่อให้ชุมชนกลายเป็นหุ้นส่วนในการผลิตสินค้าและบริการ ภายใต้ความรู้และวิธีคิดแบบแรงงานข้ามชาติ[152] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า “... หากมีวันหยุดหรือมีเวลาว่าง จะมีอาชีพเสริม คือ รับจ้างทั่วไปและปัจจุบันก็ทำอาชีพเย็บผ้าขายตามร้านภูมิปัญญาต่าง ๆหรือขายในตลาดนัด โดยมีพ่อค้าแม่ค้ารับซื้อไปจำหน่ายต่อ...”[153] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “...หากมีเวลาว่างหรือวันหยุดก็จะไปรับจ้างแทงปาล์มเพื่อหารายได้พิเศษ...”[154] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ได้กล่าวว่า “... หากเป็นวันหยุดหรือหลังเลิกงาน บางครั้งจะไปรับจ้างทำความสะอาดให้กับบ้านพัก ... (ครูอาจารย์ในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง)... แต่ต้องขออนุญาตนายจ้างก่อน โดยใช้เวลาทำความสะอาดไม่นาน แต่รายได้ดี...”[155] ในขณะที่การแยกขยะสามารถเป็นอาชีพสร้างรายได้ เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “...เก็บขวดพลาสติกและกระป๋องไว้จำนวนมาก สามารถขายได้ แต่ต้องแยกประเภทให้เรียบร้อยก่อน...”[156] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญ

---

[151] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[152] พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ, **CSR เชิงพุทธ แปลงทุนให้เป็นบุญ สร้างบุญด้วยปัญญา,** อ้างแล้ว, หน้า 48-49.

[153] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.

[154] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[155] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[156] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

กับความสะอาดและไม่ทิ้งขยะสกปรกในขณะเดียวกันก็แยกขยะเป็นประเภท ๆ ขยะอันไหนขายได้ก็จะขาย เพื่อสร้างรายได้เป็นเงินเก็บ..."[157]

ในขณะที่จะสร้างอาชีพเสริมเพื่อหารายได้พิเศษ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ได้กล่าวว่า "... เห็นแรงงานข้ามชาติเปิดร้านขายของชำเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อขายกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ส่วนใหญ่เป็นของใช้ เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน รวมทั้งยังมีขนม น้ำดื่ม น้ำหวานแบบต่าง ๆและอาหารสำเร็จรูป..."[158] เหมือนกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "...บางครั้งนำแหไปทอดหาปลามากิน ทอดแหตามคูคลองแถวที่พักในวันว่างหรือวันหยุด หากได้เยอะก็จะมาขายเพื่อนแรงงานในราคาไม่แพง..."[159] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติที่กลับบ้านหรือถิ่นต้นทางจะไม่ซื้ออะไรจากประเทศไทยกลับ แต่เมื่อกลับมาประเทศไทยก็จะนำสิ่งของจากบ้านมาขายในประเทศไทย เช่น หมาก มาขายทั้งแรงงานข้ามชาติด้วยกันและขายคนไทยด้วย..."[160]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างอาชีพและรายได้เสริม ภายใต้ความรู้และวิธีคิดแบบแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดร้านขายของชำเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อขายกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน รวมทั้งยังมีขนม น้ำดื่ม น้ำหวานและอาหารสำเร็จรูป ในขณะที่หากแรงงานข้ามชาติกลับบ้าน (ถิ่นต้นทาง) จะไม่ซื้ออะไรกลับไป แต่เมื่อกลับมาก็จะนำสิ่งของจากบ้าน (ถิ่นต้นทาง) มาขายในประเทศไทย เช่น หมาก มาขายทั้งแรงงานข้ามชาติด้วยกันและมาขายคนไทยด้วยและหากมีวันหยุด หรือยามว่าง ก็จะไปรับจ้างทั่วไปหรือเก็บขยะมาแยกประเภทเพื่อขายสร้างรายได้

---

[157] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[158] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[159] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[160] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.



ภาพประกอบที่ 4.48 การสร้างรายได้เสริมโดยการเก็บขวดพลาสติกขาย
ของแรงงานข้ามชาติ



ภาพประกอบที่ 4.49 การเปิดร้านขายของชำเพื่อจำหน่าย
แก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน



ภาพประกอบที่ 4.50 การรับจ้างแทงปาล์มเพื่อหารายได้เสริม



ภาพประกอบที่ 4.51 การหาปลาท้องถิ่นมาบริโภคหรือจำหน่ายแรงงานข้ามชาติ
ด้วยกันเพื่อสร้างรายได้



ภาพประกอบที่ 4.52 อุปกรณ์การหาปลาในท้องถิ่นของแรงงานข้ามชาติ
เพื่อการสร้างอาชีพและรายได้เสริม

4.3.3 ทักษะและอาชีพ

มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ ให้มีโอกาสเข้าร่วมเวทีการสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจแรงงานข้ามชาติ ให้สามารถพัฒนาทักษะและอาชีพที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น เพื่อเชื่อมประสานเครือข่ายและจัดการความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยจากการสัมภาษณ์ด้านทักษะและอาชีพ พบว่า

1) การยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน

การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ประสิทธิภาพ อีกทั้งให้แรงงานข้ามชาติมีความรู้และความเข้าใจ พร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคเพื่อการทำงานที่มีสมรรถนะในการวิเคราะห์และแยกแยะการทำงาน ขณะเดียวกันสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจะได้เข้าไปดูแลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง[161] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

[161] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “... พัฒนาทักษะฝีมือและคุณภาพ ให้เป็นที่ยอมรับ สามารถแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เทคโนโลยีและประสบการณ์ในการทำงานได้...”[162] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “... มีเทคนิคในการทำงาน เช่น การทำปลาขนาดใหญ่ในโรงงาน ถ้าเป็นคนไทยทำใช้เวลาเกือบ 3 ชั่วโมง แต่แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะพม่าเวลาในการทำราว 20-30 นาทีเท่านั้น เพราะมีการฝึกฝนจนชำนาญ ซึ่งมีเทคนิคในการทำงานก็จะทำให้สามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้มากขึ้นและในบางครั้งก็สามารถสาธิตให้เพื่อนร่วมงานดูเป็นตัวอย่างได้...”[163]

ซึ่งการเลือกใช้งานนั้นต้องดูจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่ได้กล่าวว่า “... การพัฒนาทักษะและอาชีพของแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นงานกรรมกรแบกหามขนไม้หรือจัดการกับพัสดุหรือไม่กระทำการผูกลวดผูกเหล็ก...”[164] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นกรรมกรที่ทำงานทั่วไปตามที่สั่ง และอีกกลุ่มคือ กลุ่มช่างที่ทำงานตามคำสั่งเช่นกัน แต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งทั้งสองกลุ่มจะมีผู้ควบคุมงานที่เป็นคนไทยที่รับงานจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ มาส่งต่อข้อมูลหรือการทำงานให้กับช่างที่เป็นแรงงานข้ามชาติอีกครั้งหนึ่ง...”[165] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “... เป็นกรรมกร มีหน้าที่ทำงานตามคำสั่งเท่านั้น เพราะยังไม่มีความรู้ความชำนาญในด้านใด หน้าที่หลัก ๆ ในการทำงานคือ ขนหิน ขนปูน ดัดเหล็ก แบกไม้ รวมไปถึงแกะไม้แบบ ถอนตะปูและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย...”[166]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “... การดูความรู้ในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ นายจ้างมักจะเลือกใช้งานตามความถนัดของแรงงานคนนั้นหรือตามความสามารถ เช่น สามารถเป็นช่างก่ออิฐ ช่างปูน ช่างฉาบ ช่างไม้ช่างสีหรืออื่น ๆ ได้หรือไม่ โดยใช้ลักษณะของการสังเกตก่อนเป็นเบื้องต้นและให้ลงมือปฏิบัติในงานนั้น ๆ เพื่อดูว่ามีทักษะหรือสามารถพัฒนาทักษะนั้นได้หรือไม่ อีกทั้งจะพยายามสร้างแรงจูงใจในการใช้ความรู้ และวิธีคิดในการทำงาน โดยให้ค่าจ้างเป็นพิเศษหรือเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์การทำงานหรือตามหน้าที่รับผิดชอบ เพราะเป็นแรงจูงใจเขาก็จะสามารถพัฒนาเป็นช่างที่มีความชำนาญและเอาใจใส่ในการทำงานได้เป็นอย่างดี...”[167] เพราะบางครั้งความสามารถจะเชื่อมโยงกับการทำงานได้ง่าย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า “... ในบางครั้งอธิบายงานแค่ครั้งเดียว แรงงานข้ามชาติก็จะรับฟังคำสั่ง แล้วช่วยกันทำงาน

---

[162] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[163] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[164] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[165] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[166] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[167] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ที่ได้รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มความสามารถและตามความรับผิดชอบที่ได้รับ..."[168] สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า "... ยอมรับเรื่องทำงานได้อย่างรวดเร็ว งานเสร็จเร็วทันใจและมีคุณภาพงานระดับ 80 เปอร์เซ็นต์ อีกทั้งแรงงานข้ามชาตินั้นใช้งานง่ายและความคล่องตัวสูงในการทำงาน..."[169]

แต่บางครั้งแรงงานข้ามชาติเองก็มีความกังวลต่องานทำ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "... รู้สึกเป็นกังวลในการทำงานอยู่บ้าง เพราะบางอย่างอาจจะทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร อีกทั้งงานบางอย่างต้องใช้ความละเอียดและประณีต ทำให้ไม่สามารถทำได้ในบางงาน จึงจำเป็นต้องปรึกษาหัวหน้างานเพื่อช่วยแก้ปัญหา..."[170] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า "... ในการทำงานบางครั้งรู้สึกเป็นกังวลว่างานจะออกมาดีหรือไม่ แต่ถ้าไม่แน่ใจหรือเป็นกังวลมาก ๆ ก็จะแก้ปัญหาโดยการเข้าไปปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและปรึกษากับหัวหน้างานทันที ว่าควรทำอย่างไร ทั้งนี้การแก้ปัญหาทุกครั้งจะใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ เพราะอยากจะทำงานเก็บเงินส่งให้พ่อแม่ให้มากกว่านี้..."[171] เหมือนกับคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า "... เป็นกังวลในการทำงานบ้าง เพราะงานบางอย่างไม่ถนัด บางครั้งจึงไปปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างคนที่สนิท เพราะเขาจะได้แนะนำว่าควรทำอย่างไร..."[172]

มีความสอดคล้องกับความยินดีที่จะช่วยเหลือของเพื่อนแรงงาน หรือหัวหน้างาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "...ในตอนแรก ๆ ของการทำงานอาจจะทำไม่ถูกต้องบ้าง ก็ให้หัวหน้างานมาสอน และปรึกษาพี่ ๆ ที่เป็นคนไทย เขาก็ยินดีสอนให้ เพราะเราเป็นคนพูดเก่งและมีอัธยาศัยดี อีกทั้งยังเป็นคนพูดเยอะจนสามารถสร้างความสนุกสนานให้กับทุกคนได้..."[173] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15ที่กล่าวว่า "... การทำงานส่วนใหญ่จะให้หัวหน้างานเป็นคนสอน แล้วจึงไปทำงานตามที่สั่งนั้นตามความรับผิดชอบ ซึ่งหากไม่เข้าใจตรงไหนก็จะกลับมาถามหัวหน้างานอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงไปทำงานนั้นต่อ จะไม่ทำงานเพื่อเงินอย่างเดียว แต่อยากให้งานนั้นออกมาดูดี และมีคุณภาพด้วย..."[174] คล้ายคลึงกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า "... เป็นแม่บ้าน ต้องมีหน้าที่ทำกับข้าวหุงข้าวให้หัวหน้างานด้วย จึงต้องทำอาหาร

---

[168] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[169] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[170] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[171] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[172] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[173] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[174] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ที่มีรสชาติจัดจ้าน เพราะหัวหน้างานชอบอาหารรสจัด โดยปรึกษาพี่ ๆ ที่เป็นคนไทยว่าอาหารฉบับท้องถิ่นภาคใต้มีอะไรบ้าง..."[175]

อีกทั้งมีเทคนิคบางอย่างเพื่อให้งานราบรื่นและรวดเร็ว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวว่า "... ส่วนใหญ่จะออกไปทำงานเป็นคู่ คือ มีช่าง 1 คนและกรรมกรหรือผู้ช่วยอีก 1 คน จะไม่ทำงานคนเดียว เพราะจะกลัวเป็นอันตราย ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานปูนและงานสี แต่ถ้าหากงานมีจำนวนเยอะก็จะใช้ 4-5 คน ทั้งนี้แล้วแต่หน้างานหรือตามความเหมาะสมว่าจะสามารถทำได้หรือไม่..."[176] เช่นเดียวกับเทคนิคการสอนงานและให้ดูตัวอย่างจนเกิดความชำนาญของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า "... งานที่ทำคือ การเลี้ยงไก่และให้อาหารไก่ รวมทั้งการเก็บไข่ไก่ แต่ถ้าเป็นงานเลี้ยงหมูก็จะเกี่ยวข้องกับการทำความสะอาดโรงเรือนเลี้ยงหมู การให้อาหาร การป้องกันและระวังโรคเบื้องต้นเท่านั้น ส่วนอย่างอื่น ๆ ต้องใช้ความชำนาญร่วมกับนายจ้าง เช่น การฉีดวัคซีน การให้อาหารเสริมหรือการทำงานร่วมกับสัตวแพทย์ที่มาตรวจโรคให้กับไก่และหมูในโรงเรือน..."[177]

ซึ่งบางครั้งต้องยอมมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อต้องเพิ่มทักษะในการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า "... ในบางครั้งแรงงานข้ามชาติจะยอมเปลี่ยนนายจ้างไปทำงานยังสถานที่อื่น ๆ ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เขามีฝีมือมากขึ้น เพราะส่วนใหญ่การที่นายจ้างจะเลือกจ้างงานคนไหนนั้น เขาจะมาคัดเลือกโดยการทดสอบฝีมือก่อนจะรับเป็นลูกจ้าง เพราะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาแบบ MOU หรือโดยการคัดเลือกผ่านนายหน้าแรงงานข้ามชาตินั้น ๆ จะไม่สามารถเลือกได้ว่าคนไหนมีฝีมือในการทำงานหรือไม่มีฝีมือ จึงจำเป็นต้องมีการคัดเลือกในระหว่างการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานให้ตรงกับความสามารถนั้นได้..."[178]

---

[175] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[176] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14,วันที่ 4พฤษภาคม 2561.

[177] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[178] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน เพราะการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานข้ามชาตินั้นเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน เพราะมีการฝึกฝนจนชำนาญ ซึ่งมีเทคนิคในการทำงาน ช่วยประหยัดเวลาและสามารถสาธิตให้เพื่อนร่วมงานดูเป็นตัวอย่างได้ เช่น มีช่าง 1 คน และกรรมกร 1 คน จะไม่ทำงานคนเดียวเพราะกลัวเป็นอันตราย ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกันช่างก็สอนงานให้กรรมกรด้วย ทั้งนี้เพราะการเริ่มต้นส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติมักมาจากการเป็นกรรมกรก่อน เช่น งานแบกหาม ขนหิน ขนปูน ขนไม้ ผูกลวด ผูกเหล็ก รวมไปถึงแกะไม้แบบถอนตะปูและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานตามคำสั่ง ในขณะที่อีกกลุ่มคือกลุ่มช่าง เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ เพราะทำงานมานาน เช่น ช่างก่ออิฐ ช่างปูน ช่างฉาบ ช่างไม้ช่างสี ฯลฯ ที่ทำงานตามคำสั่งเช่นกัน แต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งนายจ้างมักจะเลือกใช้งานตามความถนัดของแรงงานคนนั้น โดยใช้ลักษณะของการสังเกตก่อนเป็นเบื้องต้นและให้ลงมือปฏิบัติในงานนั้น ๆ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาแบบ MOU จะไม่สามารถเลือกได้ว่าคนไหนมีฝีมือในการทำงาน หรือไม่มีฝีมือ จึงจำเป็นต้องมีการคัดเลือกในระหว่างการปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง เพื่อดูว่ามีทักษะหรือสามารถพัฒนาทักษะนั้นได้หรือไม่และมีการสร้างแรงจูงใจในการใช้ความรู้และวิธีคิดในการทำงาน โดยให้ค่าจ้างเป็นพิเศษ หรือเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์หรือตามหน้าที่รับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจที่สามารถพัฒนาให้เป็นช่างที่มีความชำนาญ เอาใจใส่ในการทำงาน ใช้งานง่ายและความคล่องตัว แต่บางครั้งแรงงานข้ามชาติเองก็มีความกังวลต่องานที่ทำ กลัวจะทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะงานบางอย่างต้องใช้ความละเอียด และประณีตสูง จึงจำเป็นต้องปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนไทยและหัวหน้างาน เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะอยากให้งานออกมาดี ไม่ใช่เพื่อเงินอย่างเดียว



ภาพประกอบที่ 4.53 อิฐบ็อกใช้สำหรับงานก่อกำแพงบ้านหรืออาคาร
สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างปูน



ภาพประกอบที่ 4.54 หลังคากระเบื้องใช้สำหรับงานขึ้นหลังคาบ้านหรืออาคาร
สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างกระเบื้องหลังคา



ภาพประกอบที่ 4.55 ปูนสำหรับก่อ ฉาบและเทพื้นอาคาร
สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นช่างปูน



ภาพประกอบที่ 4.56 ทรายหยาบสำหรับผสมในปูนเพื่อก่อและเทพื้นอาคาร



ภาพประกอบที่ 4.57 ไม้แบบสำหรับงานเตรียมเทพื้นหรือเทคานรองรับ
เป็นงานสำหรับช่างไม้และช่างปูน



ภาพประกอบที่ 4.58 ไม้ทั่วไปสำหรับเป็นไม้ค้ำยันที่เกี่ยวกับงานไม้ทุกชนิด
เป็นงานสำหรับช่างไม้และกรรมกร



ภาพประกอบที่ 4.59 งานไม้สำหรับโครงสร้างหลังคาเป็นงานสำหรับช่างไม้



ภาพประกอบที่ 4.60 ตัวอย่างงานดัดเหล็กสำหรับงานโครงสร้างฐานอาคาร
เป็นงานสำหรับช่างเหล็กและกรรมกร



ภาพประกอบที่ 4.61 ตัวอย่างอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเหล็ก
และโครงสร้างหลังคาอาคาร

2) การพัฒนาศักยภาพในฝีมือแรงงาน

ความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ หรือเพิ่มสมรรถภาพในความสามารถของคนใดคนหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามที่ตนเองตนการ หรือสถานการณ์ที่เป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ[179] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวว่า "... การพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ทำให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์และน่าเชื่อถือ มีการอบรมให้ความรู้แก่แรงงานข้ามชาติ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน..."[180] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า "... มีความรู้ในอาชีพที่แรงงานข้ามชาติทำ เช่น การทำประมง ก็จะรู้จักการจับปลา การคัดเลือกขนาดปลาหรือความชำนาญในการแปรรูปไก่หรือปลา หากมีโอกาสที่ส่งเสริมในการประกอบอาชีพก็จะทำทันที เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคที่เกี่ยวกับข้องกับการทำงานของตนเอง ก่อให้เกิดการทำงานตามความชำนาญ เช่น เมื่อมีการแยกส่วนการผลิตในโรงงานแปรรูปไก่สด ก็จะชอบเรียนรู้ทุกส่วนงาน เช่น การฆ่าไก่ การชำแหระไก่ ฯลฯ ..."[181] อีกทั้งยังเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

---

[179] ดอล่าร์ เสนา, อำนาจ คือ พลังแห่งความสำเร็จ, **พุทธจักร**, ปีที่ 71 ฉบับที่ 9 กันยายน 2560, หน้า 89-97.

[180] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[181] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

คนที่ 4 ที่กล่าวว่า “... จะมีการพัฒนาตามทักษะอาชีพที่ทำงานอยู่ในขณะนั้น เช่น ทำงานในโรงอิฐ หากทำไประยะเวลานานก็จะสามารถทำอิฐได้สวย ไม่แตกหักง่าย คงทนหรือได้จำนวนมากตามที่รับออร์เดอร์ ในขณะที่การทำงานก็จะสามารถใช้เครื่องมือนั้นได้อย่างคล่องแคล่ว...”[182]

ทั้งนี้การเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพในฝีมือแรงงาน มักเริ่มมาจากกรรมกรแล้วจึงปรับเปลี่ยนเป็นงานอื่น ๆ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... การทำงานส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติ เริ่มต้นจากการเป็นกรรมกรก่อสร้างทั้งสิ้น ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ จากนั้นเริ่มสะสมประสบการณ์และจากความรู้ที่ได้ฝึกฝนงาน จนกลายเป็นเป็นช่างไม้ ช่างเหล็ก หรือช่างปูน แต่แรงงานเหล่านี้ทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ลงมือปฏิบัติอยู่เสมอ ช่วงระยะเวลาหนึ่งแรงงานเหล่านี้ก็จะกลายเป็นช่างที่มีทักษะในการทำงาน เพราะเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง...”[183] มีความคล้ายคลึงกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “... ตอนนี้เป็นกรรมกร และผู้ช่วยช่างไม้ด้วยบางครั้ง สามารถทำงานที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานได้ทุกอย่าง กรรมกรนั้นรับงานที่หลากหลาย ต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ทั้งเพื่อนร่วมงานเองและตามคำสั่งของนายจ้างโดยทันทีทันใด ในตอนนี้ยังเป็นการทำงานแบบกรรมกรยังไม่ได้ใช้ความรู้ในการทำงานมากนัก เพราะยังไม่ได้ลงมือปฏิบัติแบบช่างไม้มากนัก แต่ในอนาคตหากมีการลงมือทำบ่อย ๆ มีความชำนาญมากขึ้น อาจจะได้ขึ้นเป็นช่างไม้ต่อไป...”[184]

ซึ่งการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้น กว่าจะรู้งานหรือชำนาญต้องใช้เวลานาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 “...ส่วนใหญ่เข้ามาเป็นกรรมกรก่อนเป็นเบื้องต้น แล้วเริ่มทำงานตั้งแต่การขนไม้ การถอนตะปู จากนั้นค่อยปรับเปลี่ยนมาเป็นผู้ช่วยช่างที่คอยเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับนายช่าง ทั้งที่เป็นคนไทยและเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จากนั้นก็จะเริ่มทำงานในลักษณะของงานปูน การก่ออิฐ การฉาบปูน การปูกระเบื้องพื้นหรือการทาสี แต่ส่วนใหญ่กว่าจะเป็นช่างที่มีฝีมือหรือมีทักษะนั้นต้องผ่านการทำงานมาตั้งแต่ 5 ถึง 20 ปีขึ้นไป ...”[185] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า “... แรกเริ่มก็ทำงานเป็นกรรมกรที่ใช้แรงงานทั่วไป แต่พอทำงานเป็นระยะเวลา 10 ปี ก็ทำให้มีทักษะในงานไม้ เช่น การเข้าแบบไม้ รวมไปถึงมีความสามารถในงานเชื่อมเหล็ก ดัดเหล็กและผูกเหล็ก ทำให้งานทุกอย่างสามารถทำได้เหมือนกับคนไทย...”[186] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า “... มีทักษะด้านช่างไม้เป็นพิเศษ เพราะมีความสนใจจะเรียนรู้และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ในการเป็น

---

[182] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[183] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[184] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[185] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[186] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ช่างไม้..."[187] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่กล่าวว่า "... เริ่มต้นจากการเข้าไปฝึกหัดในโรงเรียนที่กรุงเทพฯ ใช้ระยะประมาณ 1 ปีในการฝึกหัด หรือตัดเย็บเสื้อผ้าในรูปแบบเสื้อผ้าสำเร็จรูปและมีความชำนาญมากขึ้น ก็สามารถตัดเป็นเสื้อเชิ้ตได้ทั้งตัวและปัจจุบันก็พยายามออกแบบเป็นเสื้อผ้าท้องถิ่นภาคใต้ด้วยและเป็นเสื้อผ้าท้องถิ่นจากภูมิปัญญาของเราด้วย..."[188] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า "... เป็นกรรมกร แล้วค่อยสร้างประสบการณ์ พัฒนาฝีมือ จนปัจจุบันกลายเป็นช่างปูนที่สามารถทำได้ทุกประเภท ทั้งก่ออิฐ ฉาบปูน จับเหลี่ยมเสาปูน หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปูน แต่ถนัดที่สุดคือ งานก่ออิฐ ที่ทำได้สวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย..."[189]

อีกทั้งแรงงานข้ามชาติบางคนสามารถเรียนรู้งาน จึงให้ปรับเปลี่ยนงาน มาคอยอำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ได้กล่าวว่า "... มีหลักในการพัฒนาอาชีพให้ตรงกับความสามารถ โดยเริ่มต้นจากเป็นกรรมกรทั่วไปก่อน จากนั้นก็เป็นงานเหล็ก ทำได้ระยะหนึ่ง ก็ปรับเปลี่ยนการทำงานมาเป็นแม่บ้านที่คอยหุงข้าว กวาดบ้าน ทำความสะอาดสถานที่พักของแรงงาน และสถานที่พักของหัวหน้างาน ทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกัน..."[190]

ในขณะที่งานบางอย่างต้องใช้ทั้งความรู้ ความจำและการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวไว้ว่า "... การทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่ 1 งานเลี้ยงไก่ เช่น การให้อาหารไก่ การเก็บไข่ไก่ การให้วิตามินไก่ การทำวัคซีนให้กับไก่ที่เลี้ยงตามระยะเวลาที่นายจ้างเป็นผู้สั่ง ส่วนการเลี้ยงหมูเกี่ยวข้องกับการให้อาหาร การล้างโรงเรือน แต่เมื่อทำไปสักระยะหนึ่งนายจ้างก็จะสอนให้รู้จักการผสมพันธุ์หมู การรีดน้ำเชื้อหมู การดูแลแม่พันธุ์ การทำวัคซีน (โดยเฉพาะการฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าให้กับหมู) การใช้ยาเสริมและยารักษาโรค ทั้งยังรู้จักการดูแลหมูในระยะต่าง ๆ เช่น การตัดเขี้ยวหลังจากที่ลูกหมูเกิดมาแล้ว 1 วัน การตอนหมูตัวผู้หลังจากที่ลูกหมูตัวนั้นเกิดมาแล้ว 7 วันและการให้ธาตุเหล็กกับลูกหมูตัวเล็ก ระยะห่างทุก 7 วัน..."[191] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า "... การรู้จักจดจำการทำงานบางอย่าง เพื่อเสริมสร้างความชำนาญและความแม่นยำ เช่น การฉีดวัคซีน การผสมวิตามินในน้ำและอาหาร การตอนหมูตัวผู้ การรีดน้ำเชื้อหรือการผสมพันธุ์ระหว่างแม่สุกรกับน้ำเชื้อสุกร ล้วนแต่เป็นการทำอย่างสม่ำเสมอ จนมีความชำนาญและให้ผิดพลาดน้อยที่สุด..."[192] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า "... มีความรู้ในการเลี้ยงหมูและเลี้ยงไก่

---

[187] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[188] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 6 พฤษภาคม 2561.

[189] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[190] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[191] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[192] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

ด้วยความชำนาญ และบางคนก็มีความรู้งานก่อสร้าง ทั้งเป็นช่างก่ออิฐ ช่างปูนหรือแม้กระทั่งการทำโรงเรือนขนาดเล็ก โดยบางคนรู้จักการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาข้อมูลหรือการค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาการเลี้ยงหมู และการเลี้ยงไก่หรือที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างต่าง ๆ..."[193] ซึ่งยังสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า "... มีงานที่ต้องใช้ลักษณะฝีมือก็คือ การเช็คความเรียบร้อยหน้างาน แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ก็สามารถทำได้ เมื่อมีความชำนาญมากขึ้น แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้จะกลายเป็นหัวหน้างานที่รับคำสั่งจากนายจ้างโดยตรง..."[194]

ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติบางคนถนัดเพียงงานเดียว แต่บางคนถนัดงานในหลากหลายรูปแบบ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่ได้กล่าวว่า "... งานที่มีความถนัดมากก็คือ งานสี รวมไปถึงงานตกแต่งอาคารด้วย ซึ่งเป็นความถนัดสามารถทำได้มาอย่างสวยงาม ส่วนงานช่างปูน ช่างไม้หรืองานช่างเชื่อม ก็สามารถทำได้ แต่ไม่ถึงกับชำนาญมากนัก..."[195] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "... ส่วนใหญ่ถ้าไม่เข้าใจงานในตรงไหนก็จะถาม หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่เป็นคนไทยและเพื่อนในงานข้ามชาติด้วยกัน โดยใช้ภาษาพม่า หรือภาษาไทยตามแต่โอกาส หากหัวหน้างานมอบหมายงานที่ยากจะพยายามทำ เพื่อเป็นการฝึกฝีมือในการทำงานนั้น อีกทั้งยังสามารถทำงานช่างไม้ งานช่างปูนและงานผูกเหล็กได้ แต่งานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต ไม่ถนัดมากนัก..."[196]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพในฝีมือแรงงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับความรู้และการอบรมทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน จนเกิดความชำนาญ เนื่องจากจะพัฒนาตามทักษะอาชีพที่ทำงานอยู่ในขณะนั้น แรงงานข้ามชาติก็จะเริ่มสะสมประสบการณ์และความรู้ที่ได้ฝึกฝนจากการทำงาน จนมีความคล่องแคล่ว ทั้งนี้เพราะทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองและพร้อมที่ลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ หลังจากนั้นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แรงงานเหล่านี้ก็จะกลายเป็นช่างที่มีทักษะในการทำงาน เพราะเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกว่าจะรู้งานหรือชำนาญต้องใช้เวลานาน ระหว่าง 5-20 ปี โดยแรงงานข้ามชาติบางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดเพียงงานเดียว แต่บางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดงานมากกว่า 1 รูปแบบ เช่น งานสี งานปูน งานไม้ งานปูกระเบื้องหรืองานเชื่อมเหล็ก แต่เป็นงานที่ใช้ความละเอียดประณีตไม่มากนัก

---

[193] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[194] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[195] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14,วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[196] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.62 ตัวอย่างงานทำถนน



ภาพประกอบที่ 4.63 ตัวอย่างงานทำสะพาน



ภาพประกอบที่ 4.64 ตัวอย่างการสร้างอาคารสถานศึกษาแห่งหนึ่ง



ภาพประกอบที่ 4.65 ตัวอย่างการสร้างอัฒจันทร์สนามกีฬา



ภาพประกอบที่ 4.66 ตัวอย่างงานโครงสร้างอาคารในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง



ภาพประกอบที่ 4.67 ตัวอย่างงานฉาบผนังภายนอกอาคารโรงแรม



ภาพประกอบที่ 4.68 ตัวอย่างงานปรับภูมิทัศน์หน้าสนามบิน
จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.69 ตัวอย่างงานเหล็กและโครงสร้างหลังคา
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3) ไม่เลือกงานและเต็มใจทำ

แรงงานข้ามชาติมีความขยันอดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อยและแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะส่วนหนึ่งของแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูงและมีค่านิยมในการเลือกงาน[197] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวอย่างภูมิใจว่า "... การทำงานร่วมกันที่สำคัญคืออยู่ด้วยกันฉันพี่น้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน การทำงานต้องไม่ขี้เกียจและไม่เกี่ยงงาน..."[198] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า "...ทำงานด้วยความขยัน งานทำความสะอาดไม่ได้หนักมาก แต่ต้องรู้จักการดูแลความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย..."[199] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า สามารถทำงานได้ทุกอย่าง เป็นการฝึกฝนตนเองให้ชำนาญมากขึ้น ทำได้เรื่อย ๆ จนงานเสร็จ..."[200] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "...ทำงานได้ทุกประเภท ตั้งแต่งานกรรมกรจนถึงงานที่ต้องช่วยช่าง (ผู้ช่วยช่าง) ทำงานได้ทุกสถานที่และทำงานได้กับทุกคน..."[201] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ทำงานได้ได้ทุกอย่าง เช่น ล้างคอกหมูและล้างคอกไก่ ที่มีทั้งกลิ่นเหม็นและความสกปรก โดยในเวลาทำงานก็ใส่เสื้อผ้ามิดชิด ใส่รองเท้าบูทและผ้าปิดจมูก และหลังเลิกงานก็อาบน้ำล้างตัวให้เรียบร้อย ..."[202] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24 ที่กล่าวว่า การคัดเลือก การขอดเกล็ดปลาหรือการควักไส้ปลา อาจจะสกปรกบ้าง แต่เมื่อเสร็จงาน ก็ล้างทำความสะอาดได้..."[203]

สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ได้กล่าวว่า "... แรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมากมายในอาชีพต่าง ๆ เช่น ในร้านอาหาร ในตัวเมืองนครศรีธรรมราช ในโรงงานอุตสาหกรรมหรือตามแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในขณะที่คนไทยเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือแต่ก็เป็นส่วนน้อยที่นายจ้างคนไทยจะเลือกจ้างงาน เพราะค่าแรงนั้นต่างกัน อีกทั้งหากมีการจ้างงานมากขึ้น แรงงานข้ามชาติก็จะเป็นทางเลือกลำดับต้น ๆ เพราะค่าแรงถูกกว่าหรือเท่ากัน แต่สามารถทำได้ทุกงาน ทุกอาชีพและปริมาณงานมากกว่า ซึ่งงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำ ก็มักจะใช้แรงงานข้ามชาติมาทำงานเหล่านั้น ซึ่งแรงงานข้ามชาติก็ทำอย่างเต็มใจ ถึงแม้บางคนถึงแม้จะมีที่อยู่

---

[197] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

[198] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[199] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[200] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[201] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[202] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[203] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24, วันที่ 7 พฤษภาคม 2561.

ไม่แน่นอน แต่นายจ้างก็ให้ความสนใจแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานคนไทย เพราะสามารถทำงานได้ทุกอย่าง..."[204]

ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติมีความตั้งใจในการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า "... บางครั้งนอกเหนือจากเวลาการทำงาน ก็จะมีงานที่มาแบบไม่ทันตั้งตัว นายจ้างไม่มีเวลาทำ เช่น การขึ้นลงอาหารสำเร็จรูปของไก่ไข่และหมูหรือการแทงปาล์ม ซึ่งนายจ้างก็จะขอช่วยหรือจ้างพิเศษ แต่แรงงานข้ามชาติก็จะทำงานด้วยความเต็มใจ..."[205]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ไม่เลือกงานและเต็มใจทำ เพราะแรงงานข้ามชาติมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อยและทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เนื่องจากแรงงานไทยนั้นมีค่านิยมในการเลือกงาน ในขณะเดียวกันก็มีการจ้างงานมากขึ้น แรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางเลือกลำดับต้น ๆ เพราะค่าแรงถูกกว่า แต่สามารถทำได้ทุกงาน ทุกอาชีพและปริมาณงานมากกว่า ซึ่งงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำ ก็มักจะใช้แรงงานข้ามชาติมาทำและทำด้วยความเต็มใจ

4.3.4 โอกาสและเป้าหมายร่วมกัน

แรงงานข้ามชาติมีอำนาจในการต่อรอง มีความเข้มแข็ง มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน การแสดงความเห็นและการได้รับข่าวสารของแรงงานข้ามชาติ ทำให้สามารถสร้างคุณค่าร่วม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้ยังมีกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมายร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น โดยจากการสัมภาษณ์ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน พบว่า

1) บทบาทที่ยอมรับได้

การอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ ทั้งในการทำงานอยู่ร่วมในสถานประกอบการเดียวกันและการใช้ชีวิตบางด้านร่วมกัน เช่น กินข้าวกลางวันด้วยกัน กลับบ้านพร้อมกัน ทำให้ความรู้สึกด้านลบที่มีต่อแรงงานข้ามชาติลดลง โดยเห็นว่าแรงงานข้ามชาติ

[204] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[205] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

ก็เป็นคนงานเช่นเดียวกับแรงงานไทย ไม่ได้น่ากลัวหรือน่ารังเกียจแต่อย่างใด[206] ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ได้กล่าวว่า “... การทำงานต้องมาก่อนเวลาสัก 10-20 นาที ในขณะที่หากไม่ป่วยจะไม่หยุดงานหรือถ้ามีธุระต้องการหยุดงานจริง ๆ จะแจ้งล่วงหน้าประมาณ 20 วัน...”[207] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14ที่กล่าวว่า “... ต้องมาทำงานตรงเวลา ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่งตัวตามระเบียบของบริษัท และขยันทำงานหาเลี้ยงครอบครัว...”[208] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...ทำงานตรงเวลา พักตรงเวลา และแต่งกายถูกต้องตามฟอร์มของบริษัท...”[209] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า “...ต้องแต่งกายให้ถูกต้องตามฟอร์มของที่ทำงาน ห้ามใส่รองเท้าแตะหรือเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย...”[210] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ได้กล่าวว่า “...การเย็บเสื้อผ้าจะรับงานตามออร์เดอร์ที่เราเองสามารถทำได้เท่านั้น ไม่รับงานมากจนเกินตัวหรือทำไม่ทันทำไม่เสร็จ จะทำให้เสียลูกค้า ทำให้งานทุกอย่างจึงต้องเน้นการทำส่งตรงเวลาและสวยงาม...”[211]

ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ได้กล่าวว่า “... ในการทำงานแรงงานข้ามชาติจะเชื่อฟังหัวหน้างานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นคนสั่งการและผู้อำนวยการในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้...”[212] ซึ่งเมื่อเชื่อฟังและให้ความเคารพก็จะส่งผลดีต่อการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า “... มีความตั้งใจในการทำงานและการตรงต่อเวลาในการทำงานร่วมกันเพื่อน ๆ เคารพความคิดเห็นของผู้ที่อาวุโสกว่า...”[213] สอดคล้องกับการทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “... การเข้ามาอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 10 ปี รู้หน้าที่ในการทำงาน ทำให้นายจ้างไว้วางใจ เพราะตนเองมีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักความสะอาด สามารถทำงานที่มีความละเอียดได้ จึงได้รับความไว้ใจจากหัวหน้างานสามารถเข้านอกออกในสำนักงานหรือที่พักได้...”[214]

---

[206] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อ/ [1 มิถุนายน 2560].

[207] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[208] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[209] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[210] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[211] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[212] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[213] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[214] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

อีกทั้งแรงงานข้ามชาติยังรู้งานและรู้เวลา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า “... พฤติกรรมในการทำงานค่อนข้างดี อยู่ด้วยกันอย่างสามัคคี เพราะคิดว่าเป็นแรงงานเหมือนกัน การทำงานที่ตรงเวลา ไม่ล่าช้า ส่วนใหญ่มาทำงานและถึงที่ทำงานก่อนเวลา ประมาณ 10 นาที อีกทั้งการทำงานยังรวดเร็วและพฤติกรรมทำงานแบบไม่ขี้เกียจ ไม่หยุดงานหากไม่จำเป็น โดยส่วนใหญ่ค่าแรง 310 บาท/คน ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ทำงาน จำนวน 6 วัน และพักผ่อน จำนวน 1 วัน...”[215] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติจะให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาเป็นอย่างมาก เช่น การเข้างาน 7.30 เลิกงาน 17.00 มีเวลาพักเที่ยง จำนวน 1 ชั่วโมงคือ ระหว่างเวลา 12.00-13.00 น. แต่หากแรงงานข้ามชาติคนใดอยากจะทำโอที ซึ่งอยู่ระหว่างเวลา 18.00 ถึง 23.00 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานเบาไม่เสี่ยงอันตราย แต่ทั้งนี้การทำโอทีสามารถทำติดต่อกันไม่เกิน 3 วัน เท่านั้น...”[216] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวถึงแรงงานข้ามชาติว่า “... ตรงต่อเวลาในการทำงานหรือช่วงเวลา 7.45-17.00 และมีเวลาพักเที่ยงระหว่างเวลา 12.00-13.00 หากมีการทำโอทีหรือทำงานล่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างเท่ากับ 1 วัน ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า แต่จะทำไม่เกิน 4 ทุ่ม พร้อมกับมีอาหารพิเศษ 1 มื้อที่ทางนายจ้างจัดให้...”[217] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12 ที่กล่าวว่า “... การทำงานของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นคนที่ตรงต่อเวลามาก มาทำงานตอนเช้า 7.00-12.00 มีเวลาพักเที่ยง 1 ชั่วโมง หลังจากนั้นก็จะเริ่มทำงานตอนบ่ายตั้งแต่ 13.00-17.00 น. ทุกวัน มีการสลับกันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน หากมีการทำโอทีก็จะมีค่าแรงเพิ่มให้...”[218] เหมือนกันกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “... การทำงานที่ดีต้องมาตรงเวลาคือ การเข้างาน 8 โมงเช้า (8.00 น.) และเลิกงาน 5 โมงเย็น (17.00 น.) ส่วนงานโอทีหรืองานล่วงเวลาขึ้นอยู่กับการตกลงกับนายจ้าง แต่จะไม่เกิน 4 ทุ่ม (22.00 น.)...”[219]

ในขณะที่การทำงานยังเป็นที่ถูกใจของนายจ้าง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวว่า “... การทำงานเป็นที่ถูกใจของนายจ้าง เพราะรวดเร็ว ใช้งานง่าย ทำงานตรงต่อเวลา แต่บางครั้งคุณภาพงานก็ไม่เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ อาจจะมีผิดพลาดบ้างเล็กน้อย เมื่อถึงคราวที่ต้องพักผ่อนก็ต้องพักผ่อน ไม่รบกวนเพื่อนร่วมแรงงานคนอื่น ๆ...”[220] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า “... ไม่ว่าจะเป็นคนไทย คนพม่า คนกัมพูชา คนลาว ฯลฯแต่ก็สามารถอยู่ร่วมกันได้ เพราะอยู่กับแบบครอบครัว เป็นพี่เป็นน้องกัน เป็นเสมือนญาติมิตรกันและทุกคนต่างก็เป็น

---

[215] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[216] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[217] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[218] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[219] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[220] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

ชาวแรงงานเหมือนกัน อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เคารพกฎในการทำงานและตรงต่อเวลา..."[221] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า "... การทำงานทุกครั้งจะต้องเข้าและออกตรงเวลา พักเที่ยงตรงเวลา รวมไปถึงต้องสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี เพราะเวลางานบางครั้งไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครคนไหน แต่ต้องทำงานได้กับทุก ๆ คน..."[222] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า "... สิ่งที่เป็นที่ยอมรับของแรงงานข้ามชาติคือ การมาทำงานตรงเวลา เข้าออกตรงเวลา ทั้งในเวลางานและเวลาพักเที่ยง รวมถึงการทิ้งขยะเป็นที่เป็นทาง..."[223] และที่สำคัญหากไม่จำเป็นจะไม่ยอมหยุดงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า"... แรงงานข้ามชาติเป็นคนที่ตรงต่อเวลามาก หากไม่ป่วยหรือไม่มีเรื่องสำคัญจริง ๆ จะไม่ยอมหยุดงานโดยไม่จำเป็น..."[224]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทที่ยอมรับได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานของแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลงและเห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็เป็นคนทำงานแรงงานเช่นเดียวกัน ซึ่งมีบทบาทที่ยอมรับได้ร่วมกันคือ 1) เชื่อฟัง ใช้งานง่าย และให้การเคารพหัวหน้างานส่งผลดีต่อการทำงาน 2) รู้หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงาน ทำงานรวดเร็วและพฤติกรรมทำงานแบบไม่ขี้เกียจ 3) มีความซื่อสัตย์และนายจ้างไว้วางใจ ทำให้สามารถเข้านอกออกในสำนักงานหรือที่พักได้ 4) เคารพกฎในการทำงาน เพราะทำงานตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้า ทั้งในเวลางานและเวลาพักเที่ยง ส่วนใหญ่มาทำงาน และถึงที่ทำงานก่อนเวลา ประมาณ 10 นาทีและกลับหลังเลิกงาน ประมาณ 5-10 นาที 5) รักความสะอาด ทิ้งขยะเป็นที่เป็นทางและสามารถทำงานที่มีความละเอียดได้ 6) อยู่ด้วยกันอย่างสามัคคี และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี เพราะเวลางานบางครั้งไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครคนไหน แต่สามารถทำงานได้กับทุก ๆ คน เพราะคิดว่าเป็นแรงงานเหมือนกันและ 7) หากไม่ป่วย หรือไม่มีเรื่องสำคัญจริง ๆ จะไม่ยอมหยุดงานโดยไม่จำเป็น

---

[221] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[222] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[223] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[224] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

2) ประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน

เนื่องจากความตึงตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้านและกรรมกร เป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดความตึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น[225] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ได้กล่าวว่า "...การตัดเย็บเสื้อผ้ามีความละเอียดและสวยงาม แต่ราคาถูก จึงถูกใจลูกค้าทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกัน..."[226] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า "...ทำงานได้ทุกอย่าง ทั้งทำความสะอาด ทำกับข้าวหรืองานกรรมกร ซึ่งเป็นงานที่สุจริตและไม่ทำให้ใครเดือดร้อน..."[227] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า "...ทำงานด้วยความขยัน ได้ทั้งความชำนาญในงานและได้ทั้งเงินส่งกลับบ้าน..."[228] และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวเหมือนกันว่า "...แรงงานข้ามชาตินั้นมีความอดทนในการทำงานมากกว่าคนไทยมาก ทำงานขยันไม่บ่นและพร้อมทำงานทุก ๆ อย่างตามที่นายจ้างสั่ง..."[229]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า "...การทำงานในรูปแบบงานปูน งานไม้ งานจับเหลี่ยมเสา งานฉาบ ล้วนเป็นงานฝีมือทั้งนั้น หากเป็นคนไทยทำก็จะคิดราคาเหมา แต่ถ้าเป็นแรงงานข้ามชาติทำ จะคิดเป็นค่าแรงรายวัน ซึ่งงานเหมาจะได้เงินเยอะกว่าค่าแรงรายวันมาก แต่ระยะเวลาเท่ากัน..."[230] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า "...ทำงานได้ค่าแรงเท่ากรรมกร ทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกัน แต่เป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่..."ต้องรู้จักการประหยัดเพราะค่าแรงที่ได้มาจากการทำงาน ซึ่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันก็ไม่ได้มากมายอะไรรายได้ดีกว่าทำในประเทศของตนเอง..."[231] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "...หากหัวหน้างานมอบหมายงานให้ทำ ก็จะพยายามทำให้เต็มที่เต็มกำลังเพื่อเป็นการฝึกฝีมือให้ชำนาญมากขึ้น..."[232] เช่นเดียวกับ

---

[225] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานต่างด้าว : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

[226] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[227] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[228] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[229] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[230] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[231] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[232] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

คำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “...หากมีแรงงานข้ามชาติมาทำงานจำนวนมาก ก็จะทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น...”

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “... นโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติก็คือ ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนไม่เปลี่ยนไปมา เพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติรสชาติเหล่านี้ เพราะมีความสำคัญแรงงานในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งหากขาดแรงงานข้ามชาติแล้วก็จะไม่สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้จึงมีความจำเป็นต่อแรงงานในประเทศไทยและเนื่องด้วยการทำงานคนไทยมักขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพในกฎกติกาและที่สำคัญเรื่องการขาดงานบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และขาดคุณภาพ...”[233]

อีกทั้งยังมีความสำคัญดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “... เนื่องด้วยภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน แต่กลับมีการขยายงานเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน แต่เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลได้ง่ายขึ้น จึงต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือการทำ MOU เข้ามาพร้อมทั้งให้สิทธิตามที่กำหนด เพื่อจูงใจให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย...”[234] และสอดคล้องกับความสามารถของแรงงานข้ามชาติ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่ได้กล่าวว่า “... การทำงานของงานข้ามชาติสามารถทำงานได้รวดเร็วทำให้นายจ้างมีกำไร และมีการจ้างงานให้กับแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น เพราะมีกฎหมาย และการเอื้ออำนวยให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นการควบคุมที่สามารถทำได้[235]

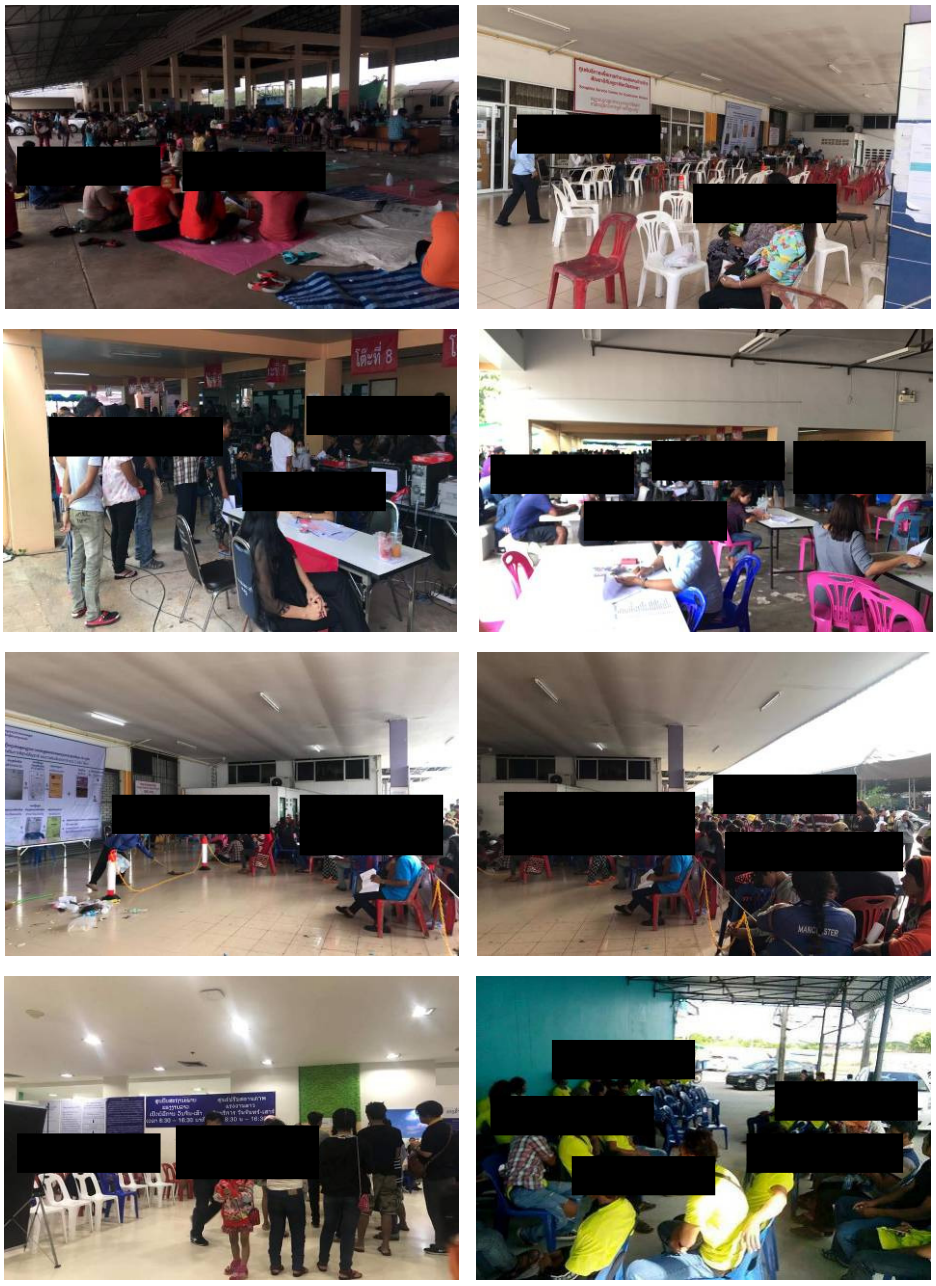
จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน เนื่องจากความต้องการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น เพราะมีกฎหมายและการเอื้ออำนวยให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในไทย ภายใต้นโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแล เพราะหากขาดแรงงานข้ามชาติแล้วจะไม่สามารถทำงานได้คล่องตัว ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต่อตลาดแรงงานในไทย

---

[233] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[234] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[235] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.70 การเข้ามาลงทะเบียนของแรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมาย หรือการทำ MOU ตามการขยายงานเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน

3) กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน

การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมและทำความเข้าใจข้อจำกัดในการพัฒนาเรื่องการให้คุณค่าของการอยู่ร่วมกันของผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะบรรเทาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันและแนวทางการปฏิบัติที่ดี[236] ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า "... สิ่งที่เป็นข้อตกลงร่วมกันคือ การดูแลความสะอาด ทั้งในที่พักและสถานที่ทำงาน ห้ามมีการทะเลาะวิวาทกันอย่างเด็ดขาดและต้องทำงานด้วยความสามัคคี..."[237] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า "... ในการทำงานต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ทุกคนเป็นอย่างดี โดยมีกติกาที่สามารถยอมรับร่วมกันในการทำงานก็คือ ห้ามลักขโมยของเพื่อนในที่ทำงาน ห้ามทะเลาะวิวาทกันในการทำงาน..."[238] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ที่กล่าวว่า "... มีกฎกติกาที่รับทราบโดยทั่วกันในเมืองไทย น่าจะเกี่ยวกับการไม่ลักขโมยของกันและห้ามมีการทะเลาะวิวาท ทั้งในที่พักและที่ทำงาน ..."[239] ในขณะที่การแต่งกายในเวลาทำงานก็เป็นเรื่องสำคัญ ดังคำกล่าวของนายผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวว่า "... กฎกติกาในการทำงานร่วมกัน ก็คือ การแต่งกายเรียบร้อยตามรูปแบบบริษัทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน..."[240] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "...ในการทำงานคือ ต้องแต่งกายให้เรียบร้อย ห้ามใส่รองเท้าแตะอย่างเด็ดขาดและต้องใส่หมวกเซฟตี้ทุกครั้งในเวลางาน มิฉะนั้นจะโดนปรับเป็นเงิน 1,000 บาท ซึ่งมันเป็นเงินจำนวนมากสำหรับแรงงานข้ามชาติ..."[241] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวว่า "... กติกาข้อตกลงร่วมกันคือ ในเวลางานจะต้องแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบของบริษัทเพื่อไม่ให้ถูกปรับเป็นเงิน 1,000 บาท เพราะต้องทำงาน 3-4 วัน กว่าจะได้เงินเท่ากับจำนวนเงินที่ถูกปรับ..."[242]

---

[236] สร้อยมาศ รุ่งมณี, จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง, **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์,** ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560, หน้า 193-216.

[237] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[238] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[239] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[240] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[241] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[242] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

ซึ่งยังมีกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันประเด็นอื่นที่ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ได้กล่าวถึง “... การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ ทั้งทางบก (ด่านดิน) เข้ามาตามด่านต่าง ๆ บริเวณชายแดนไทย ในขณะที่การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติทางน้ำ มักจะเข้ามาทางท่าเรือต่าง ๆหรือทางอากาศ ที่สามารถเข้ามาด้วยวิธีการโดยสารทางสายการบินหรือสนามบินนานาชาติในพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทย ทำให้การเข้ามาบางครั้งเรียกว่า การลักลอบเข้ามาแบบถูกกฎหมาย จึงมีการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติครั้งแรก ปี พ.ศ.2541 และเริ่มลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างจริงจัง ปี พ.ศ. 2543 ที่แรงงานข้ามชาติต้องมีเอกสารใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว หนังสือเดินทางและเอกสารระบุตัวตนของแรงงานข้ามชาติ...” สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 [243] ที่กล่าวว่า “... การเข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากของแรงงานข้ามชาติ จึงต้องมีการทำเอกสารต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย...”[244]

ทั้งนี้ในการทำงานนั้น จะมีกฎกติกา และข้อตกลงร่วมกันหลายประการ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า “... มีกฎกติกาในการทำงานหรือข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือในงานข้ามชาติคือ ห้ามทะเลาะวิวาทกัน ห้ามใช้สารเสพติด ห้ามดื่มสุราในเวลาทำงานหรืออื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือส่งผลเสียต่อการทำงาน[245] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... กฎกติกาในการอยู่ร่วมกันแบ่งออกเป็น 2 ช่วงระยะเวลาคือ ในเวลางานทุกคนต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานเต็มประสิทธิภาพและเต็มความสามารถและอีกประเด็นก็คือ ช่วงหลังเวลาเลิกงาน ทุกคนจะต้องพักผ่อน และไม่ไปรบกวนผู้อื่นในเวลาที่เพื่อนร่วมแรงงานกำลังพักผ่อน[246] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า “... มีกฎกติกาในการทำงานคือ เวลาทำงานต้องทำอย่างจริงจัง แต่เมื่อถึงเวลาพักผ่อนหรือกลับที่พัก ห้ามส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น...”[247] เหมือนกับคำกล่าวเพิ่มเติมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “... การอยู่ร่วมกันคนหมู่มาก ก็จะมีช่วงเวลาที่ต้องพักผ่อน แรงงานข้ามชาติจะมีข้อตกลงว่าหลังจาก 4 ทุ่ม (22.00 น.) ต้องเข้านอนหรือส่งเสียงดังให้น้อยที่สุดเพื่อไม่ให้รบกวน เพื่อนแรงงานข้างเคียง อีกทั้งเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงานข้ามชาติในการทำงานว่า ต้องแต่งกายให้เรียบร้อย มีชุดฟอร์มของบริษัท รองเท้าบูท หมวกที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุได้ อีกทั้งการทำงานบางครั้งอาจจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง แต่ก็สามารถแก้ไขร่วมกันได้ แต่บ่อยครั้งก็มีการตักเตือนกันบ้าง...[248] และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “... ยังมีกฎกติกา

---

[243] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[244] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[245] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[246] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[247] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[248] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ร่วมกันที่แรงงานต้องรับทราบอีกอย่างหนึ่งในการทำงานคือ ห้ามส่งเสียงดังหลังเวลา 2 ทุ่ม (22.00 น.) เพราะเป็นเวลาพักผ่อน ทั้งหัวหน้างานและแรงงานข้ามชาติด้วยกัน..."[249]

แต่หากมีการผิดกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน ก็จะมีการดำเนินการ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ที่กล่าวว่า "... ที่ผ่านมาตามที่เคยพบเจอคือ อาจจะมีที่ไม่ค่อยทำตามกฎกติกาในการทำงานบ้าง จึงมีการว่ากล่าวตักเตือน การให้หยุดงานระยะเวลาหนึ่ง หรือหักเงินค่าแรงงานตามสัดส่วน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความหนักเบาของการกระทำนั้น ๆ..."[250] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า หากมีการสร้างปัญหาดังกล่าวก็จะมีการตักเตือนหรือให้ออกจากงาน ทั้งนี้ตามหนักเบาของสิ่งที่เกิดขึ้น..."[251] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า "... หากตักเตือนเกิน 3 ครั้ง ก็จะให้พักงานหรือหยุดงาน แต่จะมีบางเหตุการณ์ที่เกิดจากการทะเลาะวิวาทในกลุ่มแรงงานข้ามชาติหรือกับคนไทยก็จะไล่ออก หากพบว่ามีความผิดจริง..."[252] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ที่กล่าวว่า "... ปัญหาหรือความยุติธรรมที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานข้ามชาติด้วยกันเองเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีการเรียกพบปะพูดคุยก่อนหรือตักเตือน แต่หากพบว่าทำติดต่อกัน 3 ครั้ง ก็จะให้พักงาน แต่หากเป็นเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาใหญ่ ผิดกฎหมายหรือกระทบต่อความรู้สึกหรือเป็นเหตุทะเลาะวิวาท จะไล่ออกจากงาน..."[253] ในขณะที่ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า "... ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นการวางกฎกติกาแบบพี่แบบน้องแบบครอบครัว เพราะอยู่กันในลักษณะคนหมู่มาก เป็นการเตือนกันเองก่อนและคุยกันเองก่อนในลักษณะของความเป็นชุมชนเป็นครอบครัว และเป็นญาติพี่น้องกัน หากกรณีมีปัญหา หรือไม่สามารถแก้ปัญหากันได้ก็จะมีบทลงโทษตามความหนักเบาของปัญหานั้น เช่น เรียกตักเตือน พักงาน ให้ออกจากงาน ซึ่งเป็นไปตามลักษณะความถูกต้อง..."[254] แต่บางครั้งหากมีความรุนแรงก็จำเป็นที่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาช่วยเหลือ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ที่กล่าวว่า "... การอยู่ที่พักหรืออยู่ที่ทำงาน ไม่มีการทะเลาะวิวาทกันและที่สำคัญกลุ่มแรงงานที่อยู่ด้วยกันกลุ่มนี้ไม่ดื่มสุราเพราะจะทำให้เสียการเสียงานและในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบางครั้งอาจจะมีเหตุการณ์ที่ความรุนแรงไม่สามารถควบคุมได้ ก็จะมีกฎกติกาที่เข้ามาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือลงโทษตามกรณีต่าง ๆ ตามความหนักเบาของเหตุการณ์นั้น เช่น การพักงานตัดเงินเดือน หากมีความรุนแรงมากจะต้องส่งตัวกลับโดยทันทีหรือแจ้งตำรวจให้ดำเนินการ..."[255] เช่นเดียวกับคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

---

[249] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[250] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, วันที่ 20 เมษายน 2561.

[251] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[252] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[253] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[254] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[255] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

คนที่ 14 ที่กล่าวว่า “... ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องจะต้องคุย ประชุม และทำข้อตกลงร่วมกัน แต่ยังทำผิดอีก จะมีบทลงโทษตั้งแต่ให้พักงาน ให้หยุดงานและถึงขั้นไล่ออก แต่ถ้าเป็นกรณีเหตุร้ายแรงผิดกฎหมายก็จะแจ้งตำรวจให้ดำเนินการทันที...”[256]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การทำความเข้าใจและการให้คุณค่าการอยู่ร่วมกัน ภายใต้กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันคือ 1) การเข้ามาทำงานต้องมีการทำเอกสารต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 2) เวลาทำงาน ทุกคนต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานต้องทำอย่างจริงจัง ทำงานเต็มประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ 3) เวลาพักผ่อนหรือกลับที่พักหลังเวลาเลิกงานก็จะมีช่วงเวลาที่ต้องพักผ่อน ทุกคนจะต้องพักผ่อน ไม่ไปรบกวนผู้อื่นหรือส่งเสียงดังให้น้อยที่สุดในเวลาที่เพื่อนร่วมแรงงานกำลังพักผ่อน 4) ต้องแต่งกายให้เรียบร้อยได้แก่ ชุดฟอร์มของบริษัท รองเท้าบูทและหมวกที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุได้ ห้ามใส่รองเท้าแตะอย่างเด็ดขาด 5) ห้ามมีการทะเลาะวิวาทกันอย่างเด็ดขาด ทั้งในเวลาทำงานหรือนอกเวลางานและต้องทำงานด้วยความสามัคคี 6) ต้องดูแลความสะอาด ทั้งในที่พักและสถานที่ทำงาน 7) ห้ามมีการลักขโมยของเพื่อนในที่ทำงาน 8) ห้ามทะเลาะวิวาทกันในการทำงานและ 9) อื่น ๆได้แก่ ห้ามใช้สารเสพติด ห้ามดื่มสุราในเวลาทำงานหรืออื่น ๆ ที่ส่งผลเสียต่อการทำงาน ในขณะที่หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องหรือผิดกติกาจะพูดคุยและประชุมแบบพี่แบบน้อง แบบครอบครัวและแบบชุมชน เป็นการเตือนกันเองก่อน หากยังทำผิดอีกก็จะมีการลงโทษโดยนายจ้างได้แก่ 1) ว่ากล่าวตักเตือนหรือเรียกตักเตือน (ประมาณ 3 ครั้ง) 2) การพักงานหรือการให้หยุดงานระยะเวลาหนึ่ง 3) การหักเงินค่าแรงหรือตัดเงินเดือน 4) การส่งตัวกลับหรือไล่ออกและ 5) กรณีเหตุร้ายแรงหรือผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจให้ดำเนินการ ทั้งนี้การลงโทษแต่ละกรณีตามความหนักเบาของเหตุการณ์นั้น ๆ

[256] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

4.3.5 ความเป็นธรรมทางสังคม

การสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิและการกดขี่ ทั้งนี้ในกรณีที่ประสบกับเหตุการณ์ที่เห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที โดยจากการสัมภาษณ์ด้านความเป็นธรรมทางสังคม พบว่า

1) สิทธิขั้นพื้นฐาน

การสร้างความเป็นธรรมด้วยจุดยืนที่ต้องการเห็นสังคมมีการพัฒนา คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีความเหลื่อมล้ำ มีเสรีภาพและความเป็นธรรมที่จะช่วยโยงเหตุและปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาอย่างยั่งยืน[257] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “... รู้ว่าตนเองสามารถใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลใกล้เคียงกับที่ทำงานโดยนายจ้างได้ทำเป็นประกันสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติทุกคนก่อนที่จะมาทำงาน ซึ่งในการเข้ามาทำงานนั้น ควรติดต่อประสานงานและทำเอกสารให้ถูกต้องเสียก่อน...”[258] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “... การเข้ามาอยู่ประเทศไทยตั้งแต่อายุน้อย ๆ ทำงานตั้งแต่เล็ก ๆ ได้รับสิทธิเหมือนคนไทยทุกอย่าง แถมยังมีงบประมาณเข้ามาอุดหนุนแรงงานข้ามชาติ เช่น การเจ็บป่วยไม่สบายของแรงงานข้ามชาติ ควรพาไปโรงพยาบาลหรือใช้ระบบประกันสุขภาพ ไม่ควรปล่อยประละเลยและไม่ควรปล่อยให้ภาครัฐรับภาระ...”[259]

ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 กล่าวคล้ายคลึงกันว่า “...มีอาหารกินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในตลาดสดและรถพ่วงข้างแม่ค้ามาขาย อีกทั้งหากทำงานล่วงเวลาทำให้ไม่มีเวลามาทำอาหาร นายจ้างก็จะมีอาหารให้กิน จำนวน 1 มื้อ ก่อนการพักผ่อน...”[260] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวว่าไปในทิศทางเดียวกันว่า “...การหาซื้ออาหารมากินนั้น สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ อีกทั้งยังมีอาหารให้เลือกกินได้มากมายหลายอย่าง ชอบแบบไหน อยากกินแบบไหน ก็หาซื้อได้ที่ตลาดใกล้ ๆ ที่พักได้...”[261]

---

[257] โครงการ 100 ปี ชาตกาล ศ.ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์ต้นแบบ “ธรรมาภิบาล”, **สารป๋วย,** ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 มีนาคม 2559, หน้า 31.

[258] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[259] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[260] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[261] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า “...หาซื้ออาหารได้ทุกที่ทุกเวลา ราคาก็เหมือน ๆ กับคนไทย ได้ของสดใหม่และสะอาดเหมือนกัน ทั้งนี้อาหารที่ซื้อมาก็รสชาติจัดจ้านและอร่อย...”[262] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 ที่กล่าวว่า “... หากทำงานโอทีหรืองานล่วงเวลาที่ได้รับค่าจ้างพิเศษและมีอาหารพิเศษให้ 1 มื้อ ที่ทางนายจ้างจัดหาให้...” [263] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11ที่กล่าวว่า “... ในกรณีมีการทำโอทีหรือทำงานล่วงเวลาก็จะมีอาหารให้รับประทาน 1 มื้อ ก่อนการพักผ่อน...”[264] อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ยังได้กล่าวในประเด็นอาหารเพิ่มเติมอีกว่า “...เนื่องจากมีหน้าที่ในการเลี้ยงไก่ไข่ นายจ้างจึงอนุญาตให้สามารถนำไข่ไก่ไปทำอาหารกินได้ทุกเวลา โดยไม่ต้องซื้อ...”

ในขณะที่เรื่องที่พักก็มีความสำคัญต่อการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้อาศัยอยู่ในที่พัก ซึ่งนายจ้างจัดทำให้เป็นที่พักผ่อน...”[265] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...นายจ้างทำที่พักให้พักผ่อนเรียกว่า ก้องซี้ (ในภาษาใต้ ก้องซี้ หมายถึง ที่พักชั่วคราว กั้นด้วยสังกะสีทุกด้าน และมุงหลังคาด้วยสังกะสีเช่นกัน เพื่อกันแดดกันลมชั่วคราวเท่านั้น) และถ้ามีครอบครัวก็จะเป็นที่พักขนาดใหญ่กว่าคนโสด...”[266] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นที่พักว่า “...นายจ้างจะจัดหาที่พักให้เป็นที่พักชั่วคราว ไม่ไกลจากที่ทำงาน โดยไม่ต้องจ่ายค่าเช่า และสามารถอยู่ได้จนกว่าจะย้ายที่ทำงานใหม่...”[267] ซึ่งเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่ได้กล่าวว่า “...นายจ้างมีที่พักให้โดยไม่ต้องจ่ายค่าเช่า ส่วนค่าน้ำนั้นไม่มี เพราะใช้น้ำจากบ่อ ทั้งนี้ต้องจ่ายเพียงค่าไฟเท่านั้น...”[268]

---

[262] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[263] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[264] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[265] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561.

[266] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[267] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[268] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

อีกทั้งยังสิทธิพื้นฐานในลักษณะกองทุนสวัสดิการแรงงานข้ามชาติ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า “...แรงงานข้ามชาติ ทั้งแรงงานพม่า ลาวและกัมพูชา จะมีสิทธิเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการที่ภาครัฐเข้ามาสมทบและจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติได้แก่ 1) กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพหรือแม้แต่กรณีเสียชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานให้กับนายจ้าง 2) สิทธิขอรับเงินส่งกลับจากกองทุนเพื่อส่งแรงงานข้ามชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักรหรือประเทศต้นทางในกรณีที่เกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับการค้ามนุษย์...”[269]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า สิทธิขั้นพื้นฐาน โดยการเข้ามาอยู่ประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน จึงได้รับสิทธิบางอย่างเหมือนคนไทย ภายใต้งบประมาณเข้ามาอุดหนุน เช่น 1) สิทธิทางการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยไม่สบายจะไปใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลใกล้เคียงกับที่ทำงาน โดยใช้ระบบประกันสุขภาพ 2) ที่พักอาศัย ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดหาที่พักให้เพื่ออำนวยสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน ทั้งที่พักแบบถาวรหรือที่พักแบบชั่วคราวและ 3) อาหาร ซึ่งนายจ้างจัดหาให้ในบางช่วงเวลา เช่น การทำโอที (งานล่วงเวลา) จะมีอาหารให้รับประทาน 1 มื้อก่อนการพักผ่อน ในขณะที่ยังมีสิทธิในลักษณะ “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติคือ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานให้กับนายจ้าง พร้อมทั้งสิทธิขอรับเงินส่งกลับจาก “กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าว” กลับออกไปนอกราชอาณาจักรหรือประเทศต้นทาง

[269] สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, วันที่ 16 พฤศจิกายน 2561.

2) การสร้างความเข้าใจและคุ้มครองสิทธิ

การอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษา การทำความเข้าใจและให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิและเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ [270] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ได้กล่าวว่า "...พยายามอ่านข่าวทุกวันผ่านระบบทางอินเตอร์เน็ต เพื่อให้เข้าใจและสามารถป้องกัน รักษาสิทธิของตนเองและไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมาย กลัวการส่งตัวกลับประเทศ..."[271] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ที่กล่าวว่า "...ต้องเข้าใจตนเองและผู้อื่น ไม่ทะเลาะวิวาทและหลีกเลี่ยงการทำอะไรก็ตามที่ผิดกฎหมาย..."[272] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า "...ไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทุกประเภท เพราะเป็นสิ่งผิดกฎหมายและถ้าเห็นการกระทำที่ผิด ๆ ก็จะแจ้งนายจ้างแบบเงียบ ๆ..."[273] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่เน้นย้ำว่า "...มีการสูบบุหรี่บ้างแต่จะไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เพราะจะไม่มีใครคบหาสมาคมด้วย เสียงาน เสียเงินและเสียเพื่อนทำให้ชีวิตไม่เจริญ..."[274]

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า "... การคุ้มครองสวัสดิภาพพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ์ตามกฎหมายที่ควรจะได้รับ รวมทั้งการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน..."[275] ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันได้ตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ที่กล่าวว่า "... อาจมีเหตุการณ์กระทบกระทั่งกันบ้างตามประสาคนทำงานร่วมกัน แต่ส่วนใหญ่ก็เป็นแค่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่สามารถพูดคุยและปรับความเข้าใจกันได้ เพราะต่างคนต่างคิดว่าเป็นครอบครัวคนทำงานแรงงานเหมือนกัน จึงไม่ยากในการแก้ปัญหาร่วมกัน..."[276] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17ที่กล่าวว่า "...หากมีการกระทบกระทั่งกัน อาจมีโต้เยงกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องการทำงาน จะไม่มีการชกต่อย หรือทำร้ายร่างกายกันเด็ดขาด..."[277] สอดคล้องกับคำกล่าว

---

[270] สุทธิดา มะลิแก้ว, **ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ,** (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศูนย์คุ้งครองสิทธิด้านเอดส์, 2552), หน้า 17-21.

[271] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[272] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[273] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[274] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[275] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[276] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, วันที่ 17 เมษายน 2561.

[277] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...หากมีเหตุการณ์ที่ไม่เข้าใจกัน จะปรึกษานายจ้าง และให้นายจ้างเป็นคนตัดสิน หากไม่เชื่อฟังหรือดื้อรั้น ก็จะมีการลงโทษตามเหตุการณ์...”[278] ซึ่งหากปัญหานั้นเกี่ยวโยงไปถึงการละเมิดสิทธิกันก็จะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “...หากตกลงกันไม่ได้จริง ๆ ก็จะให้นายจ้างมาตัดสินให้ เพราะเป็นจ้าง ถ้าไม่เชื่อฟัง อาจจะถูกไล่ออกจากงานได้...”[279] มีลักษณะสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวว่า “...ห้ามมีการทะเลาะวิวาท ให้อยู่กันแบบพี่แบบน้อง หากไม่เชื่อฟังก็จะแจ้งให้นายจ้างมาตัดสิน...”[280]

ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ที่กล่าวว่า “... หากมีเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องหรือแก้ปัญหากันไม่ได้ก็จะตัดสินความให้ หากไม่เชื่อฟังก็จะลงโทษ แต่หากเป็นเหตุการณ์ที่ผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจทันที...”[281] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาติอาจจะมีปัญหาไม่เข้าใจกันบ้าง แต่ก็เล็กน้อย แก้ไขได้ไม่ยาก แต่หากเป็นเรื่องยาเสพติดหรือผิดกฎหมายก็จะแจ้งตำรวจทันที...”[282] ทั้งนี้ปัญหาต่าง ๆ ต้องมีการสร้างความเข้าใจและคุ้มครองสิทธิให้แก่แรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ได้กล่าวว่า “...ในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติเข้ามาแบบถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น จึงสามารถจัดการ และดูแลได้ง่ายขึ้น ทำให้การละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติจากคนไทยหรือแรงงานข้ามชาติด้วยกันน้อยลงกว่าเดิม...”[283]

ทั้งนี้ก็ต้องมีการสร้างความเข้าใจต่อนายจ้างและแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวอย่างชัดเจนว่า “...แต่ก็มีบางส่วนอาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเข้ามาแบบไม่ถูกต้อง จึงทำให้กลายเป็นปัญหาและกลายเป็นงานหนักสำหรับหน่วยงานบางหน่วยงาน แต่ทางภาครัฐไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหรือผลที่จะตามมาอย่างรู้เท่าทัน บางส่วนกลายเป็นปัญหาและภาระสำหรับคนไทย เช่น การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐเป็นต้น การไม่มาดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติให้ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องบังคับตามกฎหมายและการขึ้นทะเบียน เป็นเรื่องที่เสียง่ายเสียยาก แต่พอเสียยากกลับเสียง่าย เพราะนายจ้างอ้างไม่รู้หรือนายจ้างดื้อ อีกทั้งปัญหาด้านสุขภาพ (โรค) ปัญหายาเสพติด (การเสพยา) ปัญหาการทะเลาะวิวาทและปัญหาทางด้านความมั่นคง (พม่าชาติพันธุ์โรฮินจา) แนวทางแก้ปัญหา โดยการสร้างความเข้าใจกับนายจ้าง ในขณะที่ควรวางเป็นแผนพัฒนาชาติ เพื่อทำให้สามารถควบคุม และวางแผนงาน

---

[278] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[279] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[280] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[281] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[282] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[283] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณได้ อีกทั้งควรเน้นความมั่นคง โดยควรวางระบบการควบคุมแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบและมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ คำนึงถึงผลกระทบให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ใช่เน้นแต่เศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ในขณะที่การลักลอบมาแบบปกติ สามารถควบคุมได้โดยตรวจเช็คข้อมูลจากที่อยู่ จากเบอร์โทรศัพท์ จากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ เช็คจากเอกสารเดินทาง หรือจากใบอนุญาตทำงาน โดยทำการสุ่มตรวจสอบทุก ๆ 90 วัน ตามฐานข้อมูลที่มี พร้อมทั้งให้แจ้งที่อยู่ปัจจุบัน..."[284]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างความเข้าใจและคุ้มครองสิทธิ ภายใต้การคุ้มครองสวัสดิภาพและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ์ตามกฎหมายที่ควรจะได้รับ รวมทั้งการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่นำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เพราะส่วนใหญ่ก็เป็นแค่เรื่องเล็กน้อยที่สามารถพูดคุยและปรับความเข้าใจกันได้ เพราะต่างคิดว่าเป็นครอบครัวแรงงานเหมือนกัน จึงไม่ยากในการแก้ปัญหาร่วมกัน แต่ทั้งนี้ให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิ จึงจำเป็นต้องบังคับใช้ตามกฎหมาย เช่น การขึ้นทะเบียนที่นายจ้างจะอ้างว่าไม่รู้ไม่ได้ ปัญหาด้านสุขภาพ (โรค) ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทะเลาะวิวาทและปัญหาทางด้านความมั่นคง มีการยอมรับและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง ภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่วางเป็นแผนพัฒนาชาติ เช่น การควบคุม การวางแผนและงบประมาณ อีกทั้งยังมีฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ เช่น ข้อมูลที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เอกสารเดินทางหรือใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้สามารถดูแลแรงงานข้ามชาติได้ทั่วถึง

[284] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.



ภาพประกอบที่ 4.71 การให้บริการศูนย์รับแจ้งการทำงานของคนต่างด้าว



ภาพประกอบที่ 4.72 การดำเนินการขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว



ภาพประกอบที่ 4.73 ข้อปฏิบัติการดำเนินการเปลี่ยนนายจ้าง ของแรงงานต่างด้าว



ภาพประกอบที่ 4.74 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ.2560



ภาพประกอบที่ 4.75 ขั้นตอนการดำเนินการอนุญาตทำงานคนต่างด้าว
ที่ไม่มีเอกสารแสดงตน



ภาพประกอบที่ 4.76 ศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าว จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่ให้บริการเรื่องแรงงานต่างด้าว พม่า ลาวและกัมพูชา



ภาพประกอบที่ 4.77 แผนที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.78 การสร้างความเข้าใจและข้อปฏิบัติในการจ้างงาน
แรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครศรีธรรมราช



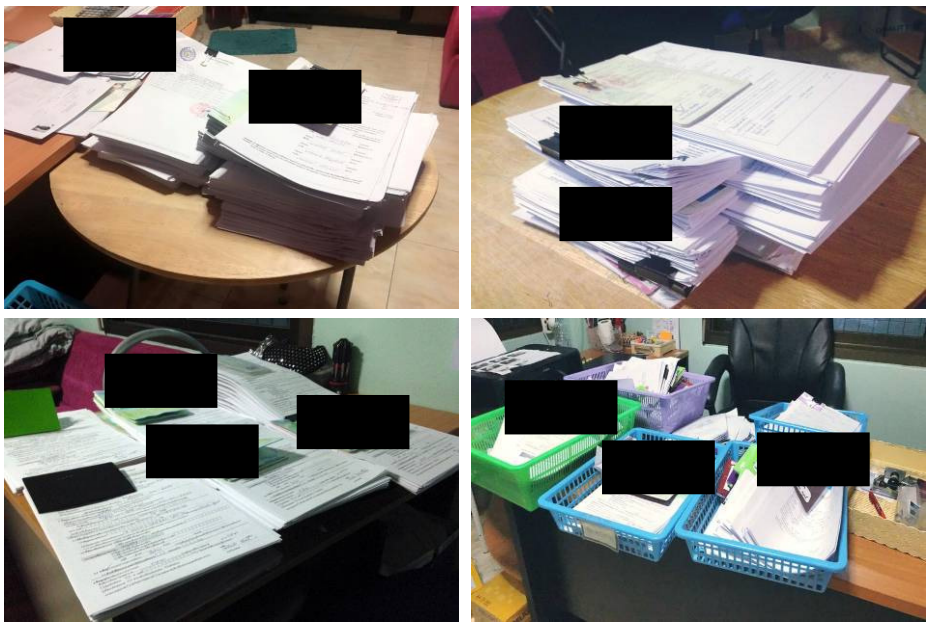
ภาพประกอบที่ 4.79 ตัวอย่างบัตรแรงงานต่างด้าวกรณีไม่มีพาสปอร์ต



ภาพประกอบที่ 4.80 ตัวอย่างบัตรแรงงานต่างด้าว บัตรสีชมพูชายแดน
ซึ่งไม่สามารถรับจดทะเบียนได้



ภาพประกอบที่ 4.81 ตัวอย่างการทำพาสปอร์ตและบัตรแรงงานต่างด้าว



ภาพประกอบที่ 4.82 การลงทะเบียนเพื่อเป็นฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ
เช่น ข้อมูลที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์หรือใบอนุญาตทำงาน



ภาพประกอบที่ 4.83 การดำเนินการของแรงงานต่างด้าว
แต่ละประเภท

3) การให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม

การพร้อมที่จะเสียสละเพื่อยืนยันในความถูกต้อง เป็นผู้รักในความดีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและการทำให้นโยบายของประเทศเป็นไปเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมให้สังคม[285] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ได้กล่าวว่า “...เสื้อผ้าที่ตัดเย็บมีความละเอียดและสวยงาม จำหน่ายลูกค้าทั้งคนไทยและแรงงานข้ามชาติได้ มีเสรีในการค้าขาย...”[286] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า “...ได้รับเงินเดือนตามกฎหมายแรงงาน สามารถส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้...”[287] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21 ที่กล่าวว่า “...ทำงานที่เดิมนายจ้างคนเดิม ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อยมีเงินเหลือส่งกลับบ้าน...”[288] และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ

---

[285] โครงการ 100 ปี ชาตกาล ศ.ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, **อาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ต้นแบบ “ธรรมาภิบาล”**, อ้างแล้ว, หน้า 18-19.

[286] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[287] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[288] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวเหมือนกันว่า “...แรงงานข้ามชาติเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ทำให้ปัญหาที่เกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยกับแรงงานข้ามชาติลดลง...”[289]

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวว่าเหมือนกันว่า “...การทำงานรายได้ดีกว่าประเทศเดิมที่มา มีอาหารที่หาซื้อได้หลากหลาย มีที่พักและเวลาป่วยก็ไปหาหมอที่โรงพยาบาลได้...”[290] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า “...ทำงานได้ค่าแรงดีกว่าบ้านเกิด ได้รับเงินตามกฎหมายและมีเหลือเก็บ...”[291] เหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า “...มีงานให้ทำ มีอาหารให้กิน มีที่พัก และหากป่วยมีสถานที่รักษา...”[292] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า “...หากมีการฝึกอาชีพให้มีความชำนาญมากขึ้นจะสร้างรายได้มากขึ้น...”[293]

ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “... การดูแลแรงงานข้ามชาติเสมือนคนไทย ด้วยการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน...”[294] เป็นไปในทิศทางเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่ได้กล่าวว่า “... แรงงานข้ามชาตินั้นมีการเคลื่อนย้ายอยู่ตลอดเวลา โดยการเข้ามานั้นจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการหนีเข้ามา การเปลี่ยนที่อยู่เป็นประจำ หรือการเกิดและเติบโตในประเทศไทย หรือแม้แต่การเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน ๆ ผ่านการรับรองโดยผู้นำชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย ทำให้สิทธิต่าง ๆ เทียบเท่าประชาชนคนไทย และการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติบางคน เป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย แต่มีถิ่นกำเนิดในประเทศไทย จึงมีบัตรขาวที่ภาครัฐไทยเป็นผู้จัดทำให้ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้เป็นเสมือนประชาชนคนไทย แต่ไม่ต้องเสียภาษี...”[295]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม เพราะแรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม จึงต้องดูแลแรงงานข้ามชาติเสมือนคนไทย ด้วยการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน แต่เมื่อมาอยู่เป็นเวลานาน อีกทั้งผ่านการรับรองโดยผู้นำชุมชนหรือภาครัฐ ทำให้สิทธิต่าง ๆ เสมือนประชาชนคนไทย เช่น มีบัตรขาว โดยได้สิทธิบางอย่างมากกว่าคนไทยเสียอีก เช่น ไม่ต้องเสียภาษี เป็นต้น

---

[289] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[290] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[291] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[292] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[293] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[294] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[295] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

4) ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และกดขี่

การได้รับการปกป้อง และคุ้มครองจากที่เกิดขึ้นต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่พักในการทำงาน หรือในสังคม[296] อีกทั้งต้องไม่มีการบีบบังคับ ปราศจากการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล มีความปลอดภัยจากภาวะคุกคาม การกดขี่หรือทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติ[297] ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่ได้กล่าวว่า "... หากเหตุการณ์ที่เห็นว่าไม่ถูกต้องหรือมีปัญหา ก็จะเรียกมาคุยกันก่อนแบบพี่น้อง แต่ถ้าไม่สามารถพูดคุยกันได้อย่างตกลง ก็จะให้หัวหน้างานเข้ามาช่วยในการเคลียหรือแก้ปัญหานั้น ๆ..."[298] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่ได้กล่าวว่า "... ในกรณีที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง และไม่เป็นธรรม เพื่อนร่วมงานเขาก็จะเข้าไปตักเตือน ส่วนใหญ่จะเป็นเหตุการณ์ที่ผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็สามารถพูดคุยกันได้ ยังไม่มีเหตุการณ์ที่ถึงกับจะต้องแจ้งนายจ้างให้ลงโทษ..."[299]

ซึ่งก็คล้ายคลึงกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 ที่กล่าวว่า "... มีเหตุการณ์ไม่เข้าใจ และทะเลาะกันบ้าง จึงมีการพบปะพูดคุยด้วยกัน ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน แต่ถ้ากรณีไม่เข้าใจก็จะไปแจ้งหัวหน้างานให้ทราบเพื่อเข้ามาช่วยแก้ปัญหาในเหตุการณ์นั้น ๆ..."[300] ทั้งนี้ก็อยู่ภายใต้กติการ่วมกันเรื่องปราศจากการเลือกปฏิบัติและกดขี่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ที่กล่าวว่า "... เคารพกฎกติกาและกฎหมาย ยกย่องให้เกียรติและไม่ดูถูกเหยียดหยาม..."[301]

แต่หากเกิดเหตุการณ์ที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง ก็จะดำเนินการทันทีตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ได้กล่าวว่า "... จากที่เคยสัมผัสกับแรงงานข้ามชาติมานั้น ไม่ค่อยมีปัญหาเกิดขึ้น เพราะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง แบบเครือญาติ แบบคนแรงงานด้วยกัน ถ้าหากมีกระทบกระทั่งกันบ้างก็จะพูดคุยและแก้ปัญหาร่วมกัน แต่ถ้าจะมีปัญหาอะไรบ้างก็มักเกิดขึ้นจากคนไทยเป็นส่วนใหญ่ เพราะขาดการทำงานแบบไม่บอกล่วงหน้าหรือนึกจะหยุดงานก็หยุด..."[302] ซึ่งเหมือนกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่ได้กล่าวว่า "... ยังไม่มีเหตุการณ์ที่ไม่เป็นธรรม เพราะเป็นคนอัธยาศัยดี

---

[296] สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP), **ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2553), หน้า 2.

[297] ระพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, อ้างแล้ว, หน้า 91-92.

[298] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[299] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[300] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[301] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, วันที่ 10 เมษายน 2561.

[302] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

นายจ้างจึงให้ความรักใคร่และให้ความเอ็นดู แต่อาจจะถูกดุในเรื่องของการเล่นโทรศัพท์บ้าง เพราะชอบเล่นโทรศัพท์อยู่ตลอดเวลา..."[303]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า ปราศจากการเลือกปฏิบัติและกดขี่ เพราะได้รับการปกป้องและการคุ้มครองสิทธิ์ เช่น ไม่มีการบีบบังคับ ปราศจากการใช้อำนาจ ไม่มีภาวะคุกคาม ไม่มีการกดขี่และไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพราะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง แบบเครือญาติ แบบคนแรงงานด้วยกัน ซึ่งทุกคนเคารพกฎกติกา กฎหมาย ยกย่องให้เกียรติและไม่ดูถูกเหยียดหยาม อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเป็นคนอัธยาศัยดี นายจ้างจึงให้ความรักใคร่และให้ความเอ็นดู อาจจะมีกระทบกระทั่งกันบ้างก็จะพูดคุยและแก้ปัญหาร่วมกันได้ แต่ถ้าไม่สามารถพูดคุยกันได้อย่างตกลง ก็จะให้หัวหน้างานเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา



ภาพประกอบที่ 4.84 การประชุมและสร้างความเข้าใจการลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดนครศรีธรรมราช

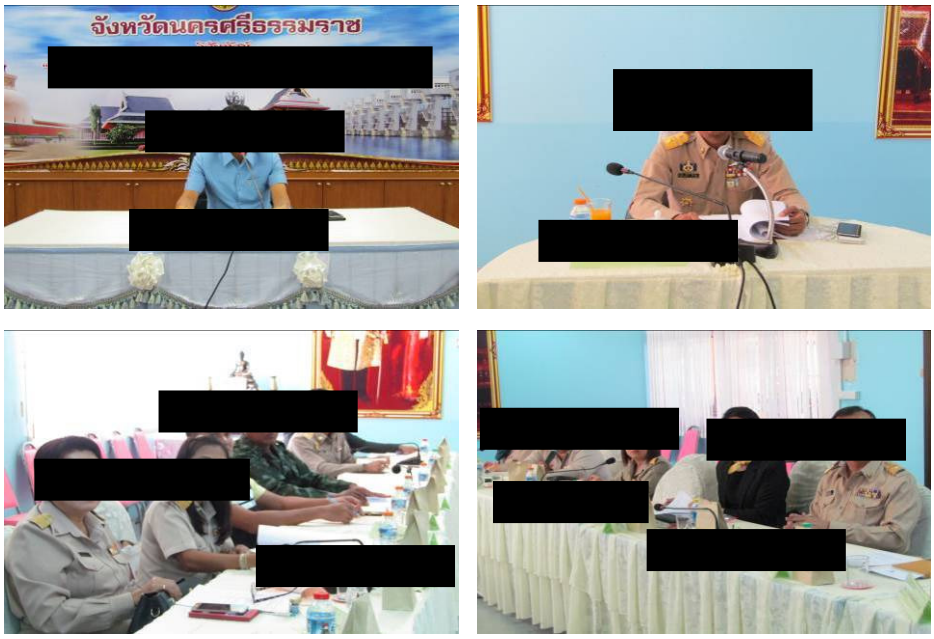
[303] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.



ภาพประกอบที่ 4.85 การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทะเบียนแรงงาน
ข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.86 การประชุมและทำความเข้าใจในการทำงาน
เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาพประกอบที่ 4.87 การประชุมร่วมกับภาคีเครือข่ายเกี่ยวกับการปกป้องและการคุ้มครองสิทธิ์ของแรงงานข้ามชาติ

4.3.6 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น แต่ก็ยังมีบางประเด็นที่ยังเป็นปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างคุณค่า หรือบางครั้งก็กลายเป็นตัวขัดขวางการสร้างคุณค่าที่กำลังดำเนินไป ซึ่งปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “...เมื่อก่อน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายหรือลักลอบเข้ามาทำงาน ทำให้มีที่อยู่ไม่แน่นอน ทำงานได้ช่วงระยะเวลาหนึ่งก็มักจะทิ้งงาน แล้วหนีไปทำงานที่อื่น ๆ เพื่อไม่ให้ตนเองถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ...”[304] ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “...มีการลักลอบเข้ามาจำนวนมาก เมื่อการการตรวจหรือเข้าจับกุม ก็จะหนีหายไปอยู่ที่อื่นทันที ทั้งนี้ก็ยังมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานผิดกฎหมายอีกจำนวนมาก ตรวจที่ไหนก็เจอที่นั่น...”[305] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “...เมื่อก่อนมีแรงงานข้ามชาติมาทำงานเป็นกรรมกรแบบผิดกฎหมาย เมื่อมีตำรวจมาจับก็ต้องทิ้งงานทันที ทำให้เกิดความเสียหาย...”[306]

---

[304] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[305] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[306] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ได้กล่าวในประเด็นการแต่งกายว่า “...ในเวลาทำงานก็แต่งกายตามยูนิฟอร์ม แต่พอนอกเวลางาน แรงงานข้ามชาติผู้ชายบางคน ไม่ใส่เสื้อ ซึ่งไม่เหมาะสมในสถานที่ราชการ (ในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง)...”

ขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “...บางคนในเวลาพักผ่อน แต่ไม่ยอมพักผ่อน มัวแต่เล่นโทรศัพท์ บางครั้งส่งเสียงดังรบกวนเพื่อนร่วมแรงงานที่กำลังพักผ่อน...”[307] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 ที่กล่าวและพร้อมยอมรับว่า “...ชอบเล่นโทรศัพท์จนไม่ยอมหลับยอมนอน บางครั้งโดนดุ เพราะเล่นโทรศัพท์ในเวลาทำงานด้วย...”[308] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...เห็นหลาย ๆ คน เล่นโทรศัพท์จนดึกและเปิดเพลงเสียงดัง...”[309]

อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ยังได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องการทะเลาะวิวาทว่า “...ยังมีการทะเลาะวิวาทกันบ้าง แต่ไม่ถึงขั้นต่อยตี มีแค่ด่าแบบหยาบคาย และโต้เถียงกันเป็นส่วนใหญ่...”[310] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 กล่าวถึงปัญหาเพิ่มเติมว่า “...บางคนสูบบุหรี่ แล้วทิ้งเกลื่อนกลาดในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสกปรก...”[311]

แต่เมื่อพูดถึงเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติดนั้น ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ได้กล่าวถึงว่า “...ไม่มีการใช้สารเสพติด แต่มีการดื่มสุราหรือบางครั้งก็ต้มน้ำกระท่อมแบบวัยรุ่นไทยด้วย ซึ่งมีแค่ส่วนประกอบของใบกระท่อม ยาแก้ไอ น้ำโค๊กและน้ำแข็งเท่านั้น ไม่ใส่อย่างอื่น...”[312] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า “...มีการต้มน้ำกระท่อมแบบคนไทย กินหลังเลิกงานแล้วเท่านั้น ซึ่งเป็นช่วงเวลาประมาณ 18.00 – 19.00 นาฬิกา...”[313]

ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 ได้กล่าวถึงปัญหาจากการดื่มสุราไว้ว่า “...บางคนเมาแล้วส่งเสียงดังรบกวนคนอื่น ๆ ไม่ยอมหลับยอมนอน...”[314] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ที่กล่าวว่า “...บางคนส่งเสียงดังตอนเมา...”[315] และบางครั้งก็ใช้เงินหมดไปกับค่าเหล้า ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่ได้กล่าวว่า “....บางคนกินเหล้าขาว

---

[307] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[308] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[309] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[310] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[311] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[312] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[313] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[314] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[315] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

ทุกวัน วันละขวดเล็ก ถ้าซื้อบ่อย ๆ ก็ติดไว้ จนไม่มีเงินจ่ายค่าเหล้าขาว...”[316] ในขณะที่บางคนติดการพนันฟุตบอล ดังคำกล่าวของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15ที่กล่าวว่า “...แรงงานข้ามชาติบางคนเล่นการพนันฟุตบอลทางออนไลน์...”[317] ทั้งนี้ยังมีปัญหาเช่นเดียวกับคนไทยที่มองว่าเป็นแค่การเสี่ยงโชค ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...ชอบซื้อหวยใต้ดิน จะได้ลุ้นโชค...”[318] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่ได้กล่าวว่า “...การซื้อหวยใต้ดิน เป็นความสุขและตื่นเต้น...”[319]

ซึ่งเมื่อมีปัญหาแล้วนั้น ก็มีข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเช่นกัน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ได้กล่าวว่า “...ดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีที่อยู่ที่แน่นอน ไม่ทิ้งงาน หรือหนีไปทำงานที่อื่น...”[320] ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ที่กล่าวว่า “...อยากให้นายจ้างพาแรงงานข้ามชาติไปทำเอกสารให้ถูกต้องตามกฎหมายทุกคน อย่าละเลย หรือทำเป็นไม่รู้เรื่อง...”[321] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “...จะพาแรงงานข้ามชาติทุกคนไปดำเนินการทำเอกสารให้ถูกต้องตามกฎหมาย เมื่อมีเจ้าหน้าที่มาตรวจก็สามารถให้ตรวจสอบได้ทันที...”[322] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาประเด็นการแต่งกายว่า “...ในเวลาทำงานก็แต่งกายตามยูนิฟอร์มของที่ทำงานและนอกเวลางาน ให้แต่งตัวที่มิดชิดและเหมาสมกับสถานที่...”

อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหาเรื่องการรบกวนผู้อื่นว่า “...ห้ามส่งเสียงดังในเวลาพักผ่อน...”[323] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า “...จะไม่เล่นโทรศัพท์ในเวลางานและลดการส่งเสียงดังเวลาเล่นโทรศัพท์นอกเวลางานหรือช่วงเวลาพักผ่อน...”[324] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ยังได้กล่าวถึงเรื่องการทะเลาะวิวาทว่า “...ห้ามมีการทะเลาะวิวาทหรือโต้เถียงกัน ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

---

[316] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[317] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[318] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[319] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[320] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[321] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 เมษายน 2561.

[322] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[323] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561.

[324] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

..."[325] ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22 กล่าวถึงการแก้ปัญหาเรื่องบุหรี่ว่า "...ห้ามเรื่องสูบบุหรี่นั้นห้ามยาก แต่สูบแล้วทิ้งให้เป็นที่เป็นเป็นทางห้ามทิ้งเกลื่อนกลาด..."[326]

ส่วนการแก้ปัญหาเรื่องน้ำกระท่อมนั้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ได้กล่าวถึงว่า "...ต้มน้ำกระท่อมแบบคนไทยคือ ใบกระท่อม ยาแก้ไอ น้ำโค๊กและน้ำแข็ง แต่ห้ามใส่โซเล็ม ยาบ้าหรืออื่น ๆ ที่เป็นยาเสพติดเด็ดขาด..."[327] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "...กินน้ำกระท่อม แต่ไม่ใส่ยาเสพติด กินเพื่อให้หลับง่ายเท่านั้น..."[328] ซึ่งเรื่องของการกินเหล้าก็เช่นกัน ตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16 ได้กล่าวคล้ายกันว่า "...เรื่องการกินเหล้าเป็นเรื่องปกติของแรงงานข้ามชาติผู้ชาย แต่กินแล้วห้ามส่งเสียงดังหรือรบกวนคนอื่น หรือถ้าเมาหนักก็ให้ไปนอน..."[329] สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่ได้กล่าวว่า "....กินเหล้า กินได้ กินแต่พอดีในเวลาส่วนตัว ห้ามกินตลอดเวลาหรือห้ามแอบกินในเวลาทำงาน..."[330] แต่สำหรับเรื่องการพนันนั้นห้ามโดยเด็ดขาดดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 ที่กล่าวว่า "...ห้ามเล่นการพนันทุกชนิดโดยเด็ดขาด..."[331] ทั้งนี้ยังมีปัญหาเช่นเดียวกับคนไทยคือ เรื่องหวยใต้ดินที่ต้องแก้ปัญหาเพื่อให้เบาบางลง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19 ที่กล่าวว่า "...เลิกซื้อหวยใต้ดินนั้นยาก เพราะคนไทยก็ซื้อ แต่อาจจะมาซื้อหวยรัฐบาลควบคู่ด้วยเพื่อลดหวยใต้ดิน..."[332] เช่นเดียวกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23 ที่ได้กล่าวว่า "...มันเป็นความสุข ได้ลุ้น ได้ตื่นเต้น คงไม่ซื้อหวยรัฐบาล เพราะขั้นต่ำก็ 80 บาท แต่หวยใต้ดิน 10 บาท 20 บาท ก็ซื้อได้..."[333]

---

[325] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561.

[326] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[327] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[328] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[329] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[330] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[331] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

[332] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20และสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

[333] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, วันที่ 26 พฤษภาคม 2561.

ในขณะที่หากเกิดเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาจะมีการพูดคุย แต่หากยังทำผิดซ้ำอีกก็จะมีการลงโทษโดยนายจ้าง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ที่กล่าวว่า “...หากยังทำผิดอีกก็จะตักเตือน พักงาน หักเงินค่าแรง ส่งตัวกลับ ไล่ออกและหากผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจ...”[334] ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 ที่กล่าวว่า “...1) เรียกตักเตือน 2) พักงาน 3) หักเงิน 4) ไล่ออก และ 5) หากร้ายแรงจะแจ้งตำรวจทันที...”[335]

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้น สรุปได้ว่า มีปัญหาได้แก่ 1) ปัญหาการลักลอบมาทำงานแบบผิดกฎหมาย เพราะเมื่อก่อนแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย เปลี่ยนที่ทำงานบ่อย มีที่อยู่ไม่แน่นอน เพื่อไม่ให้ตนเองถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ แต่ปัจจุบันแม้มีนโยบายลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติแล้วก็ยังมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานผิดกฎหมายอีกจำนวนมากและตรวจพบทุกสถานที่ 2) ปัญหาการแต่งกาย เพราะแรงงานข้ามชาติบางคนแต่งกายไม่เหมาะสมกับสถานที่ เช่น ไม่ใส่เสื้อ แต่เดินในมหาลัยที่มีนักศึกษาผ่านไปผ่านมา 3) ปัญหาการส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น เนื่องจากการเล่นโทรศัพท์หรือกินเหล้าจนเมาแล้วส่งเสียงดัง 4) ปัญหาการทะเลาะวิวาท แต่ไม่ถึงกับชกต่อยกัน แค่โต้เถียงหรือด่าทอกัน 5) ปัญหาการรักษาความสะอาด โดยเฉพาะการทิ้งก้นบุหรี่เกลื่อนกราดจนเกิดความสกปรก 6) ปัญหาน้ำกระท่อม เนื่องจากมีเพื่อนคนไทยภาคใต้ที่ดื่มกินเป็นปกติ แต่ไม่มีส่วนผสมของยาเสพติด 7) ปัญหาการกินเหล้า เพราะบางคนเมาแล้วไม่ยอมพักผ่อนแต่ส่งเสียงดังรบกวนคนอื่น ๆและติดหนี้ค่าเหล้า 8) ปัญหาการพนัน โดยเฉพาะการพนันฟุตบอลออนไลน์และ 9) ปัญหาการซื้อหวยใต้ดิน เพราะชอบการเสี่ยงโชคและได้ตื่นเต้นกับการลุ้นหวย

โดยมีข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ปัญหาได้แก่ 1) การแก้ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยนายจ้างต้องดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมายมีที่อยู่ชัดเจนและตรวจสอบได้ทันที 2) การแก้ปัญหาเรื่องการแต่งกาย หากในเวลาทำงานก็แต่งกายตามยูนิฟอร์มของที่ทำงาน และหากนอกเวลางานให้แต่งตัวที่มิดชิดเหมาสมกับสถานที่ 3) การแก้ปัญหาเพื่อลดการส่งเสียงดัง โดยการห้ามเล่นโทรศัพท์ในเวลางาน ช่วงเวลาพักผ่อนและหากเมาเหล้าก็ให้ไปนอน ห้ามส่งเสียงดัง 4) การแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาท ห้ามมีการทะเลาะวิวาท ห้ามโต้เถียงกัน ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ให้คุยกันด้วยเหตุผล 5) การแก้ปัญหาเรื่องความสะอาด โดยเฉพาะก้นบุหรี่ เพราะห้ามเรื่องสูบบุหรี่ยาก แต่สูบแล้วทิ้งให้เป็นที่เป็นเป็นทางห้ามทิ้งเกลื่อนกลาด 6) การแก้ปัญหาการดื่มน้ำกระท่อม โดยห้ามมีส่วนผสมของยาเสพติดเด็ดขาดและกินแล้วก็ให้ไปพักผ่อน หากมียาเสพติดเข้ามาเกี่ยวข้องต้องแจ้งตำรวจทันที 7) การแก้ปัญหาการดื่มเหล้า โดยห้ามกินในเวลาทำงานและห้ามส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น หากเมาก็ให้ไปพักผ่อน 8) การแก้ปัญหาเรื่องการพนัน โดยห้ามเล่นการพนันทุกชนิด ฝ่าฝืนแจ้งตำรวจทันที 9) การแก้ปัญหา

---

[334] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561.

[335] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561.

เรื่องหวยใต้ดิน เป็นปัญหาที่แก้ยาก เพราะคนไทยก็ซื้อเหมือนกัน แต่จะพยายามให้หันมาซื้อหวยรัฐบาลแทนหากหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้หากทำผิดหรือฝ่าฝืนในทุกกรณีจะมีการลงโทษตามความหนักเบาของปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ตักเตือน พักงาน หักเงินค่าแรง ส่งตัวกลับ ไล่ออกและหากผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจทันที

จากผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า

1. ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม เป็นความความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับการยอมรับและการประสานความสัมพันธ์ในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อและประเพณี รวมถึงศาสนา เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางาน ผลการศึกษาพบว่า

1.1 การใช้ภาษา เพราะภาษาเป็นการสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะภาษามีความสัมพันธ์กันเชิงสังคมที่ใช้เพื่อการสื่อสารและแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถใช้ภาษาได้มากกว่าสองภาษา แต่ก็รักษาภาษาของตนเองไว้ ซึ่งมักจะได้เปรียบทางด้านภาษา โดยจะใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้าง สามารถเป็นล่ามในการสื่อสารเพื่อการสั่งการ ประชุมและการประสานงานในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เพื่อนแรงงานเป็นคนสอนและฝึกหัดให้ พร้อมทั้งเรียนรู้จากสื่อออนไลน์ เช่น YouTube ดูสารคดี หรือดูเพลงไทย เพื่อให้สามารถฟังและพูดได้ ส่วนการอ่านและเขียนนั้นสามารถทำได้บางคนเท่านั้น แต่ถ้าเป็นการพูดคุยกับคนงานชาติเดียวกันจะใช้ภาษาของชาติตนเองในการพูดคุยหรือบางกลุ่มใช้ภาษาอังกฤษในการพูดคุยกันเอง ขณะเดียวกันที่แรงงานข้ามชาติฝึกหัดและเรียนรู้ภาษาไทยนั้น คนไทยเองก็พยายามเรียนรู้ภาษาของแรงงานข้ามชาตินั้นเช่นกันเพื่อให้การสื่อสารในการทำงานคล่องตัวขึ้น

1.2 การบริโภคอาหาร เป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมการกินท่ามกลางความหลากหลายทางอาหารแบบผสมผสานซึ่งยอมรับซึ่งกันและกันได้ โดยแรงงานข้ามชาติสามารถรับประทานได้ทุกประเภท เช่น อาหารแบบไทยหรืออาหารท้องถิ่นภาคใต้ เช่น น้ำพริกปลาทู และต้มยำ ส่วนใหญ่หาซื้ออาหารสด (ผัก ผลไม้ เนื้อต่าง ๆ) อาหารแห้งและอาหารสำเร็จรูป (ม่าม่า) จากตลาดใกล้ที่พักหรือรถแม่ค้าพ่วงข้าง แต่บางครั้งก็จะหาปลาในท้องถิ่น หรือพืชผักตามธรรมชาติมาประกอบอาหารอย่างง่าย ๆ ทำกินกันเองและมักจะซื้ออาหารสดมาสะสมหรือกักตุนเก็บไว้ในตู้เย็นหรือกล่องโฟมที่แช่น้ำแข็งโดยไม่ต้องไปตลาดบ่อย ๆ อีกทั้งถ้าเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนาจะทำอาหาร เช่น สาคูก๋วยเตี๋ยว ขนมจีนพม่า ขนมปัดและข้าวต้มมัดและอาจจะมีอาหารแบบพิเศษ เช่น ลาบ ส้มตำและมอบปู ซึ่งอาหารต่าง ๆ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับอาหารไทยมาก แต่อาหารส่วนใหญ่จะเน้นใส่ถั่วลิสงเยอะ ๆหรือน้ำมันเยอะ ๆ แต่จะแรงงานข้ามชาติบางส่วนเท่านั้นที่กินอาหารลักษณะเฉพาะ เช่น แรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อสายแขก (บังคลาเทศ) จะเน้นหนักไปทางอาหารที่มีเครื่องเทศค่อนข้างมาก

1.3 การแต่งกาย โดยการแต่งกายของแรงงานข้ามชาติถูกปรับเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมของสังคมที่ผ่านการคัดสรรสิ่งที่เหมาะสมตามโอกาส สถานที่และกาลเทศะที่เกิดการยอมรับและคุณค่าตามวัฒนธรรมการแต่งกายได้แก่ 1) การแต่งกายในเวลาทำงานจะแต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้อง

ตามแบบฟอร์มของบริษัทหรือที่ทำงาน เช่น กางเกงขายาว เสื้อแขนยาว หมวกเซฟตี้ (หมวกป้องกันอันตราย) และรองเท้าบูทหรือบางงานจะมีถุงมือยางและผ้าปิดจมูกด้วย เน้นความปลอดภัยและคล่องตัว ซึ่งหากแต่งกายไม่เรียบร้อยในเวลาทำงานก็จะมีบทลงโทษ เช่น ตักเตือน หรือปรับเงินครั้งละ 1,000 บาท 2) การแต่งกายเมื่ออยู่ในที่พัก ก็สวมเสื้อผ้าที่เน้นความสบาย ๆ เช่น ผู้ชายก็จะนุ่งผ้าขาวม้าหรือโสร่งและผู้หญิงก็จะนุ่งผ้าถุงรูปแบบของแรงงานนั้นหรือผ้าถุงพื้นบ้านแบบชาวปักษ์ใต้ 3) การแต่งกายเพื่อออกไปทำบุญตามเทศกาลหรือวันสำคัญ ก็จะแต่งตัวเรียบร้อย สวยงามและสุภาพกว่าปกติ เช่น การนุ่งผ้าถุงแบบสวย ๆ หรือการนุ่งโสร่งทอมือและ 4) การแต่งกายไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆหรือแหล่งท่องเที่ยว จะแต่งตัวตามสมัยนิยม เช่น กางเกงยีสต์ เสื้อยืด หรือเสื้อเชิ้ตและรองเท้าผ้าใบ เน้นความสบายและคล่องตัว

1.4 ความเชื่อและประเพณี มีทั้งแตกต่างกันและเหมือนกันตามความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ แต่ก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในชุมชนได้ เพราะมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับคนไทยอย่างมากได้แก่ 1) วันสำคัญ เช่น สงกรานต์หรือปีใหม่ ก็จะกลับบ้านเพื่อไปทำบุญและพบปะสังสรรค์กัน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน 2) การไปทำบุญที่วัด โดยเฉพาะวันพระหรือวันพระใหญ่ จะเข้าวัดเพื่อไปทำบุญกรวดน้ำและนั่งสมาธิ เพราะเชื่อในเรื่องของนรกสวรรค์ โดยนำอาหารไปทำบุญที่วัดใกล้ที่พัก 3) หิ้งพระ ทุกเช้าจะมีการบูชาพระพุทธรูปประจำบ้านต้องประดับด้วยดอกไม้และธูปเทียนอย่างสวยงาม 4) การตั้งข้าวสุก จำนวน 1 ถ้วย โดยวางไว้หน้าพระพุทธรูป ถือเป็นการบูชาพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ เพราะตามความเชื่อเรื่องการทำมาหากิน เพราะจะทำให้ตนเองมีกินมีใช้ตลอดวัน 5) มีความเชื่อเกี่ยวกับการให้โชคหรือการเสี่ยงโชค 6) มีความเชื่อในเรื่องชุมนุมเทวดาและการบูชาผีบรรพบุรุษ เพราะมีผลต่ออาชีพเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับดินฟ้าอากาศ และการทำเกษตรให้ได้ผลผลิตดี 7) สุราพื้นบ้าน ซึ่งดื่มตามเทศกาลหรืองานรื่นเริงในปริมาณไม่เยอะจนขาดสติ เพราะมีความเชื่อในเรื่องของบำรุงสุขภาพและ 8) ความเชื่อตามลักษณะงานที่ทำ เช่น การน็อกไก่หรือการฆ่าไก่ โดยใช้คนมุสลิมเท่านั้น

1.5 การนับถือศาสนา ซึ่งการนับถือศาสนาตามหลักธรรมคำสอนและพิธีกรรมที่ทำให้เกิดความสงบและความหวังในชีวิต ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าและการยอมรับว่ามีความเข้มข้นในการนับถือพุทธศาสนาศาสนาเป็นอย่างมาก เพราะหากเป็นวันหยุด วันพระหรือวันสำคัญทางศาสนาก็จะเข้าวัด เช่น วัดในอำเภอเมืองและวัดในอำเภอท่าศาลา เพื่อไปทำบุญไหว้พระสวดมนต์ ฟังธรรมและกรวดน้ำ พร้อมทั้งเตรียมข้าวสาร อาหารแห้ง หรืออาหารสดจำนวนมากไปถวายพระที่วัด แต่หากไม่สามารถไปทำบุญที่วัดได้ ก็จะทำบุญไหว้พระพุทธรูปบนหิ้งพระที่ถูกจัดวางอย่างประณีตและสวยงาม เป็นที่น่าเคารพและสักการบูชา โดยจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัยและนั่งสมาธิกรวดน้ำเช่นเดียวกับการไปทำบุญที่วัด ซึ่งหิ้งพระนั้นจะมีดอกไม้ปักแจกันสวยงาม

ซึ่งเป็นดอกไม้ในท้องถิ่น เช่น ดอกหงอนไก่ ดอกผักตบหรือดอกไม้ที่ไม่ต้องหาซื้อ อีกทั้งมีการเชื่อมโยงหลักธรรมหรือเรียกได้ว่าเป็น “มงคลชีวิต 38 ประการ” คือ พัฒนาตนให้เป็นคนเจริญก้าวหน้า พัฒนาตนให้เป็นคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และปฏิบัติตนให้รู้จักกับปฏิบัติธรรมยกระดับจิตใจ

1.6 การเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์ เพราะการเล่นกีฬาทำให้ได้รับความสนุกสนานและความบันเทิง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานข้ามชาติ เพื่อนแรงงานหรือชาวไทย ทำให้เกิดรอยยิ้ม เสียงหัวเราะและสร้างความสุขร่วมกันได้ เช่น เล่นตะกร้อ ฟุตบอลหรือวอลเลย์บอลกัน ซึ่งจะเล่นกีฬาหลังจากที่เลิกงานแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ที่มาตรฐานขอแค่มีพื้นที่โล่ง ๆ เท่านั้น เช่น เป็นลานดินกว้าง ๆหรือสนามโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะบางครั้งแรงงานชาวพม่า 1 ทีมและแรงงานชาวกัมพูชา 1 ทีมและมีคนไทยเข้าเป็นสมาชิกร่วมในทีมด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่นิสัยดี เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ทางผู้นำชุมชนนายจ้างหรือเจ้าของพื้นที่จะอนุญาตให้เล่นกีฬาร่วมกับคนในชุมชนได้

2. ความรู้และวิธีคิด เป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การฝึกฝีมือความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีการให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติเพื่อเพิ่มศักยภาพ พร้อมทั้งได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

2.1 การมีประสบการณ์ และความรู้เชิงช่าง เป็นการนำประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงช่างมาใช้ในการทำงาน ทำให้งานมีความสวยงาม ประณีตและละเอียดอ่อนมากขึ้น เพราะเกิดจากการลงมือทำและปฏิบัติมาอย่างยาวนาน จนมีความคล่องแคล่ว เช่น งานสี งานก่ออิฐ งานฉาบปูน งานจับเหลี่ยมเสาปูนและงานปูพื้นกระเบื้อง ซึ่งออกมาสวยงามและโดดเด่นตามรูปแบบที่นายจ้างต้องการ แต่งานฝีมือเหล่านี้คนไทยสามารถทำได้ละเอียดกว่าและสวยกว่า แต่ค่าจ้างมักจะสูงกว่าด้วยเช่นกัน

2.2 การมีน้ำใจต่อเพื่อนแรงงานด้วยกัน ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกันย่อมเป็นที่รักและที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีนิสัยและพฤติกรรมดี จึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีน้ำใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง จึงกลายเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน

2.3 การรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงาน เพราะการเป็นคนขยัน และทำงานแบบจริงจังเพื่อให้งานที่ทำนั้นออกมาดี ซึ่งแรงงานข้ามชาติจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น กรรมกรใช้เฉพาะแรงงานหรือพละกำลังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และแม่บ้านหรือคนรับใช้ เน้นความสะอาดและไว้วางใจได้ ทำงานทั้งในที่พักและที่ทำงาน ในขณะที่บางงานเป็นงานที่ไม่หนักมาก แต่ต้องอยู่หน้างานตลอดเวลา เพราะหากละเลยในการดูแลจะทำให้

เกิดความเสียหายได้ เช่น การเลี้ยงไก่ไข่และการเลี้ยงหมู ซึ่งทุกงานต้องอาศัยความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน โดยหากคนใดคนหนึ่งหยุดงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น กลับบ้านหรือเจ็บป่วยไม่สบาย ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่เข้าไปทำงานแทน อีกทั้งหากไปทำธุระ หรือกลับบ้าน ก็จะบอกกล่าวอย่างน้อย 15-20 วัน เพื่อให้สามารถสลับกันทำงานได้ นายจ้างจะได้บริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งต่างกับคนไทยที่อยากจะหยุดก็หยุดทันที ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าบอกล่าช้าหรือบอกแบบกระชั้นชิด ทำให้งานเสียหายและขาดความต่อเนื่อง

2.4 รายได้ และการออมเงิน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานย่อมจะมีรายได้ แต่ก็ควรจะมีเงินออมด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตให้กับแรงงานข้ามชาติ และครอบครัว ซึ่งเงินของแรงงานข้ามชาติที่ได้มาจากการทำงานด้วยความขยันและรู้จักเก็บนั้น เพื่อส่งกลับบ้าน (ประเทศต้นทาง) หรือเพื่อเก็บเงินส่งไปให้ครอบครัว และพ่อแม่เฉลี่ยเดือนละ 2,000-3,000 บาท ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่ดื่มเหล้าหรือเล่นการพนัน แต่อาจจะมีสูบบุหรี่บ้างเล็กน้อย จึงทำให้มีเงินพิเศษที่เก็บออมไว้ ในขณะที่บางคนไม่ได้ส่งเงินกลับบ้าน แต่เป็นการเก็บเงินเพื่อทำอย่างอื่น ๆ เช่น แชร์เงินกันเพื่อซื้อสวนยางและที่ดินหรือบางคนเก็บเงินเพื่อสร้างบ้านเก็บไว้ในที่บ้านเกิด (ประเทศต้นทาง)

2.5 การรู้จักประหยัดและการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างพอเพียงในทุกช่วงของการเข้ามาใช้ชีวิตในไทยของแรงงานข้ามชาติ เพราะส่วนใหญ่จะเข้ามาเป็นครอบครัว โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวพม่ากับแรงงานชาวลาว มักจะมาแบบตัวคนเดียว จึงจำเป็นต้องพึ่งตนเองในทุกด้าน อีกทั้งทำงานด้วยความขยันและประหยัด หากเมื่อใดที่เป็นวันหยุด หรือมีเวลาว่างก็จะไปหาปลาและหาพืชผักที่มีอยู่ในธรรมชาติมาทำอาหารและในการทำอาหารทุกมื้อจะทำเพื่อการกินที่เพียงพอในมื้อนั้นเท่านั้นจะไม่ทำอาหารมากเกินไปจนเหลือทิ้ง

2.6 การสร้างอาชีพและรายได้เสริม ภายใต้ความรู้และวิธีคิดแบบแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดร้านขายของชำเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อขายกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน รวมทั้งยังมีขนม น้ำดื่ม น้ำหวานและอาหารสำเร็จรูป ในขณะที่หากแรงงานข้ามชาติกลับบ้าน (ถิ่นต้นทาง) จะไม่ซื้ออะไรกลับไป แต่เมื่อกลับมาก็จะนำสิ่งของจากบ้าน (ถิ่นต้นทาง) มาขายในประเทศไทย เช่น หมาก มาขายทั้งแรงงานข้ามชาติด้วยกันและมาขายคนไทยด้วยและหากมีวันหยุดหรือยามว่าง ก็จะไปรับจ้างทั่วไปหรือเก็บขยะมาแยกประเภทเพื่อขายสร้างรายได้

3. ทักษะ และอาชีพ มีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ ให้มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ

ให้สามารถพัฒนาทักษะและอาชีพที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น เพื่อเชื่อมประสานเครือข่ายและจัดการความสัมพันธ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

3.1 การยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน เพราะการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานข้ามชาตินั้นเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน มีการฝึกฝนจนชำนาญ ซึ่งมีเทคนิคในการทำงาน ช่วยประหยัดเวลาและสามารถสาธิตให้เพื่อนร่วมงานดูเป็นตัวอย่างได้ เช่น มีช่าง 1 คนและกรรมกร 1 คน จะไม่ทำงานคนเดียว เพราะกลัวเป็นอันตราย ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกันช่างก็สอนงานให้กรรมกรด้วย ทั้งนี้การเริ่มต้นส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติมักมาจากการเป็นกรรมกรก่อน เช่น งานแบกหาม ขนหิน ขนปูน ขนไม้ ผูกลวด ผูกเหล็ก รวมไปถึงแกะไม้แบบ ถอนตะปูและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ทำงานตามคำสั่ง ในขณะที่อีกกลุ่มคือ กลุ่มช่าง เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ เพราะทำงานมานาน เช่น ช่างก่ออิฐ ช่างปูน ช่างฉาบ ช่างไม้ช่างสี ฯลฯ ที่ทำงานตามคำสั่งเช่นกัน แต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ซึ่งนายจ้างมักจะเลือกใช้งานตามความถนัดของแรงงานคนนั้น โดยใช้ลักษณะของการสังเกตก่อนเป็นเบื้องต้นและให้ลงมือปฏิบัติในงานนั้น ๆ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาแบบ MOU จะไม่สามารถเลือกได้ว่าคนไหนมีฝีมือในการทำงานหรือไม่มีฝีมือ จึงจำเป็นต้องมีการคัดเลือกในระหว่างการปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง เพื่อดูว่ามีทักษะหรือสามารถพัฒนาทักษะนั้นได้หรือไม่และมีการสร้างแรงจูงใจในการใช้ความรู้และวิธีคิดในการทำงาน โดยให้ค่าจ้างเป็นพิเศษหรือเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์หรือตามหน้าที่รับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจที่สามารถพัฒนาให้เป็นช่างที่มีความชำนาญ เอาใจใส่ในการทำงาน ใช้งานง่ายและความคล่องตัว แต่บางครั้งแรงงานข้ามชาติเองก็มีความกังวลต่องานที่ทำ กลัวจะทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะงานบางอย่างต้องใช้ความละเอียดและประณีตสูง จึงจำเป็นต้องปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนไทยและหัวหน้างาน เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะอยากให้งานออกมาดี ไม่ใช่เพื่อเงินอย่างเดียว

3.2 การพัฒนาศักยภาพในฝีมือแรงงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับความรู้และการอบรม ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน จนเกิดความชำนาญ เนื่องจากจะพัฒนาตามทักษะอาชีพที่ทำงานอยู่ในขณะนั้น แรงงานข้ามชาติก็จะเริ่มสะสมประสบการณ์และความรู้ที่ได้ฝึกฝนจากการทำงาน จนคล่องแคล่ว ทั้งนี้เพราะทุกคนพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองและพร้อมที่ลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ หลังจากนั้นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แรงงานเหล่านี้ก็จะกลายเป็นช่างที่มีทักษะในการทำงาน เพราะเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกว่าจะรู้งานหรือชำนาญต้องใช้เวลานาน ระหว่าง 5-20 ปี โดยแรงงานข้ามชาติบางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดเพียงงานเดียว แต่สำหรับบางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดงานมากกว่า 1 รูปแบบ เช่น งานสี งานปูน งานไม้ งานปูกระเบื้อง หรืองานเชื่อมเหล็ก แต่ต้องเป็นงานที่ใช้ความละเอียดประณีตไม่มากนัก

3.3 ไม่เลือกงาน และเต็มใจทำ เพราะแรงงานข้ามชาติมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เนื่องจากแรงงานไทยนั้นมีค่านิยมในการเลือกงาน ในขณะเดียวกันก็มีการจ้างงานมากขึ้น แรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางเลือกลำดับต้น ๆ เพราะค่าแรงถูกกว่า แต่สามารถทำได้ทุกงาน ทุกอาชีพและปริมาณงานมากกว่า ซึ่งงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำก็มักจะใช้แรงงานข้ามชาติมาทำและทำด้วยความเต็มใจ

4. โอกาส และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งแรงงานข้ามชาติมีอำนาจในการต่อรอง มีความเข้มแข็ง มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน การแสดงความเห็นและการได้รับข่าวสารของแรงงานข้ามชาติ ทำให้สามารถสร้างคุณค่าร่วม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้ยังมีกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมายร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ผลการศึกษาพบว่า

4.1 บทบาทที่ยอมรับได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานของแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลง และเห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็เป็นคนทำงานแรงงานเช่นเดียวกัน ซึ่งมีบทบาทที่ยอมรับได้ร่วมกันคือ 1) เชื่อฟัง ใช้งานง่าย และให้การเคารพหัวหน้างานส่งผลดีต่อการทำงาน 2) รู้หน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ทำงานรวดเร็วและพฤติกรรมทำงานแบบไม่ขี้เกียจ 3) มีความซื่อสัตย์และนายจ้างไว้วางใจ ทำให้สามารถเข้านอกออกในสำนักงานหรือที่พักได้ 4) เคารพกฎในการทำงาน เพราะทำงานตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้า ทั้งในเวลางานและเวลาพักเที่ยง ส่วนใหญ่มาทำงานและถึงที่ทำงานก่อนเวลา ประมาณ 10 นาทีและกลับหลังเลิกงาน ประมาณ 5-10 นาที 5) รักความสะอาด ทิ้งขยะเป็นที่เป็นทางและสามารถทำงานที่มีความละเอียดได้ 6) อยู่ด้วยกันอย่างสามัคคีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี เพราะเวลางานบางครั้งไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครคนไหน แต่สามารถทำงานได้กับทุก ๆ คน เพราะคิดว่าเป็นแรงงานเหมือนกันและ 7) หากไม่ป่วยหรือไม่มีเรื่องสำคัญจริง ๆ จะไม่ยอมหยุดงานโดยไม่จำเป็น

4.2 ประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน เนื่องจากความต้องการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น เพราะมีกฎหมายและการเอื้ออำนวยให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในไทย ภายใต้นโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแล เพราะหากขาดแรงงานข้ามชาติแล้วจะไม่สามารถทำงานได้คล่องตัว ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต่อตลาดแรงงานในไทย

4.3 กฎกติกา และข้อตกลงร่วมกัน เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การทำความเข้าใจ และการให้คุณค่าการอยู่ร่วมกัน ภายใต้กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน คือ 1) การเข้ามาทำงานต้องมีการทำเอกสารต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 2) เวลาทำงานทุกคนต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำงานต้องทำอย่างจริงจัง ทำงานเต็มประสิทธิภาพและเต็ม

ความสามารถ 3) เวลาพักผ่อนหรือกลับที่พักหลังเวลาเลิกงาน ก็จะมีช่วงเวลาที่ต้องพักผ่อน ทุกคนจะต้องพักผ่อน ไม่ไปรบกวนผู้อื่นหรือส่งเสียงดังให้น้อยที่สุดในเวลาที่เพื่อนร่วมแรงงานกำลังพักผ่อน 4) ต้องแต่งกายให้เรียบร้อยได้แก่ ชุดฟอร์มของบริษัท รองเท้าบูทและหมวกที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุได้ ห้ามใส่รองเท้าแตะอย่างเด็ดขาด 5) ห้ามมีการทะเลาะวิวาทกันอย่างเด็ดขาด ทั้งในเวลาทำงานหรือนอกเวลางานและต้องทำงานด้วยความสามัคคี 6) ต้องดูแลความสะอาด ทั้งในที่พักและสถานที่ทำงาน 7) ห้ามมีการลักขโมยของเพื่อนในที่ทำงาน 8) ห้ามทะเลาะวิวาทกันในการทำงาน และ 9) อื่น ๆได้แก่ ห้ามใช้สารเสพติด ห้ามดื่มสุราในเวลาทำงานหรืออื่น ๆ ที่ส่งผลเสียต่อการทำงาน ในขณะที่หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้องหรือผิดกติกาจะพูดคุยและประชุมแบบพี่แบบน้อง แบบครอบครัว และแบบชุมชน เป็นการเตือนกันเองก่อน หากยังทำผิดอีกก็จะมีการลงโทษ โดยนายจ้างได้แก่ 1) ว่ากล่าวตักเตือนหรือเรียกตักเตือน (ประมาณ 3 ครั้ง) 2) การพักงานหรือการให้หยุดงานระยะเวลาหนึ่ง 3) การหักเงินค่าแรงหรือตัดเงินเดือน 4) การส่งตัวกลับหรือไล่ออกและ 5) กรณีเหตุร้ายแรงหรือผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจให้ดำเนินการ ทั้งนี้การลงโทษแต่ละกรณีตามความหนักเบาของเหตุการณ์นั้น ๆ

5. ความเป็นธรรมทางสังคม เป็นการสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิและการกดขี่ ทั้งนี้ในกรณีที่ประสบกับเหตุการณ์ที่เห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที ผลการศึกษาพบว่า

5.1 สิทธิขั้นพื้นฐาน การเข้ามาอยู่ประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน จึงได้รับสิทธิบางอย่างเหมือนคนไทย ภายใต้งบประมาณเข้ามาอุดหนุน เช่น 1) สิทธิทางการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยไม่สบายจะไปใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลใกล้เคียงกับที่ทำงาน โดยใช้ระบบประกันสุขภาพ 2) ที่พักอาศัย ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดหาที่พักให้ เพื่ออำนวยสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน ทั้งที่พักแบบถาวร หรือที่พักแบบชั่วคราวและ 3) อาหาร ซึ่งนายจ้างจัดหาให้ในบางช่วงเวลา เช่น การทำโอที (งานล่วงเวลา) จะมีอาหารให้รับประทาน 1 มื้อ ก่อนการพักผ่อน ในขณะที่ยังมีสิทธิในลักษณะ “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งสิทธิขอรับเงินส่งกลับจาก “กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าว” กลับออกไปนอกราชอาณาจักรหรือประเทศต้นทาง

5.2 การสร้างความเข้าใจ และคุ้มครองสิทธิ ภายใต้การคุ้มครองสวัสดิภาพ และพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ์ตามกฎหมายที่ควรจะได้รับ รวมทั้งการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่นำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เพราะส่วนใหญ่ก็เป็นแค่เรื่องเล็กน้อยที่สามารถพูดคุยและปรับความเข้าใจกันได้ เพราะต่างคิดว่าเป็นครอบครัวแรงงานเหมือนกัน จึงไม่ยากในการแก้ปัญหาร่วมกัน แต่ทั้งนี้ให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิ จึงจำเป็นต้องบังคับใช้ตามกฎหมาย เช่น การขึ้นทะเบียน

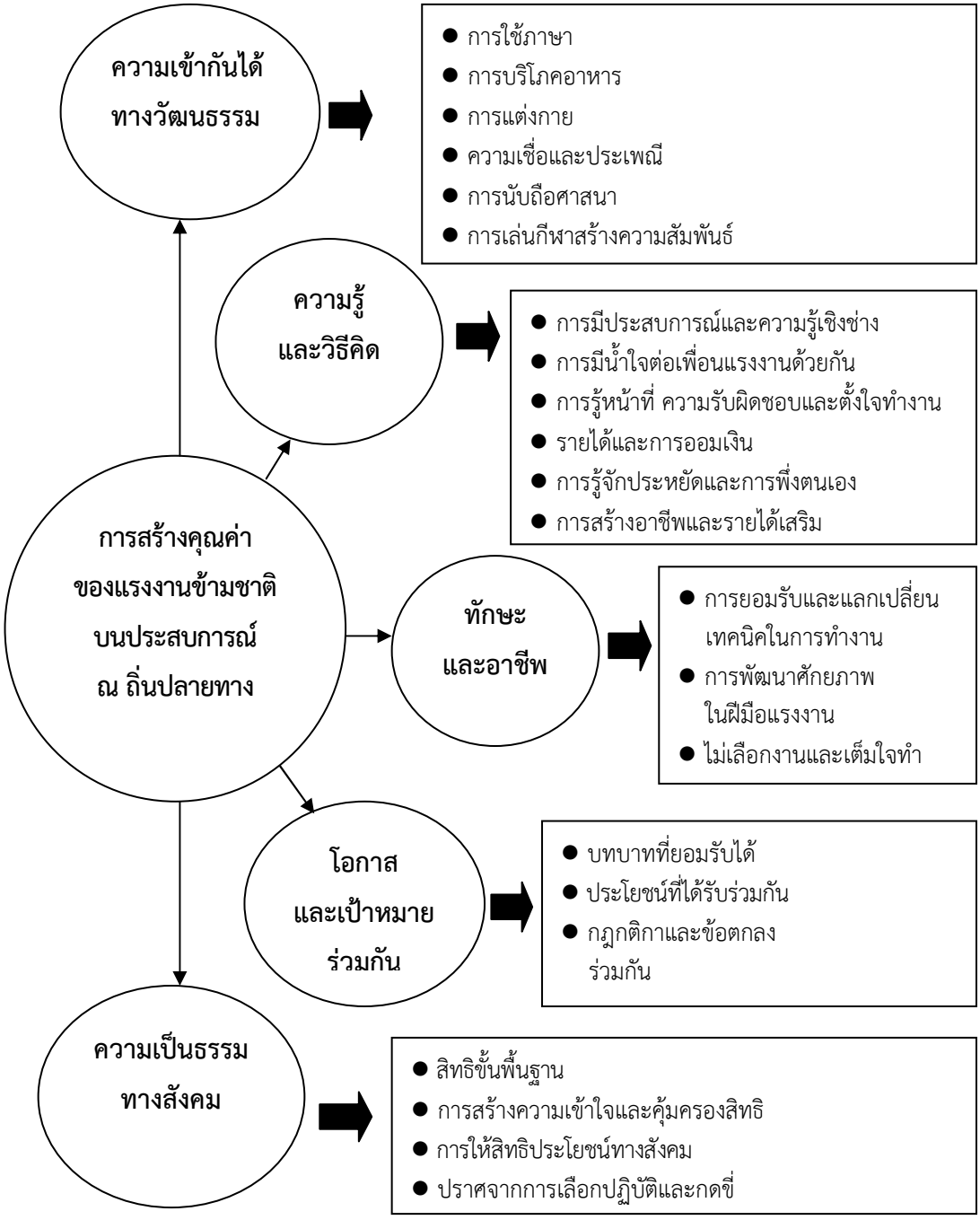
ที่นายจ้างจะอ้างว่าไม่รู้ไม่ได้ ปัญหาด้านสุขภาพ (โรค) ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทะเลาะวิวาท และปัญหาทางด้านความมั่นคง มีการยอมรับและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง ภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่วางเป็นแผนพัฒนาชาติ เช่น การควบคุม การวางแผนและงบประมาณ อีกทั้งยังมีฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ เช่น ข้อมูลที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เอกสารเดินทางหรือใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้สามารถดูแลแรงงานข้ามชาติได้ทั่วถึง

5.3 การให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม เพราะแรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม จึงต้องดูแลแรงงานข้ามชาติเสมือนคนไทย ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย และสิทธิมนุษยชน แต่เมื่อมาอยู่เป็นเวลานาน อีกทั้งผ่านการรับรองโดยผู้นำชุมชนหรือภาครัฐ ทำให้สิทธิต่าง ๆ เสมือนประชาชนคนไทย เช่น มีบัตรขาว โดยได้สิทธิบางอย่างมากกว่าคนไทยเสียอีก เช่น ไม่ต้องเสียภาษี เป็นต้น

5.4 ปราศจากการเลือกปฏิบัติและกดขี่ เพราะได้รับการปกป้องและการคุ้มครองสิทธิ์ เช่น ไม่มีการบีบบังคับ ปราศจากการใช้อำนาจ ไม่มีภาวะคุกคาม ไม่มีการกดขี่และไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพราะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง แบบเครือญาติ แบบคนแรงงานด้วยกัน ซึ่งทุกคนเคารพกฎกติกา กฎหมาย ยกย่องให้เกียรติและไม่ดูถูกเหยียดหยาม อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเป็นคนอัธยาศัยดี นายจ้างจึงให้ความรักใคร่และให้ความเอ็นดู อาจจะมีกระทบกระทั่งกันบ้างก็จะพูดคุยและแก้ปัญหาร่วมกันได้ แต่ถ้าไม่สามารถพูดคุยกันได้อย่างตกลง ก็จะให้หัวหน้างานเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา

ส่วนปัญหา และข้อเสนอแนะ พบว่า มีปัญหาได้แก่ 1) ปัญหาการลักลอบมาทำงานแบบผิดกฎหมาย 2) ปัญหาการแต่งกายไม่เหมาะสมกับสถานที่ 3) ปัญหาการส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น 4) ปัญหาการทะเลาะวิวาท 5) ปัญหาการรักษาความสะอาด 6) ปัญหาน้ำกระท่อม 7) ปัญหาการกินเหล้า 8) ปัญหาการพนันและ 9) ปัญหาการซื้อหวยใต้ดิน โดยมีข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ได้แก่ 1) ต้องดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมาย 2) แต่งกายที่มิดชิดเหมาสมกับสถานที่ 3) ห้ามส่งเสียงดังช่วงเวลาพักผ่อน 4) คุยกันด้วยเหตุผล ห้ามมีการทะเลาะวิวาทหรือโต้เถียงกัน 5) รักษาความสะอาด โดยเฉพาะก้นบุหรี่ 6) การดื่มน้ำกระท่อม ห้ามมีส่วนผสมของยาเสพติดเด็ดขาด 7) ห้ามดื่มเหล้าในเวลาทำงาน หากเมาก็ให้ไปพักผ่อนและห้ามส่งเสียงดัง 8) ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด 9) พยายามให้หันมาซื้อหวยรัฐบาลแทนการซื้อหวยใต้ดิน ทั้งนี้หากฝ่าฝืนในทุกกรณีจะมีการลงโทษ เช่น ตักเตือน พักงาน หักเงินค่าแรง ส่งตัวกลับ ไล่ออกและหากผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจทันที

ซึ่งจากผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.3 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และ (2) เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 360 คนและสัมภาษณ์เชิงลึกเลือกแบบเจาะจงได้แก่ แรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่ โดยรวมทุกด้าน ด้านการบริโภคอาหาร ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และด้านความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า

1) โดยรวมทุกด้าน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75)และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67) ตามลำดับ

2) ด้านการบริโภคอาหาร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริโภคอาหารที่สดสะอาด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.71, S.D. เท่ากับ 0.81) รองลงมาคือ สามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.69, S.D. เท่ากับ 0.70)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถบริโภคอาหารตามที่ต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.88) ตามลำดับ

3) ด้านเครื่องนุ่งห่ม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.34, S.D. เท่ากับ 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.84) รองลงมาคือ มีเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มที่สวมใส่เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.36, S.D. เท่ากับ 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.29, S.D. เท่ากับ 0.66) ตามลำดับ

4) ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีที่พักอาศัยขนาดที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.36, S.D. เท่ากับ 0.90) รองลงมาคือ มีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.91)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีที่พักอาศัยได้เป็นสัดส่วน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.01, S.D. เท่ากับ 0.74) ตามลำดับ

5) ด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.22, S.D. เท่ากับ 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการดูแล และรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.70) รองลงมาคือ ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.23, S.D. เท่ากับ 0.96)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.21, S.D. เท่ากับ 0.75) ตามลำดับ

6) ด้านรายได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.25, S.D. เท่ากับ 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จากค่าจ้างที่ได้รับสามารถออมเงินได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.31, S.D. เท่ากับ 1.05) รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.24, S.D. เท่ากับ 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.19, S.D. เท่ากับ 0.94) ตามลำดับ

7) ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาและผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 0.79, S.D. เท่ากับ 1.18) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.53, S.D. เท่ากับ 1.18)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเวลางานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.10, S.D. เท่ากับ 0.87) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และวิธีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกันและความเป็นธรรมทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า เป็นความความเข้ากันได้ภายใต้ “การอยู่อาศัยร่วมกัน” ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและสะท้อน “วิถีชีวิตวัฒนธรรม” ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับ “การยอมรับ” และการประสานความสัมพันธ์ในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อและประเพณี รวมถึงศาสนา เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางาน ทั้งการใช้ “ภาษา” เพราะภาษาเป็นการสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะภาษามีความสัมพันธ์กันเชิงสังคมที่ใช้เพื่อ “การสื่อสาร”และแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถใช้ภาษาได้ “มากกว่าสองภาษา” แต่ก็ “รักษาภาษา” ของตนเองไว้ ซึ่งมักจะได้เปรียบทางด้านภาษา โดยจะใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้าง สามารถเป็น “ล่าม” ในการสื่อสารเพื่อการสั่งการ ประชุมและการประสานงานในการทำงาน โดยส่วนใหญ่เพื่อนแรงงานเป็นคนสอนและฝึกหัดให้ พร้อมทั้งเรียนรู้จาก “สื่อออนไลน์” เช่น YouTube ดูสารคดีหรือดูเพลงไทย เพื่อให้สามารถฟังและพูดได้ ส่วนการอ่าน และเขียนนั้นสามารถทำได้บางคนเท่านั้น แต่ถ้าเป็นการพูดคุยกับคนงานชาติเดียวกันจะใช้ภาษาของชาติตนเองในการพูดคุยหรือบางกลุ่มใช้ “ภาษาอังกฤษ” ในการพูดคุยกันเอง ขณะเดียวกันที่แรงงานข้ามชาติ “ฝึกหัด”และเรียนรู้ภาษาไทยนั้น “คนไทย”

เองก็พยายามเรียนรู้ “ภาษาของแรงงานข้ามชาติ” นั้นเช่นกันเพื่อให้การสื่อสารในการทำงานคล่องตัวขึ้น

ในขณะที่การบริโภคอาหาร เป็นการแลกเปลี่ยน “วัฒนธรรมการกิน” ท่ามกลางความหลากหลายทางอาหาร “แบบผสมผสาน” ซึ่งยอมรับซึ่งกันและกันได้ โดยแรงงานข้ามชาติสามารถรับประทานได้ทุกประเภท เช่น อาหารแบบไทยหรืออาหารท้องถิ่นภาคใต้ เช่น น้ำพริกปลาทูและต้มยำ ส่วนใหญ่หาซื้อ “อาหารสด” เช่น ผัก ผลไม้ เนื้อต่าง ๆ อาหารแห้งและอาหารสำเร็จรูป (ม่าม่า) จาก “ตลาดใกล้ที่พัก”หรือรถแม่ค้าพ่วงข้าง แต่บางครั้งก็จะหาปลาในท้องถิ่นหรือพืชผักตามธรรมชาติมาประกอบอาหารอย่างง่าย ๆ “ทำกินกันเอง” และมักจะซื้ออาหารสดมาสะสมหรือกักตุนเก็บไว้ในตู้เย็นหรือกล่องโฟมที่แช่น้ำแข็งโดยไม่ต้องไปตลาดบ่อย ๆ อีกทั้งถ้าเป็น “วันสำคัญทางพุทธศาสนา” จะทำอาหาร เช่น สาคู ก๋วยเตี๋ยว ขนมจีนพม่า ขนมปัดและข้าวต้มมัด และอาจจะมีอาหารแบบพิเศษ เช่น ลาบ ส้มตำและมอบปู ซึ่งอาหารต่าง ๆ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับอาหารไทยมาก แต่อาหารส่วนใหญ่จะเน้นใส่ถั่วลิสงเยอะ ๆหรือน้ำมันเยอะ ๆ แต่จะแรงงานข้ามชาติบางส่วนเท่านั้นที่กินอาหารลักษณะเฉพาะ เช่น แรงงานข้ามชาติที่มีเชื้อสายแขก (บังคลาเทศ) จะเน้นหนักไปทางอาหารที่มีเครื่องเทศค่อนข้างมาก

ส่วนเรื่องการแต่งกาย โดยการ “แต่งกาย” ของแรงงานข้ามชาติถูกปรับเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมของสังคมที่ “ผ่านการคัดสรร”หรือสิ่งที่เหมาะสมตาม “โอกาส สถานที่และกาลเทศะ” ที่เกิดการ “ยอมรับและคุณค่า” ตามวัฒนธรรมการแต่งกาย ได้แก่ 1) การแต่งกายในเวลาทำงานจะแต่งกายอย่างมิดชิดถูกต้องตามแบบฟอร์มของบริษัทหรือที่ทำงาน เช่น กางเกงขายาว เสื้อแขนยาว หมวกเซฟตี้ (หมวกป้องกันอันตราย) และรองเท้าบูทหรือบางงานจะมีถุงมือยางและผ้าปิดจมูกด้วย เน้นความปลอดภัยและคล่องตัว ซึ่งหากแต่งกายไม่เรียบร้อยในเวลาทำงานก็จะมี “บทลงโทษ” เช่น ตักเตือนหรือปรับเงินครั้งละ 1,000 บาท 2) การแต่งกายเมื่ออยู่ใน “ที่พัก” ก็สวมเสื้อผ้าที่เน้น “ความสบาย ๆ” เช่น ผู้ชายก็จะนุ่งผ้าขาวม้าหรือโสร่งและผู้หญิงก็จะนุ่งผ้าถุงรูปแบบของแรงงานนั้นหรือผ้าถุงพื้นบ้านแบบ “ชาวปักษ์ใต้” 3) การแต่งกายเพื่อออกไป “ทำบุญตามเทศกาล”หรือวันสำคัญก็จะแต่งตัวที่ “เรียบร้อย สวยงาม” หรือสุภาพกว่าปกติ เช่น การนุ่งผ้าถุงแบบสวย ๆหรือ “การนุ่งโสร่งทอมือ” และ 4) การแต่งกายไป “ท่องเที่ยว” ตามสถานที่ต่าง ๆ หรือแหล่งท่องเที่ยว จะแต่งตัวตาม “สมัยนิยม” เช่น กางเกงยีสต์ เสื้อยืดหรือเสื้อเชิ้ตและรองเท้าผ้าใบ เน้นความสบายและคล่องตัว

อีกทั้งยังมี “ความเชื่อและประเพณี” มีทั้ง “แตกต่างกัน” และ “เหมือนกัน” ตามความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ แต่ก็สามารถ “สร้างความสัมพันธ์ที่ดี” กับประชาชนในชุมชนได้ เพราะมี “รากฐานทางวัฒนธรรม” ที่คล้ายคลึงกับคนไทยอย่างมาก ได้แก่ 1) วันสำคัญ เช่น สงกรานต์หรือปีใหม่ ก็จะกลับบ้านเพื่อไป “ทำบุญ”และพบปะสังสรรค์กันเป็นการ “เชื่อมความสัมพันธ์” ในครอบครัวและชุมชน 2) การไปทำบุญที่วัด โดยเฉพาะวันพระ

หรือวันพระใหญ่ จะเข้าวัดเพื่อไป “ทำบุญกรวดน้ำและนั่งสมาธิ” เพราะเชื่อในเรื่องของนรกสวรรค์ โดยนำอาหารไปทำบุญที่วัดใกล้ที่พัก 3) หิ้งพระ ทุกเช้าจะมีการ “บูชาพระพุทธรูปประจำบ้าน” ต้องประดับด้วยดอกไม้และธูปเทียนอย่างสวยงาม 4) การตั้งข้าวสุก จำนวน 1 ถ้วย โดยวางไว้หน้าพระพุทธรูป ถือเป็นการบูชา “พระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์” เพราะตามความเชื่อเรื่อง “การทำมาหากิน” เพราะจะทำให้ตนเองมีกินมีใช้ตลอดวัน 5) มีความเชื่อเกี่ยวกับการให้โชคหรือการเสี่ยงโชค 6) มีความเชื่อในเรื่อง “ชุมนุมเทวดาและการบูชาผีบรรพบุรุษ” เพราะมีผลต่ออาชีพเกษตรกรรมที่เกี่ยวกับดินฟ้าอากาศและการทำเกษตรให้ได้ผลผลิตดี 7) สุราพื้นบ้าน ซึ่งดื่มตามเทศกาลหรืองานรื่นเริงในปริมาณไม่เยอะจนขาดสติ เพราะมีความเชื่อในเรื่องของ “บำรุงสุขภาพ”และ 8) ความเชื่อตามลักษณะงานที่ทำ เช่น การน็อกไก่หรือการฆ่าไก่ โดยใช้คนมุสลิมเท่านั้น

ซึ่งสอดคล้องกับการนับถือศาสนา ซึ่งการนับถือศาสนาตามหลักธรรมคำสอนและพิธีกรรมที่ทำให้เกิด “ความสงบ”และ “ความหวัง” ในชีวิต ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าและการยอมรับว่ามี “ความเข้มข้น” ในการนับถือพุทธศาสนาศาสนาเป็นอย่างมาก เพราะหากเป็นวันหยุด วันพระหรือวันสำคัญทางศาสนาก็จะเข้าวัด เช่น วัดในอำเภอเมืองและวัดในอำเภอท่าศาลา เพื่อไปทำบุญไหว้พระ สวดมนต์ ฟังธรรมและกรวดน้ำ พร้อมทั้งเตรียมข้าวสาร อาหารแห้งหรืออาหารสดจำนวนมากไปถวายพระที่วัด แต่หากไม่สามารถไปทำบุญที่วัดได้ ก็จะทำบุญ “ไหว้พระพุทธรูปบนหิ้งพระ” ที่ถูกจัดวางอย่าง “ประณีตและสวยงาม” เป็นที่น่าเคารพและสักการบูชา โดยจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย และนั่งสมาธิกรวดน้ำเช่นเดียวกับการไปทำบุญที่วัด ซึ่งหิ้งพระนั้นจะมีดอกไม้ปักแจกันสวยงาม ซึ่งเป็น “ดอกไม้ในท้องถิ่น” เช่น ดอกหงอนไก่ ดอกผักตบหรือดอกไม้ที่ไม่ต้องหาซื้อ อีกทั้งมีการเชื่อมโยงหลักธรรมในการทำงาน หรือดำรงชีวิตคือ พัฒนาตนให้เป็นคนเจริญก้าวหน้า พัฒนาตนให้เป็นคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และปฏิบัติตนให้รู้จักกับปฏิบัติธรรมยกระดับจิตใจหรือเรียกได้ว่าเป็น “มงคลชีวิต 38 ประการ”

ในขณะเดียวกันก็ “เล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์” เพราะการเล่นกีฬาทำให้ได้รับความสนุกสนานและความบันเทิง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง “แรงงานข้ามชาติและเพื่อนแรงงาน”หรือชาวไทย ทำให้เกิดรอยยิ้ม เสียงหัวเราะและสร้าง “ความสุขร่วมกัน” ได้ เช่น เล่นตะกร้อ ฟุตบอลหรือวอลเลย์บอลกัน ซึ่งจะเล่นกีฬาหลังจากที่เลิกงานแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องเป็นพื้นที่ที่มาตรฐาน ขอแค่มีพื้นที่โล่ง ๆ เท่านั้น เช่น เป็นลานดินกว้าง ๆหรือสนามโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะบางครั้งแรงงานชาวพม่า 1 ทีมและแรงงานชาวกัมพูชา 1 ทีม และมีคนไทยเข้าเป็น “สมาชิกร่วมกัน” ในทีมด้วย ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่นิสัยดีหรือ “เข้ากับคนอื่นได้ง่าย” ทางผู้นำชุมชน นายจ้างหรือเจ้าของพื้นที่จะอนุญาตให้ “เล่นกีฬา” ร่วมกับ “คนในชุมชน” ได้

2) ด้านความรู้ และวิธีคิด ผลการศึกษาพบว่า เป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถและ “ทัศนคติที่ดี” เกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีการให้สิ่งจูงใจต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติเพื่อ “เพิ่มศักยภาพ” พร้อมทั้งได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างการยอมรับในการ “ใช้ความรู้”และ “วิธีคิด” ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งการมีประสบการณ์และความรู้เชิงช่าง เป็นการนำประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงช่างมาใช้ในการทำงาน ทำให้งานมีความสวยงาม ประณีตและละเอียดอ่อนมากขึ้น เพราะเกิดจากการ “ลงมือทำ”และปฏิบัติมาอย่างยาวนานจนมีความคล่องแคล่ว เช่น งานสี งานก่ออิฐ งานฉาบปูนงานจับเหลี่ยมเสาปูน และงานปูพื้นกระเบื้องซึ่งออกมาสวยงาม และโดดเด่นตามรูปแบบที่นายจ้างต้องการ แต่งานฝีมือเหล่านี้คนไทยสามารถทำได้ละเอียดกว่า และสวยกว่า แต่ค่าจ้างมักจะสูงกว่าด้วยเช่นกัน ซึ่งการ “มีน้ำใจต่อ” เพื่อนแรงงานด้วยกัน ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกันย่อมเป็น “ที่รัก” และที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีนิสัยและพฤติกรรมดี จึงสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีน้ำใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่เป็นคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง จึงกลายเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชน อีกทั้งการ “รู้หน้าที่”หรือความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน เพราะการเป็น “คนขยัน”และทำงานแบบจริงจังเพื่อให้งานที่ทำนั้นออกมาดี ซึ่งแรงงานข้ามชาติจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น กรรมกรใช้เฉพาะแรงงานหรือ “พละกำลัง” ในการทำงานเป็นส่วนใหญ่และแม่บ้านหรือคนรับใช้ เน้นความสะอาดและ “ไว้วางใจได้” ทำงานทั้งในที่พักและที่ทำงาน ในขณะที่บางงานเป็นงานที่ไม่หนักมากแต่ต้องอยู่หน้างานตลอดเวลา เพราะหากละเลยในการดูแลจะทำให้เกิดความเสียหายได้ เช่น การเลี้ยงไก่ไข่และการเลี้ยงหมู ซึ่งทุกงานต้องอาศัย “ความรับผิดชอบ”และตั้งใจทำงาน โดยหากคนใดคนหนึ่งหยุดงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น กลับบ้านหรือเจ็บป่วยไม่สบาย ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่เข้าไป “ทำงานแทน” หากไปทำธุระหรือกลับบ้าน ก็จะบอกกล่าวอย่างน้อย 15-20 วัน เพื่อให้สามารถสลับกันทำงานได้ นายจ้างจะได้ “บริหารจัดการ” ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งต่างกับคนไทยที่อยากจะหยุดก็หยุดทันที ไม่บอกกล่าวล่วงหน้าบอกล่าช้าหรือบอกแบบกระชั้นชิด ทำให้งาน “เสียหาย”และขาดความต่อเนื่อง

ทั้งนี้ยังมี “รายได้และการออมเงิน” เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานย่อมจะมีรายได้แต่ก็ควรจะมีเงินออมด้วยเช่นกัน เพื่อเป็น “หลักประกัน” ในอนาคตให้กับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ซึ่งเงินของแรงงานข้ามชาติที่ได้มาจากการทำงานด้วย “ความขยันและรู้จักเก็บ” นั้นเพื่อส่งกลับบ้าน (ประเทศต้นทาง)หรือเพื่อเก็บเงินส่งไปให้ครอบครัวและพ่อแม่เฉลี่ยเดือนละ 2,000-3,000 บาท ทั้งนี้เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่ดื่มเหล้า หรือเล่นการพนันแต่อาจจะมีสูบบุหรี่บ้างเล็กน้อย จึงทำให้มีเงินพิเศษที่ “เก็บออม” ไว้ ในขณะที่บางคนไม่ได้ส่งเงิน

กลับบ้าน แต่เป็นการเก็บเงินเพื่อทำอย่างอื่น ๆ ที่เป็น “ประโยชน์” ยามแก่เฒ่า เช่น แชร์เงินกันเพื่อซื้อสวนยางและที่ดินหรือบางคนเก็บเงินเพื่อสร้างบ้านเก็บไว้ในที่บ้านเกิด (ประเทศต้นทาง) ทั้งนี้ยังรู้จัก “ประหยัด”และการ “พึ่งตนเอง” ซึ่งเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่าง “พอเพียง” ในทุกช่วงของการเข้ามาใช้ชีวิตในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติ เพราะส่วนใหญ่จะเข้ามาแบบ “ครอบครัว” โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติชาวพม่ากับแรงงานชาวลาวมักจะมาแบบ “ตัวคนเดียว” จึงจำเป็นต้องพึ่งตนเองในทุกด้าน อีกทั้งทำงานด้วยความขยันและประหยัด หากเมื่อใดที่เป็นวันหยุดหรือมีเวลาว่างก็จะไปหาปลาและหาพืชผักที่มีอยู่ในธรรมชาติมาทำอาหารและในการทำอาหารทุกมื้อจะทำเพื่อการกินที่ “เพียงพอ” ในมื้อนั้นเท่านั้น จะไม่ทำอาหารมากเกินไปจนเหลือทิ้ง

พร้อมทั้งการ “สร้างอาชีพ และรายได้เสริม” ภายใต้ความรู้และวิธีคิดแบบแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดร้านขายของชำเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อขายกลุ่มแรงงานข้ามชาติด้วยกัน เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน รวมทั้งยังมีขนม น้ำดื่ม น้ำหวานและอาหารสำเร็จรูป ในขณะที่หากแรงงานข้ามชาติกลับบ้าน (ถิ่นต้นทาง) จะไม่ซื้ออะไรกลับไป แต่เมื่อกลับมาก็จะนำ “สิ่งของจากบ้าน” (ถิ่นต้นทาง) มาขายในประเทศไทย เช่น หมาก มาขายทั้งแรงงานข้ามชาติด้วยกันและมาขายคนไทยด้วยและหากมีวันหยุดหรือ “ยามว่าง” ก็จะไปรับจ้างทั่วไปหรือเก็บขยะมาแยกประเภทเพื่อขาย “สร้างรายได้เสริม”

3) ด้านทักษะและอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า มีการส่งเสริมการ “พัฒนาสมรรถนะ” แรงงานเพื่อเพิ่ม “ศักยภาพการทำงาน” ให้กับแรงงานข้ามชาติ ให้มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาหรืออบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ ให้สามารถพัฒนา “ทักษะและอาชีพ” ที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น เพื่อเชื่อมประสานเครือข่ายและจัดการความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งการยอมรับหรือ “แลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน” เพราะการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานข้ามชาตินั้นเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน มีการ “ฝึกฝน” จนชำนาญ ซึ่งมีเทคนิคในการทำงาน ช่วยประหยัดเวลาและสามารถ “สาธิต” ให้เพื่อนร่วมงานดูเป็นตัวอย่างได้ เช่น มีช่าง 1 คนและกรรมกร 1 คน จะไม่ทำงานคนเดียว เพราะกลัวเป็นอันตราย ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน ขณะเดียวกันช่างก็สอนงานให้กรรมกรด้วย ทั้งนี้การเริ่มต้นส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติมักมาจากการเป็น “กรรมกร” เช่น งานแบกหาม ขนหิน ขนปูน ขนไม้ ผูกลวด ผูกเหล็ก รวมไปถึงแกะไม้แบบ ถอนตะปูและอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็น “แรงงานไร้ฝีมือ” ที่ทำงานตาม “คำสั่ง” ในขณะที่อีกกลุ่ม คือ กลุ่มช่างเป็น “แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ” เพราะทำงานมานาน เช่น ช่างก่ออิฐ ช่างปูน ช่างฉาบ ช่างไม้ช่างสี ฯลฯ ที่ทำงานตามคำสั่งเช่นกัน แต่เป็น “งานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ” ซึ่งนายจ้างมักจะเลือกใช้งานตาม “ความถนัด” ของแรงงานคนนั้น โดยใช้ลักษณะของการ “สังเกตก่อนเป็นเบื้องต้น”

และให้ “ลงมือปฏิบัติ” ในงานนั้น ๆ โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาแบบ “MOU” จะไม่สามารถเลือกได้ว่าคนไหนมีฝีมือในการทำงานหรือไม่มีฝีมือ จึงจำเป็นต้องมีการ “คัดเลือก” ในระหว่างการปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง เพื่อดูว่ามีทักษะหรือสามารถพัฒนาทักษะนั้นได้หรือไม่และมีการสร้างแรงจูงใจในการใช้ความรู้และวิธีคิดในการทำงาน โดยให้ “ค่าจ้างเป็นพิเศษ” หรือเพิ่มค่าจ้างตามประสบการณ์หรือตามหน้าที่รับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจที่สามารถพัฒนาให้เป็นช่างที่มีความชำนาญ เอาใจใส่ในการทำงาน ใช้งานง่าย และความคล่องตัว แต่บางครั้งแรงงานข้ามชาติเองก็มีความกังวลต่องานที่ทำ กลัวจะทำได้ “ไม่ดีเท่าที่ควร” เพราะงานบางอย่างต้องใช้ความละเอียดและ “ประณีตสูง” จึงจำเป็นต้องปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนไทยและหัวหน้างาน เพื่อช่วยแก้ปัญหา ทั้งนี้เพราะอยากให้งานออกมาดี “ไม่ใช่เพื่อเงินอย่างเดียว”

อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพในฝีมือแรงงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับความรู้และการอบรม ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน จนเกิดความชำนาญ เนื่องจากจะพัฒนาตามทักษะอาชีพที่ทำงานอยู่ในขณะนั้น แรงงานข้ามชาติก็จะเริ่ม “สะสมประสบการณ์”และความรู้ที่ได้ฝึกฝนจากการทำงานจนคล่องแคล่ว ทั้งนี้เพราะทุกคน “พร้อมที่จะพัฒนาตัวเอง”และพร้อมที่ลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ หลังจากนั้นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แรงงานเหล่านี้ก็จะกลายเป็น “ช่างที่มีทักษะ” ในการทำงาน เพราะเกิดจากการ “ลงมือปฏิบัติจริง” อยู่เสมอ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกว่าจะรู้งานหรือชำนาญต้องใช้เวลานาน ระหว่าง 5-20 ปี โดยแรงงานข้ามชาติบางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดเพียงงานเดียว แต่สำหรับบางคนสามารถทำงานชำนาญหรือถนัดงาน “มากกว่า 1 รูปแบบ” เช่น งานสี งานปูน งานไม้ งานปูกระเบื้องหรืองานเชื่อมเหล็ก แต่ต้องเป็นงานที่ใช้ความละเอียดประณีตไม่มากนัก ในขณะเดียวกัน “ไม่เลือกงาน และเต็มใจทำ” เพราะแรงงานข้ามชาติมีความขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อยและทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เนื่องจาก “แรงงานไทย” นั้นมีค่านิยมในการ “เลือกงาน” ในขณะเดียวกันก็มีการจ้างงานมากขึ้น แรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางเลือกลำดับต้น ๆ เพราะค่าแรงถูกกว่า แต่สามารถทำได้ “ทุกงาน ทุกอาชีพ”และปริมาณงานมากกว่า ซึ่งงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำหรือ “รังเกียจ” ในการทำงานบางอย่าง ก็มักจะใช้แรงงานข้ามชาติมาทำและทำด้วย “ความเต็มใจ”

4) ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติมีอำนาจในการต่อรอง มีความเข้มแข็ง มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน การแสดงความเห็นและการได้รับข่าวสารของแรงงานข้ามชาติ ทำให้สามารถสร้างคุณค่าร่วม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้ยังมีกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมายร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ซึ่งบทบาทที่ยอมรับได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานของแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบ “ลดลง”และเห็นว่าแรงงานข้ามชาติ

ก็เป็นคนทำงานแรงงานเช่นเดียวกัน ซึ่งมีบทบาทที่ “ยอมรับได้ร่วมกัน” คือ 1) เชื่อฟัง ใช้งานง่าย และให้การเคารพหัวหน้างานส่งผลดีต่อการทำงาน 2) รู้หน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน ทำงานรวดเร็วและ “พฤติกรรมทำงานแบบไม่ขี้เกียจ” 3) มีความซื่อสัตย์และนายจ้างไว้วางใจ ทำให้สามารถเข้านอกออกในสำนักงานหรือที่พักได้ 4) เคารพกฎในการทำงาน เพราะทำงาน “ตรงต่อเวลา”หรือไม่ล่าช้า ทั้งในเวลางานและเวลาพักเที่ยง ส่วนใหญ่มาทำงานและถึงที่ทำงานก่อนเวลาประมาณ 10 นาทีและกลับหลังเลิกงาน ประมาณ 5-10 นาที 5) รักความสะอาด ทิ้งขยะเป็นที่เป็นทางและสามารถทำงานที่มีความละเอียดได้ 6) อยู่ด้วยกันอย่างสามัคคีและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี เพราะเวลางานบางครั้งไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใครคนไหน แต่สามารถ “ทำงานได้กับทุก ๆ คน” เพราะคิดว่าเป็นแรงงานเหมือนกันและ 7) หากไม่ป่วย หรือไม่มีเรื่องสำคัญจริง ๆ จะไม่ยอมหยุดงานโดยไม่จำเป็น

ซึ่งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน เนื่องจาก “ความต้องการด้านแรงงาน” เพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษา “ความสามารถในการแข่งขัน” ไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น เพราะมีกฎหมาย และการ “เอื้ออำนวย” ให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในไทย ภายใต้ “นโยบาย” การทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจน และเพื่อให้ง่ายต่อการ “ควบคุมดูแล” เพราะหากขาดแรงงานข้ามชาติแล้วจะไม่สามารถทำงานได้คล่องตัว ทำให้แรงงานข้ามชาติมีความ “จำเป็น” ต่อตลาดแรงงานในไทย ภายใต้ “กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน” เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคม “พหุวัฒนธรรม”หรือการทำความเข้าใจและการให้คุณค่าการอยู่ร่วมกันคือ 1) การเข้ามาทำงานต้องมีการทำเอกสารต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตาม “กฎหมาย” 2) เวลาทำงาน ทุกคนต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบทำงานต้องทำอย่างจริงจัง ทำงานเต็มประสิทธิภาพและ “เต็มความสามารถ” 3) เวลาพักผ่อน หรือกลับที่พักหลังเวลาเลิกงาน ก็จะมีช่วงเวลาที่ต้องพักผ่อน ทุกคนจะต้องพักผ่อน “ไม่ไปรบกวนผู้อื่น”หรือส่งเสียงดังให้น้อยที่สุดในเวลาที่เพื่อนร่วมแรงงานกำลังพักผ่อน 4) ต้องแต่งกายให้เรียบร้อยได้แก่ ชุดฟอร์มของบริษัท รองเท้าบูทและหมวกที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุได้ ห้ามใส่รองเท้าแตะอย่างเด็ดขาด 5) ห้ามมีการทะเลาะวิวาทกันอย่างเด็ดขาด ทั้งในเวลาทำงานหรือนอกเวลางานและต้องทำงานด้วยความ “สามัคคี” 6) ต้องดูแลความสะอาด ทั้งในที่พักและสถานที่ทำงาน 7) ห้ามมีการลักขโมยของเพื่อนในที่ทำงาน 8) ห้ามทะเลาะวิวาทกันในการทำงาน และ 9) อื่น ๆได้แก่ ห้ามใช้สารเสพติด ห้ามดื่มสุราในเวลาทำงานหรืออื่น ๆ ที่ส่งผลเสียต่อการทำงาน ในขณะที่หากเกิดเหตุการณ์ที่ “ไม่ถูกต้อง”หรือผิดกติกาจะพูดคุยและประชุมแบบพี่แบบน้องแบบครอบครัวและแบบชุมชนหรือเป็นการ “เตือนกันเองก่อน” หากยังทำผิดอีกก็จะมีการลงโทษโดยนายจ้างได้แก่ 1) ว่ากล่าวตักเตือนหรือเรียกตักเตือน (ประมาณ 3 ครั้ง) 2) การพักงานหรือการให้หยุดงานระยะเวลาหนึ่ง 3) การหักเงินค่าแรงหรือตัดเงินเดือน 4) การส่งตัวกลับหรือไล่ออก

และ 5) กรณีเหตุร้ายแรงหรือ “ผิดกฎหมาย” จะแจ้งตำรวจให้ดำเนินการ ทั้งนี้การลงโทษแต่ละกรณีตามความหนักเบาของเหตุการณ์นั้น ๆ

5) ด้านความเป็นธรรมทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดย “ปราศจากการเลือกปฏิบัติ”และการแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า “ถูกละเมิดสิทธิและการกดขี่” ทั้งนี้ในกรณีที่ประสบกับเหตุการณ์ที่เห็นว่า “ไม่ถูกต้อง” และ “ไม่เป็นธรรม” ต่อแรงงานข้ามชาติจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที ภายใต้ “สิทธิขั้นพื้นฐาน” การเข้ามาอยู่ประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน จึงได้รับสิทธิบางอย่างเหมือนคนไทย ภายใต้งบประมาณเข้ามาอุดหนุน เช่น 1) สิทธิทางการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยไม่สบายจะไปใช้ “สิทธิ์การรักษาพยาบาล” จากโรงพยาบาลใกล้เคียงกับที่ทำงาน โดยใช้ระบบประกันสุขภาพ 2) ที่พักอาศัย ส่วนใหญ่นายจ้างจะจัดหาที่พักให้เพื่อ “อำนวยสะดวก” ต่อการเดินทางมาทำงาน ทั้งที่พักแบบถาวรหรือที่พักแบบชั่วคราวและ 3) อาหาร ซึ่งนายจ้างจัดหาให้ในบางช่วงเวลา เช่น การทำ “โอที”หรืองานล่วงเวลา จะมีอาหารให้รับประทาน 1 มื้อ ก่อนการพักผ่อน พร้อมทั้งการสร้างความเข้าใจและคุ้มครองสิทธิภายใต้การ “คุ้มครองสวัสดิภาพ”และพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ์ตามกฎหมายที่ควรจะได้รับ รวมทั้งการปฏิบัติตามหลัก “สิทธิมนุษยชน” ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เพราะส่วนใหญ่ก็เป็นแค่เรื่องเล็กน้อยที่สามารถพูดคุยและ “ปรับความเข้าใจ” กันได้ เพราะต่างคิดว่าเป็น “ครอบครัวแรงงาน” เหมือนกัน จึงไม่ยากในการ “แก้ปัญหาร่วมกัน” แต่ทั้งนี้ให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีการละเมิดสิทธิ จึงจำเป็นต้อง “บังคับใช้ตามกฎหมาย” เช่น การขึ้นทะเบียนที่นายจ้างจะอ้างว่าไม่รู้ไม่ได้ ปัญหาด้านสุขภาพ (โรค) ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทะเลาะวิวาทและปัญหาทางด้านความมั่นคง มีการยอมรับและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติ นายจ้าง ภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่วางเป็น “แผนพัฒนาชาติ” เช่น การควบคุม การวางแผนและงบประมาณ อีกทั้งยังมี “ฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ” เช่น ข้อมูลที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เอกสารเดินทางหรือใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้สามารถ “ดูแลแรงงานข้ามชาติ” ได้ทั่วถึง อีกทั้งมี “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งสิทธิขอรับเงินส่งกลับจาก “กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าว” เพื่อกลับออกไปประเทศต้นทาง

ในขณะเดียวกันก็ให้ “สิทธิประโยชน์ทางสังคม” เพราะแรงงานข้ามชาติมีการเคลื่อนย้ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม จึงต้องดูแลแรงงานข้ามชาติเสมือนคนไทยด้วยการปฏิบัติตาม “กฎหมายและสิทธิมนุษยชน” แต่เมื่อมาอยู่เป็นเวลานาน อีกทั้งผ่านการรับรองโดยผู้นำชุมชนหรือภาครัฐ ทำให้สิทธิต่าง ๆ เสมือนประชาชนคนไทย เช่น มีบัตรขาว โดยได้สิทธิบางอย่าง “มากกว่า” คนไทยเสียอีก เช่น ไม่ต้องเสียภาษี เป็นต้น พร้อมทั้งปราศจากการเลือกปฏิบัติและกดขี่ เพราะได้รับ “การปกป้องและการคุ้มครองสิทธิ์” เช่น ไม่มีการบีบบังคับ ปราศจากการใช้อำนาจ ไม่มีภาวะคุกคาม ไม่มีการกดขี่และไม่มีการเลือกปฏิบัติเพราะ “อยู่กันแบบพี่แบบน้อง”

หรือแบบเครือญาติ แบบคนแรงงานด้วยกัน ซึ่งทุกคนเคารพกฎกติกา กฎหมาย ยกย่องให้เกียรติ และไม่ดูถูกเหยียดหยาม อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเป็นคนอัธยาศัยดี นายจ้างจึงให้ความรักใคร่ และให้ความเอ็นดู อาจจะมี “กระทบกระทั่งกันบ้าง” ก็จะ “พูดคุย”และแก้ปัญหาร่วมกันได้ แต่ถ้าไม่สามารถพูดคุยกันได้อย่างตกลง ก็จะให้หัวหน้างานเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหา

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริโภคอาหาร ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านรายได้และด้านความสัมพันธ์ในสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.57) อภิปรายผลได้ว่า อาจจะยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานในทุกด้านหรือเกิดจากข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ไม่ครอบคลุมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนาโภคิน[1] ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลได้ว่า การดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตและด้านการจัดการแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ในการทำงานได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ เชาวลิต[2] เรื่อง สวัสดิการสังคม ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตครอบคลุมไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองให้มีความสุข ทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคภัยไข้เจ็บตามสมควรแก่อัตภาพ และความรู้ที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต

2) ด้านการบริโภคอาหาร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งยังสามารถบริโภคอาหารที่สดสะอาดและปรุงสุกใหม่อยู่เสมอได้อิ่มและครบ 3 มื้อในแต่ละวันหรือตามที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

---

[1] จำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนาโภคิน, “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร”, **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2557, หน้า 33.

[2] สุเทพ เชาวลิต, **สวัสดิการสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2527), หน้า 3-4.

ของระพีพรรณ คำหอม[3] เรื่อง สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย ที่ได้สรุปว่า ทุกคนควรได้รับอาหารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักความเป็นสากล ภายใต้วิธีคิดที่สำคัญทางสิทธิมนุษยชน คือ ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน ซึ่งประการหนึ่งในนั้น ได้แก่ ด้านอาหาร ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนาหรืออื่น ๆ ซึ่งอาหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติท่ามกลางความหลากหลายทางอาหารในพื้นที่ทำงานปลายทางของแรงงานข้ามชาติ

3) ด้านเครื่องนุ่งห่ม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.34, S.D. เท่ากับ 0.64) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติสามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้และใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีเสื้อผ้าที่สวมใส่ได้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ แต่อาจจะมีจำนวนเสื้อผ้า หรือเครื่องนุ่งห่มไม่มากนัก เพราะส่วนใหญ่เป็นชุดทำงานที่จะต้องใช้สวมใส่เกือบทุกวัน แต่หากมีเทศกาลหรือวันสำคัญก็จะมีเสื้อผ้าที่พิเศษเพิ่มขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล[4] เรื่อง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ที่ได้สรุปว่า ทุกคนในสังคมนั้น นอกเหนือจากในแง่การอยู่ดีกินดีแล้วจะต้องมีเสื้อผ้าหรือให้มีงานทำเพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้าและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นส่วนหนึ่งเพื่อสนองตอบความต้องการปัจจัยสี่ด้านเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

4) ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด มีความปลอดภัย เป็นสัดส่วนและมีขนาดที่เหมาะสม แต่อาจจะมีบางส่วนที่ไม่เรียบร้อย เป็นปัญหา หรือไม่ตรงตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติตามปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน)[5] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สรุปผลว่า ต้องมีการพัฒนาแหล่งที่อยู่อาศัยให้มีความเหมาะสมและป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง พร้อมทั้งให้รู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงานและที่พัก ทิ้งขยะให้เป็นที่

---

[3] ระพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), หน้า 96-90.

[4] วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2553), หน้า 2.

[5] พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

เป็นทางเพื่อเป็นต้นแบบของที่อยู่อาศัย ทั้งความสะอาด ปลอดภัย เป็นสัดส่วนและอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

5) ด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.22, S.D. เท่ากับ 0.61) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้ ได้รับการดูแลและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย แต่แรงงานข้ามชาติคิดว่ายังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะข้อจำกัดหลาย ๆ ประการ ซ้ำยังถูกมองว่าเป็นพาหนะนำโรคเข้ามาในประเทศไทย เป็นผลให้ไม่เห็นความสำคัญในการเข้ารักษาในสถานพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข[6] เรื่อง การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว และปณิตา ศรศรี[7] เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ ที่ได้สรุปว่า แรงงานข้ามชาติบางส่วนถูกมองว่าเป็นพาหนะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติต้องร่วมจ่ายในการรับบริการ ต้องมีการตรวจสุขภาพหรือประกันสุขภาพให้เป็นไปตามการใช้ชุดสิทธิประโยชน์เดียวกับแรงงานข้ามชาติ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้มีการควบคุมและป้องกันโรคการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งให้ความรู้ด้านสุขภาพกับแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งการออกติดตามในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดนจะแบกรับภาระสูง เพราะมีผู้มาใช้บริการมาก อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเองก็ไม่อยากให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้ามาดูแลยามเจ็บป่วย เพราะกลัวมีปัญหากับนายจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แย้มชุติ[8] ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้สรุปผลว่า แรงงานข้ามชาติไม่กล้าที่จะเข้าหาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน เนื่องจากกลัวว่าหากนายจ้างทราบว่ามีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐอาจสร้างความไม่พอใจให้แก่นายจ้างและถูกไล่ออกจากงานได้

6) ด้านรายได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.25, S.D. เท่ากับ 0.79) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างจากนายจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายและสามารถนำไปเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ได้รับ

---

[6] สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, **การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf [25 ธันวาคม 2560].

[7] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

[8] เสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แย้มชุติ, “ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ 6 ฉบับที่ 11 มกราคม – มิถุนายน, 2555, หน้า 1-9.

ค่าจ้างที่เพียงพอและสามารถเก็บเป็นเงินออมได้ แต่บางส่วนยังให้ข้อคิดเห็นว่า รายได้ส่วนนี้ยังไม่เพียงพอจึงอยากที่ทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น เพราะระยะเวลาทำงานแค่ครึ่งเดียว แต่ได้รับเงินเทียบเท่าการทำงานทั้งวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข[9] ได้ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นกับการต่อรองการพัฒนาของชาวบ้านในจังหวัดลำปาง สรุปผลได้ว่า คนกลุ่มนี้จะมีโอกาสสะสมทุนต่าง ๆหรือรายได้จากการทำงานในต่างประเทศ มาปรับใช้ในการผลิตซ้ำและเพิ่มพูนรายได้เลี้ยงครอบครัว โดยแสดงผ่านการบริโภคอุปโภค และการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ และสอดคล้องกับงแนวคิดของปณิตา ศรศรี[10] เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญและการบริหารจัดการ ที่ได้สรุปว่า เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านไม่เอื้อต่อการทำงาน ประกอบกับความต้องการเพิ่มโอกาสในการหางานทำและรายได้ที่ดีกว่าของแรงงานข้ามชาติ จึงทำให้แรงงานข้ามชาติไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย

7) ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75) อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานหรือเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้โดยไม่มีความขัดแย้ง[11] ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิดา มะลิแก้ว เรื่อง ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ ได้สรุปว่า การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกันที่เกี่ยวกับสิทธิด้านต่าง ๆและต้องสร้างความเข้าใจกับสาธารณะเพื่อให้เกิดการปรับทัศนคติที่ดี และเห็นความสำคัญของแรงงานข้ามชาติ เพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานเพื่อสร้างรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับคนทุกคนได้

---

[9] พรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข, “อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นกับการต่อรองการพัฒนาของชาวบ้านในจังหวัดลำปาง”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม),** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), หน้าบทคัดย่อ.

[10] ปณิตา ศรศรี, แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

[11] สุทธิดา มะลิแก้ว, **ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ,** (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศูนย์คุ้งครองสิทธิด้านเอดส์, 2552), หน้า 17-21.

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delios, A. and Singh, K.[12] ได้ศึกษาเรื่อง Strategy for Success in Asia ได้สรุปผลว่า ความสัมพันธ์ในสังคม มีความสำคัญกับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับ การไม่ลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เน้นความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางโอกาสของคนในสังคมที่ต้องไม่ถูกกีดกันออกจากสังคม ทำให้แรงงานข้ามชาติและเพื่อนร่วมแรงงานทุกชนชาติ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้

5.2.2 ผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และวิธีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกันและความเป็นธรรมทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า เป็นความความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งแรงงานข้ามชาติได้รับการยอมรับและการประสานความสัมพันธ์ในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อ และประเพณี รวมถึงศาสนาเพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางาน ทั้งการใช้ภาษาที่เอื้อให้มีความสัมพันธ์กันเชิงสังคมเพื่อการสื่อสารได้มากกว่าสองภาษา แต่ก็รักษาภาษาของตนเองไว้ ซึ่งมักจะได้เปรียบทางด้านภาษาในการสื่อสารกับนายจ้างหรือเป็นล่ามซึ่งช่วยให้การสื่อสารในการทำงานคล่องตัวขึ้น ในขณะที่การบริโภคอาหาร เป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมการกินท่ามกลางความหลากหลายทางอาหารแบบผสมผสานซึ่งยอมรับซึ่งกันและกันได้ ส่วนเรื่องการแต่งกายของแรงงานข้ามชาติถูกปรับเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมของสังคมที่ผ่านการคัดสรรสิ่งที่เหมาะสมตามโอกาส สถานที่และกาลเทศะที่เกิดการยอมรับและคุณค่าตามวัฒนธรรมการแต่งกาย ยามว่างก็จะมีการเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน เช่น เล่นตะกร้อ ฟุตบอลหรือวอลเลย์บอล

ความเชื่อและประเพณี มีทั้งแตกต่างกันและเหมือนกันตามความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ แต่ก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในชุมชนได้เพราะมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกับคนไทยอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการนับถือ

---

[12] Delios, A. and Singh, K. **Strategy for Success in Asia,** (wiley : Singapore, 2005), อ้างถึงใน สุณิสา กัณฑะพงศ์, เกียรติชัย กาฬสินธุ์ และพันธ์ณภัทร์ เศวตภาณุวงศ์, “ปัจจัยของพันธมิตรที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ใช้ร่วมกันกับสังคม”, **วารสารวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี** ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 ตุลาคม–ธันวาคม 2559, หน้า 649-659.

ศาสนาตามหลักธรรมคำสอนและพิธีกรรมที่ทำให้เกิดความสงบ และความหวังในชีวิต ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าและได้รับการยอมรับว่าเป็นกลุ่มที่มีความเข้มข้นในการนับถือพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก บางกลุ่มนำหลักมงคลชีวิต 38 ประการ มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

อภิปรายผลได้ว่า มีการสร้างคุณค่าของตนผ่านภาษา อาหาร การแต่งกาย ศาสนา พฤติกรรมการทำงาน การใช้จ่าย การออม สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและประชาชนในชุมชน ส่งผลให้มีความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ พร้อมทั้งมีสถานที่แลกเปลี่ยนที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงานข้ามชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมได้

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Courtright, JA., Fairhurst, GT., and Rogers, LE.[13] ที่ได้ศึกษาเรื่อง Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System ที่ได้สรุปผลว่า การเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ก่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะถูกปลูกฝังอย่างจงใจ และมีการส่งต่อที่สะท้อนให้เห็นความจริงทางวัฒนธรรม ธรรมชาติและตามบุคลิกภาพขององค์กร ทำให้แรงงานข้ามชาติหรือเพื่อนร่วมแรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในพื้นที่ปลายทางได้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ ไชยทอง[14] ที่ได้ศึกษาเรื่อง ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น ได้สรุปผลว่า เนื่องจากพื้นที่ประเทศไทยเมื่อเข้าสู่อาเซียนจะกลายเป็นพื้นที่ที่มีการเข้าอยู่อาศัยจากผู้คนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์อย่างมาก ประกอบกับมีการไหลผ่านและหมุนเวียนของผู้คนที่สูงมาก ทั้งแรงงานข้ามชาติที่สามารถเข้ามารับจ้างทำงาน และอยู่อาศัยอยู่ร่วมกันได้ไม่ยากนัก ซึ่งสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมและสอดคล้องกับ Oknation[15] เรื่อง วัฒนธรรมและประเพณีภายในแคมป์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้สรุปว่า การแสดงออกทางวัฒนธรรมจะสามารถบ่งบอกถึงอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของตนเองได้ ซึ่งพื้นที่ในการแสดงออกก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะวัฒนธรรมจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับ

---

[13] Courtright, JA., Fairhurst, GT., and Rogers, LE. “Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System”. **Academy of Management Journal,** 32 (4) 1999, pp.773-902.

[14] วรวิทย์ ไชยทอง, **ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://armworawit.wordpress.com/2013/11/29/วาทกรรรมชาตินิยมของรั/ [1 มิถุนายน 2560].

[15] Oknation, **วัฒนธรรม และประเพณีภายในแคมป์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oknation.nationtv.tv/blog/HotTopic/2011/10/25/entry-1 [1 มิถุนายน 2560].

วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในแต่ละพื้นที่ เช่น การแสดงออกทางวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่มีการปรับตัวเองให้อยู่รอดในสังคมใหม่ได้อย่างกลมกลืนในยามที่ไปใช้ชีวิตในต่างถิ่น

2) ด้านความรู้และวิธีคิด ผลการศึกษาพบว่า มีการยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทักษะฝีมือและการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ สร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน นำประสบการณ์ และความรู้เชิงช่างมาใช้ในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว การมีน้ำใจต่อเพื่อนคนไทยและแรงงานข้ามชาติด้วยกันเอง อีกทั้งการรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบและตั้งใจทำงานด้วยความขยันจริงจัง ทั้งนี้ยังมีฐานคิดที่นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างพอเพียง เห็นได้ว่าแรงงานข้ามชาติรู้จักประหยัด มีรายได้และการออมเงินเพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตให้กับแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ในขณะเดียวกันก็มีการสร้างอาชีพและรายได้เสริมอีกด้วย

อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทัศนคติและทักษะการทำงานของตน สร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งมีการให้สิ่งจูงใจและสิทธิต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติเพื่อเพิ่มศักยภาพ พร้อมทั้งได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับเพราะแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นเข้ามาทำงานด้วยความขยัน มีความรับผิดชอบ พึ่งตนเองและสร้างรายได้ภายใต้ความรู้และวิธีคิดของแรงงานข้ามชาติเอง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)[16] เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม ได้สรุปว่า การสร้างความรู้จากการพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้กับแรงงานข้ามชาติ เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ ภายใต้เหตุผลในการสร้างงานและการปฏิบัติงานตามแผนอย่างถูกต้อง เน้นการเอื้อต่อระบบเศรษฐกิจ แต่จะต้องไม่กระทบหรือเป็นปัญหาต่อแรงงานไทยหรือปัญหาคนล้นงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์[17] ได้ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะของการศึกษาว่า ความรู้และวิธีคิดของแรงงานข้ามชาตินั้นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้มีศักยภาพและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้

---

[16] สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), **การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://tdri.or.th/tdri-insight/matichon-2014-09-21/ [1 มิถุนายน 2560].

[17] กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์, “วิถีชีวิต และการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

3) ด้านทักษะและอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นและเชื่อมประสานเครือข่าย พร้อมทั้งจัดการความสัมพันธ์ในการทำงาน ในลักษณะการยอมรับและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน ฝึกฝนจนชำนาญและสามารถสาธิตเป็นตัวอย่างได้ ขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน จนเกิดประสบการณ์และความชำนาญจากลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ เพราะไม่เลือกงานและทำด้วยความเต็มใจ

อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติมีการพัฒนาสมรรถนะอยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริง ก็เริ่มมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น โดยไม่เลือกงาน ไม่เลือกสถานที่ทำงาน และทำงานอย่างเต็มใจ ซึ่งหากไม่มีแรงงานข้ามชาติแล้ว งานบางอย่างก็จะไม่สามารถดำเนินการไปได้ เพราะงานบางอย่างไม่มีคนไทยทำ สอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน[18] เรื่อง สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ ได้สรุปว่า ทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติเปลี่ยนแปลงไป เพราะแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้เข้ามาแย่งงานคนไทย แต่เป็นความจำเป็นที่ระบบเศรษฐกิจไทยต้องอาศัยแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในการทำงานบางด้านที่ขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากคนไทยมีโอกาสที่ดีกว่าในการเลือกทำงานที่ไม่ใช่งานหนัก งานอันตรายหรืองานสกปรก นอกจากนี้ในงานที่มีการจ้างงานทั้งแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย ได้ตระหนักว่า หากแรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ใกล้เคียงกับแรงงานไทย จะทำให้แรงงานไทยไม่ตกงาน เพราะนายจ้างจะไม่หันไปจ้างแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทย ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานข้ามชาติถูกกดขี่ค่าแรง และไม่ได้รับสวัสดิการ นายจ้างย่อมอยากจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าแรงงานไทยเพื่อลดต้นทุนการผลิต ดังนั้น หากไม่ต้องการให้แรงงานไทยตกงาน สหภาพแรงงานต้องปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและต้องจัดสวัสดิการให้แรงงานข้ามชาติตามสิทธิที่ควรได้ จึงทำให้แรงงานไทยต้องปรับระบบคิดและทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช[19] เรื่อง รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้สรุปว่า การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกเสริมทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานมากขึ้น

---

[18] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อ/ [1 มิถุนายน 2560].

[19] แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช, **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nakhonsithammarat.mol.go.th/sites/nakhonsithammarat.mol.go.th/files/sthaankaarneerngngaan_aitrmaasthii_2_pii_2558.pdf [4 มีนาคม 2561].

ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ วัยหรือเพศใด โดยมีค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแต่ละสาขาอาชีพไม่เท่ากัน เป็นอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่ประเทศไทยเตรียมพร้อมด้านแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน)[20] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สรุปว่า แรงงานข้ามชาติปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด และสามารถเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

4) ด้านโอกาส และเป้าหมายร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าร่วม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งนี้ยังมีกฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมายร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ซึ่งบทบาทที่ยอมรับได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานของแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลงและเห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็เป็นผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกัน อีกทั้งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน เนื่องจากความต้องการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งมีนโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแล ภายใต้กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ก่อให้คุณค่าการอยู่ร่วมกัน อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติได้สร้างความเข้มแข็งที่มองเห็นประโยชน์ร่วมกันว่าต่างฝ่ายก็สามารถประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สามารถยอมรับกันได้ในมุมมองการเป็นแรงงานเหมือนกันและมีกฎกติการ่วมกันที่ไม่ทำให้อีกฝ่ายต้องได้รับผลกระทบด้านลบจากการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน[21] เรื่อง สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ ที่ได้สรุปว่า เมื่อในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติ และแรงงานไทย ต้องการให้มีอำนาจการต่อรองและมีความเข้มแข็ง ต้องพยายามสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ไม่ใช่กีดกันแรงงานข้ามชาติออกไป ซึ่งในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติหลายแห่ง มีการจ้างแรงงานข้ามชาติมากกว่าหรือใกล้เคียงกับแรงงานไทย ถ้าหากยังมีวิธีคิดแบบเดิม ๆคือ รับสมัครเฉพาะ

---

[20] พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556), หน้าบทคัดย่อ.

[21] มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อ/ [1 มิถุนายน 2560].

แรงงานไทย ฐานจำนวนแรงงานก็ย่อมเหลือน้อยลงมาก ด้วยวิธีคิดดังกล่าวทำให้ในปัจจุบันทำให้มองเห็นประโยชน์ร่วมกัน แสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า ถูกละเมิดสิทธิและปรับปรุงสภาพการจ้างต่อนายจ้างจะระบุให้ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้น ครอบคลุมทั้งแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับสมาชิกคนไทยก็ต้องให้กับสมาชิกที่เป็นแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับปณิตา ศรศรี[22] เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ ได้สรุปว่า แรงงานข้ามชาติมีประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในการช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการผลิต ทั้งยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดความตึงตัวของตลาดแรงงาน เพราะแรงงานข้ามชาติไม่เลือกงาน มีความขยันอดทน ไม่เปลี่ยนงานบ่อยและสามารถเสริมกำลังแรงงานภายในประเทศได้

5) ด้านความเป็นธรรมทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิและการกดขี่ เมื่อเหตุการณ์ที่เห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมจะต้องแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที พร้อมทั้งการสร้างความเข้าใจ คุ้มครองสิทธิ ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและสิทธิมนุษยชน ในขณะเดียวกันก็ให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการกดขี่ อภิปรายผลได้ว่า มีการสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ มีการแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิและการกดขี่ ในขณะเดียวกันก็ได้รับประโยชน์จากปัจจัยพื้นฐานจากสังคม อีกทั้งมี “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ พร้อมทั้งสิทธิขอรับเงินส่งกลับจาก “กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าว” เพื่อกลับออกไปประเทศต้นทาง สอดคล้องกับแนวคิดของฐานเศรษฐกิจ[23] เรื่อง ก.แรงงานย้ำดูแลแรงงานไทยและต่างด้าวตามมาตรฐานสากล ได้สรุปว่า การช่วยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ บูรณาการกับทุกหน่วยงานและทุกภาคส่วนเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยการตรวจสอบและควบคุมดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมาตรฐาน จัดสรรดูแลด้านสวัสดิการ เพื่อให้มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนมีกระบวนการดูแลแรงงานข้ามชาติเป็นมาตรฐานสากล ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เกิดการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมและการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบที่จะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งตัวแรงงานและผู้ประกอบกิจการ บนพื้นฐานความเข้าใจ เห็นใจ รับผิดชอบ เคารพในกฎเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมาย สอดคล้องกับแนวคิด

---

[22] ปณิตา ศรศรี, **แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญ และการบริหารจัดการ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

[23] ฐานเศรษฐกิจ, **ก.แรงงานย้ำดูแลแรงงานไทย และต่างด้าวตามมาตรฐานสากล**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.thansettakij.com/content/120524 [1 มิถุนายน 2560].

ของสุรสม กฤษณะจูฑะ[24] เรื่อง สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน ที่ได้สรุปว่า การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมนั้นเป็นสากลของมนุษย์ทุกคนสามารถครอบครองหรือส่วนร่วมได้ หลักสำคัญคือ การให้เกียรติและศักดิ์ศรีที่สอดคล้องกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนในด้านความเสมอภาคเท่าเทียมของมนุษย์ควรเคารพต่อเหตุผลของมนุษย์ทุก ๆ คน เพราะทุกคนต่างก็มีเกียรติ และศักดิ์ศรีเท่ากันและสอดคล้องกับแนวคิดของระพีพรรณ คำหอม[25] เรื่อง สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย ได้สรุปว่า คนทุกคนในสังคมควรได้รับสิทธิพื้นฐาน การคุ้มครอง โอกาส และสิทธิประโยชน์ทางสังคม เพราะถือเป็นข้อผูกพันทางสังคม ไม่มีการบีบบังคับ และการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผลที่นำไปสู่การกีดกันโอกาส หรือการได้รับบริการคุณภาพชีวิต รวมถึงไม่มีทัศนคติต่อการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ

จากสรุปผลการศึกษา และอภิปรายผลการศึกษา เรื่อง การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้เห็นถึงการยอมรับและการพัฒนาที่ทำให้เกิดการสร้างคุณค่ากับคนในชุมชน ดังนี้

1. ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม เป็นความความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กันในด้านภาษา ซึ่งใช้ภาษาได้ “มากกว่าสองภาษา” แต่ก็ “รักษาภาษา” ของตนเองไว้ สามารถเป็น “ล่าม” เพื่อการสื่อสารในการทำงานได้ ด้านอาหารมีการแลกเปลี่ยน “วัฒนธรรมการกิน” ท่ามกลางความหลากหลายทางอาหารแบบผสมผสานหรือ “อยู่ง่ายกินง่าย” ด้านการแต่งกายได้เหมาะสมตาม “โอกาส สถานที่และกาลเทศะ” โดยบูรณาการกับท้องถิ่นได้ ด้านความเชื่อและประเพณี มีทั้งที่เหมือนกัน ส่วนที่แตกต่าง แต่ก็ “ไม่แตกแยก” รวมถึงการนับถือศาสนาที่มี “ความเข้มข้น” ในการยึดถือและปฏิบัติและยามว่างก็จะเล่นกีฬาสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน เพื่อสร้างการยอมรับในชุมชนท้องถิ่นให้เห็นว่าเป็นผู้มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นลักษณะของการสร้างคุณค่าในลักษณะเป็น “คนบ้านใกล้เรือนเคียง” เพราะแสดงตนเป็น “ผู้ไม่เป็นพิษภัย” ซึ่งไม่เกิดความแปลกแยก เป็นการเชื่อมโยงหลักธรรมหรือเรียกได้ว่าเป็น “มงคลชีวิต 38 ประการ” คือ พัฒนาตนให้เป็นคนเจริญก้าวหน้า พัฒนาตนให้เป็นคนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และปฏิบัติตนให้รู้จักกับปฏิบัติธรรมยกระดับจิตใจ

2. มีการพัฒนาความรู้และวิธีคิด มีการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงานฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม

---

[24] สุรสม กฤษณะจูฑะ, **สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน**, (นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, 2550), หน้า 73.

[25] ระพีพรรณ คำหอม, **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), หน้า 91-92.

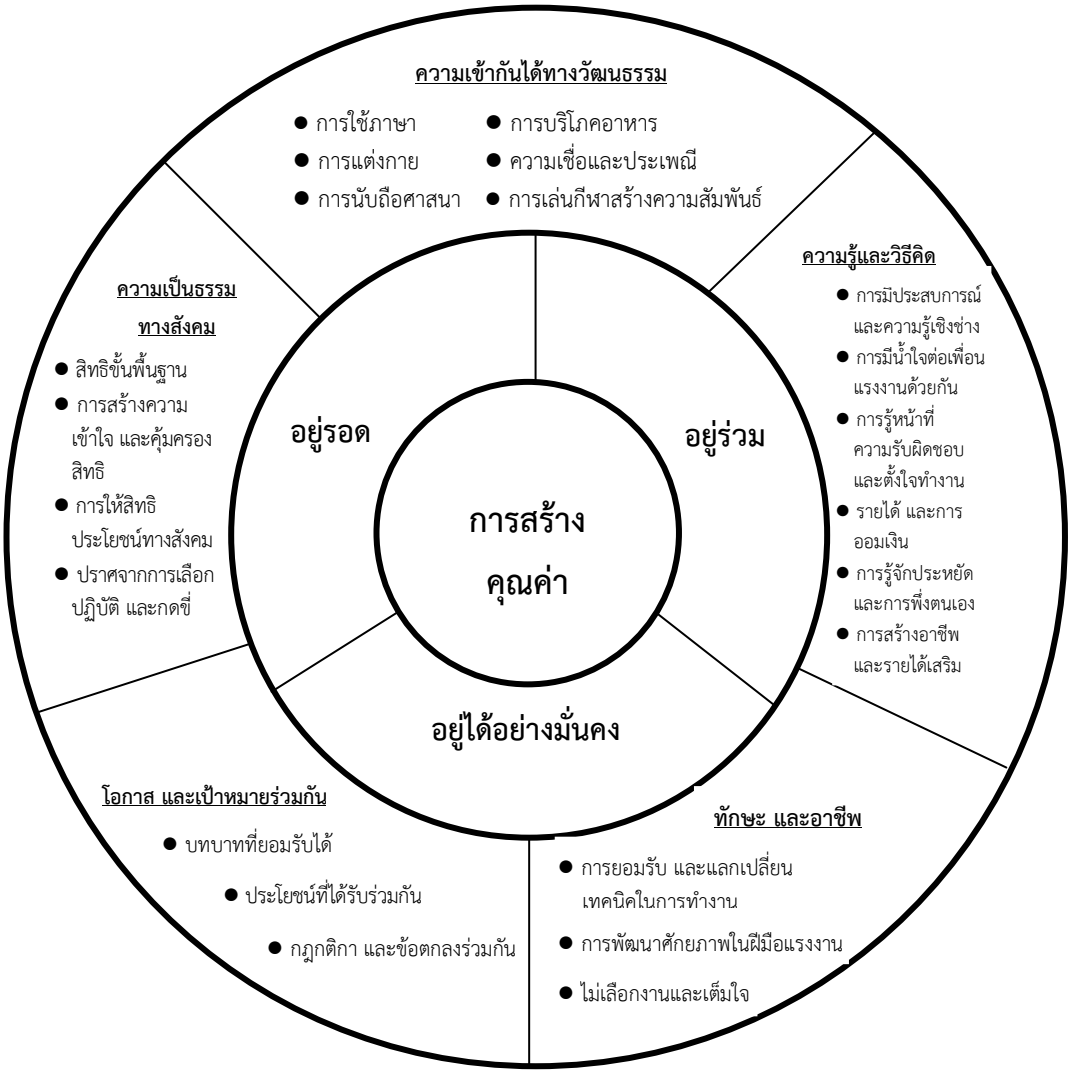
“ศักยภาพ” เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ สร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานทั้งประสบการณ์และความรู้เชิงช่างทำงานอย่างคล่องแคล่ว เพราะเกิดจากการ “ลงมือทำ” และปฏิบัติมาอย่างยาวนาน อีกทั้งการรู้หน้าที่ มีน้ำใจ ความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน ทั้งยังมีรายได้และการออมเงินเพื่อเป็น “หลักประกัน” ในอนาคต พร้อมทั้งรู้จักประหยัดและการพึ่งตนเองสู่การดำรงชีวิตอย่างพอเพียง สร้างอาชีพรายได้เสริมหรือในลักษณะ “การก่อร่างสร้างตัว”

3. ทักษะและอาชีพมีการส่งเสริม มีการพัฒนาทักษะฝีมือการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสร้างการยอมรับ และเชื่อมประสานเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงาน แลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน ฝึกฝนจนชำนาญ และสามารถ “สาธิตเป็นตัวอย่าง” ได้ เพราะลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ไม่เลือกงานและทำด้วยความเต็มใจเรียกได้ว่าเป็นการสร้างคุณค่าในลักษณะ “การก่อรูปของชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice)”

4. โอกาส และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันเนื่องจากความต้องการด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งมีนโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่ชัดเจนและเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแล ภายใต้กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ก่อให้คุณค่าการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลง ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าในลักษณะที่ยอมรับว่า แรงงานข้ามชาติก็เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกันหรือ “คนทำมาหากิน” เช่นเดียวกัน

5. ความเป็นธรรมทางสังคมที่สะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับเพื่อปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีผู้ที่แสดงความรู้สึก “ดูถูก และหวาดระแวง” แรงงานข้ามชาติจึงเป็นผลให้ต้องมีการสร้าง “ความเข้าใจ” ให้สิทธิประโยชน์ทางสังคม และปัจจัยพื้นฐานคือการรักษาพยาบาล ที่พักอาศัยและอาหารได้อย่างเหมาะสมและเพื่อควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบมากขึ้น อีกทั้งมี “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ รวมถึงสิทธิขอรับเงินส่งกลับจาก“กองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าว”เพื่อกลับออกไปประเทศต้นทาง

ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และวิธีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่า ทั้งบนพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่ส่วนรวม ทำให้มีคุณค่าตอบสนองประโยชน์ในหลายระดับ ได้แก่ “อยู่รอด อยู่ร่วมและอยู่ได้อย่างมั่นคง” มีกินมีใช้ มีเก็บออม มีหลักประกัน ได้เพิ่มการเรียนรู้ ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติได้ ดังภาพประกอบดังนี้



แผนภูมิที่ 5.1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กระทรวงแรงงาน ควรจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งควรดูแลเรื่องค่าจ้างจากการทำงานและกองทุนสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการพัฒนาฝีมือให้แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของวิชาชีพต่าง ๆ

2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการสร้างความเข้าใจระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานประเทศอื่น ๆ ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม พร้อมทั้งควรมีนโยบายและมาตรการทางกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ควรดูแลเรื่องบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสมมากขึ้น เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย เป็นสัดส่วน และขนาดที่เหมาะสม

2) ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาตินำหลักธรรมทางพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนเองนับถือไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น เบญจศีลเบญจธรรม เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่สัมพันธ์กับถิ่นต้นทาง เพื่อจะทราบว่าในปัจจุบันมีปัญหาและความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ

2) ควรทำการศึกษาความต้องการของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจะทราบว่าในปัจจุบันมีความต้องการด้านไหนบ้าง และสามารถช่วยเหลือได้อย่างไรบ้าง

3) ควรทำการศึกษาแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัติ

4) ควรนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่จะได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

(1) หนังสือ

กัลยา วานิชย์บัญชา. **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

กาญจนา แก้วเทพ. **การวิเคราะห์สื่อ แนวคิดและเทคนิค**. กรุงเทพมหานคร : เอดิสันเพรส โพรดักส์, 2542.

_____ . **การวิเคราะห์สื่อ : แนวคิดและเทคนิค**. คณะนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์, 2552.

กุลพล พลวัน. **พัฒนาการสิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2538.

คณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **แผนพัฒนางานคุณภาพชีวิตและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549).** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2545.

ชาย โพธิสิตา. **ศาสตร์ และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2549.

ไตรรัตน์ ยืนยง. **รู้รอบเรื่องประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด, 2558.

ทวีป ปิ้นมณี. **ระบบการควบคุมคนทำงานลักลอบเข้าเมืองของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยกองทัพบก, 2518.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **วิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์พริ้น, 2550.

ธีรยุทธ พึ่งเทียร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, 2545.

นิวัฒน์ อริยะ. **การทำงานของคนต่างด้าว.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมนิติเพรส จำกัด, 2550.

บุญชม ศรีสะอาด. **วิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์, 2535.

พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ. **CSR เชิงพุทธ แปลงทุนให้เป็นบุญ สร้างบุญด้วยปัญญา.** พระนครศรีอยุธยา : สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

รพีพรรณ คำหอม. **คุณภาพชีวิตกับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสังคมสงเคราะห์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2553.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557.

ส่งศรี ชมพูวงศ์. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิตแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิต พ.ศ.2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิต (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิตแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550.

สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติ (UNDP). **ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน และอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานโครงการพัฒนาสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2553.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **สถิติแรงงานข้ามชาติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559.

สุทธิดา มะลิแก้ว. **ชุดสรุปบทเรียนการทำงานกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เรื่องกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิศูนย์คุ้มครองสิทธิด้านเอดส์, 2552.

สุรสม กฤษณะจูฑะ. **สิทธิสุขภาพ สิทธิมนุษยชน**. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, 2550.

(2) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กฤตยา อาชวนิจกุลและกุลภา วจนสาระ. “การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างด้าว”. **รายงานวิจัย**. แผนกแรงงานอพยพ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM), 2552.

กฤตยา อาชวนิจกุล. “สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา”. **รายงานวิจัย.** มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546.

กีรติ เชาว์ตฤษณาวงษ์. “วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

โครงการ 100 ปี ชาตกาล ศ.ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ต้นแบบ “ธรรมาภิบาล”, **สารป๋วย**, ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 มีนาคม 2559, หน้า 31.

จันทรา ธนะวัฒนาวงศ์และคณะ. “แนวทางและกลไกการแก้ไขปัญหาของความทับซ้อน/กำกวมระหว่างคนไร้รัฐกับคนทำงานสัญชาติลาว : กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี”. **รายงานวิจัย.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2553.

จำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคุณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริและกรเอก กาญจนาโภคิน. “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร”. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2557, หน้า 33.

ดอล่าร์ เสนา, “อำนาจคือ พลังแห่งความสำเร็จ”, **พุทธจักร**, ปีที่ 71 ฉบับที่ 9 กันยายน 2560, หน้า 89-97.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์และวิทย์ ชนะภัย. “อนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม”. **รายงานวิจัย.** สำนักงานงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2538.

ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. “ความต้องการแรงงานในอาชีพและวิชาชีพที่ให้และห้ามคนต่างด้าวทำ”. **รายงานวิจัย.** ฝ่ายวิชาการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, มปป.

พรรณภัทร ปลั่งศรีเจริญสุข. “อัตลักษณ์ของแรงงานข้ามชาติคืนถิ่นกับการต่อรองการพัฒนาของชาวบ้านในจังหวัดลำปาง”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม).** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน). “การบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556**.**

มาริสา ภู่เพ็ชร์. “คุณภาพชีวิต : แนวคิดและทฤษฎี”. **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1-2 มกราคม-ธันวาคม 2535, หน้า 5.

เรืองเดช นวสันติ. “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญานิติศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2556.

วิทวัส ขุนหนูและประสพชัย พสุนนท์. “ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เมษายน–กันยายน 2558, หน้า 75.

ศิริขวัญ ไผทรักษ์ และษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. “การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในสมุทรปราการและแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในภูเก็ต”. **รายงานวิจัย**. กองทุนวิจัย คณะวิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต, 2556.

สร้อยมาศ รุ่งมณี. “จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง”. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์**, ปีที่ 34 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560, หน้า 193-216.

สุรีประภา ตรัยเวช. “แรงงานต่างด้าวกับกระบวนการค้ายาเสพติดในประเทศไทย”. **เอกสารวิชาการส่วนบุคคล.** วิทยาลัยการยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, 2551.

สุรีย์พร พันพึ่ง, Kyoko Kusakabe, จรัมพร โห้ลำยอง, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์. “การศึกษาของบุตรหลาน แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย”. **รายงานการวิจัย.** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลและสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT), 2551.

สุวิไล เปรมศรีรัตน์. “สถานการณ์ทางภาษาในสังคมไทยกับความหลากหลายทางชาติพันธุ์”. **วารภาษาและวัฒนธรรม,** ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2549, หน้า 5-17.

เสาวธาร โพธิ์กลัดและอุไรรัตน์ แย้มชุติ. “ปัญหาของแรงงานข้ามชาติ กรณีศึกษา แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ 6 ฉบับที่ 11 มกราคม – มิถุนายน, 2555, หน้า 1-9.

(3) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กรมประชาสัมพันธ์. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียน (1)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.aseanthai.net/ewt_news.php?nid=4001&filename=aseanknowledge [1 มิถุนายน 2560].

กระทรวงแรงงาน. **แรงงานข้ามชาติควรมองในมิติความมั่นคงให้สิทธิบนพื้นฐานกฎหมาย และสัญญาจ้างที่ชัดเจน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.mol.go.th/anonymouse/news/45174 [6 ธันวาคม 2559].

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **แผนพัฒนางานคุณภาพชีวิตและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=8643 [6 ธันวาคม 2559].

กระปุกดอทคอม. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC คืออะไร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aec.kapook.com/view50473.html [6 ธันวาคม 2559].

_____. **กรอบความร่วมมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aec.kapook.com/view50473.html [22 ตุลาคม 2559].

_____. **ข้อเสนอแนะในการเตรียมตัวของไทยสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aec.kapook.com/view50473.html [22 ตุลาคม 2559].

_____. **เป้าหมายสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aec.kapook.com/view50473.html [21 ตุลาคม 2559].

_____. **ผลกระทบของประเทศไทยจากการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aec.kapook.com/view50473.html [22 ตุลาคม 2559].

กิตติกาญจน์ หาญกุล, **จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหก ในเขตชลประทานทุ่งรังสิต จังหวัดปทุมธานี**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://voicelabour.org/คนไทยกับแรงงานข้ามชาติ/, [3 พฤศจิกายน 2560].

ขยันตั้งใจทำงานในเวลางาน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.crossingthefinishline.org/2-ขยัน-ตั้งใจทำงานในเวลา/ [27 เมษายน 2561].

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.thailandlawyercenter.com [11 ธันวาคม 2559].

งานควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช, **คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/nakhonsithammarat_th/9d1aa580730b1105a50d1b7505400f2d.pdf [24 กุมภาพันธ์ 2561].

จอห์นนพดล วศินสุนทร. **แนวคิดสัญวิทยาและการสร้างความหมาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://johnnopadon.blogspot.com/2015/10/semiology-and-signification.html [13 ธันวาคม 2559].

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. **Value Creation มีความเข้าใจเรื่องการสร้างมูลค่ากิจการเพียงพอหรือยัง**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://chirapon.wordpress.com/2011/06/08/value-creation-มีความเข้าใจเรื่องกา/. [1 มิถุนายน 2560].

แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช, **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nakhonsithammarat.mol.go.th/sites/nakhonsithammarat.mol.go.th/files/sthaankaarneerngngaan_aitrmaasthii_2_pii_2558.pdf [4 มีนาคม 2561].

ฐานเศรษฐกิจ. **ก.แรงงานย้ำดูแลแรงงานไทยและต่างด้าวตามมาตรฐานสากล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thansettakij.com/content/120524 [1 มิถุนายน 2560].

ณัฐพงศ์ บุญธรรม. **สัญญะวิทยา : ความหมายของสัญญะ (ตอนที่ 1).** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/480617 [13 ธันวาคม 2559].

ทิชากร อินต๊ะสืบ. **บทความอาเซียน ตอน แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://region3.prd.go.th/pr-lampang/showarticle.php?id=1507706091651 [16 ตุลาคม 2559].

ธีรภัทร แซ่ม้า. **การกีฬาสร้างความสัมพันธ์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/172518 [27 เมษายน 2561].

นภาพร อติวานิชยพงศ์, **การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและบทบาทของสหภาพแรงงาน,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.hfocus.org/content/2017/02/14340 [3 พฤศจิกายน 2560].

นายหน้าขายทรัพย์มือหนึ่ง (นามแฝง). **ทฤษฎีเสื่อผืนหมอนใบจากผู้ยากไร้กลายเป็นพญามังกร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.rininspired.com/blog [16 ตุลาคม 2559].

บริหารรายได้อย่างไรให้มีเงินเก็บ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/manage-have-saving-money.html [27 เมษายน 2561].

บ้านจอมยุทธ, **วัฒนธรรมและประเพณีไทย,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.baanjomyut.com/library/thai_culture3/index.html. [26 เมษายน 2561].

บูรณะศักดิ์ มาดหมาย. **บริหารโซ่แห่งคุณภาพ (value chain)**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ%20140%20p33-36.pdf [2 มกราคม 2561].

ปณิตา ศรศรี. **แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญและการบริหารจัดการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf [24 ตุลาคม 2559].

ปรมินทร์ ทั่วประโคน. **ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญวิทยา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://oknation.nationtv.tv/blog/Poramin9/2010/10/19/entry-2 [13 ธันวาคม 2559].

ป๋วย อึ๊งภากรณ์. **“ปฏิทินแห่งความหวัง จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ในศาสนธรรมกับการพัฒนา.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://thewyn.com/awesome/puey/81 [7 ธันวาคม 2559].

ปัณรสี ศะศินิล, **ความมีน้ำใจต่อผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thaigoodview.com/node/3369 [27 เมษายน 2561].

มนธร หิรัญญิก, **การแต่งกายของประเทศสมาชิกอาเซียนและผลกระทบด้านวัฒนธรรมการแต่งกายในประเทศไทย**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://monthonhiranyik.blogspot.com/. [26 เมษายน 2561].

มหาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง. **เป้าหมายสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.trang.psu.ac.th/asean/?p=259 [21 ตุลาคม 2559].

_____. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC คืออะไร.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.trang.psu.ac.th/asean/?p=259 [22 ตุลาคม 2559].

_____. **เป้าหมายสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.trang.psu.ac.th/asean/?p=259 [21 ตุลาคม 2559].

มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน. **สหภาพแรงงานกับการปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://aromfoundation.org/2016/สหภาพแรงงานกับการปกป้อ/ [1 มิถุนายน 2560].

แรงงานต่างด้าวทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้ค่า ไม่น่าไว้ใจ แต่ต้องกอบโกย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://blogazine.pub/blogs/ong/post/1632 [25 ธันวาคม 2560].

วรวิทย์ ไชยทอง. **ชาตินิยมรัฐไทยในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดนแม่สอด : ชาตินิยมไทยในฐานะกลไกการสร้างความเป็นอื่น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://armworawit.wordpress.com/2013/11/28/วาทกรรมชาตินิยมของรั/ [1 มิถุนายน 2560].

วรากรณ์ สามโกเศศ. **แรงงานข้ามชาติคือทรัพย์สินที่มีค่า**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.aidsrightsthailand.com/look-news.php?lang=&news=800023 [15 ตุลาคม 2559].

วิชาการ.คอม, **ทักษะงานช่างในชีวิตประจำวัน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.vcharkarn.com/blog/116163/94407 [27 เมษายน 2561].

ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **ประเทศไทยจะได้ประโยชน์อะไรจาก AEC (ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thai-aec.com/227 [6 ธันวาคม 2559].

_____ . **AEC BLUEPRINT**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thai-aec.com/aec-blue print [21 ตุลาคม 2559].

_____ . **AEC คืออะไร.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thai-aec.com/41 [21 ตุลาคม 2559].

_____ . **การเปลี่ยนแปลงที่จะเห็นได้ชัดใน AEC.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thai-aec.com/41 [21 ตุลาคม 2559].

ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. **ประวัติความเป็นมาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thai-aec.com [21 ตุลาคม 2559].

ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในจีน สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, **การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาหารการกิน แคบหมูของไทยกับพริกหมาล่าของจีน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thaibizchina.com/thaibizchina/th/misc/detail.php?SECTION_ID=522&ID=17715 [26 เมษายน 2561].

ศูนย์เพิ่มมูลค่าผลผลิต และออกแบบผลิตภัณฑ์ สถาบันพัฒนา SMEs. **บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและออกแบบผลิตภัณฑ์**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.ismed.or.th/บริการเพิ่มมูลค่าผลผลิ/. [1 มิถุนายน 2560].

ศูนย์อาเซียน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. **เป้าหมายสำคัญของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.fact.fti.or.th/th/ [22 ตุลาคม 2559].

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). **การพัฒนาฝีมือแรงงานข้ามชาติ-ทำไม**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://tdri.or.th/tdri-insight/matichon-2014-08-21/ [1 มิถุนายน 2560].

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf [6 ธันวาคม 2559].

_____ . **พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://wp.doe.go.th/wp/images/law/6/decree4.pdf [6 ธันวาคม 2559].

_____ . **พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A402/%A402-20-9999-update.pdf [6 ธันวาคม 2559].

_____ . **พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://law.dit.go.th/Upload/Document/026257ff-21f5-4f37-8431-1c192c5766fd.pdf [5 ธันวาคม 2559].

_____ . **ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2545**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.mol.go.th/sites/default/files/download4_4.pdf [5 ธันวาคม 2559].

_____ . **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดคุณภาพชีวิต พ.ศ. 2546.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.pwdsthai.com/files/law/law2546.pdf [7 ธันวาคม 2559].

สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, **การดำเนินงานสาธารณสุขแรงงานต่างด้าว**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.boe.moph.go.th/files/meeting/slide_IHR_2DEC_pdf/3.pdf [25 ธันวาคม 2560].

อดิศร เกิดมงคล. **รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัยความผูกพันกับสังคมไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://prachatai.com/journal/2007/10/14573 [14 ตุลาคม 2559].

อรุณกมล แดงไฟ. **แรงงานข้ามชาติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.l3nr.org/posts/467910 [5 ธันวาคม 2559].

อุมาพร คำนวณเดช. **ครอบครัวข้ามชาติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.gotoknow.org/posts/568718 [6 ธันวาคม 2559].

Google Earth, **แผนที่ทางอากาศจังหวัดนครศรีธรรมราช**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.google.co.th/maps/@8.5358073,99.1811305,192389m/data=!3m1!1e3?dcr=0 [3 มีนาคม 2561].

nuttacha (นามแฝง). **แนวคิดสัญวิทยาและการสร้างความหมาย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://nuttacha.blogspot.com/2007/09/semiology-and-signification.html [13 ธันวาคม 2559].

Oknation. **วัฒนธรรม และประเพณีภายในแคมป์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://oknation.nationtv.tv/blog/HotTopic/2011/10/25/entry-1 [1 มิถุนายน 2560].

Positioning (นามแฝง). **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) : ผลดี VS ผลเสีย ต่อเศรษฐกิจไทย**. http://positioningmag.com/17261 [21 ตุลาคม 2559].

True Plookpanya, **ศาสนาและความเชื่อ,** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.trueplookpanya.com/blog/content/60179/. [26 เมษายน 2561].

(4) ภาษาอังกฤษ

Ahn, P., **Migrant Workers and Human Rights Out-Migration from South Asia**, International Labour Organization Subregional Office for South Asia (SRO) Bureau of Workers' Activities (ACTRAV) New Delhi Geneva, 2004, pp.1-15.

Blesener, S. and group. **Value Creation Background Paper**. The International Integrated Reporting Council, 2013, p.16.

Business for Social Responsibility, Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework Managing Workers and Protecting Rights, **BSR**, September, 2010, pp.3-4.

Chatterjee, P., **Repackaging the Welfare State.** Washington : Nasw Press, 1999.

Courtright, J.A., Fairhurst, GT., and Rogers, LE. "Interaction Patterns in Organic and Mechanistic System". **Academy of Management Journal,** 32 (4) 1989, pp. 773-802.

Delios, A. and Singh, K. **Strategy for Success in Asia,** (wiley : Singapore, 2005), อ้างถึงใน สุณิสา กัณฑะพงศ์, เกียรติชัย กาฬสินธุ์ และพันธ์ณภัทร์ เศวตภาณุวงศ์, "ปัจจัยของพันธมิตรที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างคุณค่าที่ใช้ร่วมกันกับสังคม", **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี** ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 ตุลาคม–ธันวาคม 2559 หน้า 649-659.

Dempster, H. and Hargrave, K., **Understanding public attitudes towards refugees and migrants,** London : The Royal Institute of International Affairs, 2017, p.6.

House of Commons library. **Migrant workers in agriculture**, Briefing Paper, Number 7987, 4 July, 2017, p.3.

International Labour Organization, **ILO Multilateral Framework on Labour Migration Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration,** International Labour Office Geneva, 2006, pp.1-5.

Ritchie, J. and Lewis, J., **Qualitative Research Practice.** London : Sage, 2003.

Mohapatra, S. Ratha, D. and Scheja, E., **Impact of Migration on Economic and Social Development : A review of evidence and emerging issues,** Background paper prepared, Migration and Remittances Unit, World Bank, for the Civil Society Days of the Global Forum on Migration and Development, 2010, p.1.

Office of the United Nations high commissioner for Human Rights. **The International Convention on Migrant Workers and its Committee.** United Nations New York and Geneva, 2005.

Porter, M. E., & Kramer, M.R.. **Creating shared value.** Harvard Business Review, 89(1/2) (2011), 62-77.

Reid, P. N., **Social Welfare History : In Encyclopedia of Social Work**. Washington : Pc. National Association of Social Workers, 1998.

Rochefort, D.A., **American Social Welfare Policy.** Boulder : Westview Press Co., 1986.

The WHOQOL GROUP. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Sciences Medicine,** 41 (10), 1995, pp.1403-1409.

(5) การสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, วันที่ 10 เมษายน และ 16 พฤศจิกายน 2561 ณ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 5 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลทางพูน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 7 พฤษภาคม 2561, 16 พฤศจิกายน ณ ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, หัวหน้าช่างสีและผู้ประสานงานกับหัวหน้างานคนไทย, วันที่ 4, 27พฤษภาคม และ16 พฤศจิกายน 2561 ณ ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15, หัวหน้าช่างไม้, วันที่ 3, 27 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16, ช่างไม้ประเภทงานเข้าแบบไม้, วันที่ 3, 27 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17, ช่างปูนประเภทงานฉาบและจับเหลี่ยมเสา, วันที่ 3, 27 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, ช่างปูนประเภทงานก่ออิฐ, วันที่ 3, 27 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 19, กรรมกรก่อสร้างและผู้ช่วยช่างไม้, วันที่ 5, 26 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, วันที่ 17 เมษายน 2561 ณ ตำบลบางจาก อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 20, กรรมกรก่อสร้างและงานทั่วไป, วันที่ 5, 26พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 21, เลี้ยงสุกรและเลี้ยงไก่ไข่, วันที่ 9, 26 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 22, แม่บ้านทำความสะอาด, วันที่ 3, 26 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 23, เย็บเสื้อผ้า, วันที่ 6, 26 พฤษภาคม 2561 ณ อำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 24, แพปลาและรับจ้างทั่วไป, วันที่ 7 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, วันที่ 18 เมษายน 2561 ณ ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, วันที่ 20 เมษายน 2561 ณ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, เจ้าหน้าที่ภาครัฐ, วันที่ 20 เมษายน, 16 พฤศจิกายน 2561 ณ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 3 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 4 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ, วันที่ 9 พฤษภาคม 2561 ณ ตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๕๖



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomyut@gmail.com

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
E-mail : gomyut@gmail.com

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๕๖



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomyut@gmail.com

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
E-mail : gomyut@gmail.com

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๕๖

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomyut@gmail.com

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
E-mail : gomyut@gmail.com

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ๕๖



หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
www.mcu.ac.th, E-mail : gomyut@gmail.com

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.สุดาวรรณ์ มีบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ (มือถือ) ๐๙ ๒๕๙๗ ๑๔๑๔
E-mail : gomyut@gmail.com

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๔๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณชูรินทร์ ขวัญทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๔๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณธัญมน ชุตาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๔๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พ.ต.ท. ธนูศิลป์ ดวงแก้วงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณพิมลพรรณ หนูเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๔๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ว่าที่ ร.ต. ชัชชจร เรียบร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณวราห์ศักดิ์ โพธิ์งาม หัวหน้าผู้ควบคุมงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๔๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณธนิกธนช์ อุปถัมภ์ วิศวกรโครงการฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัด หาดใหญ่สรรพกิจก่อสร้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณรสสุคนธ์ วุฒิมานพ หัวหน้าฝ่ายธุรการ และงานการเงิน บริษัทสยามธรรมนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณประสิทธิ์ พูลสวัสดิ์ เจ้าของฟาร์ม ส.พูลสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณวิวัฒน์ แซ่ม่วง หัวหน้าผู้ควบคุมงานก่อสร้างภายในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณจิรศักดิ์ เพชรวงศ์ หัวหน้าผู้คุมงานก่อสร้าง บริษัท ฟอร์คอน จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน คุณพล ต้นหลก หัวหน้าคนงานฟาร์มไก่ไข่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระครูโสภณพิทยาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดวิทยาลัยครูรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Aung Naing Win

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Soe Min

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Lin Lin Oo

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Ane

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Zuy

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Miss. Hon

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Miss. Kon

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Mr. Soe

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Miss. Bee

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ. ๖๑๐๕.๔/ ว ๗๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
www.mcu.ac.th

๒๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน Miss. Sunita Sittison

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นายเดโช แขน้ำแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๔๘** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **“แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขออนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ในวัน เวลา และสถานที่ซึ่งนิสิตจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ภาคผนวก ค
เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้นและการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพื่อนำผลไปประยุกต์ใช้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายเดโช แขน้ำแก้ว
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. ทักษะฝีมือ

( ) 1. แรงงานฝีมือ เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้

( ) 2. แรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน

( ) 3. แรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญและทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำชี้แนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น

3. สัญชาติ

( ) 1. พม่า

( ) 2. ลาว

( ) 3. กัมพูชา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) 1. ต่ำกว่า 10 ปี

( ) 2. 10 ปี – 20 ปี

( ) 3. 20 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

( ) 1. 5,000 บาทหรือต่ำกว่า

( ) 2. 5,001 – 10,000 บาท

( ) 3. 10,001 – 15,000 บาท

( ) 4. 15,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิต มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิต มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิต ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิต น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิต น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ					เฉพาะเจ้าหน้าที่
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
ด้านการบริโภคอาหาร						
1. ท่านสามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่						
2. ท่านสามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกเวลา						
3. ท่านบริโภคอาหารที่สดสะอาด						
4. ท่านบริโภคอาหารที่ปรุงสุกใหม่อยู่เสมอ						
5. ท่านสามารถบริโภคอาหารได้อิ่มและครบ 3 มื้อในแต่ละวัน						
6. ท่านสามารถบริโภคอาหารตามที่ต้องการได้						
ด้านเครื่องนุ่งห่ม						
7. ท่านสามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้						

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ					เฉพาะเจ้าหน้าที่
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
8. ท่านใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ						
9. ท่านมีเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มที่สวมใส่ได้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ						
ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย 10. ท่านมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด						
11. ท่านมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย						
12. ท่านมีที่พักอาศัยได้เป็นสัดส่วน						
13. ท่านมีที่พักอาศัยขนาดที่เหมาะสม						
14. ในกรณีที่ต้องจ่ายค่าที่พักเอง ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการเช่าบ้าน						
ด้านสุขภาพ 15. ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ						
16. ท่านได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้						
17. ท่านได้รับการดูแลและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย						
ด้านรายได้ 18. ท่านได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน						
19. ท่านได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้						
20. จากค่าจ้างที่ได้รับ ท่านสามารถออมเงินได้						

ข้อคำถาม	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ					เฉพาะเจ้าหน้าที่
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
ด้านความสัมพันธ์ในสังคม						
21. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน (เพื่อนร่วมงาน) ที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี						
22. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย						
23. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาและผลงาน						
24. ท่านสามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเวลางานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง						

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีอย่างไรบ้าง

1. ด้านการบริโภคอาหาร

.....

.....

.....

2. ด้านเครื่องนุ่งห่ม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

.....

4. ด้านสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

5. ด้านรายได้

.....

.....

.....

.....

6. ด้านความสัมพันธ์ในสังคม

.....

.....

.....

.....

7. อื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

แนวคำถามการสัมภาษณ์ (ชุดที่ 1 สำหรับแรงงานข้ามชาติ)

เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสืบต่อไป กรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการให้สัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งการให้สัมภาษณ์นี้จะไม่มีผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอบกราบขอขอบพระคุณความเอื้อเฟื้อในทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

นายเดโช แขน้ำแก้ว
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา .....

วัน / เดือน / ปีที่สัมภาษณ์ .....

ผู้สัมภาษณ์ .....นายเดโช แขน้ำแก้ว .....

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

บันทึกข้อมูล .....จดบันทึก / บันทึกเสียง / บันทึกภาพ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา .....

ตอนที่ 2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ท่านได้รับการยอมรับและการประสานความสัมพันธ์ในด้านวัฒนธรรม (ภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อ ประเพณี ฯลฯ) เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางานได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

2. ท่านได้รับการยอมรับจากการใช้ความรู้และจากวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

3. ท่านสามารถพัฒนาทักษะและอาชีพที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น เพื่อเชื่อมประสานเครือข่ายและจัดการความสัมพันธ์ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

4. ท่านสามารถสร้างคุณค่าร่วม (บทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน) เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมายร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

5. ในกรณีที่ท่านประสบกับเหตุการณ์ที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม ทั้งต่อตนเองและเพื่อนผู้ใช้แรงงาน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรและเคยมีประสบการณ์ในการแก้ไขอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แนวคำถามการสัมภาษณ์ (ชุดที่ 2 สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง)

เรื่อง แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสืบต่อไป กรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการให้สัมภาษณ์นี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งการให้สัมภาษณ์นี้จะไม่มีผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอบกราบขอขอบพระคุณความเอื้อเฟื้อในทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

นายเดโช แขน้ำแก้ว
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา .....

วัน / เดือน / ปีที่สัมภาษณ์ .....

ผู้สัมภาษณ์ .....นายเดโช แขน้ำแก้ว .....

ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

บันทึกข้อมูล .....จดบันทึก / บันทึกเสียง / บันทึกภาพ .....

สถานที่สัมภาษณ์ .....

สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา .....

ตอนที่ 2 การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. แรงงานข้ามชาติได้รับการยอมรับและการประสานความสัมพันธ์ในด้านวัฒนธรรม (ภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อ ประเพณี ฯลฯ) เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ทั้งในและนอกเวลางานได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

2. แรงงานข้ามชาติสามารถสร้างการยอมรับในการใช้ความรู้และวิธีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

3. แรงงานข้ามชาติสามารถพัฒนาทักษะและอาชีพที่สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นเพื่อเชื่อมประสานเครือข่ายและจัดการความสัมพันธ์ในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

4. แรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าร่วม (บทบาทที่ยอมรับได้ ประโยชน์ที่ได้รับ กฎกติกาและข้อตกลงร่วมกัน) เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสและเป้าหมาย ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น ได้อย่างไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

5. ในกรณีที่ท่านประสบกับเหตุการณ์ที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมต่อแรงงานข้ามชาติท่านเคยทราบหรือไม่ ว่าแรงงานข้ามชาติมีความคิดเห็นอย่างไรและได้แก้ไขอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย
และผลการหาค่า IOC

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์	อาจารย์วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป่วย อึ้งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร	อาจารย์ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	อาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	อาจารย์ประจำสำนักวิชารัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ดร.สุดาวรรณ์ มีบัว	คณบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ผลการหาค่า IOC

(IOC : Index of item objective congruence)

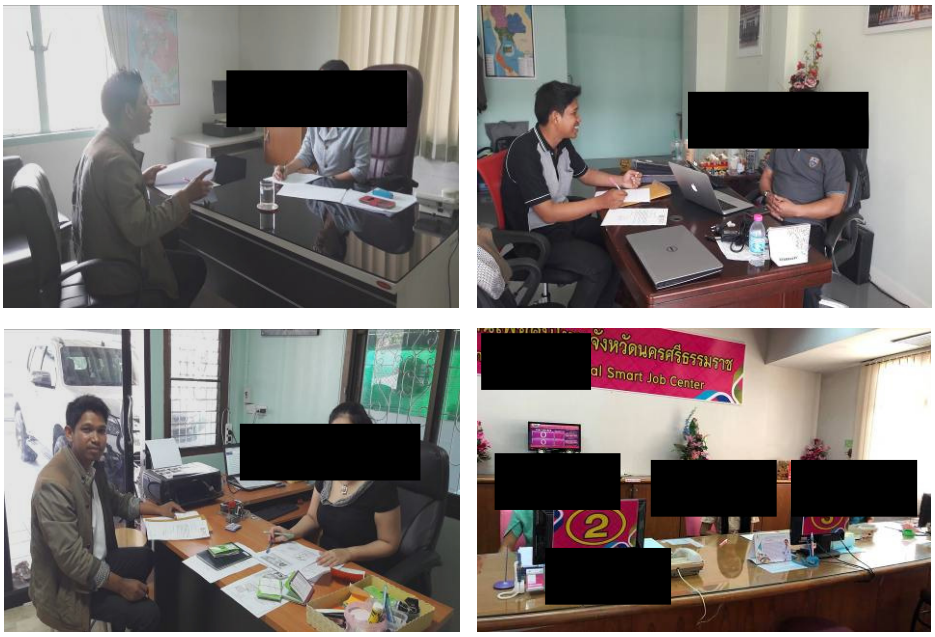
จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ						
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	การแปลผล
ด้านการบริโภคอาหาร							
1. ท่านสามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถซื้อและจัดหาอาหารได้สะดวกทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ท่านบริโภคอาหารที่สดสะอาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ท่านบริโภคอาหารที่ปรุงสุกใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ท่านสามารถบริโภคอาหารได้อิ่มและครบ 3 มื้อในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ท่านสามารถบริโภคอาหารตามที่ต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านเครื่องนุ่งห่ม							
7. ท่านสามารถจัดหาเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มมาใช้สอยได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8. ท่านใช้เสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่สะอาดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9. ท่านมีเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มที่สวมใส่ได้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ						
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	การแปลผล
ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย							
10. ท่านมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีความสะอาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11. ท่านมีบ้านเรือนที่อยู่อาศัยที่มีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12. ท่านมีที่พักอาศัยได้เป็นสัดส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13. ท่านมีที่พักอาศัยขนาดที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14. ในกรณีที่ต้องจ่ายค่าที่พักเอง ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการเช่าบ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15. **ด้านสุขภาพ** ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
16. ท่านได้ออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาตามที่ต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17. ท่านได้รับการดูแลและรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านรายได้							
18. ท่านได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19. ท่านได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20. จากค่าจ้างที่ได้รับท่านสามารถออมเงินได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผลการตัดสินใจ						
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์ในสังคม							
21. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงาน (เพื่อนร่วมงาน) ที่มาจากประเทศอื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาและผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24. ท่านสามารถอาศัยอยู่ร่วมกับเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่นนอกเวลางานได้โดยไม่มีความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ
ภาพประกอบภาคสนาม



ภาพที่ 1 แสดงการลงพื้นที่สัมภาษณ์นักวิชาการ/หน่วยงานภาครัฐ



ภาพที่ 2 แสดงการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ



ภาพที่ 3 แสดงการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ หัวหน้าแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 4 แสดงการลงพื้นที่เก็บแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ – สกุล	:	นายเดโช แขน้ำแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	:	28 ตุลาคม 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	บ้านเลขที่ 319 หมู่ที่ 5 ตำบลควนพัง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 – 2546	:	มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 โรงเรียนเทศบาลวัดท่าแพ
พ.ศ.2545 – 2547	:	มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 แผนการเรียนคณิต – อังกฤษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคใต้
พ.ศ.2548 – 2551	:	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2554-2556	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ.2552	:	เจ้าหน้าที่จัดเก็บข้อมูลเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2553	:	เจ้าหน้าที่ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปฏิบัติหน้าที่สังคมสงเคราะห์) ศูนย์ 3 วัย สานสายใยรักแห่งครอบครัว ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2557-ปัจจุบัน	:	อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช