

การจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

Employment Conditions and Quality of Life of Migrant Workers in Saen Suk

Municipality Mueang District, Chonburi Province

โอฬาร ถิ่นบางเตียว (Olarin Thinbangtiao)

รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Assoc. Prof. Dr., Political Science Department, Faculty of Political Science and Law, Burapha University

E-mail: olarn@go.buu.ac.th

Received: 16 October 2023

Revised: 21 March 2024

Accepted: 21 June 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวมานุษยวิทยา โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การศึกษาพบว่า 1.แรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับจ้างทำงานในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุขมีหลากหลายอาชีพซึ่งเป็นงานที่คนในพื้นที่ไม่นิยมทำกัน กลุ่มแรงงานทักษะต่ำส่วนใหญ่ทำงานประเภท 3D (difficult, dirty and dangerous) แต่มีแนวโน้มที่จะขยายขอบเขตไปในหลายกิจกรรมมากขึ้นนอกเหนือจากกลุ่ม 3D แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเข้ามาแบบผิดกฎหมาย มีรายได้ตั้งแต่ 300 – 500 บาท ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยวันละ 8 - 10 ชม. ในส่วนของพักที่แรงงานต่างด้าวพบว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1.อยู่อาศัยร่วมกับนายจ้าง 2.นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้เฉพาะ 3.นายจ้างจัดเป็นแคมป์คนงานขนาดใหญ่แบบถาวรให้ ในด้านสวัสดิการพบว่าโดยรวมแรงงานต่างด้าวมีสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุขอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการพิจารณาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวตามหลักวิชาการครอบคลุมทุกมิติ ดังนี้ ความมีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพ

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัวและความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคล

คำสำคัญ: สภาพการทำงาน, คุณภาพชีวิต, แรงงานต่างด้าว, เทศบาลเมืองแสนสุข

Abstract

Objectives of this research were 1) to study the employment conditions of migrant workers in Saen Suk Municipality, Mueang District, Chonburi Province; and 2) to study the quality of life of migrant workers in Saen Suk Municipality, Mueang District, Chonburi Province. Qualitative anthropological research method was used as research methodology, relying on collecting information from documents, in-depth interviews and non-participant observation. The study found that migrant workers who came to work in the Saen Suk Municipality area worked in many career fields, especially works that people in the area did not do. The majority of low-skilled workers worked in the 3D category (difficult, dirty and dangerous), but there was a tendency to expand their scope into other jobs besides the 3D groups. Migrant workers came to work both legally and illegally and their income ranges were about 300 - 500 baht. Their average working time was 8 -10 hours per day. For accommodations, there were 3 types as follows: 1) They lived together with the employer; 2) employers provided accommodation and 3) employer organized a large permanent worker camp. In terms of welfare, migrant workers' health welfare and overall health safety were at a good level. Overall, it was found that the quality of life of migrant workers in the Saen Suk Municipality area was within the quality standards by considering the quality of life of migrant workers according to academic principles covering all dimensions as follows: dignity and quality of working life, health and health safety, social relations, family warmth and security and personal safety and security.

Keywords: Employment Conditions, Quality of Life, Foreign Workers, Saen Suk Municipality

บทนำ

ในจังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การมีชายหาดบางแสน วอนนภา เขาสามมุก ฯลฯ ซึ่งเป็นพื้นที่ชายทะเลที่ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ ที่เป็นเมืองหลวงมากนัก บวกกับนโยบายการท่องเที่ยวที่รัฐบาลได้สนับสนุนอย่างมากในช่วงปี 2530 รวมถึงนโยบายขององค์กรปกครองท้องถิ่น เทศบาลเมืองแสนสุข ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมการ

ท่องเที่ยวทางทะเลที่สำคัญ ชายหาดบางแสน หาดวอนนภา แหลมแท่น เขาสามมุก สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล ฯลฯ นอกจากนั้นนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาและมุ่งส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับมัธยมและระดับปริญญาตรี ทำให้มหาวิทยาลัยในภูมิภาคเกิดการเติบโตอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยบูรพาในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออก ที่อยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ ก็เติบโตด้วยเช่นเดียวกัน จำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พื้นที่บริเวณรอบมหาวิทยาลัยเกิดร้านค้าและภาคบริการมากขึ้น

การเติบโตทางเศรษฐกิจนี้ส่งผลให้พื้นที่ตำบลแสนสุขมีความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้น ไม่เพียงเพราะการอพยพย้ายถิ่นฐานของประชากรจากพื้นที่อื่นเข้ามาเท่านั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานในภาคบริการในร้านค้าต่าง ๆ ก็เพิ่มจำนวนขึ้น ทั้งกิจการประมงและกิจการต่อเนื่อง ธุรกิจการท่องเที่ยวและภาคบริการ ร้านอาหาร โรงแรม บ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม หอพัก ธุรกิจการค้า รับจ้าง และรวมถึงกิจการที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการบริการด้านต่าง ๆ ฯลฯ (เทศบาลเมืองแสนสุข, 2565) โดยเฉพาะหาดบางแสนที่ตั้งอยู่ที่เทศบาลเมืองแสนสุขสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้แก่จังหวัดชลบุรีเป็นจำนวนมาก โดยในช่วงปี 2556 มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติมาท่องเที่ยวในพื้นที่บางแสน 317,397 คน สร้างรายได้ให้กับพื้นที่ 1,002.25 พันล้านบาท รายได้จากการท่องเที่ยวของหาดบางแสน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2556, ออนไลน์) ปี 2562 จำนวนนักท่องเที่ยวในพื้นที่บางแสน 2.87 ล้านคน สร้างรายได้ให้กับพื้นที่จากการท่องเที่ยว 10,428 ล้านบาทในช่วง (เทศบาลเมืองแสนสุข, 2562) และในปี 2566 ภาพรวมการท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรี มีจำนวนนักท่องเที่ยว 15.5 ล้านคน รายได้จากการท่องเที่ยว 1.38 แสนล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566, ออนไลน์)

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานต่างด้าวในปี 2556 ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในจังหวัดชลบุรี 116,890 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2556) และในปี 2565 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 190,537 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2565) จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายนับจากปี 2556 จนถึงปี 2565 แม้จะเพิ่มขึ้นไม่มาก แต่ในความเป็นจริงยังคงพบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองเพื่อเข้ามาทำงาน ดังปรากฏการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เข้าจับกุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแรงงานต่างด้าวเองก็ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ในส่วนของนายจ้างเองก็ต้องการแรงงานเพื่อเข้ามาทำงาน อันเนื่องมาจากงานบางประเภท คนไทยไม่ทำ รวมทั้งคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่มีความขยัน อดทน เพื่อส่งเงินกลับบ้าน จึงทำให้ทำงานอย่างแข็งขันเป็นผลดีต่อกิจการของนายจ้าง จึงทำให้นายจ้างคนไทยจำนวนหนึ่งเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว

อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ สภาพการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ที่ไม่ว่าจะด้วยการเข้ามาที่ถูกกฎหมายหรือไม่ การปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายรวมทั้งหลักมนุษยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในบทความชิ้นนี้

โอเพอร์ ลิ่นบางเตียว

จึงต้องการชี้ให้เห็นถึงพลวัตสภาพการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวปี 2556 และสถานการณ์ของการจ้างงานและคุณภาพชีวิตเมื่อเวลาผ่านไป เพื่อให้เห็นสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ เทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จังหวัดชลบุรี
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยวางขอบเขตด้านเนื้อหาของศึกษาสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย ระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2565 - 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. จะทำให้เราเข้าใจสภาพความเป็นจริงของสภาพการจ้างงานแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี
2. จะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสาธารณะท้องถิ่นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข อ.เมือง จังหวัดชลบุรี
3. คาดว่าผลการศึกษาจะนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายสาธารณะในการจ้างงานที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแนวมานุษยวิทยา (anthropology qualitative research) ใช้รูปแบบการศึกษาจากเอกสาร (documentary study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยได้ทำการสัมภาษณ์นายจ้างจำนวน 10 ราย และลูกจ้าง 12 ราย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบในทุกมิติภายใต้บริบทแวดล้อม (contextual) แล้วข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้จะใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (documentary research) จะใช้เอกสารชั้นต้นและชั้นรอง ดังนี้

1.1 เอกสารชั้นต้น (primary data) เป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลดิบข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่สำคัญเช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ข่าวสารเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ เป็นต้น

1.2 เอกสารชั้นรอง (secondary data) เป็นข้อมูลผ่านการวิเคราะห์แล้วระดับหนึ่งและเพื่อช่วยให้วิเคราะห์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เอกสารชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญ เช่น ตำรา วิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ (interview) วิธีการสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (interview guide) เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์มีรูปแบบต่าง ๆ คือ

2.1 การสัมภาษณ์รายบุคคลทั้งตัวแรงงานต่างด้าว นายจ้าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interviews) ในส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข

2.2 การสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) สภาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยมีการจัดสัมภาษณ์กลุ่ม 1 ครั้ง และมีแรงงานต่างด้าวเข้าร่วม 4 คน

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเข้าสู่พื้นที่สนามวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ การเตรียมอุปกรณ์ ผู้วิจัยเตรียมอุปกรณ์สำหรับช่วยเก็บข้อมูล เช่น เทปบันทึกเสียง โดยการบันทึกนั้นต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้วิจัยจะแนะนำตัวในฐานะผู้วิจัยที่ศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว การสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องของน้ำมิตรจิตใจ การผูกมิตรไมตรีระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลในทางมานุษยวิทยาเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีความไว้วางใจผู้วิจัย เนื่องจากงานวิจัยของผู้วิจัยเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การเข้าถึงข้อมูลนั้นต้องอาศัยความไว้วางใจอย่างสูงจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key - informant) จนข้อมูลอิ่มตัวในขั้นนี้จะเป็นกระบวนการของการตกผลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ การอ่านเอกสาร จากคำสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้เหล่านี้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการตีความ (interpretive analysis) เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการศึกษาต่อไป

การตรวจสอบข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (triangulation) โดยใช้วิธีการดังนี้ 1. การตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืนต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้ผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืน

หลากหลาย 2. การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันในการวิจัยนี้จะใช้แหล่งข้อมูลจากเอกสารจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์มาเปรียบเทียบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 3. การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในช่วงเวลาที่ต่างกัน และ 4. การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในสถานที่ต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลการตีความปรากฏการณ์ทางสังคมแนวมานุษยวิทยาในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1. การตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูลจะสรุปสิ่งที่ได้สัมภาษณ์โดยจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์การศึกษา 2. การตีความในเชิงเหตุและผลในลักษณะแบบแผนตามวัตถุประสงค์การศึกษา และ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการจ้างงานแรงงานต่างด้าวและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัย

1. สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข

การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับจ้างทำงานในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุขมีหลากหลายอาชีพซึ่งเป็นงานที่คนในพื้นที่ไม่นิยมทำกัน (กลุ่มผู้ประกอบการในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข, สัมภาษณ์ 9 ตุลาคม 2565) เช่น งานบริการ งานประมงและกิจการต่อเนื่อง งานก่อสร้าง พนักงานขายสินค้า และ งานในโรงงาน แม่บ้าน ฯลฯ และ การศึกษาพบว่าแนวโน้มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับจ้างทำงานในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุขแม้ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานทักษะต่ำส่วนใหญ่ทำงานประเภท 3D (difficult, dirty and dangerous) แต่มีแนวโน้มที่จะขยายขอบเขตไปในหลายกิจกรรมมากขึ้นนอกเหนือจากกลุ่ม 3D การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีทั้งที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเข้ามาแบบผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมีระยะตั้งแต่ 1 - 20 ปี มีทั้งที่แบบมาเป็นตัวคนเดียวมาเป็นแบบเครือข่าย เครือญาติ แบบครอบครัว บ้างก็มาแต่งงานระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน หรือ แต่งงานกับคนไทยมีครอบครัวและมีลูกหลานที่เกิดในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข (กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ลาว และ เมียนมา, 14 ตุลาคม 2565, สัมภาษณ์) กระบวนการการเข้ามาในประเทศไทยและเข้ามาพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข การศึกษาพบว่าการลักลอบข้ามแดนของแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย กลุ่มที่ลักลอบเดินทางข้ามชายแดนด้วยตนเอง ในกลุ่มนี้จะมีทั้งแอบลักลอบเข้ามาเองตามป่าเขาตามแนวตะเข็บชายแดนโดยเล็ดลอดสายตาของเจ้าหน้าที่ไทยเข้ามา กับอีกวิธีคือข้ามโดยมีการผ่านด่าน ทำบัตรผ่านแดนอย่างถูกต้องบางรายผ่านเข้ามาโดยใช้หนังสือเดินทางผ่านเข้ามาด้วยวีซ่านักท่องเที่ยว โดยคนกลุ่มนี้จะมีประวัติขาวสะอาด ไม่เคยถูกจับในประเทศไทยขอหาลักลอบข้ามแดนมาก่อน ซึ่งจะข้ามตามด่านตรวจคนเข้าเมืองทั่วไปชาวลาวยังขอทำบัตรผ่านแดนจะได้บัตรแบบ 1 วัน คือไปเช้า-เย็นกลับ ซึ่งแรงงานชาวลาวจะไม่กลับตามกำหนดแต่จะนั่งรถ

เข้าไปในเมืองหรือนั่งรถข้ามจังหวัด เพื่อไปหาญาติ ไปหานายหน้าที่จะพาไปทำงาน หรือไปหางานทำ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 16 ตุลาคม 2565, สัมภาษณ์)

กลุ่มที่ว่าจ้างให้นายหน้าพาลักลอบข้ามแดน การเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น กลุ่มนายหน้า เป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาพวกเขา เดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตใหม่ในประเทศไทยได้ นายหน้าเหล่านี้จะเป็นผู้จัดการเดินทางทั้งหมดของแรงงานต่างด้าว เริ่มตั้งแต่เรื่องการเดินทาง การจัดหาที่พัก และการหางานให้ทำ ซึ่งบางรายมีญาติอยู่ที่ประเทศไทยอยู่แล้ว ก็จะให้นายหน้าไปส่งตามจังหวัดต่าง ๆ ที่ญาติทำงานอยู่แต่ถ้าคนไหนไม่มีญาติ หรือไม่มีงานทำก็จะให้นายหน้าพาไปหางานทำ แรงงานที่เข้ามาหางานทำในประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพินายหน้าเหล่านี้ คนต่างด้าวที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าส่วนใหญ่บ้างก็เป็นคนที่แรงงานรู้จักไม่ว่าจะเป็น ญาติพี่น้อง เพื่อน หรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน หรือคนที่ไม่รู้จักแต่ได้รับการแนะนำให้ไปติดต่อ หรือนายหน้าเองเป็นผู้ที่เข้าไปชักชวน และเสนองานให้ทำ ซึ่งมีทั้งแบบไปหาถึงหมู่บ้าน หรือนัดหมายให้มาเจอกันที่ชายแดนโดยจะอาศัยความมืดในเวลากลางคืน เพื่อหลบหลีกสายตาเจ้าหน้าที่ ขนเอาแรงงานต่างด้าวข้ามมาตามแนวตะเข็บชายแดน (แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา, 25 ตุลาคม 2565, สัมภาษณ์)

การศึกษาพบว่าสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข พบว่ามีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่แรงงานต่างด้าวเลือกทำ ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยวันละ 8 - 10 ชม. ต่อวัน อาจจะมีกิจการบางประเภท เช่น กิจการประมงที่อาจใช้เวลามากกว่าวันละ 10 ชม.ต่อวัน นายจ้างจะมีวันหยุดให้อย่างน้อย 1 วันใน 1 สัปดาห์ ในบางประเภทกิจการที่คาบเกี่ยวกับวันหยุดซึ่งเป็นวันที่มีนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นจำนวนมาก นายจ้างจะมีเงินพิเศษเป็นรายวันให้แรงงานต่างด้าวและจะมีวันหยุดให้ในวันถัดไป สำหรับค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน (แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, 30 ตุลาคม 2565, สัมภาษณ์)

กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูงส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ต่างด้าวที่สามารถพูดภาษาไทยได้ ทำงานในพื้นที่เป็นระยะเวลานาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ การศึกษาโดยสรุปพบว่า ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง โดยเฉลี่ยแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข จะได้ค่าจ้างวันละ 300 - 500 บาทต่อวัน หรือ อาจจะมากกว่าสำหรับบางอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนมีหลายลักษณะ เช่น จ่ายเป็นรายวัน จ่ายเป็นราย 15 วัน จ่ายแบบรายเดือน หรือ แบบเหมาเป็นชิ้นงาน บางกรณีของการจ้างงานพบว่าแรงงานต่างด้าวสามารถเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างแต่จะต้องถูกหักหลังจากเงินค่าตอบแทนออก (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 2 พฤศจิกายน 2565, สัมภาษณ์) ในส่วนของสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับจากนายจ้าง การศึกษาพบว่ามีทั้งแรงงานต่างด้าวที่ได้รับสวัสดิการและไม่ได้รับสวัสดิการอะไรเลยจากนายจ้าง สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างพบว่ามีตั้งแต่การได้รับอาหาร 1 - 3 มื้อ แล้วแต่ลักษณะกิจการของนายจ้าง เช่น ถ้าเป็นกิจการร้านอาหารส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับสวัสดิการอาหารฟรี 3 มื้อ หรือบางกรณีที่น่าสนใจผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวรับประทานอาหารเช้าเหมือนกับนายจ้างไม่มีการแยกอาหาร

โอฟาร ลินบางเตียว

ระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว หรือ บางกรณีพบว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทำอาหารรับประทานเองตามความต้องการของตนเองได้เลย แรงงานต่างด้าวในกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในร้านอาหารและพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง ในขณะที่แรงงานที่ได้รับสวัสดิการอาหาร 1 - 2 มื้อ จะเป็นกิจการที่มีลักษณะเป็นโรงงานขนาดเล็ก หรือ กิจการที่ต่อเนื่องจากประมง หรือ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้ทำงานต่อเนื่องมีช่วงเวลาที่แน่นอน นายจ้างจะมีสวัสดิการอาหารให้เฉพาะในช่วงที่ทำงานเท่านั้น นอกเหนือจากเวลาทำงานแรงงานต่างด้าวต้องหาอาหารรับประทานเอง

สวัสดิการที่พักที่แรงงานต่างด้าวได้การศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. แรงงานต่างด้าวได้ที่พักจากนายจ้างทั้งที่อยู่อาศัยร่วมกับนายจ้าง 2. นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้เฉพาะ เช่น บ้านพักคนงาน หอพักคนงาน โดยแรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบค่าน้ำ-ค่าไฟ 3. นายจ้างจัดเป็นแคมป์คนงานขนาดใหญ่แบบถาวรให้แรงงานต่างด้าวอยู่รวมกัน 500 - 700 คน โดยแรงงานต่างด้าวต้องรับผิดชอบค่าน้ำ-ค่าไฟ และ 4. นายจ้างจัดเป็นแคมป์แบบชั่วคราวตามสถานที่ก่อสร้างขนาดใหญ่และจะย้ายไปตามงานของผู้ประกอบการ ที่พักในลักษณะนี้นายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าน้ำ ค่าไฟให้ทั้งหมด (แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา, 8 พฤศจิกายน 2565, สัมภาษณ์)

สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีที่พักจะเช่าบ้านอยู่ซึ่งเป็นบ้านเช่าราคาถูก อาศัยอยู่กันตั้งแต่ 5 - 10 คนและจะเฉลี่ยค่าใช้จ่ายค่าน้ำ - ค่าไฟร่วมกันในกลุ่มผู้อยู่อาศัย หรือ อยู่กันเป็นครอบครัวพ่อแม่ ลูก แรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่เป็นครอบครัวมักเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นเวลานาน มีงานที่มั่นคงระดับหนึ่ง มีฐานะเศรษฐกิจที่ดีกว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ และมีลูกเรียนในโรงเรียนของรัฐในพื้นที่กลุ่มบ้านเช่าราคาถูกที่แรงงานต่างด้าวพักอาศัยจะอาศัยร่วมกันกับกลุ่มคนไทยที่มีเข้ามาทำงานในพื้นที่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี หรือ เป็นกลุ่มคนไทยที่ยากจน ทำงานรับจ้างหาเช้า - กินค่ำ เก็บของเก่าขายเพื่อเลี้ยงชีพ รับจ้างทั่วไป ฯลฯ การศึกษายังพบว่าที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวที่ลำบากที่สุด คือ แรงงานประมงที่ต้องอาศัยอยู่ในเรือประมงไม่มีที่พักอาศัยใช้ชีวิตในเรือประมง นาน ๆ จะขึ้นมาบนฝั่ง (แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, 12 พฤศจิกายน 2565, สัมภาษณ์)

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลการศึกษาพบว่าโดยรวมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข มีสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพจากสถานบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ โดยที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าไปใช้บริการด้วยตนเอง หรือ บางกรณีก็จะมีนายจ้างพาไป เช่น คนงานก่อสร้าง คนงานในบริษัทเอกชน เวลามีอาการเจ็บป่วยก็จะมีคนของบริษัทพาไปส่งโรงพยาบาลและเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ก่อนและจะหักจากค่าแรงหลังจากแรงงานต่างด้าวหายป่วยและกลับมาทำงานได้ปกติ นอกจากสาเหตุการเจ็บป่วยเกิดจากการทำงานนายจ้างจะรับผิดชอบว่าใช้จ่ายให้ฟรีทั้งหมด

แต่โดยส่วนใหญ่จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวเมื่อเวลาเจ็บป่วยไม่มาก เช่น เป็นไข้ เป็นหวัด ท้องเสีย ฯลฯ จะนิยมซื้อยามาทานเองเช่นเดียวกับคนไทย และสามารถซื้อยาได้ปกติจากร้านขายยา มีที่อยู่ทั่วไปในพื้นที่ แต่ก็ยังมีบางกรณีที่นายจ้างไม่ดูแลรับผิดชอบเรื่องคุณภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพเลย เช่น แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง การศึกษาพบว่าในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวในกิจการอื่น ๆ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 13 พฤศจิกายน 2565, สัมภาษณ์) สำหรับการจัดการชีวิตทางเศรษฐกิจ การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน โดยสามารถสรุป (กลุ่มแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว กัมพูชา, 20 พฤศจิกายน 2565, สัมภาษณ์)

1. เงินเหลือจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและค่าใช้จ่ายส่วนตัวประมาณร้อยละ 20 - 30 ของรายได้ แรงงานต่างด้าวจะใช้จ่ายอย่างประหยัดมากในค่าอาหารกินใช้ส่วนตัวกินใช้อย่างประหยัด โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีครอบครัวจะมีการใช้จ่ายเงินอย่างรัดกุมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนโสด การศึกษาพบว่าค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย คือ ค่าเหล้า เหล้าขาว เบียร์ บุหรี่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวเพศชายที่นิยมสังสรรค์กันในช่วงวันหยุดหรือวันที่เงินออก ส่วนแรงงานต่างด้าวผู้หญิงนิยมซื้อเสื้อผ้า อุปกรณ์เสริมความงาม และค่าโทรศัพท์แบบเติมเงินเป็นที่นิยมมากในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผู้หญิง การศึกษา ยังพบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า - มอญ จะมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับความเชื่อศาสนาหรือทำบุญก่อนข้างสูง มากกว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและกัมพูชา

2. ส่วนเงินที่เงินเหลือจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวจะมีการออมไว้ใช้ในยามจำเป็น เช่น เวลาเจ็บป่วย แรงงานต่างด้าวจะเก็บเงินไว้ในรูปของเงินสด แรงงานต่างด้าวที่มีฐานะดีจะมีการซื้อทองคำเก็บไว้ตามสมควร และมีแรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งฝากไว้กับนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนายจ้างที่อยู่มานานจนเกิดความไว้วางใจกัน การศึกษายังพบว่าในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายมีการเก็บออมเงินด้วยการฝากธนาคาร โดยแรงงานต่างด้าวใช้หนังสือเดินทาง (Passport) และใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) หรือเอกสารประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) ในการเปิดบัญชี

3. ส่งกลับบ้านเงินส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 40 - 50 แรงงานจะส่งเงินกลับบ้านไปให้คนในครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศ วิธีการส่งเงินกลับบ้านมีหลายวิธี เช่น ฝากเงินไปกับญาติ เพื่อนหรือนายหน้าที่ตนเองไว้วางใจ แต่ปัจจุบันพบว่าแรงงานต่างด้าวใช้วิธีการโอนเงินผ่านธนาคารโดยแต่ละธนาคารมีข้อกำหนดและค่าธรรมเนียมในการโอนเงินระหว่างประเทศไม่เหมือนกัน ธนาคารบางแห่งสามารถโอนเงินให้กับผู้รับเงินที่ไม่มีบัญชีธนาคารในประเทศปลายทางได้เป็นวิธีการโอนเงินที่ถูกต้องตามกฎหมายและปลอดภัยมากที่สุด

การปรับตัวต่อการใช้ชีวิตในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข การศึกษา พบว่าในระยะแรกที่แรงงานต่างด้าวจะมีความกลัว ความกังวลใจ เครียด และคิดถึงบ้าน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาด้วย

วิธีการฝึกกฎหมายและพูดภาษาไทยไม่ได้ แรงงานกลุ่มนี้จะไม่มีความหวาดระแวงตลอดเวลาไม่กล้าออกไปไหนทำงานเสร็จก็จะอยู่ในที่พักและจะอยู่เกาะกลุ่มกับเพื่อนสัญชาติเดียวกัน กลัวตำรวจจับ กลัวถูกหลอก ฯลฯ สำหรับแรงงานต่างด้าวที่อยู่มาอย่างนานจะมีความคุ้นชินในพื้นที่ แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ก็จะกล้าออกมาข้างนอก เช่น ตลาด ห้างสรรพสินค้า ชายหาด วัด ฯลฯ แรงงานกลุ่มนี้จะเริ่มรู้จักกับคนในพื้นที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ และมีกิจกรรมร่วมกับคนในพื้นที่เสมือนเป็นสมาชิกหนึ่งของท้องถิ่น และพบว่าแรงงานต่างด้าวบางส่วนมีการเดินทางข้ามจังหวัดเพื่อไปพบปะเพื่อนฝูง ญาติมิตร ในต่างจังหวัด เช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ระยอง สมุทรสาคร นครปฐม ฯลฯ

สำหรับการวางแผนอนาคตของตนเองของกลุ่มแรงงานต่างด้าวพบว่าส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวต้องการทำงานเก็บเงินให้ได้มากที่สุดเพื่อส่งกลับไปที่บ้าน เงินที่ส่งกลับไปเพื่อเลี้ยงดูพ่อแม่ สร้างบ้านลงทุนทำสวน เปิดร้านค้า หรือกิจการของตนเอง และมีแรงงานต่างด้าวหลายคนที่วางแผนจะเปิดกิจการของตนเองหลังจากกลับประเทศตนเองเพราะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นลูกจ้างในประเทศไทย เช่น แรงงานต่างด้าวในร้านอาหารที่ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานอาหาร นอกจากนี้การศึกษายังพบว่ามีแรงงานต่างด้าวอีกกลุ่มหนึ่งที่วางแผนตั้งรกรากในประเทศไทยโดยเฉพาะในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้อยู่ในพื้นที่มาอย่างยาวนาน 10 - 20 ปี สื่อสารภาษาไทยได้จนไม่รู้เลยว่าเป็นคนต่างด้าว มีครอบครัวทั้งที่เป็นคนสัญชาติเดียวกันหรือมีการแต่งงานกับคนไทย มีลูกที่เกิดในประเทศไทย ลูกมีโอกาสเรียนในโรงเรียนของรัฐ มีชีวิตที่ดีกว่าประเทศของพ่อแม่ แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หลายคนยกระดับสถานะทางสังคมของตนเองจากการเป็นแรงงานรับจ้างมาเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็กในพื้นที่ เช่น ร้านอาหารบริเวณชายหาดบางแสน คนกลุ่มนี้เลยมีความต้องการที่จะตั้งรกรากในพื้นที่ต่อไป (แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา, 5 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์)

2. คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยพิจารณาตามกรอบทางวิชาการในการศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวลาว เมียนมา และกัมพูชา, 9 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์)

1. ศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว (Dignity and quality of working life)

การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเทศบาลเมืองแสนสุข โดยรวมมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ โดยภาพรวมแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้รับการยอมรับและได้รับดูแลจากนายจ้างในระดับที่น่าพอใจ บางกรณีพบว่านายจ้างยอมรับแรงงานต่างด้าวเหมือนสมาชิกในครอบครัว ให้พักอยู่ร่วมกันกับนายจ้าง บางรายมีที่พักให้ส่วนตัว มีอาหารให้ 3 มื้อ และนายจ้างคอยช่วยเหลือดูแลแม้ในยามเจ็บไข้ไม่สบาย (แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, 12 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่ารายได้ของแรงงานเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวทำงานในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข แรงงานต่างด้าวมีรายได้เฉลี่ยวันละ 300 - 500 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัด

อื่น ๆ อาจจะมีบางกรณีที่ไม่พอใจกับรายได้ เช่น แรงงานประมง ในการจ้างงานนายจ้างจะมีวันหยุดให้ 1 วันในสัปดาห์ที่ให้แรงงานต่างด้าวได้พักผ่อนและให้แรงงานต่างด้าวได้มีกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เช่น พบปะเพื่อนฝูง ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ฯลฯ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 12 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์)

แต่จะมีแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประมงจะไม่มีวันหยุดที่แน่นอนเพราะการออกทะเลแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศจะกำหนดเป็นวันหยุดที่แน่นอนไม่ได้ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในภาคการประมงจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่ภาวะกดดัน ดึงเครียดกับการทำงานมากที่สุดทั้งในแง่ของรายได้ สวัสดิการ วันหยุดที่ไม่แน่นอน ที่ดูเหมือนจะน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ในขณะที่แรงงานภาคบริการจะได้ค่าแรงที่สูง มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานก่อสร้าง และ แรงงานประมง หรือ กิจการต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สามารถพูดภาษาไทยได้ เช่น แรงงานชาวลาว หรือ แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลานาน จะมีค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้และมีสิทธิเลือกงานได้ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 19 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังพบข้อมูลที่น่าสนใจโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ถึงความรู้สึกในงานที่ตนเองทำอยู่นั้นถึงคุณค่าในงานที่ตนเองทำอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่างานเหล่านั้นเป็นงานยาก สกปรก หรือลำบาก แต่กลับเห็นคุณค่าในงานที่ทำเพราะทำให้ตนเองมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวรวมถึงยังเหลือเงินเก็บที่จะส่งเสียให้กับพ่อแม่ที่อยู่ต่างประเทศ เช่น กรณีของหญิงชาวลาวที่ทำงานอยู่ในร้านอาหารแห่งหนึ่งในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข เธอเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่าตอนที่อยู่ประเทศลาวชีวิตเธอลำบากมาก ครอบครัวยากจน มีพี่น้องหลายคน เธอเห็นคนในชุมชนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วมีรายได้ มีฐานะเศรษฐกิจที่ดีขึ้น สามารถสร้างบ้านให้พ่อแม่ กลายเป็นความใฝ่ฝันของเธอ เมื่อเธออายุได้ 18 ปี เธอตัดสินใจหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาทำงานในประเทศไทย เธอได้เงินให้นายหน้า 6,000 บาท และได้มาทำงานเป็นพนักงานบริกรที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งเขตเทศบาลแสนสุข ระยะเวลาที่เธอเข้ามาทำงานที่ประเทศในฐานะแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองก็มีความกลัวโดยเฉพาะกลัวที่จะถูกจับดำเนินคดี ติดคุก และถูกส่งกลับประเทศลาว แต่เธอโชคดีที่ได้นายจ้างเป็นผู้กว้างขวางในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ความกังวลใจในประเด็นนี้จึงหมดไป นายจ้างดูแลเธออย่างดี มีอาหารที่พอกให้พร้อม เงินรายได้จากค่าแรง คือ เงินเก็บ เธอทำงานมารวม 10 ปี จนมีเงินเก็บและสามารถส่งเงินกลับบ้าน 6 แสนบาท เพื่อจะสร้างบ้านให้พ่อแม่ที่ประเทศลาว ที่แขวงจำปาสัก เป็นความภาคภูมิใจของเธอมาก เธอไม่ได้มีความรู้สึกว่าการที่เธอทำนั้นเป็นงานหนัก หรือเป็นงานทรมานค่า ประเภท 3D ได้แก่ งานหนัก (difficult) งานสกปรก (dirty) และงานอันตราย (dangerous) ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำแล้วในปัจจุบัน แต่เธอเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่เธอทำที่ทำให้ชีวิตเธอและครอบครัวดีขึ้น (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 25 ธันวาคม 2565, สัมภาษณ์)

2. คุณภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพของแรงงานต่างด้าว (Health status and health safety) การศึกษาพบว่าโดยรวมแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข มีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี จากการศึกษพบว่า แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพจากสถานบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลในพื้นที่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา โดยที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าไปใช้บริการด้วยตนเอง หรือ บางกรณีก็จะมียาจ้างพาไป เช่น คนงานก่อสร้าง คนงานในบริษัทเอกชน ที่อาศัยอยู่ในแคมป์ คนงานทั้งในเขต ที่เทศบาลเมืองแสนสุข เวลาเมื่อการเจ็บป่วยก็จะมีคนของบริษัทพาไปส่งโรงพยาบาลและเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ก่อนและจะหักจากค่าแรงหลังจากแรงงานต่างด้าวหายป่วยและกลับมาทำงานได้ปกติ นอกจากสาเหตุการเจ็บป่วยเกิดจากการทำงานนายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ฟรีทั้งหมด (แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา, 12 กุมภาพันธ์ 2566, สัมภาษณ์) แต่โดยส่วนใหญ่จากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวเมื่อเวลาเจ็บป่วยไม่มาก เช่น เป็นไข้ เป็นหวัด ท้องเสีย ฯลฯ จะนิยมซื้อยามาทานเองเช่นเดียวกับคนไทย และสามารถซื้อยาได้ปกติจากร้านขายยามีที่อยู่ทั่วไปในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข แต่ก็มีบางกรณีที่นายจ้างไม่ดูแลรับผิดชอบเรื่องคุณภาพด้านสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพเลย เช่น แรงงานต่างด้าวในกิจการประมง การศึกษาพบว่าเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวในกิจการอื่น ๆ ถ้าอธิบายแนวเศรษฐศาสตร์การเมืองกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกิจการประมงจะเป็นกลุ่มที่ถูกขูดรีดแบบเข้มข้น เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีความเสี่ยงที่สุด บางกรณีมีลักษณะเข้าข่ายขบวนการค้ามนุษย์ สภาพการทำงานหนัก การละเมิดสิทธิอย่างรุนแรง (แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, 16 กุมภาพันธ์ 2566, สัมภาษณ์)

3. คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมของแรงงานต่างด้าว (Social relationships) การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวมได้รับการยอมรับที่ดีจากนายจ้างและมีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดี มีเพียงกิจการเดียวที่แรงงานต่างด้าวมีสัมพันธภาพทางสังคมต่ำ คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงซึ่งเรื่องนี้มีความซับซ้อนในกระบวนการจ้างที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในกลุ่มนี้ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 18 กุมภาพันธ์ 2566, สัมภาษณ์) โดยรวมการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจ พิจารณาจากสัมพันธภาพทางสังคมของแรงงานต่างด้าว พบว่าสามารถอยู่ร่วมกับคนไทยในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ได้เป็นอย่างดีไม่มีปัญหาความขัดแย้งกัน แรงงานต่างด้าวบางคนยังสามารถพัฒนาตัวเองจากแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ประกอบการรายย่อยในท้องถิ่นได้ ยกกระดับฐานะตนเองจากการเป็นแรงงานรับจ้างไปเป็นผู้ประกอบการรายย่อยเป็นจำนวนมาก แสดงถึงการยอมรับในสัมพันธภาพทางสังคมของคนในพื้นที่ระหว่างคนไทยกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข (แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา, 19 กุมภาพันธ์ 2566, สัมภาษณ์) หรือกรณีที่บุตรหลานของแรงงานต่างด้าวที่ติดตามพ่อแม่มาทำงานในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ก็ได้รับโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข เช่น โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนวัด

บางเป้ง โรงเรียนวอนนภาศัพท์ เป็นต้นประชาชนในพื้นที่ก็ไม่ได้มีปัญหาหรือแสดงความจริงเกี่ยวกับ บุตรหลานแรงงานต่างด้าวแต่อย่างใด (แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา, 5 มีนาคม 2566, สัมภาษณ์) คุณภาพชีวิต ด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุตรหลานแรงงานต่างด้าวในโรงเรียนก็ได้รับการยอมรับจากคุณครูและ เพื่อนนักเรียนที่เป็นคนไทย เด็กต่างด้าวหลายคนได้เป็นนักกีฬาประจำโรงเรียน เป็นหัวหน้าชั้น และ ประธานนักเรียน ฯลฯ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างบุตรหลานแรงงานต่างด้าวกับเด็กชาวไทยก็มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4. ความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัวของแรงงานต่างด้าว (Warmth and stability of the family) การศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ความอบอุ่นและความมั่นคงของ ครอบครัวในระดับที่น่าพอใจ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัวของ แรงงานต่างด้าวมาจากปัจจัย ดังต่อไปนี้ (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 16 มีนาคม 2566, สัมภาษณ์)

4.1 แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่ดี มีความมั่นคง นายจ้างไม่เอาเปรียบ การทำงานมีกติกาใน การจ้าง มีวันหยุดเวลาพักอยู่กับครอบครัว

4.2 การดูแลของนายจ้างส่วนใหญ่ พบว่า นายจ้างดูแลแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดีทำให้แรงงาน รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตที่อยู่ในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข นายจ้างบางกิจการเป็นผู้กว้างขวางในพื้นที่ ทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงานและการดำรงชีพ

4.3 แรงงานต่างด้าวได้รับความสะดวกในการโอนเงินกลับบ้านเป็นเป้าหมายหลักของแรงงาน ต่างด้าว คือ การทำงานเพื่อส่งเงินกลับไปบ้านเพื่อเลี้ยงดู พ่อ แม่ครอบครัวที่อยู่ต่างประเทศ รายได้เกือบ ทั้งหมดของแรงงานต่างด้าวจะถูกส่งกลับไปดูแลครอบครัว จากการศึกษพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ส่งเงินกลับบ้านด้วยวิธีการโอนเงินผ่านธนาคารในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยส่วนใหญ่นิยมใหญ่ใช้บริการ ผ่านตู้ ATM ที่มีภาษาของประเทศตนเองให้บริการ มีบางส่วนของแรงงานต่างด้าวที่ใช้วิธีการฝากเป็นเงินสด หรือ ทองคำ กับที่ตนเองไวใจ เช่น เพื่อนสนิท เครือญาติ คนใกล้ชิดในชุมชน หรือ นายหน้าที่เป็นคน สัญชาติเดียวกันที่นำตนเองเข้ามาทำงานในประเทศไทย ฝากไปยังครอบครัวที่ประเทศตนเอง ส่วนใหญ่ แรงงานต่างด้าวที่ฝากเงินด้วยวิธีการนี้ คือ กลุ่มแรงงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ยังไม่คุ้นชินกับพื้นที่ หรือ ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการโอนเงินข้ามประเทศผ่านธนาคาร

4.4 การอยู่อาศัยรวมเป็นกลุ่มของแรงงานต่างด้าวจะความอบอุ่นและความมั่นคงของ ครอบครัวของแรงงานต่างด้าวได้ การศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวจะรู้สึกอุ่นใจเมื่ออาศัยอยู่กันเป็นกลุ่มก้อน ที่เป็นคนสัญชาติเดียวกัน เช่น แคมป์คนงานก่อสร้างขนาดใหญ่ที่จัดพื้นที่เฉพาะให้แรงงานต่างด้าว มีห้องพักเป็นสัดส่วนได้สิทธิในการครอบครองที่อยู่อาศัยในแคมป์คนงาน แคมป์คนงานขนาดใหญ่จะมี ลักษณะความเป็นชุมชนพิเศษของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในวันหยุดแรงงานต่างด้าวสามารถทำกิจกรรมตาม ประเพณี กิจกรรมทางศาสนา หรือ กิจกรรมยามว่าง เล่นกีฬา เล่นไพ่ ดีโก้ รวมไปถึงการจัดงานแต่งงาน ฯลฯ

ทำให้แรงงานเกิดความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัวของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 16 มีนาคม 2566, สัมภาษณ์)

4.5 การศึกษาพบว่าเมื่อถึงหน้าเทศกาลสำคัญแรงงานต่างด้าวได้มีโอกาสกลับไปเยี่ยมบ้าน เช่น เทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ จะเป็นถิ่นนิยมกลับไปเยี่ยมบ้านของแรงงานต่างด้าว มีบางกิจการที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้านในเทศกาล คือ กิจการบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพราะเป็นเวลาที่ที่มีผู้ใช้บริการมาก นายจ้างมักจะให้เงินตอบแทนเพิ่มและให้กลับบ้านหลังจากผ่านเทศกาล การเดินทางกลับมีทั้งเดินทางแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ในส่วนของนายจ้างจะเข้าใจเงื่อนไขการขอลาหยุดกลับบ้านของกลุ่มแรงงานต่างด้าว มีเพียงกิจการประมงที่แรงงานจะได้โอกาสกลับไปเยี่ยมบ้านน้อยที่สุด (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 18 มีนาคม 2566, สัมภาษณ์)

6. ความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าว (Safety and social security) การศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตในฐานะที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในพื้นที่ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันในการทำงานจากการดูแลที่ดีของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีการออมเงินเพื่อใช้ในคราวจำเป็น แรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นเวลานานหลายคนพบว่าประสบการณ์การเปลี่ยนงานและสามารถยกระดับการทำงานจากลูกจ้างมาเป็นผู้ประกอบการ เช่น จากพนักงานบริการเป็นเจ้าของกิจการริมชายหาด แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่นานสามารถทำงานตามความชอบความถนัด มีความรู้สึกต่อความมั่นคงในรายได้ และความมั่นคงในด้านบริการสาธารณะของรัฐที่มีต่อตนเองและครอบครัว เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น (แรงงานต่างด้าวชาวลาว, 25 มีนาคม 2566, สัมภาษณ์)

7. พลวัตสภาพการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว นับจากปี 2564 ที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลพบว่าในภาพรวมนายจ้างดูแลแรงงานต่างด้าวดี ในนายจ้างบางคนให้การดูแลแรงงานต่างด้าวเสมือนคนในครอบครัว ในเทศกาลสำคัญทางศาสนาได้พาแรงงานต่างด้าวเข้าวัดเพื่อทำบุญ ในช่วงวันหยุดเทศกาล เช่น เทศกาลปีใหม่ ได้มีการจัดงานเลี้ยง จักรเย็บผ้าของขวัญ สำหรับแรงงานต่างด้าวที่อาศัยในแคมป์คนงาน แม้สถานที่อาจไม่ได้สวยงาม แต่นายจ้างก็พยายามให้การดูแล รวมทั้งมีสถานที่ที่ค่อนข้างกว้างขวางเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้หย่อนใจ เช่น การเล่นฟุตบอล หรือแม้แต่จัดงานแต่งงานรวมทั้งในการจัดโต๊ะงานเลี้ยงแต่งงานในแคมป์คนงาน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ถูก ก็มีการจัดรถรับส่งเด็ก ๆ ไปยังโรงเรียน อันถือเป็นการดูแลและสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจ (รุ่งนภา ขรรยเกษมสุข, 2560, หน้า 117) และจากการสังเกตเรื่อยมา พบว่า แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตำบลแสนสุขแม้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่เนื่องด้วยมาตรการของภาครัฐที่เฝ้าระวังเฝ้าจับในการพยายามปราบปรามแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีผลสำคัญให้นายจ้างต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ซึ่งรวมทั้งการดูแลแรงงานต่างด้าว ทั้งสภาพการจ้างงาน และสภาพความเป็นอยู่ โดยเฉพาะลักษณะงานที่ต้องให้ลูกจ้างพักกับนายจ้าง หรือสถานประกอบการที่นายจ้างจัดที่พักให้กับแรงงาน อย่างไรก็ตาม

อีกประการที่สำคัญคือ ความต้องการแรงงานต่างด้าวของนายจ้างไทย ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในสถานะที่มีความได้เปรียบเนื่องจากความต้องการของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย โดยนายจ้างได้ให้เหตุผลว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยัน ไม่เกียจคร้าน และตั้งใจทำงานอย่างมาก มาทำงานทุกวันและขอทำล่วงเวลา หากสถานประกอบการใดได้ค่าแรงรวมกันทั้งเดือนไม่มากและไม่มีการล่วงเวลาก็มักจะลาออกไปทำงานที่อื่น

และจากการสังเกตสถานประกอบการร้านอาหารที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่า หลายร้านแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในร้านอาหารดังกล่าวก็ยังคงทำอยู่ และยังสามารถช่วยเจ้าของร้านดูแลร้าน รวมทั้งทำอาหาร และคิดเงินได้อย่างคล่องแคล่ว ในส่วนนี้อาจพอเห็นได้ว่า สภาพการจ้างงานและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการกลุ่มนี้ อยู่ในระดับที่ดีที่พอจะเป็นตัวอย่างรวมทั้งอาจมีการลดบทเรียนการจ้างงานแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ได้ นอกจากนี้อีกประการที่น่าสนใจ คือ แรงงานต่างด้าวกลุ่มหนึ่งได้ใช้ประสบการณ์ในการทำงานกับนายจ้าง และยกสถานะตนเองจากลูกจ้างเป็นผู้ประกอบการในตลาดอันแสดงให้เห็นในเบื้องต้นว่า การจ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวจากการจ้างงานของนายจ้างไทยที่ดำเนินการตามกฎหมาย รวมทั้งการให้การดูแลอย่างดี ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้

การอภิปราย

การศึกษาของ Chalamwong and Prugsamat (2009) ที่ว่างานส่วนใหญ่ที่แรงงานต่างด้าวทำคืองานไร้ฝีมือเป็นงาน 3D หรืองานของ Kaur (2010) ซึ่งให้เห็นว่านโยบายของรัฐบาลไทยในการจ้างงานแรงงานพม่าเพื่อทำงานที่ยากลำบากหรืองานกรรมกรคนไทยไม่ทำแล้ว แต่การศึกษาของผู้วิจัยพบว่าในความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวตรงกันข้ามกับความเข้าใจของนักวิชาการคนดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่ได้เห็นว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่สกปรก งานยากลำบาก งานอันตราย แต่เป็นงานที่มีคุณค่ามีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวรวมถึงมีเงินเหลือพอที่จะส่งกลับไปยังประเทศของตนเอง งานสำรวจของ Thailand Migration Report (Huguet, 2014) ซึ่งว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวยังคงมีอุปสรรคมีการกีดกันแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงบริการสุขภาพและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงานต่างด้าวพม่าและแรงงานไทย งานสำรวจนี้มีข้อค้นพบไม่สอดคล้องหรือตรงกันข้ามกับการศึกษาของผู้วิจัยอย่างสิ้นเชิง ผลการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ไม่ได้มีอุปสรรคหรือมีการกีดกันแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงบริการสุขภาพ แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าบริการด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึงจากโรงพยาบาลของรัฐในพื้นที่ หรือที่อ้างว่าสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกันมีสัมพันธภาพที่ดีทั้งกลุ่มที่ได้รับการยอมรับและปฏิเสธจากคนไทย แต่การศึกษาของผู้วิจัยจากแคมป์คนงานก่อสร้างขนาดใหญ่ในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข กลับพบว่าแรงงานชาวไทยและแรงงานต่างด้าวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหลายคนแต่งงานมีครอบครัวมีบุตรที่เป็นลูกครึ่งบ้างมี

พ่อเป็นแรงงานชาวไทยแม่เป็นคนพม่า หรือ บางคนที่มีแม่เป็นคนไทยพ่อเป็นชาวลาว ไม่ได้มีข้อขัดแย้งในสัมพันธภาพแต่อย่างใด มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างกลุ่มแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว และงานวิจัยของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) ซึ่งพบว่าเกือบครึ่งหนึ่งของคนไทยเชื่อว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำและคนไทยกลุ่มนี้ยังเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเป็นพลเมืองชั้นสองในประเทศไทยอีกด้วย จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข ไม่สอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าวเพราะงานที่แรงงานต่างด้าวทำนั้นไม่ได้แย่งงานของคนไทยแต่อย่างใด แต่เป็นงานที่คนในพื้นที่ไม่ทำเนื่องจากคนพื้นส่วนใหญ่นิยมทำงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมหรือไม่ก็มีกิจการส่วนตัว งานวิจัยของ Anjara, Nellums, Bonetto and Bortel (2017) พบว่าการเชื่อมต่อทางสังคมของแรงงานมีความเกี่ยวข้องในด้านบวกกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหากแรงงานมีสัมพันธภาพและสร้างเครือข่ายในประเทศปลายทางย่อมจะส่งผลต่อการมีความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้นงานวิจัยชิ้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยที่พบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เทศบาลเมืองแสนสุข โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานก่อสร้างที่อาศัยอยู่ในแคมป์คนงานขนาดใหญ่มีการสร้างสัมพันธภาพและสร้างเครือข่ายของกลุ่มแรงงานต่างด้าวเพื่อช่วยเหลือดูแลกันเพื่อสร้างความมั่นคงในกลุ่มแรงงานต่างด้าว การศึกษาของ Human Rights Watch (2010) พบว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมักถูกคุมขังในที่ทำงาน ไม่มีอิสระที่จะกลับประเทศต้นทาง ถ้านายจ้างไม่อนุญาต ประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัย โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวในกิจการอื่นๆ ถ้าอธิบายแนวเศรษฐศาสตร์การเมืองกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในกิจการประมงจะเป็นกลุ่มที่ถูกขูดรีดแบบเข้มข้น ถูกคุมขังในที่ทำงาน ไม่มีอิสระที่จะกลับประเทศต้นทางถ้านายจ้างไม่อนุญาต เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีความเสี่ยงที่สุด บางกรณีมีลักษณะเข้าข่ายขบวนการค้ามนุษย์ สภาพการทำงานหนัก การละเมิดสิทธิอย่างรุนแรง

งานของ Panam, Kyaw Zaw, Caouette and Punpuing (2004) พบว่า การแรงงานได้รับอนุญาตให้กลับบ้านเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอิสระและการส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว โดยการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าเมื่อถึงหน้าเทศกาลสำคัญแรงงานต่างด้าวได้มีโอกาสกลับไปเยี่ยมบ้าน เช่น เทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ จะเป็นที่นิยมกลับไปเยี่ยมบ้านของแรงงานต่างด้าว มีบางกิจการที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้านในเทศกาล คือ กิจการบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเพราะเป็นเวลาที่มิใช่ผู้ให้บริการมาก นายจ้างมักจะให้เงินตอบแทนเพิ่มและให้กลับบ้านหลังจากผ่านเทศกาล การเดินทางกลับมีทั้งเดินทางแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ในส่วนของนายจ้างจะเข้าใจเงื่อนไขการขอลาหยุดกลับบ้านของกลุ่มแรงงานต่างด้าว มีเพียงกิจการประมงที่แรงงานจะได้โอกาสกลับไปเยี่ยมบ้านน้อยที่สุด งานของ Nielsen and Sendjaya (2014) พบว่าความสำคัญประเด็นของความปลอดภัยส่วนบุคคลและความมั่นคงส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยยะสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

เทศบาลเมืองแสนสุข โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตในฐานะที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในพื้นที่ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันในการทำงานจากการดูแลที่ดีของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีการออมเงินเพื่อใช้ในคราวจำเป็น แรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นเวลานานหลายคนพบว่าประสบการณ์การเปลี่ยนงานและสามารถยกระดับการทำงานจากลูกจ้างมาเป็นผู้ประกอบการ เช่น จากพนักงานบริการเป็นเจ้าของกิจการริมชายหาด แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่นั้นสามารถทำงานตามความชอบความถนัด มีความรู้สึกต่อความมั่นคงในรายได้ และความมั่นคงในด้านบริการสาธารณะของรัฐที่มีต่อตนเองและครอบครัว เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแรงงานต่างด้าว

1. รัฐบาลต้องยอมรับความจริงข้อนี้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้วยมาตรการการส่งเสริมให้มีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว เพื่อให้มีการจ้างแรงงานผู้ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีการขึ้นทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว เพื่อนำไปสู่กระบวนการให้ถูกกฎหมาย (Legalization) และผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

2. รัฐบาลควรต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่แบบครบวงจร ตั้งแต่การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวใหม่และครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่มพร้อมทั้งให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอำนาจการบังคับใช้กฎหมาย ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นดูแลแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตนเองในด้านสวัสดิการสังคม ด้านสาธารณสุข ฯลฯ โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีบทบาทในการเข้าไปจัดการดูแลแรงงานต่างด้าวตลอดกระบวนการ เพราะกรมจัดหางาน หรือ แรงงานจังหวัดไม่มีความสามารถพอในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จริง

3. รัฐบาลควรเปลี่ยนสถานะของคนกลุ่มนี้ให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเพราะว่าแรงงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของสังคมไทย แรงงานต่างด้าวจำนวนมากเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ทำให้การทำงานขาดความมั่นคงมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ตกเป็นเหยื่อขบวนการค้ามนุษย์ และบางครั้งก็นำมาสู่ปัญหาการเกิดอาชญากรรมได้

4. รัฐบาลต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการในท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวร่วมกันในพื้นที่ตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาประเด็นแรงงานต่างด้าววิจัยเปรียบเทียบ (Comparative Research) กับภูมิภาคอื่น ๆ ในประเทศไทยในมิติที่รอบด้าน

2. การศึกษาประเด็นแรงงานต่างด้าวในเชิงมานุษยวิทยา (Anthropology) เพื่อทำความเข้าใจในส่วนลึกของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

3. การศึกษาประเด็นแรงงานต่างด้าวในเชิงเศรษฐศาสตร์การเมือง (Political Economy) เพื่อศึกษากระบวนการขูดรีดแรงงานต่างด้าวในระบบเศรษฐกิจทุนนิยม

4. การศึกษาประเด็นแรงงานต่างด้าวในเชิงวิพากษ์ (Critical) อย่างถอนรากถอนโคนเพื่อเปิดโปงขบวนการค้ำนุชย์การละเมิดสิทธิมนุษยชน

5. การศึกษาประเด็นแรงงานต่างด้าวเพื่อพัฒนาข้อเสนอวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2556). *สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2556 (ภาคตะวันออก)*. สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2556 (จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด). วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.mots.go.th/news/category/487>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *สรุปสถานการณ์พักแรม จำนวนผู้เยี่ยมเยือน และรายได้จากผู้เยี่ยมเยือน เดือนมกราคม ถึงเดือนสิงหาคม*. สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ รายจังหวัด ปี 2566. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.mots.go.th/news/category/705>
- กลุ่มผู้ประกอบการในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข. (2565, 9 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ลาว และ เมียนมา. (2565, 14 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวลาว เมียนมา และกัมพูชา. (2565, 9 ธันวาคม). สัมภาษณ์.
- กลุ่มแรงงานต่างด้าวเมียนมา ลาว กัมพูชา. (2563, 20 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.
- เทศบาลเมืองแสนสุข. (2562). *สถิติการท่องเที่ยวบางแสน ปี 2562*. สถิติการท่องเที่ยวบางแสน. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.saensukcity.go.th/images/doc/stat-tourism-2562.pdf>
- เทศบาลเมืองแสนสุข. (2565). *เทศบาลเมืองแสนสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://saensukcity.go.th/demo/about.html>
- รุ่งนภา ขรรชเกษมสุข. (2560). การเข้าเรียนของเด็กต่างด้าวในสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี. *เอเชียปริทัศน์*. 38(1), 105-136.
- แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 16 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2565, 25 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. (2565, 30 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 2 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2565, 8 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. (2565, 12 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 13 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2565, 5 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 9 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. (2565, 12 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 15 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 19 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2565, 25 ธันวาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2566, 12 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. (2566, 16 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2566, 18 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2566, 19 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. (2566, 5 มีนาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวลาว. (2566, 16 มีนาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2566, 18 มีนาคม). สัมภาษณ์.

แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา. (2566, 25 มีนาคม). สัมภาษณ์.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). *สุขภาพคนไทย 2556: ปฏิรูปประเทศไทย*

ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจเพิ่มพลังพลเมือง. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล : นครปฐม.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2556). *ตารางที่ 1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร*. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/c5c50d095fe77da6e69d882435c768b7.pdf

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2563). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำปี เดือน ธันวาคม 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน

- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2565). สถิติจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน 2565. วันที่ค้นข้อมูล 13 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/88073cad88967313a04a0d77398a3a99.pdf
- Anjara, S. G., Nellums, L. B., Bonetto, C., & Van Bortel, T. (2017). Stress, health and quality of life of female migrant domestic workers in Singapore: A cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 17, 1-13.
- Chalamwong, Y., & Prugsamat, R. (2009). The economic role of migration labour migration in Thailand: Recent trends And implications for development. *TDRI Quarterly review*, 24(3), September.
- Huguet, J. W. (Ed.). (2014). *Thailand Migration Report 2014*. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. Bangkok: Thammasat Press.
- Human Rights Watch. (2010). From the tiger to the crocodile: Abuse of migrant workers in Thailand. Retrieved 14 March, 2023, from https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/thailand0210_insert_low.pdf
- Kaur, A. (2010). Labour migration in Southeast Asia: Migration policies, labour exploitation and regulation. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 15(1), 6-19.
- Nielsen, I., & Sendjaya, S. (2014). Wellbeing among Indonesian labour migrants to Malaysia: Implications of the 2011 Memorandum of Understanding. *Social Indicators Research*, 117, 919-938.
- Panam, A., Kyaw Zaw, K. M., Caouette, T., & Punpuing, S. (2004). *Migrant domestic workers: From Burma to Thailand*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.