

แรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์
ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*
TRANSNATIONAL WORKERS: QUALITY OF LIFE
AND VALUE CREATION UNDER EXPERIENCE AT THE DESTINATION,
A CASE STUDY OF NAKORN SI THAMMARAT.

เดโช แชนน้ำแก้ว

Daycho Khaenamkhaew

พระสุธีรัตนบัณฑิต

Phra Suthirattanapundit

ปารีชาติ วลัยเสถียร

Parichart Valaisathien

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

E-mail: daycho_kha@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ และ 2) เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ ทำการศึกษาแบบผสมวิธีทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติ ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน เลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในด้านการบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือน

* Received 14 March 2019; Revised 21 March 2019; Accepted 2 April 2019.



ที่อยู่อาศัย สุขภาพ รายได้ และความสัมพันธ์ในสังคม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติมีคุณภาพชีวิตทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางที่ต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย

2. การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมเป็นความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่สัมพันธ์กันในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อและประเพณี รวมถึงศาสนาและนันทนาการ เพื่อให้เห็นว่าเป็น “คนบ้านใกล้เรือนเคียง” อีกทั้งการแสดงตน “ไม่เป็นพิษภัย” 2) มีการพัฒนาความรู้และวิถีคิด พัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อเพิ่ม “ศักยภาพ” จากการ “ลงมือทำ” และปฏิบัติมาอย่างยาวนาน อีกทั้งรู้หน้าที่ มีน้ำใจ ความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงานจนมีรายได้และการออมเงิน เพื่อเป็น “หลักประกัน” ในอนาคต หรือในลักษณะ “การก่อสร้างสร้างตัว” 3) ทักษะและอาชีพ มีการส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานสร้างการยอมรับ และเชื่อมประสานเครือข่ายในการทำงาน ฝึกฝนจนชำนาญ และสามารถ “สาธิตเป็นตัวอย่าง” ได้ เพราะลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ไม่เลื่องงานและทำด้วยความเต็มใจเรียกได้ว่าเป็นการสร้างคุณค่าในลักษณะ “การก่อรูปของชุมชนนักปฏิบัติ” 4) โอกาสและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้หรือทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลนในลักษณะที่ยอมรับว่า แรงงานข้ามชาติก็เป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน หรือ “คนทำมาหากิน” เช่นเดียวกัน และ 5) ความเป็นธรรมทางสังคมที่สะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ ปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่า “ถูกละเมิดสิทธิ” หรือ “ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม” ในขณะเดียวกันก็ให้สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่ “ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และการกีดกัน” อีกทั้งมี “กองทุนสวัสดิการ” ที่ภาครัฐจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ

คำสำคัญ : แรงงานข้ามชาติ, คุณภาพชีวิต, การสร้างคุณค่า, ประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง



Abstract

This research aims to 1) investigate the quality of life of the transnational workers 2) inquire the workers of value creation. Mixed methods of quantitative and qualitative were employed. Questionnaires were used to collect data from 360 migrant workers. 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:

1. 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.

2. 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, religions and playing sports. As "neighbors" or "no-harm residents" 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."



Keyword: Transnational Workers, Quality of life, value creation, under experience at the destination.

บทนำ

แรงงานข้ามชาติ หรือที่เรียกตามภาษาราชการว่า แรงงานต่างด้าว เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะสมาชิกอาเซียน ซึ่งมักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอเนื่องจากหลาย ๆ คนเข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการแล้ว แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะจากพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่จะไหลทะลักเข้ามาทำงานในประเทศไทย และจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ (ทิชากร อินต๊ะสีบ, 2561) ซึ่งแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง โดยมีลักษณะที่ปฏิสัมพันธ์กับอีกสังคม หรืออีกวัฒนธรรมหนึ่งผ่านการว่าจ้างแรงงาน ซึ่งการเคลื่อนย้ายลักษณะดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การสื่อสารคมนาคมมีได้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางของมนุษย์ดังเช่นอดีต ผนวกรวมกับปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่มีความรวดเร็ว และซับซ้อนมากขึ้น จนอาจกล่าวได้ว่าแรงงานข้ามชาติเป็นอาการอย่างหนึ่งอันเกิดจากภาวะทุนนิยมโลกาภิวัตน์ ซึ่งในกรณีของประเทศไทย การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ปราชัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า และการลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า (อดิศร เกิดมงคล, 2561)

โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ภาวะการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขาดแคลนแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้นายจ้างคนไทยหันไปสนใจแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน เพื่อขับเคลื่อนระบบอุตสาหกรรมของไทยให้ดำเนินต่อไปได้ แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านส่วนใหญ่นั้นจะมาจากประเทศพม่า ลาว และเขมรเป็นหลัก ที่กระจัดกระจายไปตามแหล่งงานที่มีความต้องการแรงงานในจังหวัดใหญ่ ๆ ของประเทศไทย เพราะแรงงานเหล่านี้มีความอดทน มีความขยันใช้ชีวิตเรียบง่าย และที่สำคัญแรงงานเหล่านี้มี



ค่าแรงที่ต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทย จึงสามารถทดแทนแรงงานไทยได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดการอพยพแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีการเริ่มให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างที่มีลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย นำลูกจ้างของตนเองมาขึ้นทะเบียน เมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว กระทรวงแรงงานจะออกใบอนุญาตทำงาน และพักอาศัยในประเทศไทยให้เป็นการชั่วคราวไปก่อนเพื่อปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบ้านเมืองในปัจจุบัน (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2552) ทำให้ไม่ว่าจะมองไปทางไหนก็พบแรงงานข้ามชาติจากเพื่อนบ้าน และคาดว่าจะมีในประเทศไทยอีกจำนวนไม่น้อย คำถามสำคัญก็คือ เราจะทำอย่างไรกับแรงงานข้ามชาติที่จำเป็นต่อเศรษฐกิจของไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ที่เชื่อว่ามีความจำเป็นแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,271,170 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2559) ทั้งนี้เพราะท่ามกลางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเราต้องพึ่งแรงงานต่างชาติจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่หายไป (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2561) โดยเฉพาะในจังหวัดนครศรีธรรมราชนั้นมีแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 20,908 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2559) มีทั้งแรงงานฝีมือ เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ มีแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน และมีแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานระดับล่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะ หรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น แต่ทั้งนี้ก็มีการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติในแบบที่แตกต่างกัน เพราะต่างก็มีความโดดเด่นในความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม การมีความรู้ในงาน และอาชีพ มีทักษะ และวิถีคิด มีโอกาส และเป้าหมายร่วมกัน และมีความเป็นธรรมทางสังคมที่สามารถสร้างคุณค่า และยอมรับได้ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ส่งผลทำให้สามารถสร้างคุณค่าให้กับตัวแรงงานข้ามชาติเองได้

แต่ทั้งนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาตินั้นกลับถูกมองว่าก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางสังคม ปัญหาทางสุขอนามัย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง และผลกระทบด้านความ



มั่นคง เพราะหากมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยกระจุกกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ จะทำให้การควบคุมดูแลเป็นไปได้ยาก ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้แรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็นตัวก่อปัญหา ไร้คุณค่า และไร้คุณภาพชีวิต ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตของชาวไทยในทุกระดับ (วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์, 2558) อีกทั้งสื่อมวลชนเมื่อมีการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ก็มักขยายเนื้อหาที่ข่าวด้วยการพาดหัวตัวโต ๆ ทุกครั้งที่เกิดเหตุการณ์ เช่น “พม่าฆ่าโหด” เพื่อขยายข่าว โดยไม่รับผิดชอบต่อสังคมว่าคนในสังคมที่เสพข่าวแล้วสุขภาพจิตจะเป็นอย่างไร ไม่สนใจต่อความรู้สึกของชาวพม่า หรือแรงงานข้ามชาติว่าจะรู้สึกอย่างไร ในขณะที่ละครไทยก็เช่นกันที่คอยตอกย้ำบุคลิก และภาษาของแรงงานข้ามชาติให้เป็นตัวตลกในสังคมไทย (แรงงานต่างด้าวทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้ค่าไม่น่าไว้วางใจแต่ต้องกอบโกย, 2560) แต่นั่นก็เป็นเรื่องของกรมแรงงานข้ามชาติในมุมมองหนึ่งเท่านั้น ซึ่งขณะที่บทเรียนในอดีตเกี่ยวกับการสร้างคุณค่า ยกตัวอย่างเช่น ก่อนที่จะเป็นเศรษฐีของคนเชื้อสายจีนทั้งหลายที่เข้ามาตั้งรกรากในเมืองไทยด้วยหนึ่งสมองสองมือ หรือแม้แต่นักธุรกิจ หรือโค้ชการเงินหลายท่านที่เริ่มต้นจากชีวิตตกอับ บางคนเป็นเด็กวัด เด็กมีปัญหา พื้นฐานการเงินติดลบแต่สามารถสร้างเนื้อสร้างตัวได้ อะไรคือปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นกุญแจไขประตูความสำเร็จให้กับคนเชื้อสายจีน สิ่งที่เราเขามีเหมือนกัน ก็คือ ความมุ่งมั่น และการเติมพั้นอย่างสุดตัว ทุกคนล้วนมีเป้าหมาย มีภาพวาดชีวิตของตัวเองในอนาคตอย่างชัดเจนว่าเขาจะต้องมีชีวิตอย่างไรก่อนจะตาย แล้วเติมพั้นด้วยทุกอย่างที่มีสู้กันแบบหมาจนตรอก ไม่ดูหมิ่นเงินน้อยรอกอยจิงหวะ และวิ่งเข้าหาโอกาสอย่างเอาเป็นเอาตาย ไม่ใช่นอนรอกินบุญเก่าอย่างหลายคนให้เห็น ด้วยเหตุนี้หัวใจสำคัญในการประสบความสำเร็จ ไม่ใช่เรื่องความพร้อม แต่มันคือความกล้าที่ปราศจากความกลัว เรียนรู้ทั้งความสำเร็จ และความล้มเหลวของผู้อื่น มันต้องเพาะบ่มประสบการณ์จากงานหลาย ๆ อย่าง เจอปัญหาหลายรูปแบบ ค่อยเป็นค่อยไป และสุดท้ายรากฐานก็จะมั่นคง (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2559) นั่นเป็นเพียงภาพในอดีตที่ส่งผลในปัจจุบัน จึงทำให้ต้องหันกลับมาทบทวนถึงแรงงานข้ามชาติในไทย เพราะส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ยากที่จะกลับประเทศของตนเองแล้วด้วยเหตุและปัจจัยต่าง ๆ และเมื่อคำนึงถึงการคุ้นเคยกับชีวิตที่อยู่มานับสิบปี มีลูกหลานเรียนหนังสือ และทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว ไม่ง่ายเลยที่จะยกครอบครัวกลับไปประเทศบ้านเกิด (วรารกรณ์ สามโกเศศ, 2561) ทั้งนี้เพราะยิ่งอยู่นานก็จะมี ความคุ้นเคย



สามารถสร้างเนื้อสร้างตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป เติบโตในทุกระดับ และสามารถสร้างคุณค่าแก่ตนเองได้จนมีความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยมาศ รุ่งมณี ที่ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลองซึ่งเป็นการศึกษาเหตุผลเชิงศีลธรรมของผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และทำความเข้าใจข้อจำกัดในการพัฒนาจริยธรรมเรื่องการให้คุณค่าของการอยู่ร่วมกันของผู้ประกอบการ และแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะบรรเทาความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน และแนวทางการปฏิบัติที่ดี (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2560) เช่นเดียวกับงานวิจัยของนภาพร อติวานิชยพงศ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติ และบทบาทของสหภาพแรงงานสรุปได้ว่า การเกิดจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ จำเป็นต้องมีเงื่อนไขสำคัญเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย การมีพื้นที่สำหรับสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อความรู้สึกที่ดีต่อกัน การมีกฎหมายที่เป็นธรรม และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตรในลักษณะการสร้าง ความเข้าใจ หรือมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อลดอคติด้านชาติพันธุ์ผ่านสื่อต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องมีกฎหมาย หรือกฎกติกาที่เป็นธรรม และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560) และยังสอดคล้องกับกิตติกาญจน์ หาญกุล ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหกในเขตชลประทานทุ่งรังสิต จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่าการปรับตัวของชุมชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจ มีการสร้างข้อตกลงเพื่อการอยู่ร่วมกันในชุมชน และการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรม โดยการสร้างคุณค่า กฎกติกาบรรทัดฐาน และข้อตกลงร่วมกัน โดยยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎ และกติกาที่กำหนดร่วมกัน เพื่อจัดการข้อขัดแย้ง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม หรือชุมชน ซึ่งมีข้อตกลงทั้งสองฝ่ายที่ช่วยคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างชาวบ้านกับแรงงานข้ามชาติได้ (กิตติกาญจน์ หาญกุล, 2560)



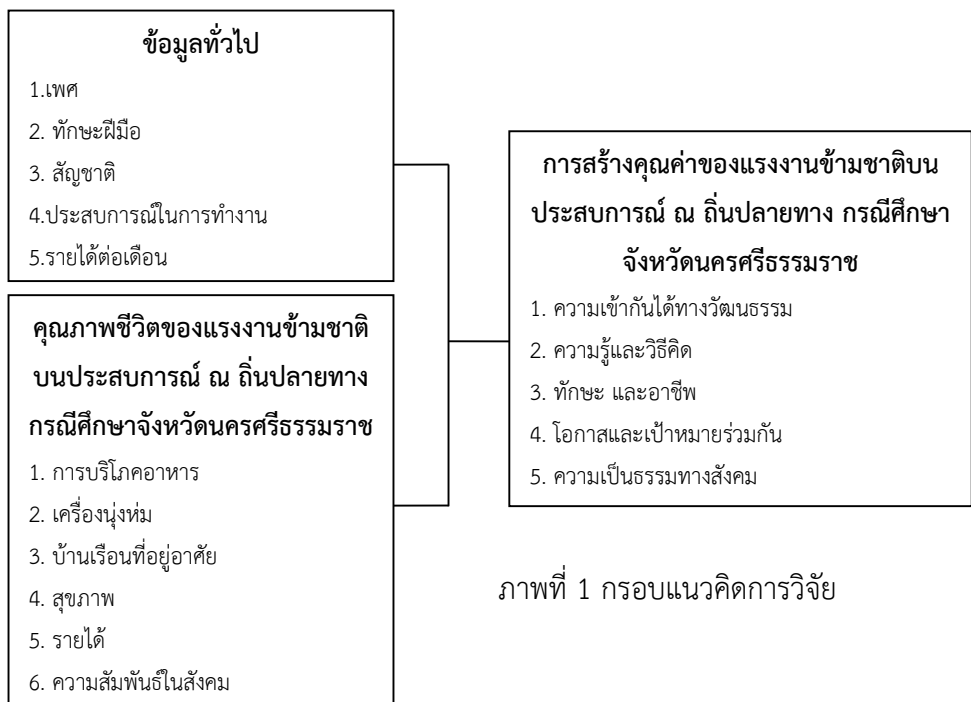
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องแรงงานข้ามชาติ : คุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งตามประเด็นข้อคำถามที่ว่า 1) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร และ 2) การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการนำผลการศึกษาไปเตรียมความพร้อม และพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับตนเองได้ แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) คือใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 323 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 323 ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตาของแรงงานข้ามชาติ แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มโดยบังเอิญ (สงศรี ชมภูวงศ์, 2554) จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ แรงงานข้ามชาติ จำนวน 11 คน ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 5 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน เลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถูกศึกษา และปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มแรงงานข้ามชาติ และขณะเดียวกันก็สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม คือ การสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วงนอกไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมบางกิจกรรม

3.2 แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้



3.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติ จากหนังสือ เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย

3.2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ทักษะฝีมือ สัญชาติ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทางกรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ การบริโภคอาหาร เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือนที่อยู่อาศัย สุขภาพรายได้ และความสัมพันธ์ในสังคมโดยตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน (ตารางที่ 2) และรายละเอียดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ตารางที่ 3) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าของลำดับคะแนน

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

(ที่มา : ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554)



ตารางที่ 3 แสดงตารางรายละเอียดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

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

(ที่มา : ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554)

3.2.3 จากนั้นก็ดำเนินการเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอที่ปรึกษาคณะกัญนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม โดยในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และทดลองเครื่องมือ (Try-out) จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .958

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะกัญนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกจ่ายให้กลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาวิจัยต่อไป

3.3 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อสัมภาษณ์เฉพาะเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ความรู้ในงานและอาชีพ ทักษะและวิถีคิด สิทธิและโอกาส และความเป็นธรรมทางสังคม เป็นการสัมภาษณ์จะใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้ว ซึ่งเป็นแบบในการถามกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะใช้คำถามจากแบบสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์เหมือนกันทุกคน มี



ลักษณะยืดหยุ่น และถามตามแบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้มีข้อดี คือ สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยราชภัฏวิไลวิทยาลักษณ์

4.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยราชภัฏวิไลฯ เสนอต่อผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 360 คน และรับแบบสอบถามกลับคืนมา

4.4 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ จำนวน 11 คน ผู้ประกอบการ/นายจ้างของแรงงานข้ามชาติ จำนวน 8 คน และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 24 คน โดยในขั้นแรกผู้วิจัยจะติดต่อเป็นการส่วนตัวเพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ของการวิจัย ตลอดจนขั้นตอนต่างๆในการวิจัยและเวลาที่ต้องใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณเพื่อขอความร่วมมือพร้อมทั้งแนบเอกสารข้อมูลสำหรับเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์และนัดวันที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.4.1 การเตรียมสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งเตรียม และศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4.4.2 การดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสนทนาเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผล และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ พร้อมทั้งขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงภาพประกอบในขณะการสัมภาษณ์ รวมทั้งมีการแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้นั้น ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และหากประเด็นใดที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียง ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงตามความประสงค์



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปเสริมข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วสรุปประเด็นปัจจัยที่สำคัญ ๆ แล้วนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

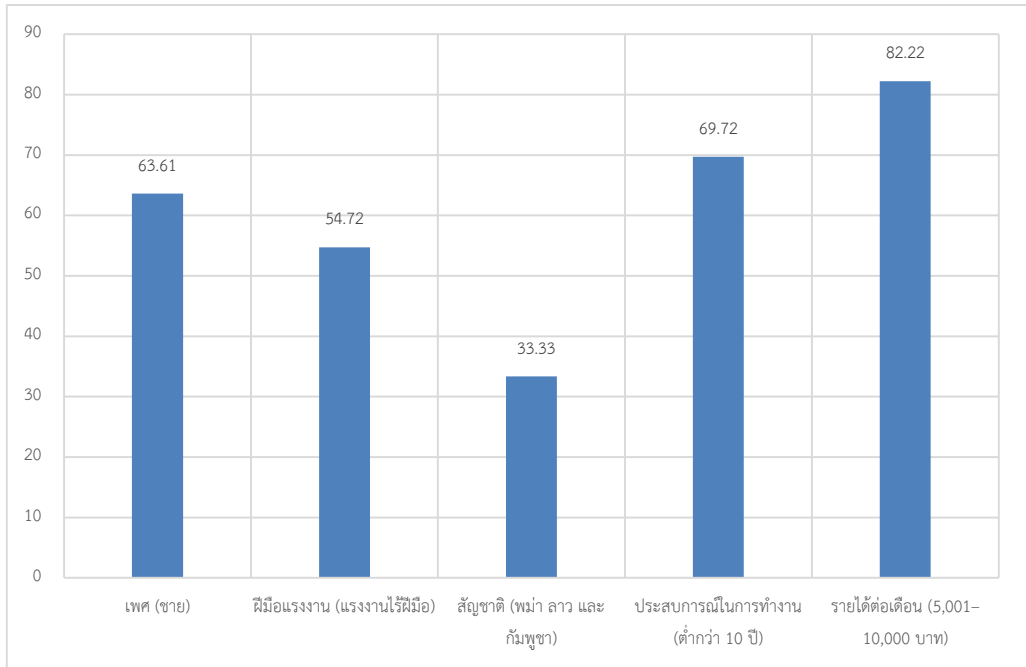
ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 มีทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 มีสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา 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 ซึ่งจากข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ทราบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานที่ต้องใช้แรงงาน หรือผลกำลังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่มีทั้งแรงงานข้ามชาติที่เป็นพม่า ลาว และกัมพูชา เพราะเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้ว ทำให้การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานไทย โดยเฉพาะบางสาขาอาชีพ ซึ่งเป็นงานที่คนไทยหลีกเลี่ยง ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ โดยผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่ทั้งนี้เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานข้ามชาตินั้นในอดีต หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก จึงถูก



ผลักดันให้กลับสู่ประเทศต้นทางโดยภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการ ในขณะเดียวกันก็ผลักดันให้แรงงานข้ามชาติที่พร้อมเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการทำ MOU เข้ามา ซึ่งทำให้ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เพราะเพิ่งเข้ามาทำงาน อีกทั้งการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ มีรายได้ต่อเดือน 5,001 –10,000 บาท เนื่องจากได้รับเงินเดือนตามกฎหมาย (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} เท่ากับ 3.32, S.D. เท่ากับ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.54, S.D. เท่ากับ 0.54) รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} เท่ากับ 3.38, S.D. เท่ากับ 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} เท่ากับ 3.18, S.D. เท่ากับ 0.67) ตามลำดับ



3. การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

3.1 ความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรมเป็นความเข้ากันได้ภายใต้การอยู่อาศัยร่วมกันที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และสะท้อนวิถีชีวิตวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กันในด้านภาษา อาหาร การแต่งกาย ความเชื่อ และประเพณี รวมถึงศาสนา เพื่อให้สามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมของเพื่อนผู้ใช้แรงงาน หรือคนบ้านใกล้เรือนเคียงได้

3.2 มีการพัฒนาความรู้ และวิถีคิด หรือการก่อร่างสร้างตัว มีการเสริมสร้างการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ฝึกฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ เช่น ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ สร้างการยอมรับในการใช้ความรู้ และวิถีคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานทั้งประสบการณ์ และความรู้เชิงช่างมาใช้ในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว และมีน้ำใจต่อเพื่อนคนไทย และแรงงานข้ามชาติด้วยกันเองอีกทั้งการรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงานด้วยความขยัน และทำงานแบบจริงจัง ทั้งนี้ยังมีรายได้ และการออมเงินเพื่อเป็นหลักประกันในอนาคตของแรงงานข้ามชาติและครอบครัว พร้อมทั้งรู้จักประหยัดและการพึ่งตนเองซึ่งเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ในขณะที่เดียวกันก็มีการสร้างอาชีพ และรายได้เสริมในยามว่าง

3.3 ทักษะ และอาชีพมีการส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศอื่น และเชื่อมประสานเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงาน ยอมรับ และแลกเปลี่ยนเทคนิคในการทำงาน ฝึกฝนจนชำนาญ และสามารถสาธิตเป็นตัวอย่างได้ ขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน จนเกิดประสบการณ์ และความชำนาญจากลงมือปฏิบัติจริงอยู่เสมอ เพราะไม่เลือกงาน และทำด้วยความเต็มใจซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการก่อรูปของชุมชนนักปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3.4 โอกาส และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่าร่วม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่ยอมรับได้ เพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานของแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติทำให้ความรู้สึกด้านลบลดลง และเห็นว่าแรงงานข้ามชาติก็เป็นผู้ใช้แรงงาน หรือเป็นคนทำมาหากินเช่นเดียวกัน อีกทั้งก่อประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันเนื่องจากความต้องการด้าน



แรงงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จึงเกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งมีนโยบายการทำงานกับแรงงานข้ามชาติที่มีความชัดเจน และเพื่อให้ง่ายต่อการควบคุมดูแล ภายใต้กฎกติกา และข้อตกลงร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดคุณค่าการอยู่ร่วมกัน

3.5 ความเป็นธรรมทางสังคมเป็นการสะท้อนถึงความยุติธรรมที่ควรได้รับ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติการแสดงบทบาทปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติเมื่อเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิ หรือเมื่อเหตุการณ์ที่เห็นว่าเป็นไม่ถูกต้อง และไม่เป็นธรรมจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ทันถ่วงที พร้อมทั้งการสร้างความเข้าใจ คู่ครองสิทธิ ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย และสิทธิมนุษยชน ในขณะเดียวกันก็ให้สิทธิประโยชน์ทางสังคมปราศจากการเลือกปฏิบัติ และการกีดกัน

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า แรงงานข้ามชาติได้สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ “ยังไม่ดีพอ” ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดบางประการ ทำให้ยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการ หรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานในทุกด้านต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำรัส อึ้งศรีวงษ์, วัชระ ยาคูณ, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนนาโภคิน (จำรัส อึ้งศรีวงษ์ วัชระ ยาคูณ พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนนาโภคิน, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครสรุปผลได้ว่า การดำเนินการด้านคุณภาพชีวิต และด้านการจัดการแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตแบบทั่ว ๆ ไป

2. การสร้างคุณค่าของแรงงานข้ามชาติบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่ามีความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม มีความรู้ และวิธีคิด มีทักษะ และอาชีพมีโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และมีความเป็นธรรมทางสังคมอภิปรายผลได้ว่า การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ สามารถสร้างคุณค่า ทั้งบนพื้นที่ส่วนตัว และพื้นที่



ส่วนร่วม ไม่ว่าจะ เป็นในสถานที่ทำงาน และสังคมในท้องถิ่นท่ามกลางพหุวัฒนธรรม โดยความต้องการแรงงานข้ามชาติเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีผู้ที่แสดงความรู้สึกถูก และหวาดระแวงแรงงานข้ามชาติ จึงเป็นผลให้ต้องมีนโยบาย และมาตรการทางกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติ เชาว์ตฤณาวงษ์ (กิริติ เชาว์ตฤณาวงษ์, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิต และการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้สรุปว่า แรกเริ่มการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติอาจจะมีปัญหาเรื่องภาษา และวัฒนธรรมประเพณีบ้างในตอนแรก อีกทั้งในอดีตคนไทยค่อนข้างต่อต้าน เพราะมองว่า “แตกต่าง” แต่เมื่อเวลาผ่านไป “คนไทยปรับตัวได้” ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนได้ เพราะแรงงานข้ามชาตินั้นดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และเคร่งครัดในพุทธศาสนาเช่นเดียวกับคนไทยจึงทำให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันได้ไม่ยากในขณะเดียวกันแรงงานข้ามชาติเองก็มีการปรับตัวทั้งเศรษฐกิจ และสังคม เพราะการอยู่ในประเทศไทยความเป็นอยู่ดีกว่าการใช้ชีวิตในประเทศของตน หรือประเทศต้นทาง ซึ่งหากเกิดการยอมรับก็สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการปัญหาและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้มีศักยภาพ และเจริญก้าวหน้าต่อไป

สรุป

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ด้านการบริโภคอาหาร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ สามารถสร้างคุณค่า ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ทางวัฒนธรรม ด้านความรู้ และวิถีคิด ด้านทักษะและอาชีพ ด้านโอกาสและเป้าหมายร่วมกัน และความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถสร้างคุณค่า ทั้งบนพื้นที่ส่วนตัวและพื้นที่ส่วนรวม ทำให้เกิดคุณค่าในระดับต่าง ๆ ได้แก่ “อยู่รอด อยู่ร่วม และอยู่ได้อย่างมั่นคง” มีกินมีใช้ มีเก็บออม มีหลักประกัน ได้เพิ่มการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักรปฏิบัติได้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เติงนโยบาย ซึ่งม่กระทรวงแรงงานควรจัดสวัสดิการที่สอดคล้งกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งควรดูแลเรื่องค่าจ้างจากการทำงานและกองทุนสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติ ควรมีการพัฒนาฝีมือให้แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของวิชาชีพต่าง ๆ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการสร้างควมเข้าใจระหว่างแรงงานข้ามชาติและแรงงานประเทศอื่น ๆ ท่ามกลางพหุวัฒนธรรม พร้อมทั้งควรมีนโยบาย และมาตรการทางกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องมากขึ้น

1.2 เติงปฏิบัติการ ควรดูแลเรื่องบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติให้เหมาะสมมากขึ้น เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย เป็นสัดส่วน และขนาดที่เหมาะสม ควรมีการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาตินำหลักธรรมทางพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนเองนับถือไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น เเบญจศีลเบญจธรรม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจะทราบว่ในปัจจุบันมีปัญหา และความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ

2.2 ควรทำการศึกษาความต้องการแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจะได้ทราบว่ในปัจจุบันมีความต้องการด้านไหนบ้าง และสามารถช่วยเหลือได้อย่างไรบ้าง

2.3 ควรทำการศึกษาแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางการสร้างนโยบาย หรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในทางปฏิบัติ

2.4 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ และทางการบริหารที่จะได้องค์ความรู้ และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. (2552). *การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างด้าว. แผนกแรงงานอพยพองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM).*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติกาญจน์ หาญกุล. (3 พฤศจิกายน 2560). *จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรมกรณีศึกษา ปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหก ในเขตชลประทานทุ่งรังสิตจังหวัดปทุมธานี.* เข้าถึงได้จาก <http://voicelabour.org/คนไทยกับแรงงานข้ามชาติ/>
- กิริติ เขว้ตฤณวงษ์. (2556). *วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทยเขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส อังศรีวงษ์ วิชระ ยาคุณ พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และกรเอก กาญจนานาโกคิน. (2557). *การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร.* *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม.* 4 (3), 33.
- ทิวากร อินตะสืบ. (2 กรกฎาคม 2561). *บทความอาเซียน ตอน แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน.* เข้าถึงได้จาก <http://region3.prd.go.th/prlampang/showarticle.php?id=150706091651>
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (3 พฤศจิกายน 2560). *การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและ* *บทความของสหภาพแรงงาน.* เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org/content/2017/02/14340>
- แรงงานต่างด้าวทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้ค่าไม่น่าไว้ใจแต่ต้องกอบโกย.* (25 ธันวาคม 2560). เข้าถึงได้จาก <https://blogazine.pub/blogs/ong/post/1632>
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (1 กรกฎาคม 2561). *แรงงานข้ามชาติคือทรัพยากรที่มีค่า.* เข้าถึงได้จาก <http://www.aidsrightsthailand.com/look-news.php?lang=&news=800023>



- วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 10(1), 75.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สร้อยมาศ รุ่งมณี. (2560). จริยธรรมในการอยู่ร่วมกันและการจ้างงานแรงงานเพื่อนบ้านของผู้ประกอบการขนาดเล็ก-กลางในชุมชนริมแม่น้ำแม่กลอง. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. 34 (2), 193-216.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. (1 กรกฎาคม 2559). *สถิติแรงงานข้ามชาติ.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์: <http://www.rininspired.com/blog/ทฤษฎีสี่อผืนหมอนใบ-จากผู้ยากไร้กลายเป็นพญา>
- อดิสร เกิดมงคล. (2 กรกฎาคม 2561). *รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1) : การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัยความผูกพันกับสังคมไทย*. เข้าถึงได้จาก รายงาน : แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย (1): <http://prachatai.com/journal/2007/10/14573>