

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

สภากรรมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

ณัฐวัฒน์ ธนพรรณสิน

- 2 ส.ค. 2561

3756 19 600 2477 33

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

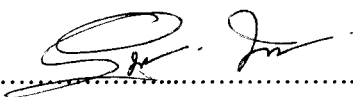
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2560

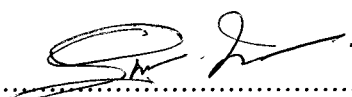
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ อนุรักษ์วัฒน์ ธนพรณสิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ธาระเสนา)

วันที่....27....เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมาสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์นี้ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ข้อชี้แนะและความช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จนกระทั่งผ่านลู่วงไปได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพและขอขอบพระคุณแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาทุกท่านในจังหวัดนครราชสีมาที่ช่วยในการสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถที่จะนำไปใช้กับงานนิพนธ์ครั้งนี้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวเพื่อน ๆ และผู้ร่วมงาน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมาคุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่าทุกวันนี้

ณัฐวัฒน์ ธนพรรณสิน

58930214: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม.(การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: สภาวการณ์/ แรงงานข้ามชาติ/ นครราชสีมา

ณัฐวัฒน์ ธนพรณสิน: สภาวการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติ

กัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา (CONDITIONS OF CAMBODIAN MIFRANT LABORS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, ปร.ด. 112 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาวการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา โดยทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบจากข้อมูลที่ได้มาและจัดระบบให้เป็นหมวดหมู่เพื่อนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาสรุปหาใจความสำคัญโดยตีความหมาย แยกแยะข้อมูลที่มีความหมายเดียวกันอยู่ในแนวเรื่องเดียวกัน และสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาวการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา พบว่า รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ต้องดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และขั้นตอนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เข้ามาในจังหวัดนครราชสีมาในช่วงแรก ๆ เข้ามาผิดกฎหมายและเมื่อเข้ามาได้สักระยะหนึ่งได้งานที่แน่นอนและมีรายได้เพียงพอตามต้องการ จึงมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมาย

2. ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า (1) ด้านสภาพงานและลักษณะงาน สภาพการจ้างงานที่มีไม่เพียงพอเกิดปัญหาการว่างงาน ทำให้เข้ามาหางานทำที่จังหวัดนครราชสีมา ประเทศไทย และลักษณะงานส่วนใหญ่ที่ได้ทำเป็นแรงงานกรรมกร (2) ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูงคือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี หากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า (3) ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม การดำเนินชีวิตที่ขาดสิ่งจูงใจด้านความก้าวหน้า นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งไม่ตรงกับความต้องการของประเทศ ในทางกลับกันกำลังคนเหล่านี้เป็นที่

ต้องการของประเทศอื่น จึงมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก (4) ด้านเทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตรสามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ จึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่น ๆ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก ดำเนินชีวิตก็มีส่วนทำให้แรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาสู่ประเทศอื่น (5) ด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศ ทั้งการเมืองที่มีความวุ่นวายและกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา และขาดการคุ้มครองแรงงาน จึงทำให้อพยพออกสู่ประเทศอื่น และ (6) ด้านนโยบายแรงงาน รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ปัญหาขาดแคลนแรงงานในระดับล่างที่อยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องการแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป

3. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัด นครราชสีมา พบว่า แรงงานข้ามชาติก่อนเข้าสู่ประเทศไทยมีสภาพชีวิต ของแรงงานต่างด้าวทั้งด้าน ครอบครัว ด้านสังคม และด้านการทำงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องดิ้นรนกับการใช้ชีวิตที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี มีระดับการศึกษาที่ไม่สูงและปัญหารายได้ไม่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไทยเป็นต้นมานั่นเอง

58930214: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CONDITIONS/ CAMBODIAN MIFRANT/ NAKHON RATCHASIMA

NATTAWAT THANAPHANSIN: CONDITIONS OF CAMBODIAN MIFRANT
LABORS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. ADVISOR: AUSANAKORN
TAVAROM, D.P.A. 112 P. 2017.

The purpose of this study was to examine the working situation of Cambodian migrants in Nakhon Ratchasima, and to study the factors influencing and motivating Cambodian migrant workers from Cambodia in Nakhon Ratchasima. Qualitative research and in-depth interviews were conducted with 10 key Cambodian migrant workers. The data is derived and organized into categories to bring the relevant information to identify information that has the same meaning in the same context and to summarize the objectives. The research found that;

1. The working situation of Cambodian migrants revealed that incomes were not enough to cover costs as they were struggling to raise money for themselves and their families. This is why they had to work as foreigners in Thailand and then they came to be the labors in Nakhon Ratchasima. In the early stages, it was illegal to do certain jobs despite the need for income, so they shifted to the industrialized labor system, due to its being permanent jobs that conformed with the law.

2. Attractiveness and motivation factors for migrant workers from Cambodia in Nakhon Ratchasima province are as follows: (1) Employment conditions are insufficient and unemployment motivated them to work in Nakhon Ratchasima, Thailand. (2) Socio-economic, political, occupational, and labor mobility, were attractive as well as the opportunity to work in the same profession in a foreign country as well. If these workers receive lower wages or salaries than those in the same country, they are more likely to be displaced by higher wages. (3) Culture, values, lack of incentives. Inadequate manpower policy means that some people do not meet the needs of the country, while on the other hand, these people are needed by other countries. (4) Technology and environment. The development of technologies used in agriculture can reduce the number of rural workers. (5) Laws, regulations, and regulations are essential for the protection of the environment due to the dissatisfaction with the social or political situation in the country, such as political turmoil and oppression. Racism, religion and lack of labor protection were also issues. (6) Labor policies, problems and obstacles the lower level of labor. There is a shortage of unskilled labour in Nakhon Ratchasima, which leads employers or entrepreneurs to find other success of workers to make up their labour requirements.

3. Problems and Obstacles in the Employment of Cambodian Migrant Workers in Nakhon Ratchasima. It was found that migrants had a better life before entering Thailand. The familial, social and work environment led to a struggle to live up to the quality of life due to the low level of education and insufficient income. This is why these workers are moving into the Thai labor market.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานของ Ravenstien.....	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ.....	11
ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของแรงงาน.....	14
สภาพการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย.....	39
บริบทแรงงานข้ามชาติจังหวัดนครราชสีมา.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
พื้นที่ในการวิจัย.....	57
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	59
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล	61
4 ผลการวิจัย.....	62
ส่วนที่ 1 สภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา.....	62
ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา.....	68
ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา.....	81
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	47

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้แนวทางการพัฒนาที่กำหนดด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) มาจนถึงปัจจุบันที่สิ้นสุดแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้นตามลำดับทั้งกล่าวคือ เศรษฐกิจมีขนาดและฐานการผลิตและบริการที่ใหญ่ขึ้น รวมทั้งผลของการดำเนินนโยบายการค้าการลงทุนเสรีและการขยายความร่วมมือกับมิตรประเทศทั้งในรูปทวิภาคีและพหุภาคี และความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคและอาเซียนที่มีความเข้มข้นและชัดเจนขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ได้ขยายโอกาสด้านการค้าและการลงทุนของไทยเพิ่มขึ้น และส่งผลให้ฐานการผลิตและบริการของประเทศไทยมีความเข้มแข็งและมีความหลากหลายมากขึ้น ฐานการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมใหญ่ขึ้นมาก หลายสาขาการผลิตและบริการสามารถแข่งขันและมีส่วนแบ่งในตลาดโลกสูงขึ้นและสร้างรายได้เงินตราต่างประเทศในระดับสูง อาทิ กลุ่มยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร สินค้าเกษตร การท่องเที่ยว และบริการด้านสุขภาพ และจากฐานเศรษฐกิจที่ใหญ่ขึ้นส่งผลให้การจ้างงานเพิ่มขึ้นเป็น 38.0 ล้านคนจากประชากรวัยแรงงาน 38.5 ล้านคน อัตราการว่างงานเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 0.9 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564, หน้า 7-8)

การเปลี่ยนแปลงในรูปการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและกิจการด้านการบริการเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้ความต้องการแรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมมีเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าความต้องการแรงงานจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ มีการส่งเสริมทั้งการลงทุนในประเทศ และส่งเสริมให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทย มีการปรับปรุงระบบการผลิต สินค้าและบริการ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลของการจ้างงาน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและบริการมีความต้องการแรงงานมากขึ้น แต่ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ บางพื้นที่แรงงาน ที่มีอยู่ทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทำให้อัตรากำลัง ค่าครองชีพของแรงงานไทยสูงขึ้นมาก กิจการธุรกิจที่ใช้แรงงานระดับล่าง เกิดปัญหา ขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ต้องการ (รัฐวุฒิ ช้างกลาง, 2559)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492 มาตรา 11 หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อจะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเอง และรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่ปกติได้รับการยอมรับว่าเป็นอพยพ เพื่อทำงานแต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนี้ในอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษา หรือการฝึกอบรม และบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้าน อันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศไทย และต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว (อัญญาณี สิทธิอาษา, 2554, หน้า 9-10)

ในส่วนขององค์การสหประชาชาติ ได้มีการกำหนดความหมายแรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของบรรดาแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกในครอบครัวของเขา เหล่านั้นไว้ในมาตรา 2 หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐหรือประเทศที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ซึ่งครอบคลุมมากกว่าแรงงานต่างชาติขององค์การระหว่างประเทศที่รวมถึงคนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงาน ตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการเป็นของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่มีสัญชาตินั้นอย่างใดก็ตาม ไม่นับรวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะผู้ลงทุน ผู้ลี้ภัยหรือ บุคคลที่ไม่มีสัญชาติ นักเรียน นักศึกษา หรือ ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ

อย่างไรก็ตามการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาสามารถมองภาพความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะสหภาพเมียนมาร์ สปป.ลาว และกัมพูชา รวมถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในช่วง 10 ปีก่อนเกิด ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ทำให้แรงงานไทยมีค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นและขาดแคลนแรงงานในหลายประเภทเป็นแรงผลักดันให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานจากชาติต่าง ๆ เข้ามายังประเทศไทย เพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า โดยแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาจากการแนะนำของนายหน้า และเพื่อนร่วมประเทศที่เคยมาทำ การบอกต่อกัน และตามความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มี ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของภูมิภาคอื่น ๆ ในการใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งในปัจจุบันเกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจาก

ประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550)

จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559 เกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวพบว่า คนต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 21,707 คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง ดังนี้

1) มาตรา 9 จำนวน 20,299 คน ได้แก่ ประเภทตลอดชีพ 1 คน ประเภททั่วไป 2,439 คน ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน 9,078 คน และประเภทเข้าเข้ามาตาม MOU และได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน 8,781 คน

2) มาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่น ๆ จำนวน 398 คน

3) มาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย จำนวน 324 คน

4) มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน 686 คน

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตมากที่สุด เข้ามาทำงานมากที่สุด ถึงจำนวน 8,668 คน รองลงมาคือจังหวัดขอนแก่น จำนวน 3,433 คน และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2,016 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ในรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครราชสีมาได้กล่าวไว้ว่า แรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครราชสีมามีอัตราการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในไตรมาส 2 ปี 2559 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 12,531 คน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงสถิติของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เป็นสัญชาติกัมพูชามากที่สุดเป็นอันดับ 1 มีจำนวน 9,821 คน รองลงมาคือแรงงานเมียนมาร์ จำนวน 1,527 คน และแรงงานลาว 1,183 คน ตามลำดับ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพื่อศึกษาถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องในจังหวัดนครราชสีมา ด้วยเนื้อที่และประชากรของจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม เป็นต้น ทำให้แรงงานเกิดขึ้นมากมายในจังหวัดนครราชสีมา

ดังนั้นจากความโดดเด่นของจังหวัดนครราชสีมาที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ผู้วิจัยเลือกเป็นพื้นที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำการศึกษาถึงสถานการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา และเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์สภาพการณ์ทำงานของแรงงานที่เป็นตัวบุคคล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านแรงงานของภาครัฐต่อไปในอนาคตทั้งเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ นโยบายการขับเคลื่อนแลกเปลี่ยนแรงงานที่มีคุณภาพและตรงกับการพัฒนาเศรษฐกิจต่าง ๆ ของประเทศได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา การเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) รายได้ (2) กระบวนการขั้นตอนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ (3) สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว

ศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา ใน 6 มิติ ได้แก่ (1) ด้านสภาพงานและลักษณะงาน (2) ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง (3) ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม (4) ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม (5) ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ และ (6) ด้านนโยบายแรงงาน รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่ศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) คือ ผู้ใช้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมาในจังหวัดนครราชสีมา และเป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้อง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามประเด็นที่ศึกษาจำนวน 10 ท่าน ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด และมีเอกสารการยืนยันการเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องก่อนการสัมภาษณ์ แต่ทั้งนี้จะเก็บข้อมูลจนกว่าจะอิ่มตัวตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ศึกษาคือจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด และได้รับการอนุญาตถูกต้อง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยอยู่ระหว่าง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 12 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาวะการณ์ หมายถึง สภาพการทำงานของแรงงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีการดึงดูด และการผลักดันแรงงาน โดยสภาวะการณ์นี้ได้เจาะจงที่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทยเพื่อการทำงานและอาศัยอยู่ 3 ประเด็น ได้แก่ (1) รายได้ (2) กระบวนการขั้นตอนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ (3) สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานต่างชาติที่ไม่มีสัญชาติไทย ในที่นี้ คือ สัญชาติกัมพูชา ที่ได้รับการอนุญาตจากทางการไทยในการทำงาน ได้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยการใช้กำลังแรงงานทำงานในระดับปฏิบัติการเพื่อแลกกับค่าจ้างที่ได้รับในจังหวัดนครราชสีมา

ค่าแรงที่เป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนั้น ๆ เช่น ค่าเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่เพียงพอจะดำรงชีวิต และสามารถเทียบเคียงค่าตอบแทนที่ทั้งภายในองค์กรและลักษณะงานที่มีความใกล้เคียงกันขององค์กรอื่น

ตลาดแรงงาน หมายถึง พื้นที่และกระบวนการซึ่งผู้ประกอบการ ในฐานะนายจ้างและผู้ใช้แรงงานในฐานะลูกจ้างสามารถทำความตกลงกัน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือ โดยอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างงานในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายรวมถึงแรงงานข้ามชาติ กัมพูชาที่ศึกษาด้วย

ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิสำเนาของผู้ย้ายถิ่นฐานซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นฐานเกิดความสนใจ และได้รับการดึงดูดให้ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในท้องถิ่นใหม่นั้นคือประเทศไทย โดยมีประเด็นต่าง ๆ อาทิ ด้านสภาพงานและลักษณะงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ด้านนโยบายแรงงาน

ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสาเหตุ และแนวโน้มในการกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นฐานออกจากที่เดิมเพื่อมาทำงานในถิ่นฐานใหม่ โดยมีประเด็นต่าง ๆ อาทิ ด้านสภาพงานและลักษณะงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

ด้านสภาพงานและลักษณะงาน หมายถึง สภาพการทำงานและเนื้องานที่ทำ มาจาก ความรู้ความสามารถหรือทักษะใหม่ ๆ และส่งผลต่อการทำงาน เกิดการก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือสลับหน้าที่งานที่มีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ สูงขึ้น และ แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความรู้ความสามารถตนเอง

ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หมายถึง สภาพโดยรวมต่อการดำเนินชีวิตจากประเทศ ต้นกำเนิด หรือประเทศกัมพูชา ซึ่งอาจจะเกิดความขัดแย้งด้านการเมือง ความเหลื่อมล้ำทางสังคม สิทธิเสรีภาพ และความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้เกิดผลส่งให้เกิดการย้ายถิ่นฐานเข้ามาขายแรงงานในประเทศไทย

ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมา นับตั้งแต่ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา กฎหมาย ศิลปะ จริยธรรม ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ วัฒนธรรมและค่านิยมจึงเป็นเครื่องมือของมนุษย์ ที่คิดค้นให้มนุษย์สามารถดำรงตัวอยู่ต่อไปได้ เพราะการมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกัน วัฒนธรรมและค่านิยมจึงกลายเป็นทางออกของมนุษย์ที่ต้องการจะเคลื่อนย้ายตนเองจากที่หนึ่งไปสู่ ที่หนึ่งให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองมากที่สุด เช่น แรงงานกัมพูชาที่มีความต้องการมาทำงาน ในประเทศไทยเพราะส่วนหนึ่งมาจากความต้องการของวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างไปจาก ประเทศกัมพูชา

ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเข้ามาของความทันสมัยและการเอาความ อยู่รอดของแรงงาน ทำให้เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมีส่วนในการเคลื่อนย้ายการทำงานตามสภาพ การที่เปลี่ยนแปลงไปทั้ง สภาพดินฟ้าอากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคล่องตัวในการ ทำงาน เพราะเทคโนโลยีสามารถช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นและดูมีประสิทธิภาพสูงกับตัวบุคคลนั้น ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเข้าสู่สังคมใหม่สิ่งแวดล้อมใหม่

ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ หมายถึง ความเข้มงวดของข้อบังคับและ กฎระเบียบต่าง ๆ ข้อตกลงกันระหว่างประเทศ หรือมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายผ่อนผันด้าน แรงงานต่างชาติ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรค ต่อการอยู่อาศัยในประเทศไทย และการเข้ามาขาย แรงงานของชาวกัมพูชา

ด้านนโยบายแรงงาน หมายถึง หลักการและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการ ที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดบังคับใช้ภายในประเทศ ทั้งแรงงานภายในประเทศและแรงงานภายนอกที่ ต้องยึดถือปฏิบัติตามนโยบายเพื่อนำไปสู่ตัวบทกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน

คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีเอกสารที่รัฐบาลของประเทศ ตนรับรอง ได้แก่ หนังสือเดินทาง (Pass port) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง ได้แก่ หนังสือ

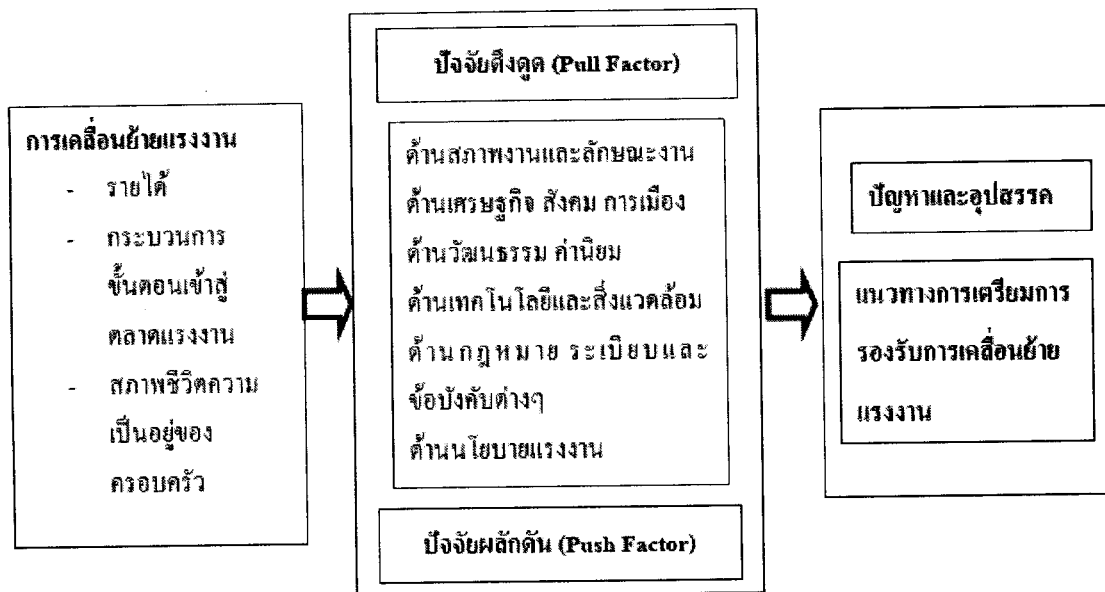
เดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) และมีการตรวจ ลงตรา (Visa) โดยสถานทูตหรือกงสุลไทยประจำประเทศต้นทางนั้น ๆ เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้ว จะต้องได้รับการประทับตราระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักร ประเภทชั่วคราว (Non-immigrant visa) ลงในหนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเมื่อประสงค์จะทำงานต้องขออนุญาตทำงานกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ในที่นี้คือ แรงงานต่างด้าวประเทศกัมพูชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา
2. ทราบถึงปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของสภาวะการณ์ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา
3. นำผลการวิจัยไปใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจของสถานประกอบการและหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทางด้านแรงงานทั้งในรูปแบบเงินโยบาย และเชิงปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นถึงสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา และ สาเหตุของสภาวะการณ์ ที่มาจากปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน อันจะส่งผลถึงการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นการเตรียมแนวทางรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่มองถึงการมีข้อตกลงร่วมกัน นโยบายด้านค่าแรง ตลาดแรงงาน สภาพการทำงานที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน โดยส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์โดยนำหลักการของปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของแรงงานที่มีประเด็นในการนำมาศึกษา ได้แก่ ด้านสภาพงานและลักษณะงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ และด้านนโยบายแรงงานที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ในจังหวัดนครราชสีมา” เป็นการศึกษาสภาวะการณ์การเข้ามาทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าและออกของแรงงานข้ามชาติ เพื่อค้นหาคำตอบและ เป็นแนวทางให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่มีความหลากหลาย เข้ามาเป็นส่วนเสริมให้มีความชัดเจนและสนับสนุนการดำเนินการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีในเบื้องต้นต่อความจำเป็นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ

1. ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstien
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ
3. ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของแรงงาน
4. สภาพการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย
5. บริบทแรงงานข้ามชาติจังหวัดนครราชสีมา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Ravenstien

Ravenstein (1989) ได้อธิบายกฎแห่งการย้ายถิ่น 6 ข้อ คือ

1. ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ๆ โดยทั่วไป มุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
2. การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัย อยู่บริเวณใกล้ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็ว จะย้าย เข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกล ก็จะย้าย เข้าแทนที่
3. การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลง
4. ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด แนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง
5. การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้ เป็นผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม

6. ไม่ว่าจะการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้ ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนั้น Ravenstein (1989) ยังได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ (Law of migration) เพื่ออธิบายมูลเหตุแห่งการเข้ามาหางานทำของผู้ลักลอบหนีเข้าเมืองว่าลักษณะการอพยพของประชากรตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจาก ชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

2. การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced migration) เป็นการย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

3. การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4. การอพยพโดยเสรี (Free migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรี อาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งงาน รายได้ หรือเพื่อ ผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

5. การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพ โดยเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกเบิกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชน จำนวนมากย้ายถิ่นตามการอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสังคมการอพยพก็มีสาเหตุแตกต่างกัน ลักษณะการอพยพก็แตกต่างกัน เช่น อพยพ หนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ อพยพไปทำงาน อพยพเพื่อการศึกษา เป็นต้น การอพยพมีทั้งอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว หรืออพยพข้ามประเทศและ อพยพภายในประเทศ หรืออพยพโดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ กฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพของ Ravenstein (1989) ยังสามารถที่จะใช้อธิบายการลักลอบ เข้ามาของแรงงานต่างชาติ โดย Ravenstein (1989) ได้อธิบายการอพยพย้ายถิ่น ไว้ดังนี้

1. การย้ายถิ่นและระยะทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

2. ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ (Current of migration)” ไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและ อุตสาหกรรม มีประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เกี่ยวกับสูง อากาศไม่ดี สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพ ไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

นอกจากนั้น จีระ บุรีคำ (2537) ยังได้ศึกษากระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นโดยใช้ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push-pull hypothesis) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดจากปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึงปัจจัยกีดกันที่ทำให้แรงงานต้องละทิ้งถิ่น ที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดคือปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทาง มากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการ โยกย้ายระยะทางสั้น ๆ ในช่วงแรก และจะถูกดึงดูดเข้าสู่ตัวเมืองได้อย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไปเมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุม พื้นที่ชนบทนั้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญเป็นตัวแปรของปัจจัยแวดล้อมต่อการทำงาน เพราะการทำงานของประชากรในประเทศถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาประเทศให้เทียบทัดอารยะประเทศในอันดับต้น ๆ ถ้าในแต่ละรัฐหรือประเทศมีการกระจาย หรือจัดสรรทรัพยากรตอบสนองได้ตามความต้องการของพลเมือง การเกิดแรงงานข้ามชาติอาจแทบจะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าเกิดความต่างจากความต้องการของประชากรเพื่อต้องการให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็จะเกิดการแสวงหางานที่สามารถตอบสนองความต้องการและอาจเกิดการอพยพเคลื่อนย้ายในรัฐหรือประเทศของตน หรือต้องการขายแรงงานในประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศทั่วโลกที่เรียกว่า “แรงงานข้ามชาติ”

แรงงานข้ามชาติ หรือ แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยแต่ไม่ได้มีสัญชาติไทย โดยทั่วไปมักใช้เรียกแรงงานที่มาจากประเทศอื่น ๆ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงงานข้ามชาติ คือ บุคคลธรรมดาที่ไม่ได้มีสัญชาติไทย และคนต่างด้าวจะทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงงานข้ามชาติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492 มาตรา 11 หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง เพื่อจะไปทำงานมากกว่าที่จะไปใช้จ่ายเงินของตนเอง และรวมถึงบุคคลใด ๆ ที่ปกติได้รับการยอมรับว่าเป็นอพยพ เพื่อทำงานแต่ไม่รวมถึงคนที่ทำงานตามบริเวณชายแดน จิตรกร หรือสมาชิกของกลุ่มผู้ชำนาญการที่เข้าเมืองระยะสั้น ชาวเรือ และลูกเรือเดินทะเลต่างชาติ นอกจากนี้ในอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศฉบับที่ 143 ยังไม่รวมถึงบุคคลที่เข้ามาเพื่อการศึกษา หรือการฝึกอบรม และบุคคลที่เข้ามาทำงานชั่วคราวเฉพาะด้าน อันเนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้างในประเทศไทย และต้องออกไปเมื่อเสร็จสิ้นการทำงานนั้นแล้ว (อัญญาณี สิทธิอาษา, 2554, หน้า 9-10)

และในส่วนขององค์การสหประชาชาติ ได้มีการกำหนดความหมาย แรงงานข้ามชาติในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ ของบรรดาแรงงานข้ามชาติ และสมาชิกในครอบครัวของเขาเหล่านั้นไว้ในมาตรา 2 หมายถึง บุคคลซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือเคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในรัฐหรือประเทศที่ตนไม่ได้เป็นคนของชาตินั้น ซึ่งครอบคลุมมากกว่าแรงงานต่างชาติขององค์การระหว่างประเทศที่รวมถึงคนงานที่ทำงานตามบริเวณชายแดน คนงานตามฤดูกาล ชาวเรือ คนงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานนอกประเทศ คนงานที่ทำงานโยกย้ายไปมา คนงานที่ทำงานตามโครงการ คนงานที่มีกิจการเป็นของตนเอง และคนงานที่ได้รับการว่าจ้างพิเศษให้ไปทำงานในประเทศที่ตนไม่มีสัญชาตินั้นอย่างใดก็ตาม ไม่นับรวมถึงบุคคลที่เดินทางข้ามประเทศเพื่อทำงานในฐานะผู้ลงทุน ผู้ถือภัยหรือ บุคคลที่ไม่มีสัญชาติ นักเรียน นักศึกษา หรือ ฝึกอบรม และผู้ที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างขององค์การระหว่างประเทศ

ประเภทของแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวและผู้ย้ายถิ่น โดยที่การย้ายถิ่นเป็นองค์ประกอบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในพื้นที่หนึ่ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศโดยรวมด้วย Appleyard (1992, pp. 17-32 อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุล, 2548) ได้แบ่งผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศออกเป็น 6 ประเภทได้แก่

1. ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น ๆ (Permanent settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว
2. แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (Temporary contract workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศของตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง

3: แรงงานข้ามชาติชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary professional transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่หรือองค์การระหว่างประเทศกลุ่มนี้รวบรวมนักเรียนต่างชาติแต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

4. แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (Clandestine or illegal workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมืองหรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมืองได้รับอนุญาตให้ทำงานแต่ลักลอบทำงาน

5. ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum seekers) ซึ่งเป็นคนข้ามชาติที่เกิดจากเหตุผลทางการเมืองและขอสิทธิเป็นผู้ลี้ภัยทางการเมือง ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกัน

6. ผู้อพยพที่เข้ามายังตามสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติปี ค.ศ. 1952 (Refugees) คือผู้อพยพเนื่องจากภัยสงครามกลางเมือง และอุบัติภัยทางธรรมชาติต่าง ๆ พระราชบัญญัติการทำงานของคนงานต่างด้าว พ.ศ. 2521 (พิชัย นิลทองคำ, 2547) ได้ให้ความหมายของคนต่างด้าวไว้ว่า เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

บุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2538 อ้างถึงใน พิมพันธ์ กอคา, 2550) หมายถึง ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่จากประเทศหนึ่งโดยจะจัดอยู่ในกลุ่มเคลื่อนย้ายแบบใดแบบหนึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นเป็น 2 ประเภทคือผู้ย้ายถิ่นที่มีหลักฐานอ้างอิง (Documented migrants) ได้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายในการเข้ามาพักพิงและทำงานในประเทศปลายทาง และผู้ย้ายถิ่นที่ไร้หลักฐานอ้างอิง (Undocumented) ได้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) ไว้ว่า “เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่ง ไปอยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง” (กรมการจัดหางาน, 2559)

1. ถ้ายึดสถานที่ (Place) เป็นหลักการย้ายถิ่นอาจจำแนกออกเป็น การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายจากชนบทสู่เมือง และการย้ายถิ่นจากนอกประเทศ (International migration) โดยการย้ายถิ่นเข้าประเทศเรียกว่า “Immigration” ส่วนการย้ายถิ่นออกนอกประเทศเรียกว่า “Emigration” เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง

2. การยึดหลักระยะเวลา (Time) เป็นหลักการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary migration) เป็นการย้ายถิ่นเพียงระยะเวลาหนึ่งไม่อยู่ถาวรตลอดไป เช่น การย้ายถิ่นของเกษตรกรเข้ามาหางานทำในกรุงเทพมหานครในช่วงที่ว่างจากฤดูทำนา หรือทำการเกษตรเพียง 3-4 เดือนหรือที่เรียกว่าการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal migration) และการย้ายถิ่นถาวร (Permanent migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายตั้งใจจะอยู่ในที่ใหม่เป็นการถาวร

3. การยึดหลักตัวบุคคล หรือความสมัครใจของบุคคลเป็นหลักการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่น โดยสมัครใจเป็นกรณีที่ย้ายสมัครใจหรือถูกบังคับย้าย และการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับย้ายการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งอาจเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามา

จากที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาตินั้นเป็นการสืบเนื่องมาจากความเคลื่อนย้ายแรงงานที่อาจจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระทำและส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่นฐานจนกลายเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศต้นกำเนิดของตนเอง ซึ่งในประเทศไทยจัดแรงงานนี้ว่าเป็น แรงงานต่างชาติที่ไม่มีสัญชาติไทยในที่นี้คือ สัญชาติกัมพูชา ที่ได้รับการอนุญาตจากทางการไทยในการทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยการใช้กำลังแรงงานทำงานในระดับปฏิบัติการเพื่อแลกกับค่าจ้างที่ได้รับในจังหวัดนครราชสีมาโดยยึดถือปฏิบัติการย้ายถิ่นฐานนั่นเอง

ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของแรงงาน

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment) การว่างงาน หรือการทำงานต่ำระดับในประเทศโดยอมแสดงถึงว่าในประเทศนั้น มีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือ แรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาการเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอ ในขณะที่มีโอกาทำงานในต่างประเทศอยู่แรงงานกลุ่มนี้ ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูงคือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้เคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. การขาดสิ่งจูงใจ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูงย่อมเกิดความรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสมากกว่าหากสามารถเคลื่อนย้ายโดยเสรี

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนา อาจไม่มีแผนกำลังคน หรือมีการวางแผนไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สอดคล้องกับกำลังคนบางประเภทที่น้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการนอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย การที่นโยบายกำลังคนมาเหมาะสมเช่นนี้ ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับความต้องการของประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้ และกำลังคนส่วนดังกล่าว มีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

5. ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การเมืองมีความวุ่นวายและกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น (สุนทรี เรืองทรัพย์, 2544, หน้า 18-19)

นอกจากนี้ปัจจัยผลักดัน ยังหมายถึง

(1) โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในภาคธุรกิจต่ำ ตัวแปรในด้านเศรษฐกิจนั้น นับได้ว่าเป็นตัวสำคัญยิ่งต่อการอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบท เมื่อระดับการครองชีพในชนบทต่ำลงคนในชนบทจะอพยพออกเพื่อโอกาสในเชิงเศรษฐกิจและเพื่อประกอบอาชีพ

(2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในชนบท การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตรสามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ ก่อให้เกิดแรงงานเกินความจำเป็น ชาวชนบทจึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่น ๆ

(3) การเพิ่มขึ้นของประชากร อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในชนบท แต่จำนวนที่ดินที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกมีเท่าเดิม หรือขยายได้ไปเพียงเล็กน้อยยังผลให้เนื้อที่เพาะปลูกต่อเกษตรกรหรือต่อครัวเรือนเกษตรกร โดยเฉลี่ยลดลงตามลำดับ ทั้งยังให้ผลผลิตต่อเกษตรกรลดลงด้วย จะเป็นสิ่งกดดันให้ชาวชนบทต้องอพยพไปจากที่เดิม

(4) การลดลง หรือการหมดไปของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นที่มีชีวิตของประชากรจำเป็นต้องพึ่งพาแร่ธาตุ หรือทรัพยากรธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อทรัพยากรลดน้อยหรือหมดไปคนในท้องถิ่นจำเป็นต้องอพยพออกเพื่อไปประกอบอาชีพใหม่ เช่น ชาวเหมืองละทิ้ง

ถิ่นเพราะแร่ธาตุหมด นอกจากนั้นความผิดเคืองในเรื่องที่ทำกินและการขาดความสมบูรณ์ของดิน ทำให้เกษตรกรต้องย้ายที่ทำกิน ไปยังที่รกร้างอื่น ๆ ซึ่งพอจะจับจองได้ แต่บางคนจำเป็นต้องละทิ้งอาชีพเดิม กลายเป็นผู้ขายแรงงานในชนบทหรือมุ่งเน้นไปแสวงโชคในเมือง

(5) สภาพดินฟ้าอากาศไม่ปกติ การทำเกษตรในชนบทจำเป็นต้องอาศัยน้ำฝน ถ้าปีไหนฝนแล้ง ผลผลิตที่จะได้รับจะน้อยไปด้วย บางครั้งฝนตกมากเกินไปจนน้ำท่วม ผลผลิตในปีนั้นต้องสูญเสียไปชวาวันซึ่งส่งผลกระทบต่ออันเกิดจากปัจจัยตามธรรมชาติที่ไม่อาจควบคุมได้ จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นไป

(6) ความต้องการทางสังคมของบุคคลเมื่อเกิดความรู้สึกว่าเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบข้างไม่ได้ มักจะเกิดความต้องการสถานที่อยู่แห่งใหม่ทันทีเนื่องจากขาดความมั่นใจและไม่แน่ใจในสถานภาพของตนในท้องถิ่นเดิม และคาดหวังว่าถิ่นฐานใหม่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

(7) ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ชนบทมักจะขาดแคลนองค์การของรัฐ ที่จะทำให้ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ร่างกายของชาวชนบทได้ และมักจะมีโจรผู้ร้ายชุกชุม ประชากรในท้องถิ่นจึงอพยพออกไปแสวงหาแหล่งที่อยู่ใหม่ ซึ่งให้ความปลอดภัยได้มากกว่า

(8) ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่นไป การอพยพท้องถิ่นของประชากรชนบทนอกจากจะเกิดภัยพิบัติทางเศรษฐกิจหรือธรรมชาติแล้วยังเกิดจากการที่บุคคลต้องพึ่งพาหรือติดตามครอบครัวไปด้วย เช่น เด็กต้องติดตามพ่อแม่อพยพ หรือภรรยาต้องติดตามสามี เป็นต้น

(9) การพัฒนาด้านคมนาคมการที่รัฐบาลได้พัฒนาด้านการคมนาคมทำให้การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง มีความสะดวกสบาย และประหยัดเวลาได้รวดเร็วกว่าก่อนทำให้คนในชนบทมีโอกาสรับฟังข่าวสาร และทราบถึงโลกภายนอกได้มากขึ้น มีโอกาสเดินทางออกจากถิ่นเดิมง่ายยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุกระตุ้นให้ชาวชนบทอพยพย้ายถิ่นสู่เมืองเพื่อชีวิตที่ดีกว่าเดิม (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542, หน้า 14-16)

สรุปในภาพรวมของแรงงานข้ามชาติ หรืออาจเรียกว่าแรงงานต่างด้าว นั้น หมายถึง การที่ผู้ต้องการขายแรงงานในประเทศไทยแต่ไม่ได้มีสัญชาติไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่เป็นค่าจ้างในทุกรูปแบบอันเป็นการยกมาตรฐานชีวิตที่ดีกว่าประเทศแหล่งกำเนิดซึ่งอาจแบ่งประเภทเป็นแรงงานข้ามชาติใน 2 ลักษณะ คือ 1) แรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายและ 2) แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย แต่ทั้งนี้แรงงานข้ามชาติต่างก็ได้รับความคุ้มครองบนพื้นฐานกฎหมายแรงงาน และตามสิทธิพึงมีพึงได้ภายใต้กฎหมายเดียวกันกับแรงงานคนไทย

นอกจากนั้นยังมีแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติที่แสดงเหตุผลถึงความจำเป็น และความสำคัญเช่น

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานข้ามชาติต้องการเคลื่อนย้ายเข้า

1. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่สำคัญของแรงงานคือระดับค่าจ้างและเงินเดือนถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานในประเทศเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้น มีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาสแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น
2. การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับสูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง
3. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลานอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงานหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้นหาทางอพยพเข้ามา เพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึงโอกาสในความก้าวหน้าจะมีมากถ้าหากทำงานมีประสิทธิภาพสูง
4. การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแบบแผน และเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสม กับสภาพของประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่าได้พบปะความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคย และไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า
5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคม และการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศและการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น (สุนทรี เรืองทรัพย์, 2544, หน้า 19-20)

นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดยังหมายถึงปัจจัยที่พบอยู่ในท้องถิ่นที่หมาย ซึ่งสามารถดึงดูดให้ผู้อพยพย้ายไปอยู่ ณ ที่นั้นได้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ระดับความเจริญสูง เมืองเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมการค้า และการบริการ จึงทำให้เศรษฐกิจดีมีตำแหน่งงานต่าง ๆ มากมาย และขาดแคลนแรงงานอย่างมากทั้งแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ความต้องการแรงงานสูงจึงเป็นปัจจัยในการดึงดูดแรงงานจากชนบทเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งแรงงานที่อพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อหวังจะได้ทำงานส่วนใหญ่จะได้รับบรรจุเข้าทำงานตามความต้องการ

2. อัตราค่าจ้างและรายได้ที่สูงกว่าเมื่อจะมีเศรษฐกิจดีกว่าในชนบทดังนั้นจึงทำให้แรงงานในเมืองส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าในชนบท อีกทั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายแรงงาน มักจะคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่ที่สำคัญทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเมืองจึงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในชนบท โดยเฉพาะแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจะได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าในเขตพื้นที่อื่น ๆ ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองโดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมทั้งเมืองใหญ่ ๆ เป็นจำนวนมาก

3. ศูนย์กลางการศึกษา เมืองเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น เป็นที่ตั้งของโรงเรียน สถาบันสอนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดีกว่า รวมทั้งมีปริมาณครูพอเพียงกับปริมาณนักเรียน ฉะนั้นจึงถือได้ว่าเมืองเป็นศูนย์กลางการศึกษา ผู้ที่ศึกษาอยู่ในเมืองจึงมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ และความทันสมัยได้มากกว่า ผู้ที่ศึกษาหาความรู้ในชนบท ทำให้ผู้ศึกษาในเมืองได้เปรียบมากกว่า ดังนั้นคนในชนบทที่พอจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในเมืองใหญ่ด้วยเชื่อว่ามาตรฐานการศึกษาจะดีกว่าในชนบท

4. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีองค์กรของรัฐบาลมากกว่าในชนบทจึงทำให้ได้รับการดูแลและการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้มากกว่าในชนบท

5. ชีวิตที่สะดวกสบายกว่า เพราะในเมืองมีการบริการสาธารณะที่ดีกว่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์เป็นต้น อีกทั้งยังมีเครื่องทุ่นแรง และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อชีวิตประจำวันมากมาย จึงทำให้คนชนบทคาดหวังว่า ถ้าอพยพเข้ามาใช้ชีวิตในเมืองจะได้รับความสะดวกสบายกว่าจึงเป็นปัจจัยให้เกิดแรงงานอพยพเข้าสู่เมือง

6. ข่าวสารหรือคำชักชวนจากญาติมิตร ญาติมิตร ซึ่งอพยพเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้วในเมือง ส่งข่าวสาร หรือชักชวนให้คนในชนบทเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ และด้วยความไว้วางใจผู้ชักชวนจึงทำให้คนเหล่านั้นอพยพเข้าสู่เมืองตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือตามคำชักชวน

แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองก่อให้เกิดผลกระทบต่อท้องถิ่นสองแห่งคือ ท้องถิ่นเดิมหรือท้องถิ่นต้นทางของผู้อพยพและท้องถิ่นใหม่หรือท้องถิ่นปลายทางของผู้อพยพที่เข้าไปอาศัยอยู่ใหม่

1. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นต้นทาง เมื่อแรงงานจากชนบทจำนวนมากอพยพออกจากชนบทและต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาานาน จะเกิดการขาดแคลนและเกิดการชะงักของเศรษฐกิจ และเกิดปัญหาทางสังคมดังนี้

(1) ผู้มีการศึกษาและทักษะซึ่งมีอยู่จำนวนหนึ่งในชนบทได้อพยพเข้าสู่เมือง ส่วนผู้ที่เหลืออยู่เป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยและไม่มี ความชำนาญงานจึงทำให้เกิดการขาดแคลนผู้นำท้องถิ่นและกำลังสำคัญที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานในการพัฒนาชุมชนของรัฐบาล กับประชาชนเป็นผลทำให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปอย่างล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ

(2) แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองนั้นจะเป็นคนในวัยหนุ่มสาว จึงทำให้ในชนบทเหลือแต่คนในวัยเด็กและวัยชรา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการตื่นตัวน้อยและไม่อาจพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ภาวะเช่นนี้จึงไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงในชนบท

(3) การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านครอบครัวและชุมชนในชนบท ที่มีระดับความรุนแรง ของปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม เช่น ครอบครัวที่มีพ่อแม่ลูกไม่ได้อยู่พร้อมหน้ากัน ปัญหาเด็ก คนชรา คนพิการคนเจ็บป่วยเรื้อรัง ถูกทอดทิ้งหรือไม่ได้รับการดูแลจากครอบครัวและปัญหาครอบครัวไม่มีความอบอุ่น

2. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นปลายทาง การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมากย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

(1) ปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ เนื่องจากมีแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตราตำแหน่งงานที่ว่างอยู่มิได้เพียงพอ ประกอบกับคนในเมืองเองก็มีมากอยู่แล้ว รวมทั้งลักษณะงานบางประเภทมีการนำเครื่องจักรทุนแรงเข้ามาช่วย จึงทำให้แรงงานอพยพบางส่วนเกิดการว่างงาน ซึ่งแรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เมื่อเกิดการแข่งขันกันหางานทำจึงยอมรับค่าจ้างแรงงานต่ำ โดยการตัดราคาค่าแรงให้ต่ำลงซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ก่อน กับแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ใหม่ ส่วนปัญหาแรงงานที่เป็นข้อขัดแย้งกันอยู่เสมอคือ ปัญหาค่าแรงงานต่ำและสวัสดิการที่ไม่ดี จึงมักก่อให้เกิดการประท้วงหยุดงานและเรียกร้อง เพื่อให้ได้ค่าจ้างงานที่สูงขึ้น

(2) ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและแหล่งชุมชนแออัด โดยแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองในบางส่วนนั้นขั้นแรกจะเข้ามาอยู่อาศัยกับญาติพี่น้องหรือเพื่อน ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีงานทำ และมีรายได้พอเลี้ยงตนเอง ได้ จึงค่อยขยับขยายไปเช่าที่อยู่อื่นเพราะไม่สามารถหาซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของ

ตนเองได้ เนื่องจากที่ดินในเมืองมีราคาสูงมาก อีกทั้งการขาดแคลนเงินทุนของรัฐ ทำให้รัฐบาลไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ เพื่อนำไปจัดสร้างอาคารสงเคราะห์ให้แก่คนจนได้ครบตามความต้องการ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพบางส่วนต้องรวมกันอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด

(3) ปัญหาการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเมือง แรงงานอพยพเข้าสู่เมือง ได้นำเอาวัฒนธรรมเดิมติดตัวมาด้วย เมื่อเข้ามาอยู่ในเมืองจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมใหม่ในเมืองให้ได้ โดยจะได้รับวัฒนธรรมเมืองเข้าไปและจะทำให้นิสัยและวิถีชีวิตเปลี่ยนไปโดยไม่รู้ตัว ซึ่งจากที่เป็นคนใจกว้างและรักพวกพ้องจะกลายเป็นคนใจแคบ เห็นแก่ตัว ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือยและชอบเที่ยวเตร่

(4) ปัญหาการหย่าร้าง การดำรงชีพในเมืองมีความยากลำบากกว่าในชนบทเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าครองชีพในเมืองสูงจึงทำให้แต่ละครอบครัวต้องพยายามหาเงินมาจุนเจือครอบครัวของตนไม่ให้เดือดร้อน ดังนั้นบิดาและมารดาของแต่ละครอบครัวจึงต้องช่วยกันหารายได้ ซึ่งบางครั้งแม้จะได้ใช้ความพยายามแล้วแต่ก็ไม่สามารถหารายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายได้ และถ้าครอบครัวใดมีเพียงบิดาหรือมารดาหารายได้เพียงคนเดียวกับรายจ่ายมากขึ้นอันเป็นสาเหตุนำมาซึ่งการทะเลาะเบาะแว้งและนำไปสู่ปัญหาการหย่าร้างในที่สุด

(5) ปัญหาการเร่ร่อนขอทาน เนื่องจากแรงงานอพยพที่เข้าสู่เมืองใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และตำแหน่งงานว่างในเมืองไม่เพียงพอกับปริมาณแรงงานอพยพเข้ามาประกอบกับค่าครองชีพในเมืองสูง จึงทำให้ผู้อพยพบางส่วนไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ฝีมือได้ทำให้ต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้น ไม่สามารถหาเงินมาใช้ในการยังชีพได้ จึงตัดสินใจออกเร่ร่อนเป็นขอทานไปวัน ๆ เพราะเห็นว่าเป็นการเงินได้โดยวิธีง่าย ๆ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดรายได้เป็นกอบเป็นกำ จึงทำให้คนอื่น ๆ เอาเป็นเยี่ยงอย่างยึดการเร่ร่อนขอทานเป็นอาชีพ

(6) ปัญหาอาชญากรรม ปกติในเมืองจะมีประชากรมากอยู่แล้ว ยังมีแรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองตลอดเวลา ก็ยิ่งจะทำให้เมืองมีประชากรมากขึ้นจนก่อให้เกิดว่างงาน และบริการของรัฐที่มีอยู่ไม่เพียงพอรวมทั้งค่าครองชีพที่สูงทำให้บุคคลบางจำพวกซึ่งไม่มีงานหรือขาดเงินเรื่องรายได้ หันมาประกอบอาชญากรรมทุกรูปแบบ เช่น การลักชิงวิ่งราว ปล้นจี้และลักทรัพย์ เป็นต้น

(7) ปัญหาเสพติด การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นปริมาณมากทำให้ไม่สามารถหาแหล่งที่อยู่อาศัยที่ดีได้ ดังนั้นจึงต้องเช่าบ้านรวมกันอยู่อย่างแออัดบางครั้งก็ไปอาศัยอยู่ในแหล่งสลัม ซึ่งชุมชนแออัดและสลัมต่าง ๆ เหล่านี้มักเป็นแหล่งมั่วสุมและมีการจำหน่ายยาเสพติด จนทำให้ลูกหลานของผู้อาศัยเหล่านั้นติดยาเสพติดไปด้วยและมีบางรายหันมายึดการค้าขายเสพติดเป็นอาชีพ

(8) ปัญหาโสเภณี ผู้หญิงจากชนบทที่อพยพเข้าสู่เมือง บางส่วนที่ต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายและสบาย จึงได้ยึดอาชีพเป็นโสเภณี ซึ่งมีทั้งเปิดเผยและแอบแฝงคืออยู่ในรูปของการให้บริการ เช่น เป็นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร พนักงานในสถานอาบอบนวด และช่างทำผม เป็นต้น

(9) ปัญหาสาธารณสุขและเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหายาเสพติดและโสเภณี ทำให้ประชากรในเมืองส่วนหนึ่งเกิดการติดยาเสพติด และเป็นกามโรครวมทั้งโรคเอดส์ด้วย รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการรักษาผู้ติดยาเสพติดและเป็นกามโรค แทนที่จะนำเงินส่วนนี้ไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น อีกทั้งบุคคลที่ติดยาเสพติดและเป็นกามโรคต้องสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ เพราะไม่สามารถทำงานได้เต็มที่หรือต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัว และบางครั้งอาจต้องสูญเสียทรัพย์สิน ซึ่งเป็นกำลังผลิตที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจในสังคมอีกด้วย

(10) ปัญหาการจราจร แม้ว่าการคมนาคมขนส่งในเมืองจะสะดวกสบายเพราะมีถนนหนทางเชื่อมติดต่อกันก็ตาม แต่จากสภาพปริมาณของประชากรในเมืองมีมากเกินไป จนทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการเดินทางแย่งกันใช้บริการสาธารณะ ซึ่งมีอยู่ไม่เพียงพอจึงได้หันมาซื้อรถจักรยานยนต์ และรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองและครอบครัวและครอบครัว ทำให้ถนนหนทางในเมืองมรปริมาณไม่เพียงพอไม่สมดุลกับปริมาณของรถจักรยานยนต์และรถยนต์ ทำให้เกิดปัญหาจราจรคับคั่งตลอดเวลาและยังทำให้เกิดการเผาผลาญน้ำมันอันเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งด้วย

(11) ปัญหาด้านการศึกษา เนื่องจากปริมาณประชากรในเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้รัฐไม่อาจจัดบริการด้านการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการได้ ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ขาดแคลนโรงเรียน ครู อุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและมาตรฐานการศึกษาอีกด้วย

(12) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ การอยู่กันอย่างแออัดในเมือง ทำให้การรับกำจัดของเสียเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษกล่าวคือในแหล่งชุมชนแออัดซึ่งอยู่อย่างหนาแน่นมักมีสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีท่อระบายน้ำทิ้ง หรือถ้ามีก็ไม่เพียงพอกับปริมาณครัวเรือนที่มีอยู่ จึงทำให้มีการทิ้งขยะหรือของเสียลงไปตามแม่น้ำคูคลอง จนทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและในเขตเมืองซึ่งเต็มไปด้วยฝุ่นละอองควันดำจากท่อไอเสียของรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และการเผาไหม้ของสารเคมี จึงก่อให้เกิดปัญหาอากาศเป็นพิษซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่อยู่ในเมืองด้วย อีกทั้งเสียงจากเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องรับวิทยุหรือยานพาหนะที่ดังเกินไปย่อมส่งผลกระทบต่อประสาทหู ทำให้ผู้อาศัยในเมืองเป็นโรคทางหูได้ เป็นต้น

(13) ปัญหาทางด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน การอพยพเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการอื่น ๆ ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมด้านแรงงาน ได้แก่ ปัญหาการขาด การคุ้มครองและหลักประกันทางสังคมแก่แรงงาน โครงการประกันสังคมยังครอบคลุมลูกจ้างและสถานประกอบการได้อย่างไม่ทั่วถึง แม้กระทั่งในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 10 คน ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้เข้าอยู่ในโครงการประกันสังคมทั้งหมด การใช้แรงงานเด็กและสตรีอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในด้านค่าจ้างแรงงานและสภาพการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ ปัญหาการพิพาทแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เช่น การประท้วงนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542, หน้า 16-22)

โดยสรุป แนวคิดข้างต้นเป็นแนวคิดลักษณะ “ผลัก” (Push) และ “ดึง” (Pull) ปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันก็คือ สภาพความยากจนข้นแค้นและคนงานในชนบทที่มีสภาพเศรษฐกิจเกษตรล้าหลังบีบบังคับผลักดันให้เข้าต้องอพยพออกไป ในขณะที่ปัจจัยทางด้านตัวดึงก็คือสภาพเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ขยายตัวดึงดูดคนจากชนบทให้หลั่งไหลเข้ามาทำงาน

ประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศมากกว่าประเทศเพื่อนบ้านขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงและงานก่อสร้าง ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างร้องขอให้รัฐบาลผ่อนคลาย กฎหมายเข้าเมืองรัฐบาลต้องกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติขึ้น โดยเฉพาะแนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติโดยนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ

กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ (2552, หน้า 12) ทำการศึกษาและวิจัยปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีดังนี้

1. กลุ่มแนวคิดที่เน้นความสำคัญของฐานคิดในการสร้างนโยบายการย้ายถิ่นข้ามชาติภายใต้กรอบมโนทัศน์เรื่องรัฐชาติใหม่ (Modern nation-state) รัฐชาติ เกี่ยวพันกับการย้ายถิ่นข้ามชาติสมัยใหม่คือ รัฐบาลด้วยเหตุที่รัฐบาลมีสิทธิในการกำหนดและรับรองสถานภาพความเป็นพลเมืองแก่บุคคลที่เป็นประชากรถาวรเท่านั้น ขณะเดียวกันใครก็ตามที่ไม่ถูกนับว่าเป็นพลเมืองของรัฐก็จะถูกกีดกันออกจากสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ที่รัฐสงวนไว้โดยเฉพาะพลเมืองของรัฐตน จึงไม่น่าแปลกใจที่ให้สถานะความเป็นพลเมืองแก่บุคคลมิได้เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นง่าย ๆ หากแต่เป็นไปตามเงื่อนไขบางอย่างที่รัฐกำหนดและควบคุมอยู่การเป็นพลเมือง จึงเป็นเรื่องที่บุคคลถูกรวมเข้ามา (Inclusion) และถูกกีดกันออกไป (Exclusion) บนฐานของเงื่อนไขความผูกพันบางอย่างที่รัฐเป็นผู้กำหนด เช่น การเกิดการเป็นเครือญาติ และกระบวนการอื่น ๆ ที่ดูเสมือนเป็นสิ่งที่ธรรมชาติกำหนดจึงอาจแบ่งนโยบาย และมาตรการที่ใช้จัดการกับแรงงานข้ามชาติ หรือกับคนที่ย้ายถิ่นข้ามพรมแดนระหว่างประเทศในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกว่าขึ้นอยู่กับแนวคิด 2 ด้านคือ

ด้านแรกมีจุดยืนที่ให้น้ำหนักกับมิติเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยรัฐ-ชาติที่มีจุดยืนแบบนี้จะยึดมั่นกับกฎบัตรสากลขององค์การสหประชาชาติที่เห็นว่าบุคคลย้ายถิ่นข้ามชาติพรมแดน ถึงแม้จะมีสถานะเข้าไปอยู่ในประเทศหนึ่งประเทศใดอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ถือว่าบุคคลเหล่านั้นยังมีสิทธิ์ขั้นพื้นฐานที่มนุษย์พึงมี และไม่พึงควรที่ผู้ใดหรือรัฐบาลของรัฐ/ชาติใดไปกระทำการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านั้น

ด้านที่สองขึ้นอยู่กับความคิดเรื่องชาตินิยม (Nationalism) ด้วยภาวะความคับแคบทางจิตใจของรัฐ-ชาติที่กระตุ้นเร้าให้พลเมืองของตนเห็นคนต่างชาติเป็นคนอื่นหรือสร้างภาวะความเป็นอื่น (Otherness) ให้กับคนต่างชาติพันธุ์ ซึ่งในหลาย ๆ ครั้งความรู้สึกชาตินิยมที่คับแคบอาจถูกปลุกเร้า และผลักดันให้ก้าวไปไกลถึงขั้นที่ทำให้พลเมืองของรัฐ-ชาติ แห่งตนเกิดความรู้สึกเกลียดกลัวภัยจากคนต่างชาติ (Xenophobia) ด้วยการใช้วาทะกรรมว่าด้วยความมั่นคงของชาติที่ทรงพลังในการปลุกเร้าความรู้สึกเสมอมา

2. กลุ่มแนวคิดข้ามพรมแดนกับการย้ายถิ่นเป็นกลุ่มแนวคิดใหม่ ที่มีความสำคัญต่อความเข้าใจเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ และการข้ามรัฐเพิ่มมากยิ่งขึ้น มีมุมมองว่าการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของกลุ่มคน ทำให้เกิดการปฏิบัติการข้ามแดนที่เป็นเรื่องของการปะทะสังสรรค์ระหว่างระบบคุณค่าใหม่และระบบคุณค่าที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่น เนื่องจากการเคลื่อนย้ายในตัวของมันเองมีฐานะเป็นทรัพยากรและคนย้ายถิ่นกลุ่มต่าง ๆ มีการใช้ทรัพยากรนี้ที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใช้เพื่อการรักษาเครือข่ายและคุณค่าใหม่บางอย่างในประเทศปลายทางที่ย้ายไปภายใต้กรอบคิดภูมิศาสตร์การเมือง และเศรษฐศาสตร์การเมืองของการเคลื่อนย้าย (Geo-politic and political economy of the movement) การข้ามพรมแดนของกลุ่มคนต่าง ๆ ไม่ได้เป็นเพียงการเดินทางข้ามทางพื้นที่ทางกายภาพเท่านั้นแต่เป็นปฏิบัติการทางสังคมประเภทหนึ่งที่เคลื่อนย้ายคนออกจากระบบคุณค่าทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองหนึ่งเข้าไปสู่พื้นที่ใหม่ ทั้งยังเป็นการสร้างระบบคุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นในประเทศต้นทางที่จากมาและในประเทศปลายทางที่เดินทางไปถึงการเคลื่อนย้ายของกลุ่มคนที่ต่างชนชั้นและชาติพันธุ์ ข่อมก่อให้เกิดระบบคุณค่าในพื้นที่ทั้งสองแห่งแตกต่างกัน ออกไปกลุ่มผู้ข้ามพรมแดน แต่ละประเภทเช่นแรงงานอพยพผู้หลบหนีภัยและผู้อพยพมีการสร้างความหมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ต้นทาง และปลายทางที่ไม่เหมือนกัน

3. กลุ่มแนวคิดที่เน้นเฉพาะปรากฏการณ์ย้ายถิ่นข้ามประเทศมีฐานความคิดมาจากมุมมองที่เก่าแก่มาที่สุดซึ่งยังมีกล่าวถึงเสมอคือ การให้ความสำคัญกับแรงผลักดันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ประเทศต้นทาง และแรงดึงดูดจากประเทศปลายทาง ทฤษฎีการย้ายถิ่นแนวเศรษฐศาสตร์ด้วยปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน (Push and pull factors) อันเป็นแนวคิดที่ให้

ความสำคัญต่อความแตกต่างทางเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่ ที่ทำให้มีการเคลื่อนย้าย จากพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจไม่ดีไม่มีงานทำ แต่มีกำลังแรงงานจำนวนมาก ไปยังพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจดีกว่าและมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากแต่ขาดแคลนแรงงาน และให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแนวคิดลักษณะนี้อธิบายการย้ายถิ่นของประชากรว่าเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของโอกาสทางเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่อันเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการสมดุลทางสังคมและเศรษฐกิจในพื้นที่ 2 พื้นที่เกิดขึ้น

แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ของวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ มีลักษณะสำคัญร่วม 5 ประการคือ

1. เป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งจากระบบเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปติดต่อกับพื้นที่ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพรมแดนของรัฐชาติที่เคยถูกปิดกั้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือการกีดกันทางเศรษฐกิจในช่วงสงครามเย็น ได้เปิดกว้างมากขึ้น

2. แรงงานข้ามชาติที่แท้จริงก็คือ การไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศจากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

3. ความยากจน และความต้องการ โอกาสในชีวิตยังคงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติแรงงานไม่ว่า จะเป็นกรรมกรคนทำงานบ้านหรือโสเภณีต่างดินรนทำงานหาเงิน เพื่อส่งกลับไปช่วยเหลือครอบครัวของตนเงินตราต่างประเทศไม่เพียงพอแต่จะช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานแต่ละคนแล้วยังช่วยเหลือเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

4. ปมปัญหาของแรงงานข้ามชาติซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้นเช่นเกี่ยวข้องกับ การเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (กรณีของฟิลิปปินส์) การแพร่ระบาดของโรคเอดส์การขยายตัวของแก๊งค์ใต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนคนเข้าเมือง การลักลอบการค้า ประเวณีและยาเสพติดในบางกรณี เป็นต้น

5. แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่า สังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจการเมืองการติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้นแรงงานจากไทยและฟิลิปปินส์ช่วยให้ธุรกิจการก่อสร้างในไต้หวันเจริญก้าวหน้า คนทำงานบ้านและคนเลี้ยงเด็กจากฟิลิปปินส์ ช่วยให้คนวัยทำงานของฮ่องกงและสิงคโปร์ มีเวลาทำงานมากขึ้น เป็นต้น ในกรณีของประเทศไทยในการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-กัมพูชา ลาว-ไทย-กัมพูชา และไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอดีตการย้ายถิ่นเป็นไป เพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่

ปราศจากการรบกวนไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า (กฤติยา อาชวนิจกุล และกุลภาวจนสาระ, 2552, หน้า 9)

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้มีการอพยพแรงงาน นอกจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศต้นทางและประเทศผู้รับดังกล่าวแล้วความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทางและประเทศผู้รับไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกันในฐานะรัฐต่อรัฐเท่านั้น สิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การยอมรับจากประชาชนของทั้งสองประเทศคือในส่วนของแรงงานเองมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถอยู่ในสังคมของประเทศนั้น ได้ในระหว่างที่เข้าไปทำงานในขณะเดียวกันประชาชนของประเทศผู้รับก็มั่นใจว่าจะไม่ได้รับความเดือดร้อน หรือได้รับผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศของตนเอง ด้วยเหตุที่ว่ากลุ่มชนผู้ใช้แรงงานที่กระจายอยู่ทั่วไปในประเทศผู้รับจะต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในวิถีชีวิตของผู้คนและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดตลอดจน

เชิขรเทพ สุนทรนรินทร์ (2548, หน้า 6) ได้สรุปแรงงานต่างด้าวมีการย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ดังนี้

1. ความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจในด้านวัตถุของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากประเทศไทยมีเศรษฐกิจขยายตัวมากการก่อสร้างสาธารณูปโภคอำนวยความสะดวกให้แก่คนไทยมีมากขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาอยู่ และในสาธารณูปโภคเหล่านั้น

2. ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่อง จากค่าแรงในประเทศเพื่อนบ้านของไทยต่ำมาก ค่าจ้างแรงงานที่สูงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

3. ปัญหาการสู้รบระหว่างชายแดนและความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากรัฐบาลในประเทศเพื่อนบ้านของไทยยัง ปัญหาความขัดแย้งกับชนกลุ่มน้อยและพวกที่ต่อต้านรัฐบาลทำให้มีการสู้รบกันบริเวณชายแดน ดังนั้นจึงมีการหลบหนีภัยสงครามเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4. ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์ และอุปทานของแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตบางประเภทของไทยเนื่องจากบางอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานจำนวนมากเช่นการผลิต เพื่อส่งออกการประมงการก่อสร้างและกิจการโรงสีข้าว เป็นต้น แต่แรงงานไทยที่จะไปทำงานมีน้อย ดังนั้นจึงต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างด้าวแทน

5. อิทธิพลของสื่อมวลชนทางโทรทัศน์และวิทยุทำให้ชาวต่างชาติต้องการเดินทางมาในประเทศไทยเนื่องจากการส่งกระจายเครือข่ายวิทยุโทรทัศน์ของประเทศไทยครอบคลุมไปถึงประเทศ

เพื่อนบ้านของไทยมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของประเทศ
ไทย

6. เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอเนื่องจากเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจมีไม่เพียงพอที่จะตรวจสอบการเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวบริเวณชายแดนทำให้สามารถลักลอบเข้ามาในประเทศไทยได้ง่ายและยังมีเจ้าหน้าที่ราชการบางรายที่รู้เห็นหรือมีผลประโยชน์ในการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานด้วย

7. ขาดรั้วป้องกันชายแดนเนื่องจากพรมแดนที่เป็นพินติดกับประเทศเพื่อนบ้านมีระยะทางยาวมากทำให้ไม่สามารถสร้างรั้วได้ทั้งหมดประกอบกับพรมแดนบางส่วนเป็นเทือกเขาป่าทึบเป็นแม่น้ำและลำธารสายเล็ก ๆ ทำให้ง่ายต่อการลักลอบเดินทางเข้ามาในไทย

จากแรงผลักดันตลอดจนสาเหตุหรือปัญหาที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ยังมีผลสืบเนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะของแต่ละประเทศดังนี้

แนวคิดทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

จากการศึกษาปัจจัยแวดล้อมต่อการทำงานในที่นี้เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วย 1) ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม จากแหล่งประเทศกำเนิด 2) ด้านกฎหมาย 3) ด้านสาธารณสุข 4) ด้านบทบาทของภาครัฐและองค์กรอิสระ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้แหล่งที่มาของแนวคิดเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ เพราะจะมีผลต่อการตัดสินใจด้านนโยบายสาธารณะนั้นเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยภาครัฐมีหน้าที่จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นหรือตามความสามารถ

นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาล เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเช่น การจัดการศึกษา สวัสดิการ ถนนทางหลวง (Sharkansky, 1970, p. 1) หรือเป็นแนวทางการกระทำของรัฐที่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การจัดการความยากจน การผูกขาดตัดตอนทางธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยการตัดสินใจของรัฐที่จะกระทำหรือควั่นกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งต้องเกี่ยวข้องกับผลกระทบใด ๆ ก็ตามที่เกิดจากการกระทำหรือควั่นการกระทำ (เสนห์ จุ้ยโต, 2555, หน้า 290-291) นโยบายสาธารณะ คือ เรื่องของการตัดสินใจเพื่อกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือควั่นการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่น การตัดสินใจที่จะมีนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ตัดสินใจเพื่อจัดเก็บภาษีมรดก หรือตัดสินใจไม่ควบคุมการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโดยดำเนินนโยบายในลักษณะกำกับดูแล และเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์ด้วยชุดของแผนงานซึ่งตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

นโยบายสาธารณะ มีความสำคัญเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนโดยมุ่งเน้นการจัดสรรผลประโยชน์และคุณค่าทางสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2543, หน้า 253 อ้างถึงใน เสน่ห์ จุ้ยโต, 2555, หน้า 293) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายสาธารณะไว้ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- 2) เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชน
- 3) เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนของประชาชน
- 4) เป็นการใช้อำนาจรัฐเพื่อจัดสรรค่านิยม
- 5) เป็นเครื่องมือรัฐในการเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- 6) เป็นเครื่องมือเสริมสร้างความเสมอภาคในโอกาสแก่ประชาชน
- 7) เป็นเครื่องมือรัฐในการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน
- 8) เป็นเครื่องมือรัฐในการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท
- 9) เป็นเครื่องมือรัฐในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 10) เป็นเครื่องมือรัฐในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- 11) เป็นเครื่องมือรัฐในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ
- 12) เป็นเครื่องมือรัฐในการรักษาเป็นความมั่นคงของประเทศ
- 13) เป็นเครื่องมือรัฐในการเจริญความสัมพันธ์ภาพระหว่างประเทศ
- 14) เป็นเครื่องมือรัฐในการรักษาผลประโยชน์ระหว่างประเทศ
- 15) เป็นเครื่องมือรัฐในการส่งเสริมการลงทุนและการจ้างงานระหว่างประเทศ
- 16) เป็นเครื่องมือรัฐในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประชาชน
- 17) เป็นเครื่องมือรัฐในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสังคม
- 18) เป็นเครื่องมือรัฐในการขยายโอกาสของการศึกษาแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคทั่วถึง
- 19) เป็นเครื่องมือรัฐในการพัฒนาชุมชนเมือง
- 20) เป็นเครื่องมือรัฐในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ
- 21) เป็นเครื่องมือรัฐในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยให้มีเสถียรภาพมั่นคง

นโยบายสาธารณะอาจเป็นการมุ่งเน้นเฉพาะด้านเช่น ของรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร แบ่งเป็น 16 ด้าน ตามลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) นโยบายเร่งด่วน
 - (1) พักชำระหนี้ให้กับเกษตรกรรายย่อยเป็นเวลา 3 ปี
 - (2) จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท

- (3) จัดตั้งธนาคารประชาชน
 - (4) จัดตั้งธนาคารวิสาหกิจชุมชนกลางและเล็ก
 - (5) จัดตั้งบรรษัทกลางในการบริหารสินทรัพย์
 - (6) พัฒนารัฐวิสาหกิจ
 - (7) สร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
 - (8) เร่งรัดสถาบันบำบัดผู้ติดยาเสพติดควบคู่กับการปราบปรามและป้องกัน
- 2) นโยบายเศรษฐกิจ
 - 3) นโยบายการสร้างรายได้
 - 4) นโยบายพาณิชย์และเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
 - 5) นโยบายด้านคมนาคม
 - 6) นโยบายพัฒนาแรงงาน
 - 7) นโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 8) นโยบายด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
 - 9) นโยบายพลังงาน
 - 10) นโยบายเสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง
 - 11) นโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 12) นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ
 - 13) นโยบายด้านการต่างประเทศ
 - 14) นโยบายด้านความปลอดภัยของประชาชน
 - 15) นโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน
 - 16) นโยบายพัฒนาภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร

สรุป นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐโดยมีหน่วยงานของภาครัฐเป็นผู้ดำเนินงานด้วยการจัดสรรหรือกระจายทรัพยากรอย่างสอดคล้องและเป็นธรรม ถ้ารัฐของแต่ละประเทศไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่จะก่อให้เกิดแรงผลักดัน และแรงกดดันจากการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อแสวงหาสิ่งที่ต้องการที่มีความแตกต่างกันดังกล่าวข้างต้น

แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งเน้นการบริหารเชิงพฤติกรรมองค์การ

(Organization behavior) โดยมองการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบ (Organizational a system) กล่าวคือ มองเห็นคนนั้นที่ชีวิตจิตใจและมีความต้องการ ดังนั้น จึงควรมีแรงจูงใจที่เหมาะสม นักทฤษฎีองค์การจึงมุ่งพัฒนาทฤษฎีการจูงใจผู้ปฏิบัติ และพัฒนาโครงสร้างขององค์ การเพื่อการ

เพิ่มพูนแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการบริหารในยุคนี้จึงให้ความสำคัญของคน และมองคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญขององค์กร ซึ่งต่างจากยุคดั้งเดิมมองเห็นว่าคนเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่สามารถจูงใจให้ทำงานด้วยเงินแนวคิดเชิงพฤติกรรมเน้นความสำคัญของการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ และการจูงใจเพื่อความสำเร็จบนหลักการที่ว่า มนุษย์มีความต้องการทางสังคมแสวงหาความสัมพันธ์จากคนรอบข้างและต้องการความสำเร็จตามความพึงพอใจของตน ดังมีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์

การศึกษาของ Elton Mayo (Hawthorne studies, 1927) เริ่มต้นจากคำถามว่า “จะเป็นไปได้หรือไม่ ถ้าหากว่าพนักงานได้รับการดูแลเป็นพิเศษแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น” เมโย ร่วมกับเพื่อน Electric’s Hawthorne plant ได้ทำการศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne studies ซึ่งต่อมากล่าวการศึกษานี้เป็นที่รู้จักในชื่อของ Hawthorne effect โดยเริ่มจากการพิสูจน์ว่าระดับความสว่างมีผลต่อการทำงานหรือไม่ (วิธีนี้เป็นแบบเดียวกับที่ Taylor และ Gilbreths ได้ทำการศึกษามาก่อน) จากนั้นก็นำตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการศึกษาคือเช่น ระดับค่าตอบแทนเวลาพักหรือเวลาในการทำงาน เป็นต้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีระดับเพิ่มขึ้น และลดลงหลายระดับมากแต่แนวโน้มโดยรวมกลับเพิ่มขึ้น เมโย ได้ตั้งสมมติฐานว่า พนักงานจะทำงานหนักมากขึ้นถ้าได้รับการดูแลเรื่องค่าตอบแทนและมีหัวหน้างานคอยดูแลพวกเขา

การศึกษา Hawthorne มีการออกแบบที่ไม่สมบูรณ์ และมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอที่จะนำมาสรุปผล แต่ก็ยังประสบความสำเร็จในการริเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน และวิธีการที่ผู้จัดการใช้ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการพัฒนาผลงานของพนักงาน ทั้งนี้ได้ศึกษา

1) สภาพของห้องทำงาน (ใช้ระยะเวลา 26 เดือน) ในสองขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเลือกประเภทงานที่เป็นผลผลิตของคนมากกว่าเครื่องจักรขั้นตอนที่สองแบ่งขั้นตอนการทดลองออกเป็น 13 ขั้นตอน

2) การสัมภาษณ์ (Interview studies) ศึกษาจากคนงานจำนวน 21,000 คน ของโรงงาน Western electric company โดยเทคนิคการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่าโครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการมีบทบาทและทำหน้าที่เป็นกลไกทางสังคม ต่อการเรียนรู้และการทำงานของคนงานรวมถึงมีบทบาทเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผลงานของคนด้วย และการสัมภาษณ์นี้สามารถประมวลปัญหาในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การจัดให้มีโครงการให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในโรงงานอีกหลายแห่ง

3) การสังเกต (Observation studies) เพื่อสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของกลุ่มคนงานพันชลดวดโทรศัพท์ โดยใช้ระบบการตอบแทนตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ คือทำงานได้มากได้

คำตอบแทนมาก ผลที่ได้ก็คือไม่เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการตามที่ทฤษฎีดั้งเดิม กล่าวอ้าง การศึกษาโดยการสังเกตนี้ ช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก

โดยสรุปผลการศึกษา Hawthorne studies ของ Elton Mayo ซึ่งให้เห็นว่าบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างคนในกลุ่ม มีผลต่อปริมาณผลผลิตของงานไม่สอดคล้องกับระบบการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ตามทฤษฎีดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการผลิตด้วยเครื่องจักร การเน้นความใกล้ชิด ความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง กลับส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีกว่า เพราะทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเมื่อได้มีโอกาสในการตัดสินใจร่วมกัน

แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง

ความคาดหวัง (Expectation) เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกิดกับสังคมมนุษย์ ซึ่งมนุษย์อยู่ได้ด้วยความคาดหวังต่าง ๆ ถ้าไม่มีความคาดหวังในหมู่มนุษย์แล้วชีวิตคงอับเฉาไม่มีชีวิตชีวา จึงมีผู้ให้ความหมาย “ความคาดหวัง”

กรรณิกา นาควัชร (2534, หน้า 24 อ้างถึงใน กนกเรขา สุวรรณกิจ, 2545, หน้า 30) ความคาดหวัง คือ ความคิดความต้องการของบุคคลต่อสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต โดยการคาดคะเนผลจากความสามารถและสภาพของคนกับความเป็นไปได้

เพชร หาลาก (2538, หน้า 10) อธิบายว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกความคิดเห็นการรับรู้ การตีความ การคาดการณ์หรือต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นประจักษ์ซึ่งพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อให้ได้รับผลตามที่คาดหวังไว้

จากความหมายของการคาดหวังข้างต้นนี้สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกิดกับบุคคลทุกคนในสังคม จึงทำให้การแสดงออกพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันในความแตกต่างกันนี้เป็นผลมาจากความคิดความมุ่งหวัง และความรู้สึกปรารถนาให้บุคคล หรือสิ่งหนึ่งได้เป็นไปตามความประสงค์ของตนหรือผู้อื่นมากที่สุดซึ่งความคาดหวังนี้ไม่สามารถประเมินค่าตัวเงินที่จะได้รับแต่สิ่งที่ได้รับเป็นคุณค่าทางจิตใจของแต่ละคนตามพื้นฐานทางสังคมของบุคคลนั้นนับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการหล่อเลี้ยงการดำรงอยู่ของบุคคลในสังคม

สำหรับพฤติกรรม หรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลจะมารวมจุดมุ่งหมาย หรือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต่างกันบางครั้งก็คาดหวังสูง หรือน้อย ไปอยู่ที่ลักษณะของแต่ละคนและสภาพแวดล้อมในการเอื้ออำนวยต่อการเลือกตัดสินใจ นอกจากนี้ได้มีนักจิตวิทยาปัจจุบันในกลุ่มปัญญานิยมเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ความคิดในการตัดสินใจว่า ควรกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นหรือแล้วควรที่จะทำพฤติกรรมอย่างไรเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้บนคติฐานดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวเอง และจากสิ่งแวดล้อม

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน
3. การที่บุคคลจะตัดสินใจต่อพฤติกรรมใดจะอาศัยข้อมูลเป็นตัวเลือกพฤติกรรมที่

เหมาะสม

ในคตินี้ดังกล่าว วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังของแรงจูงใจ (Expectancy theory) หรือ VIE Theory (Vroom, 1970, pp. 91-103) มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. Expectancy คือ ความคาดหวังว่างานจะสำเร็จ หรือเรียกว่า Effort performance expectancy เชื่อว่าการทำงานหนักมีผลทำให้เขาบรรลุเป้าหมายของงานได้ ดังนั้นความพยายามให้เกิดผลสำเร็จที่ดีของงานก็เกี่ยวพันจนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. Instrumentality หรือ Performance outcome expectancy คือ ความคาดหวังในผลตอบแทนของงานที่คุ้มค้ำกับผลการทำงาน จึงเป็นการจูงใจให้เรามีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ
3. Valence คือ คุณค่าของรางวัล เชื่อว่ามูลค่า Value ของผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับความต้องการของคน จึงจะเกิดพลังในการจูงใจมากขึ้น โดยวิธีการใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุความพอใจหรือความคาดหวังซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom, 1970) ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยาหลายคน เช่น Kurt Lewin และ Edward Tolman ต่อมา วรูม ได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุงโดยเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะได้รับแรงกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งทฤษฎี Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คุณด้วยคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) ซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคลจะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นซึ่งเป็นไปตามสมการดังนี้

$$\text{อำนาจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์} \times \text{กลไก}$$

$$\text{Force} = \text{Expect} \times \text{Valance} \times \text{Instrumentality}$$

โดยที่

อำนาจ (Force) : เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล

คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) : เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่า

ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

ความคาดหวัง (Expectancy) : เป็นการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมมติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง มีดังนี้

1. พฤติกรรมเป็นผลมาจากอำนาจ (Force) หรือ พลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
2. บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่าง
3. บุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่

ต้องการ

บุคคลที่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะอย่าง มีคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เท่ากับศูนย์ และมีความคาดหวังเป็นศูนย์หรือคิดลบจะทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากขาดอำนาจหรือการจูงใจ ดังนั้นอำนาจในการกระทำบางสิ่งจึงขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวังนอกจากนี้สิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนดโดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าตอบแทน เช่น ผู้บริหารจะเต็มใจทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทในการตลาดหรือการผลิต เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทน

ทฤษฎีความคาดหวังรวม จึงหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะทุ่มเทในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับการประเมินว่าตนเองจะทำได้หรือไม่ได้ ผลที่ได้รับจะเป็นอะไรและคุ้มค่าหรือไม่กับการที่ทุ่มเทไป ซึ่งจะต้องมีแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง โดยเกิดจากความคิดของตัวบุคคลที่จะตั้งความคาดหวังในสิ่งที่จะกระทำนั้น ๆ และความคาดหวังนั้นจะเป็นไปตามค่านิยมของตนเอง เพื่อจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ซึ่งแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพยายามทำสิ่งนั้น คือการสร้างความคาดหวัง ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความพึงพอใจประกอบกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ

สรุป ทฤษฎีความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับคุณค่าของผลลัพธ์ ทั้งนี้จะเกิดจากพฤติกรรม ความต้องการ ความปรารถนา เป้าหมายที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลแล้วจึงตัดสินใจตามการรับรู้ผลอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองเป็นความจริงที่ จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์

ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจ ในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับความต่าง ๆ อยู่เสมอ ความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ (The need-hierarchy conception of human motivation) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะ ได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคล จึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบาย โดยละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสแรงขับของร่างกายเหล่านี้ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ความพึงพอใจที่ได้รับ

ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่ เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขา และจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขาถือว่าได้ว่าเป็นเรื่องของ การรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนั้นจะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชนการได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิตบุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่อื่นๆ ใหม่ต่อไปซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or security) ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารก และในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารก และเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไปพลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่าง เด็กที่ประสบอุบัติเหตุหักก็จะรู้สึกกลัว และอาจจะแสดงออกด้วยการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครอง และการให้กำลังใจ แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชีหรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชราบุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะไฝหาความปลอดภัยของผู้อื่น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่นสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่งและจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการเบี่ยงเบนสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรัก ไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่าความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่า ความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็น ไปในลักษณะ ทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าบุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่ามีชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้าง

และเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็น
เจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัว
ไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และ
ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจลงผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมา
แทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็น
ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับ
ถือจากผู้อื่น (Esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความ
เชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและ
มีความเป็นอิสระทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ
ในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือความ
ต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง
เป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขา
กระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่อง โดยทั่ว ๆ ไปเป็นความรู้สึก และ
ทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ
และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์ และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกัน
ข้าม การขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อย และ
ความรู้สึกไม่พอเพียงเกิดความรู้สึกอ่อนแอ และช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้
ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัว และรู้สึกว่าตนเองไม่มี
ประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินตนเองต่ำกว่า
ชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจาก
สถานภาพ หรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียร
พยายามของบุคคลและความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจาก
ผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจาก
การกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้ จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจของตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” (Maslow, 1970, p. 46)

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติโดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวว่าตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีที่สุดของเราพลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” (Maslow, 1962, p. 58 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, หน้า 210-211)

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด การรู้ถึงศักยภาพของตนนั้น มาจากพลังตามธรรมชาติ และจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมาเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้ เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถและไม่ทราบที่ศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเอง หรือไม่มั่นใจในความสามารถของตน จึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเองคือ แบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่น จัดพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมี

แนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (Unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิงเป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

สรุปว่า การไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตน โดยพยายามหลีกเลี่ยง หรือขจัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตนโดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่นและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick (สมยศ นาวิกการ, 2540, หน้า 148-150) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือและแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูน (Maintenance factor) ปัจจัยค่าจูนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุป ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าเงิน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว พวกเขาก็จะทำงาน โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและตั้งสมณกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

สภาพการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมามักจะใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือดำเนินการ ในเชิงนโยบายเสียส่วนใหญ่ เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ

ปัญหาแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานข้ามชาติ มักจะยกขึ้นเป็นวาระแห่งชาติในทุกรัฐบาลเพราะว่าแรงงานระดับล่างที่ไร้ฝีมือยังอยู่ในภาวะดิ่งตัว และเป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวในธุรกิจของการประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เกษตรกรรม ธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งจะเป็นได้ว่ารัฐบาลพยายามหาทางออก โดยมีมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายเพื่อหาทางออกในการผ่อนผันให้ดีที่สุด โดยการนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เข้ามาอยู่ในระบบอย่างถูกกฎหมาย จัดให้มีการขึ้นทะเบียนเพื่อจัดระบบการบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามหลักฐานของแรงงานข้ามชาติทั่วโลก

รัฐบาลจึงได้มีมติผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้แก่ 2 ประเภท คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ใน 10 ประเภทกิจการ ตามความเหมาะสมที่คณะอนุกรรมการ ฯ จังหวัดพิจารณาอนุมัติ ได้แก่ กิจการประมงกิจการต่อเนื่องประมงทะเล กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการโรงสีข้าว กิจการโรงอิฐ กิจการ โรงน้ำแข็ง กิจการขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กิจการก่อสร้าง กิจการเหมืองแร่ หรือเหมืองหิน ถูกจ้างชั่วคราวส่วนบุคคล และกิจการอื่น ๆ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ การออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงของชาติ

นโยบายรัฐบาลไทยต่อการบริหารจัดการแรงงานการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามมติคณะรัฐมนตรี มีพัฒนาการพอสังเขปดังนี้คือ (กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ, 2546)

พ.ศ. 2535 อนุญาตให้แรงงานกัมพูชาที่อยู่ตามแนวชายแดนประเทศกัมพูชาเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา 10 จังหวัด 27 อาชีพ มีแรงงานกัมพูชามาขอรับใบอนุญาตทำงานรวม 1,286 คน คือ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน เพชรบุรี และจังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2539 ให้มีการจ้างแรงงานจากกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ในจังหวัดอื่น ๆ ที่ขาดแคลนแรงงานเช่นจังหวัดที่ประกอบกิจกรรมประมงทะเล เป็นต้น จำนวน 43 จังหวัดใน 7 กิจกรรม ไม่กำหนดจำนวนที่ผ่อนผัน มีแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติมาจดทะเบียนจำนวนรวมทั้งสิ้น 293,654 คน

พ.ศ. 2541 ขยายการจดทะเบียนการจ้างแรงงานข้ามชาติไปยัง 54 จังหวัด และขยายขอบข่ายประเภทงานเป็น 47 กิจกรรม

พ.ศ. 2542-2543 ให้จ้างแรงงานข้ามชาติได้ 43 จังหวัด ใน 18 กิจกรรมเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย จึงใช้นโยบายเข้มงวดกับแรงงานต่างด้าวในช่วงที่ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 โดยกำหนดผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวไม่เกิน 106,684 คน

พ.ศ. 2544 ขยายการจ้างแรงงานข้ามชาติจนครบ 76 จังหวัด มีกิจการที่อนุญาตทำงานทั้งสิ้น 10 กิจกรรม สิ่งที่เพิ่มเติมในปีนี้เป็น แรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตทำงานต้องมีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และทำประกันสุขภาพกับโรงพยาบาลในเขตที่ตนเองทำงาน ทั้งนี้ไม่จำกัดจำนวนและพื้นที่กิจการ ปรากฏว่ามีแรงงานมาขึ้นทะเบียน 568,249 คน ปรากฏว่ามีแรงงานต่างด้าวมาต่ออายุใบอนุญาตจำนวน 430,074 คน

พ.ศ. 2545 มีการปรับเปลี่ยนประเภท และรวมกิจการที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติได้เป็น 6 กิจกรรม ทำงานระยะเวลา 1 ปี และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในเรือประมงทะเลอยู่แล้วได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อไปอีก 1 ปี และในจังหวัดตากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชาทำงานได้อีก 1 ปี

พ.ศ. 2546 มติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าว อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และทำงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดวันที่ 25 กันยายน 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ให้การต่ออายุในปี 2546 เป็นการต่ออายุปีสุดท้าย เนื่องจากขณะนี้ ไทยและเพื่อนบ้านได้ลงนามใน MOU ว่าด้วยการจ้างแรงงาน แล้วโดยอยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดแนวทางการจ้างแรงงานอย่างถูกต้อง การส่งกลับแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนผิดกฎหมายและการค้าแรงงานเถื่อน

พ.ศ. 2547 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ กล่าวคือ มีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดที่ไม่มีเอกสารอนุญาตทำงานรวมทั้ง

ครอบครัวและผู้ติดตาม ขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และได้เอกสารประจำตัว หรือ ทร.38/1 (Migrant registration form) มีหมายเลข 13 หลัก สำหรับผู้ที่ประสงค์จะทำงานให้ออก อนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยต้องตรวจสุขภาพ ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และทำ ประกันสุขภาพทุกปี โดยอาชีพที่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา มีสองประเภทใหญ่ คือ งานกรรมกร และงานคนรับใช้ในบ้าน

พ.ศ. 2548 ให้ผู้จดทะเบียนแรงงาน ต้องเป็นผู้ที่เคยจดทะเบียนในปี พ.ศ. 2547 เท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในปีนี้เป็น

(1) กระทรวงศึกษาธิการ ออกระเบียบว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนให้ลูกของ แรงงานข้ามชาติเข้าศึกษาในสถานศึกษาของรัฐได้เช่นเดียวกับเด็กไทย

(2) มีกระบวนการเปิดให้แรงงานข้ามชาติจากประเทศลาว และกัมพูชาได้ดำเนินการ พิสูจน์สัญชาติ เพื่อปรับสถานะจากแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ไปสู่การมีสถานะที่เป็น ผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย

(3) มีการดำเนินการในการจัดทำยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาและสถานะสิทธิบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายที่จะจัดการในเรื่องการไร้สถานะบุคคลของคนกลุ่มต่างๆ ในประเทศไทย

พ.ศ. 2549 เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานเพิ่มเติมจากผู้ที่มี ทร. 38/1 แต่ไม่มีเอกสาร การจ้างงาน และผู้ที่ไม่มีย.38/1 ในสถานะประกันตน ซึ่งมีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความเหมาะสม อย่างกว้างขวาง ทำให้ในที่สุดก็ยกเลิกการจ่ายเงินประกันตนออกไป ในปีนี้มีการขยายประกัน สุขภาพไปยังครอบครัวและผู้ติดตามของแรงงานข้ามชาติตามความสมัครใจ

พ.ศ. 2550 ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้ผู้จดทะเบียนแรงงาน ต้องเป็นผู้ที่เคยจดทะเบียนต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 หรือ พ.ศ. 2549 เท่านั้น

(2) มีการยกเลิกการรายงานผลการตรวจการตั้งครรภ์ แต่ให้การตรวจการตั้งครรภ์ เป็นไปตามกระบวนการวินิจฉัย เพื่อหลีกเลี่ยงการเอ็กซ์เรย์ปอด และการกินยาป้องกันโรคเท้าช้าง ที่ อาจส่งผลต่อทารกในครรภ์

(3) มีมติกรม. เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นกรณีพิเศษในพื้นที่จังหวัด ชายแดน ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และจังหวัดสงขลาในเขตอำเภอจะนะ นาทวี สะบ้าย้อย และเทพา ซึ่งแรงงานข้ามชาติต้องทำงานเฉพาะในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น

(4) ในส่วนของผู้ติดตามนั้น ยุติการอนุญาตให้ผู้ติดตามอาศัยอยู่ในประเทศไทย ยกเว้นบุตรที่เป็นผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547

(5) เริ่มมีการรับแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย MOU ระหว่างไทย-ลาว และไทย-กัมพูชา จำนวนประเทศละ 10,000 คน และมีการปรับลดค่าธรรมเนียมนในการตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้เหลือ 500 บาท

พ.ศ. 2551 มีการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ สามารถอยู่อาศัย และทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยมีระยะเวลาในการผ่อนผันเพิ่มขึ้นเป็นสองปี คือ สิ้นสุดปี พ.ศ. 2553 สำหรับแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมาได้กำหนดให้การพิสูจน์สัญชาติสิ้นสุดให้เดือนธันวาคมของปี พ.ศ. 2551 แต่ในส่วนของแรงงานลาวยังให้ต่อเนื่องจนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 การเปลี่ยนแปลงอีกด้านที่สำคัญ คือ แนวปฏิบัติด้านการประกันสุขภาพได้เปิดกว้างให้กับแรงงานข้ามชาติ และครอบครัวที่ไม่มีเอกสารใด ๆ เลย เข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น โดยให้แต่ละสถานบริการพิจารณาตามความเหมาะสม

พ.ศ. 2552 คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2552 เห็นชอบให้ดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันซึ่งลักลอบทำงานอยู่ในประเทศ (ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน) โดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตามอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ สิ้นสุดไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 ในกิจการต่างๆ คือ 1) กิจการประมง 2) กิจการเกษตรและปศุสัตว์ 3) กิจการก่อสร้าง 4) กิจการต่อเนื่องประมงทะเล 5) ผู้รับใช้ในบ้าน 6) กิจการอื่น ๆ ที่จังหวัดได้เสนอตามที่จำเป็น โดยมีมติคณะกรรมการปฏิบัติการระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานและคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเห็นชอบเป็นครั้งคราว

พ.ศ. 2553 คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2553 ขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติ และการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนและได้รับอนุญาตทำงานปี พ.ศ. 2552 ตามมติของคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2550 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ.2552 และมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2552 ที่ได้แจ้งความประสงค์เข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ โดยขยายเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 2 ปี สิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553 และเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

พ.ศ. 2554 วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 ให้มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ลักลอบทำงานอยู่ในประเทศไทยดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่อยู่ในประเทศไทย ซึ่งมีผู้ประสงค์จะจ้างงาน รวมทั้งผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี โดยใช้มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็น

การชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับไม่เกิน 1 ปี และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และใช้มาตรา 8/2 แห่งพระราชบัญญัติการจดทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2551 จัดทำทะเบียนประวัติราษฎรคนต่างด้าวรวมทั้งใช้มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 อนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอส่งกลับ

พ.ศ. 2555 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ปี 2555 เร่งรัดดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2553 ที่ได้เข้าสู่ระบบการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ทั้งนี้ไม่เกิน 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555

วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2555 คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว และผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา ซึ่งจะหมดอายุในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ออกไปอีก 6 เดือนจนถึงวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว กัมพูชา ที่จะต้องเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 และวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และกัมพูชา จะต้องดำเนินการตรวจสุขภาพ และทำประกันสุขภาพตามสถานพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน ถึงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 90 วัน (สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสุขภาพไม่เกิน 4 เดือน ไม่ต้องตรวจสุขภาพใหม่) และยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตามมาตรา 13 (2) และชำระค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนดกับกรมจัดหางาน ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลา 120 วัน หลังจากที่ได้รับอนุญาตทำงานแล้วจะต้องเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2555

สำหรับการปฏิบัติการเป็นการมอบอำนาจจาก ระดับประเทศให้เข้าสู่ระดับจังหวัด โดยจัดทำในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับผิดชอบและดำเนินการให้บังเกิดผลตามนโยบายรัฐบาลคือ

กระทรวงแรงงาน เช่น การไม่อนุญาตให้มีการจดทะเบียนและไม่ผ่อนผันแรงงานต่างด้าวทำงานอีกการจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าวที่มีการผ่อนผันและไม่ควรมีการผ่อนผันให้ทำงานในโรงงาน การส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาเมื่อมีปัญหาขาดแคลนแรงงานและไม่สามารถหา

แรงงานไทย ทำให้ได้โดยร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติศึกษาและเตรียมแนวทาง แก้ไขปัญหาในระยะยาว เป็นต้น

กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบในการสกัดกั้น และป้องกันการลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายตรวจจับส่งกลับผู้ลักลอบจากการจ้างทำงานผิดกฎหมาย โดยเอาผิดทั้งผู้จ้าง ผู้ถูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการต่างประเทศ รับผิดชอบร่วมกันในการส่งกลับประเทศสำหรับผู้ผิดกฎหมาย หากยังไม่สามารถส่งกลับได้ให้ออนุญาตทำงานชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับเฉพาะจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา ลาว และกัมพูชา

สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจริงจังให้เห็นภัยและอันตรายของการจ้างแรงงานต่างด้าว ความผิดและเหตุผลความจำเป็นในการดำเนินของรัฐ

รัฐบาลมอบอำนาจให้ส่วนภูมิภาค ในระดับจังหวัด ดำเนินการตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 โดยมีคณะกรรมการปฏิบัติการระดับจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบขึ้นอยู่กับสภาพความแตกต่างของอุปสรรคและปัญหาความต้องการในแต่ละพื้นที่

บริบทของแรงงานข้ามชาติจังหวัดนครราชสีมา

แรงงานข้ามชาตินับเป็นกำลังแรงงานส่วนหนึ่งที่มีส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบ การกระจายตัวและลักษณะของแรงงานข้ามชาติมีความแตกต่างกันหลากหลายในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันผันแปรกันไปตามการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายการจ้างงานต่าง ๆ ประวัติการตั้งถิ่นฐานและการใช้แรงงานตามอาชีพที่มีความต้องการในประเทศไทย โดยภาคการผลิตที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่มากประกอบด้วย ภาคการประมงและประมง ต่อเนื่องถึงภาคเกษตรกรรม ปศุสัตว์ กิจการก่อสร้าง และผู้รับใช้ภายในบ้าน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นแรงงานวัยหนุ่มสาว ที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของวัยเจริญพันธุ์ มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่อยู่กับคู่ครอง และในเวลา เดียวกันก็มีแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สำคัญที่ยังเป็น โสด แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เดินทางเข้ามาทำงานตั้งแต่ อายุยังน้อย และมักทำงานที่ใช้แรงงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะฝีมือ

ดังนั้นจึง พบว่า แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ มีการศึกษาที่ไม่สูงมากนัก และแรงงานกลุ่มนี้ยังต้องเผชิญกับอุปสรรคในด้านข้อจำกัดในการใช้ภาษาไทย รายได้เฉลี่ยของแรงงานข้ามชาติค่อนข้างต่ำ แต่พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับ แรงงานข้ามชาติโดยเฉลี่ยระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยมาแล้วมากกว่า 5 ปี แรงงานส่วนใหญ่ ไม่มีประสบการณ์ การโยกย้ายที่ทำงานกันพอสมควร หลายคนเคยเดินทางไปกรุงเทพฯ และที่สำคัญแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ มีเครือข่ายอยู่ในประเทศไทยซึ่งเอื้ออำนวยให้การย้ายถิ่นสะดวกขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่า มีแรงงานข้ามชาติเป็นส่วนน้อยที่ต้องการที่จะอยู่ในประเทศไทยตลอดไป โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชาและกัมพูชาส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการที่จะอยู่ในประเทศไทยตลอดไป ซึ่งแตกต่างกับแรงงานลาวที่กว่าครึ่งต้องการที่จะตั้งถิ่นฐาน ในประเทศไทย สัดส่วนของแรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนแตกต่างกันไปตามจังหวัดเรื่องแรงงานตั้งถิ่นฐาน ซึ่งจังหวัดนครราชสีมาถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่มรการไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ โดยแรงงานกัมพูชาเป็นแรงงานที่มีอัตราสูงที่สุด รูปแบบการทำงานของแรงงานจึงกระจายไปทั่วทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ที่พบมากจึงเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อทราบผลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาต่อประเทศด้านแรงงานในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งปัจจัยดึงดูด ปัจจัยผลักดัน ที่ส่งผลต่อการไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากกัมพูชามาสู่จังหวัดนครราชสีมา สืบค้นตัวแปรต้นและตัวแปรตามจากตำรา เอกสารอ้างอิง Website/ Internet จากภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีความเชื่อถือได้ นำมาสรุปในตารางแสดงผลงานการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่ามีความครอบคลุมเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขวัญชัย เอี่ยมกลอ (2550) ศึกษาสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยสำรวจ โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าวจำนวน 419 คน โดยมีแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ผลจากการศึกษาพบว่า สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านครอบครัว อยู่ในระดับพอใจทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นยังมีรายได้ดีกว่าเดิม และแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า ในการมาทำงานส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่นายจ้างจัดไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็

จะซื้อยากินเองไปรักษาตามคลินิก หรือ โรงพยาบาลบางครั้ง ส่วนในการติดต่อราชการเห็นว่ามี ความยุติธรรมดี และเห็นว่าคนไทยมีนิสัยง่าย แค่ว่าให้ถูกใจ ไม่ต้องถูกต้อง ก็สามารถอยู่ได้ไม่มี ปัญหา

พร้อมพรรณ เขียรสุนทร (2546) ศึกษาสภาพการทำงาน ปัญหาสุขภาพ ผลของปัญหา สุขภาพต่อความเป็นอยู่ รวมทั้งการเข้าถึงบริการสุขภาพของแรงงานต่างหญิงพม่าในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 10 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การสังเกต และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ประกอบกับข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงพม่าบางคนมีอาการ เจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน เช่น ปวดศีรษะ ปวดตา ปวดหลัง และโรคกระเพาะอาหาร เมื่อมีปัญหา สุขภาพส่วนใหญ่เลือกไปรับบริการสุขภาพจากแพทย์คลินิก และซื้อยาจากร้านขายยาไป รับประทานเอง ถ้ามีอาการเจ็บป่วยมาก จึงไปรับบริการสุขภาพจากสถานพยาบาลของรัฐ ส่วนใหญ่ มีอุปสรรคในการสื่อสารภาษาให้แพทย์เข้าใจอาการเจ็บป่วย เพื่อรักษาให้ถูกโรคด้วย ทศนคติต่อคา ว่า สุขภาพดี พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบสุขภาพและคุณลักษณะของการมีสุขภาพดี น้อยมาก

วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นชาว พม่า ที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายระหว่าง 12-20 ปี จำนวน 570 คน โดยใช้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองพบว่า แรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าโดยรวมมีการปรับตัวได้ในระดับปาน กลาง คะแนนการปรับตัวเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย และปัจจัยที่มีผลต่อการ ปรับตัว ได้แก่ อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ย้ายถิ่น สถานภาพสมรส และการติดต่อกับบ้านเกิด

จันทนา ห่านรุ่งชโรทร (2542) ศึกษาการปรับตัวและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ ปรับตัวของแรงงานต่างชาติ โดยศึกษาเฉพาะแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 393 คน โดยใช้ การสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ สามารถปรับตัวได้ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ กลุ่มชาติ พันธุ์ สถานภาพสมรส และที่พักอาศัยในชุมชนที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกัน ปัจจัยด้าน อายุ รายได้ การสนับสนุนทางสังคม และระยะเวลาที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ปรับตัว ส่วนกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

ธีระพงษ์ ภูริปานิก (2546) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง การสัมภาษณ์

แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันตามเพศ และอายุ แต่จะแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส ภูมิลานาเดิม ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของกิจการ และอัตรารายได้ต่อเดือน การจัดการกับปัญหาคือ พยายามปรับตัว ทำใจยอมรับสภาพ และอดทนอดกลั้น

สุคนธ์ แยกประยูร (2546) ศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการด้านสวัสดิการที่จำเป็นของคนงานหญิงชาวพม่า โดยเลือกศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเฉพาะคนหญิงเฉพาะคนงานหญิงที่ทำงานอยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็บ ในพื้นที่ชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 10 ราย พบว่า คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็บ ส่วนใหญ่เป็นคนพม่าเชื้อชาติมอญ ส่วนใหญ่ฟังและพูดภาษาไทยได้ การทำงานคิดตามปริมาณงานที่ทำ เมื่อหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าแรง ไม่มีสวัสดิการใด ๆ บางครั้งก็โดนนายจ้างโกงค่าแรง แต่ก็ต้องอดทน เพราะต้องทำงานกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนด้วย คนงานพม่าจะเช่าที่พักอยู่รวมกัน ทั้งกลุ่มที่แต่งงานแล้วและคน โสด เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย รวมถึงในชุมชนมีการช่วยเหลือกัน

ตารางที่ 1 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานต่างค่าไป	ปัจจัยการนำนโยบายแก้ไข	การทำงานทำของแรงงานไทย	การปฏิบัติตามนโยบายภาครัฐ อยู่ในระดับต่านโยบายที่นำไป
น่านโยบายแก้ไข	แรงงานต่างค่าไป	การดำเนินการของ	ปฏิบัติมีการบรรจุแรงงานไทย
แรงงานต่างค่าไป	ปฏิบัติ	แรงงานต่างค่า	ทดแทนแรงงานต่างค่าได้น้อย
ปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี วรรณศิริ			ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้
อารยวงศ์, (2545)			

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
2. การเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน ความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน และประสิทธิผลการ ทำงานขององค์กร ระหว่างองค์กรที่ ได้รับการรับรอง มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรที่ไม่ได้ รับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อ สังคม 8000 (SA 8000) อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548)	การได้รับการ รับรองมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อ สังคม 8000 (SA 8000) การ ไม่ได้รับการรับรอง มาตรฐานความ รับผิดชอบต่อ สังคม 8000 (SA 8000)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานและ ประสิทธิผลการ ทำงานขององค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงานของทั้ง สองอยู่ในระดับปานกลางความ พึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ ในระดับสูงส่วนประสิทธิผลการ ทำงานขององค์กรที่ได้รับการ รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ สังคมมีประสิทธิผลระดับปาน กลางและองค์กรที่ไม่ได้รับการ รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อ ทางสังคมมีระดับประสิทธิผลการ ทำงานในระดับสูงกว่าองค์กรที่ ได้รับการรับรองมาตรฐานความ รับผิดชอบต่อสังคม
3. ผลกระทบของ แรงงานต่างด้าวต่อ ค่าจ้างแรงงานของ ไทย นรที ท้วมประดม (2548)	ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าจ้างแรงงานไทย	การทำงานของแรงงาน ต่างด้าวส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำ ต่อแรงงานไทยไปในทิศทางที่ดี ขึ้น จากการศึกษาที่แรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชาได้เข้ามาทดแทน แรงงานระดับล่างที่ไร้ฝีมือแทน ดังนั้นแรงงานที่เหลืออยู่จึงเป็น แรงงานที่มีคุณภาพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
4. การศึกษาเพื่อหา รูปแบบที่เหมาะสม ในการอยู่ร่วมกันกับ แรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร ขงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2548)		ระดับของการมี ปฏิสัมพันธ์ (ร่วม กิจกรรมทางวัฒนธรรม และสันทนการต่าง ๆ โดยไม่มีผลประโยชน์ ตอบแทน)	คนไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่ เคยชินกับการมีแรงงาน ต่างด้าวมีเพียงบางส่วนที่ หวาดระแวงกลัวภัย ทั้งนี้คนไทย ในพื้นที่ส่วนใหญ่ จะสื่อสารกันด้วยภาษาไทยจาก การที่ต่างด้าวมาอาศัยในไทยมา ระยะเวลาหนึ่งข้อขัดแย้งที่อาจจะ เกิดขึ้นจากการสื่อสารกันไม่ เข้าใจน้อย ระดับปฏิสัมพันธ์จะ สูงขึ้นเมื่อแรงงานต่างด้าวสื่อสาร กับคนไทยได้ดีและได้รับ ค่าแรงงานที่สูงขึ้นแรงงานไทยที่ มีประสบการณ์ในการทำงานจะ ได้รับค่าจ้างมากกว่าและแรงงาน ต่างด้าวทำให้ความเหลื่อมล้ำทาง เพศชายและหญิงมีความแตกต่าง กันน้อยลงในด้านรายได้ และขึ้น ไปเป็นแรงงานที่มีฝีมือระดับ ทักษะ
5. การประเมินผล การดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์การแก้ไข ปัญหาแรงงานต่าง ด้าว พ.ศ. 2547-2548: กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่าง จังหวัดเชียงรายและ จังหวัดลำพูน ณัฐชญา อุดมชัย (2549)	ปัจจัยที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลง นโยบายไปสู่ ภาคปฏิบัติ การ จัดการ การสื่อสาร การสนับสนุน	ผลการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ เช่น การ พิสูจน์สัญชาติ การรู้ จำนวนแรงงาน การ ประกันชีวิตและ ประชาสัมพันธ์	นายจ้างทั้งสองจังหวัดให้ความ ร่วมมือการขึ้นทะเบียนราษฎร ต่างด้าว ตรวจสอบสุขภาพ ประกัน สุขภาพและการพิสูจน์สัญชาติ เป็นอย่างดี ในด้านการปฏิบัติการ ของแรงงานต่างด้าว ด้านการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ขาดแคลนบุคลากร และอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บหลักฐานและ ข้อมูลในการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
6. การศึกษาการจัด สวัสดิการแรงงาน ต่างค่า: กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร จอมขวัญ ขวัญยืน (2549)	สวัสดิการขั้นต่ำ ตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์เช่น บริการสังคมการ รักษาพยาบาล การศึกษา ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงและ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินการ ประกันสังคม การ สังคมสงเคราะห์	แนวทางการจัด สวัสดิการแรงงานต่าง ค่าขั้นต่ำที่เหมาะสม	การจัดสวัสดิการสังคมขั้นต่ำแก่ แรงงานต่างค่า ในจังหวัด สมุทรสาครมี 2 ระดับคือ บริการ สังคมขั้นพื้นฐานและการให้ ความช่วยเหลือ โดยองค์กร ภาคเอกชน ด้านบริการของรัฐพบ เงื่อนไขและปัญหาความไม่พร้อม นโยบายที่ผันผวน ทศนคติในเชิง ลบต่อแรงงานต่างค่าทำให้ไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นายจ้าง จึงเป็นตัวแปรในการให้ สวัสดิการเอง ระยะเวลาที่ได้มีการ ปรับตัวจากการชูดริมาเป็นการ แข่งขันการให้สวัสดิการเนื่องจาก การขาดแรงงานปัญหาความไม่ พร้อม นโยบายที่ผันผวนในแต่ละ สมัยของรัฐส่งผลต่อการนำ แรงงานต่างค่าเข้าระบบการจด ทะเบียน ความไม่พร้อม ทรัพยากรบุคคล ทศนคติในเชิง ลบต่อแรงงานต่างค่าทำให้ไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์นายจ้าง จึงเป็นตัวแปรในการให้ สวัสดิการเอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
7. การปรับตัวการ สนับสนุนทางสังคมกับ คุณภาพชีวิตของ แรงงานต่างชาติใน อำเภอพหลโยธย จังหวัด กาญจนบุรี พิมพ์นภัส โภคา (2550)	ปัจจัยส่วนบุคคล การปรับตัว การ สนับสนุนทาง สังคม	คุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	การปรับตัวการสนับสนุนทาง สังคมของแรงงานต่างชาติอยู่ใน ระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างชาติคือ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ การปรับตัวมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของ แรงงานต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 การปรับตัว และการสนับสนุนทางสังคมมี ความสัมพันธ์ทางบวก เช่นเดียวกันที่นัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยหลักที่ทำให้นโยบายของ ภาครัฐด้านสวัสดิการสังคมต่อ แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติไม่ สำเร็จนั้นมาจาก การกำหนด นโยบายเป็นส่วนสำคัญที่สุด เนื่องจากรัฐมีแนวคิดและมุมมอง ที่ให้ความสำคัญต่อมิตินี้ มั่นคงเป็นหลัก จึงทำให้กานำ นโยบายต่าง ๆ ที่ปฏิบัติไม่ สามารถคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ได้อย่างแท้จริง
8. ประเทศไทยกับการนำ นโยบาย แรงงานต่าง ด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษา กรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร อมรรวรรณ ศรีชูเปี่ยม (2550)	1. ปัจจัยด้านรัฐคือ ความมั่นคง สถานการณ์ทาง การเมือง ประเทศไทยใน โลกาภิวัตน์ 2. ปัจจัยด้าน องค์กรที่นำไป ปฏิบัติคือ กำลังคน บริหารทัศนคติของ การนำนโยบายไป ปฏิบัติ 3. ปัจจัยด้านของ องค์กรที่นำไป ปฏิบัติคือ ความ เข้มแข็งหรืออ่อนแอ ของกลุ่มต่างด้าว ความเข้มแข็งของ ภาคเอกชน	ประเทศไทยกับการนำ นโยบายแรงงานต่าง ด้าวไปปฏิบัติ ด้านจดทะเบียน ด้านสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา	ปัจจัยหลักที่ทำให้นโยบายของ ภาครัฐด้านสวัสดิการสังคมต่อ แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติไม่ สำเร็จนั้นมาจาก การกำหนด นโยบายเป็นส่วนสำคัญที่สุด เนื่องจากรัฐมีแนวคิดและมุมมอง ที่ให้ความสำคัญต่อมิตินี้ มั่นคงเป็นหลัก จึงทำให้กานำ นโยบายต่าง ๆ ที่ปฏิบัติไม่ สามารถคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ได้อย่างแท้จริง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
9. ชีวิตแรงงานข้ามชาติ ในชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษา ชีวิตแรงงาน ข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ในจังหวัดนครราชสีมา ในชุมชน ต. โคกขาม อ. เมือง จังหวัด สมุทรสาคร ปริดา รอดนวล (2551)	สิทธิมนุษยชนและ สิทธิแรงงาน	ชีวิตการทำงานแรงงาน ข้ามชาติ	แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ มีสัญชาติมอญ ปัญหาคือการ ได้รับการกดค่าแรงงาน ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ แรงงานไทย แรงงานที่จัด ทะเบียนได้รับสวัสดิการมากกว่า แรงงานที่ไม่ได้จดทะเบียน ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยใน ทรัพย์สินถูกกระทำจากคนไทย บางกลุ่ม สิทธิพลบางครั้งที่ถูก ปล้นจี้ ในขณะที่เดินทางกลับที่พัก อาศัย แรงงานหญิงมักถูกละเมิด ทางเพศด้วยสายตา วาจา และ บางครั้งถูกข่มขืน คนต่างชาติไม่ เป็นที่ยอมรับของคนไทยแต่ พยายามปรับตัวเองด้วยการเรียน ภาษาไทย ทำบุญในวัดไทยและ ให้ความร่วมมือและไม่ทำตัวให้มี ปัญหากับคนไทย
10. สภาพการทำงาน ของแรงงานไทยและ แรงงานต่างด้าวใน โรงงานสิ่งทอจังหวัด ลำพูน อรรถยาลักษณ์ ใจบุญ (2553)	แรงงานไทย แรงงานต่างด้าว สภาพการ	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความ แตกต่างของค่าจ้าง ทำงานซึ่งมีลักษณะงาน ความเสี่ยงจากงาน จำนวนชั่วโมง/ วัน ค่าจ้าง/ ผลตอบแทน	การจ้างแรงงานหญิงมากกว่าชาย เป็นไทยมากกว่าต่างด้าว ค่าจ้าง รายเดือนและรายวันได้รับตาม กฎหมายกำหนดผลตอบแทน แรงงานไทยจะได้เบียดเบียนใน สัดส่วนที่มากกว่าแรงงานกัมพูชา สวัสดิการเบื้องต้นดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
11. ทศนคติของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิตยปุระ สุวรรณรัตน์ (2554)	ปัจจัยส่วนบุคคล สัญชาติ สมาชิกในครอบครัว รายได้ ระยะเวลาในการเข้ามาทำงานในจังหวัด นครศรีธรรมราช ทักษะในการใช้ภาษาไทยลักษณะการทำงาน	ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสวัสดิการ ด้านสังคม	คุณภาพการทำงานในด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตด้านสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความสามารถในการใช้ภาษาไทยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
12. ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในเชิงสังคม วัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม และการรับรู้ด้านสิทธิของแรงงานใน 11 จังหวัดที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติอย่างเข้มข้น อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ (2554)	ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ	สังคม วัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม และ การรับรู้ด้านสิทธิของ แรงงาน	ความแตกต่างในด้านชีวิต ความเป็นอยู่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายในแต่ละจังหวัด แม้ว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นจะมาจากประเทศต้นทางประเทศเดียวกันก็ตาม พบว่าในกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่จังหวัดระนองมีความสุขและความมั่นคงในชีวิตน้อยที่สุด ซึ่งข้อค้นพบเหล่านี้สามารถเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริงของแรงงานข้ามชาติ ในประเทศไทยในบริบททางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน และเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการดำเนินนโยบายของทั้งภาครัฐและการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
13. วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กิรติ เชาวต์ฤชณาวงษ์ (2556)	วิถีชีวิตและการดำรงอยู่	การปรับตัวและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติ	พบว่า 1) วิธีการอพยพเข้ามาสู่ประเทศไทยมีสอง รูปแบบ คือ การอพยพโดยผ่านนายหน้า และการอพยพโดยเดินทางมาด้วยตนเองหรือญาติพี่น้อง ซึ่งต้องหลบซ่อนตามป่าเขาและตะเข็บชายแดนเพื่อหนีการจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2) การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ เป็นพื้นที่ที่มี การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ในด้านสภาพการจ้างงานนั้น นายจ้างมีการจ่ายค่าจ้างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) วิถีชีวิตในด้าน สภาพชีวิตความเป็นอยู่พบว่า ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายอาศัยรวมกันในห้องเช่า การเดินทางภายใน ชุมชนโดยรถโดยสาร เครื่องวัดในพุทธศาสนา ด้านความสัมพันธ์กับคนไทย ในอดีตคนไทย ค่อนข้างต่อต้าน แต่เมื่อเวลาผ่านไปคนไทยปรับตัวได้ ทำให้อยู่รวมกันได้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
14. เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย อภิญา เลื่อนฉวี (2559)	ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงาน จะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นก็คือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่ง เข้ามาแข่งขันในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนใน ประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และทำให้เกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติตามมา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผลงานที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	สิ่งที่ค้นพบ
15. การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สิริรัฐ สุกันธา (2557)	ปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ	ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา เดินทางเข้ามาทำงานในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการมีงานทำ และการมีรายได้ที่มั่นคง การถูกกดขี่ข่มเหงจากรัฐบาลทหารของกัมพูชา และการมีทางเลือก สำหรับการทำงานอื่น ๆ ค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานในประเทศไทย ปัจจัยที่มี ส่วนดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาเดินทางเข้ามาทำงาน ในเขตภาคเหนือตอนบน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศสหภาพกัมพูชาและความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อที่จักได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และญาติ ๆ ที่อยู่ในประเทศสหภาพกัมพูชาได้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง สภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยได้ศึกษารายละเอียดเนื้อหาสำคัญของระเบียบวิธีวิจัยเป็นหัวข้อดังนี้

1. พื้นที่ในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
8. การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

พื้นที่ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง สภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา จะศึกษาเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนแรงงานต่างชาตินักศึกษาสัญชาติกัมพูชา มีอัตราการเพิ่มขึ้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งในไตรมาสที่ 2 ของปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติถึง 12,531 คน และแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเป็นแรงงานที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดนครราชสีมา ถึง จำนวน 9,821 คน จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพื่อศึกษาถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องในจังหวัดนครราชสีมา และด้วยเนื้อที่และประชากรของจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม จึงทำให้แรงงานเกิดขึ้นมากมายในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ข้อมูลอย่างเฉพาะเจาะจง

(Purposive sampling) โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ และมีอายุงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี

โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ

1. กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในประเทศไทยตั้งแต่ 1-3 ปี
2. กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในประเทศไทยตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิค Snowball โดยให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการแนะนำผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยมีการดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวและครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview หรือ SSI) โดยแบบสัมภาษณ์นี้เป็นลักษณะกำหนดแนวคำถามหลักไว้และมีลักษณะยืดหยุ่น คือ สามารถปรับเปลี่ยนคำถามได้ตามสถานการณ์โดยยังรักษาแนวคำถามตามประเด็นหลักไว้ได้

เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบนี้เนื่องจากบาง สถานการณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะไม่สะดวกหรือไม่ยินยอมที่จะตอบคำถามบางคำถาม ผู้วิจัยจึงต้องปรับเปลี่ยนคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เนื้อหาในการสัมภาษณ์จะเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตทั้งในอดีต และปัจจุบัน พร้อมทั้งเหตุการณ์ในอนาคต ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ลักษณะของการสัมภาษณ์จะเป็นแบบการสนทนามากกว่าการซักถาม เพื่อไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ รู้สึกกดดันหรืออึดอัด และจะทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการตามความเป็นจริงที่สุด เมื่อสัมภาษณ์เสร็จในแต่ละวัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละวันว่าคำตอบที่ได้นั้นมีความชัดเจนหรือไม่ มีการตกหล่นของประเด็น คำถามที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หากพบความผิดพลาดก็จะตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อทำการสัมภาษณ์ในวันถัดไป เพื่อขยายรายละเอียดของข้อมูลให้มีความชัดเจนและเจาะลึกมากยิ่งขึ้น

ในแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อมูลส่วนแรก เป็นข้อมูลส่วนตัว และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครอบครัว ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ เพศ ภูมิลำเนา สถานภาพ จำนวนบุตร ชาย-หญิง ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน การทำงานในประเทศไทย การเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลส่วนที่สอง เป็นสัมภาษณ์เจาะลึก ได้แก่ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยดึงดูดและผลักดันแรงงาน และปัญหาอุปสรรคของการเข้ามาแรงงานข้ามชาติกัมพูชา

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตรวจทานความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จึงได้สร้างแบบสังเกตเป็นเครื่องมือในการวิจัยอีกหนึ่งชุด สำหรับประเด็นในการสังเกตมีดังนี้ 1) สภาพของที่อยู่อาศัย 2) สภาพของที่ทำงาน และ 3) สภาพของร่างกาย การแต่งกาย ฯลฯ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สำหรับขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลประเด็นการสัมภาษณ์จากหนังสือ เอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างประเด็นที่จะสัมภาษณ์ และสังเกตให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำร่างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์และสังเกต ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และครอบคลุมตามหลักวิชาการ ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิพัทธ์ กิตติวิวัฒน์พงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (ข้าราชการบำนาญ) 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 3) ดร.รุ่งทิพย์ จันทรธนะกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน
5. นำแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตไปทดลองใช้สัมภาษณ์กับแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในสำนวนภาษาที่ใช้ให้เข้าใจง่ายและตรงประเด็นมากที่สุด
6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (Triangulation) ใช้วิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากเอกสารหลาย ๆ แหล่งนั้นถูกต้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปของข้อมูล

2. การเปรียบเทียบจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี (Methodological triangulation) คือ การใช้การสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ เพื่อตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ขั้นตอนการเตรียมเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 การศึกษาข้อมูล ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลด้านแรงงานต่างๆ ปัจจัยต่างๆ สภาพการณ์ทางด้านแรงงานข้ามชาติ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยดึงดูดและผลักดันแรงงาน และปัญหาอุปสรรคของการเข้ามาแรงงานข้ามชาติกัมพูชา

1.2 การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interview) โดยกำหนดลักษณะการสัมภาษณ์เป็น 2 แนวทาง คือ การสัมภาษณ์แบบสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ (The informal conventional interview) และการสัมภาษณ์แบบการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า (Interview guide lines)

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล

2.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือและนัดหมาย สถานที่ในการสัมภาษณ์

2.3 จัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการทำการถอดคำพูดจากเทปบันทึกเสียงทั้งหมด

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนั้น ก่อนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งแจ้งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาทราบว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นเพียงข้อมูลทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่สร้างความเสียหายให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการป้องกันและหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งทาง

ร่างกายและจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ที่เกิดจากการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ให้ข้อมูลนั้นก็ได้แล้วแต่ดุลยพินิจของผู้ให้ข้อมูล (อัสนี วันชัย, 2556) ในการศึกษาผู้วิจัยจะทำการสังเกตการณ์ภายในบริบท สภาพแวดล้อมที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลอาศัยอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ การศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์และการตรวจสอบข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมา ตรวจสอบความถูกต้อง โดยเปรียบเทียบจากการฟังบันทึกข้อมูลเสียงแล้วนำข้อมูลที่ได้อ่านจัดระบบ ให้เป็นหมวดหมู่ นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาสรุปหาใจความสำคัญ โดยตีความหมาย และแยกแยะข้อมูลที่มีความหมายเดียวกันอยู่ในแนวเรื่องเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดแฟ้ม โดยการแยกแยะและจัดหมวดหมู่ข้อมูลจากสัมภาษณ์
2. นำข้อมูลที่ได้นำมากำหนดกรอบการกำหนดรหัสข้อมูลเพื่อการจัดหมวดหมู่ และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง
3. สร้างหรือพัฒนาแนวเรื่อง เมื่อได้ข้อมูลที่จัดประเภทและหมวดหมู่แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นแนวเรื่องต่อไป
4. แก้ไขโครงร่างและแนวเรื่องในขั้นตอนที่ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยการนำเอาข้อมูลตีความ สร้างเป็นแนวเรื่องตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแนวเรื่องและแก้ไขให้ชัดเจนแล้วสรุปเป็นผลของการศึกษาการวิจัย
5. ตรวจสอบความเพียงพอและตรงประเด็นของข้อมูล ในกรณีข้อมูลไม่ตรงกันต้องตรวจสอบด้วยวิธีสามเส้าด้านข้อมูล โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูลจากบุคคลที่ให้ข้อมูลว่าหาความแตกต่างกันมีผลทำให้ข้อมูลมีความแตกต่างกันหรือไม่
6. ตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกัน โดยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลทำการสัมภาษณ์ด้วยการสังเกตจากสีหน้า ท่าทาง พฤติกรรมที่แสดงออกและใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามเดิมซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำตอบ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา และ เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดันของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายการเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ และมีอายุงานในประเทศไทยมากกว่า 1 ปี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และแบ่งการนำเสนอผลการศึกษออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งนำเสนอใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) รายได้ (2) กระบวนการขั้นตอนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ (3) สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งนำเสนอใน 6 มิติ ได้แก่ (1) ด้านสภาพงานและลักษณะงาน (2) ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง (3) ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม (4) ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม (5) ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ และ (6) ด้านนโยบายแรงงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา สำหรับรายละเอียดผลการศึกษาในแต่ละส่วนมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

ในส่วนที่ 1 นี้ เป็นผลการศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา การเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) รายได้ (2) กระบวนการขั้นตอนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ (3) สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว และ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 รายได้

วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวในสังคมหนึ่ง ๆ เป็นแบบแผนหรือแนวทางพฤติกรรมที่แรงงานต่างด้าวกุ้มนึงใช้ร่วมกันหรือยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อ ๆ กันมาเป็นแบบแผนการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวกุ้มนึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมเพื่อการอยู่อาศัย การพักผ่อน และความสุขที่ตัวเองต้องการและเห็นคุณค่า แบบแผนดังกล่าวมีปัจจัยของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม เป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคมและพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนในสังคมนั้น แรงงานต่างด้าวกุ้มนึง ๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งการปรับตัวนี้มีหลายระดับ ทั้งด้านสรีระวิทยา การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก อีกทั้งด้านการปรับก็มีทั้งการจัดการกับตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตและเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มสังคมต่างๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการสัมภาษณ์นาง โทนา (นามสมมติ) แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน เกี่ยวกับ สภาพการดำเนินชีวิตในภูมิลำเนาเดิม ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าสภาพการดำเนินชีวิตในภูมิลำเนา เดิมค่อนข้างจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก ไฟฟ้ายังไม่มืใช้ ต้องจุดเทียนหรือตะเกียงเวลามืด ส่วนน้ำนั้นก็ใช้น้ำบาดาล ส่วนบ้านไหนดมีฐานะดีก็จะมีเงินซื้อเครื่องปั่นไฟไว้ใช้ และยังมีรายได้เสริมจากการให้บ้านอื่นเช่าไฟฟ้าใช้ สภาพความเป็นอยู่ณั้ค่อนข้างจะลำบากมาก ดังที่นางโทนากล่าวว่า

“ลำบากมาก ไฟฟ้าก็ไม่มืใช้ เวลามืดก็จุดเทียนหรือตะเกียง บ้านไหนดมีเงินน้อยก็ซื้อเครื่องปั่นไฟ ใช้ และก็ให้บ้านอื่นเช่าด้วย น้ำก็ใช้น้ำในบ่อที่ขุดเอา เงินก็ไม่พอใช้” (โทนา 2560)

ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะหมดไปในเรื่องของอาหารการกิน อาหารการกินของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมนั้นเป็นไปตามอัตรภาพ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่นั้นจะประกอบอาชีพทำไร่ ทำนา แล้วผลผลิตที่ได้ก็นำมาบริโภค ส่วนที่เหลือก็นำไปขายซึ่งก็ได้เงินไม่มาก อาหารที่บริโภคส่วนใหญ่นั้นจะเป็นผัก ผลไม้ เนื่องจากของเหล่านี้ไม่ต้องเสียเงินซื้อ และที่ขาดไม่ได้เลยคือน้ำมัน จะใช้น้ำมันและผงชูรสเป็นหลักในการทำอาหาร

สำหรับแรงงานบางคนก็ไปรับจ้างอิสระในกรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของประเทศกัมพูชา แต่ ก็ไม่สามารถอยู่ได้นาน เนื่องจากในเมืองหลวงนั้นมีค่าครองชีพสูง เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง ค่าใช้จ่ายมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ดังที่แอนนากล่าวว่า

“เมื่อก่อนทำงานรับจ้างอยู่ในพนมเปญ ในเมืองข้าวของมีราคาแพงมาก รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายก็อยู่ไม่ได้” (แอน , 2560)

ดังนั้นจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตขอแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นอย่างมาก แรงงานเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความยากลำบากเหล่านี้เองที่เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งพวกเขาก็หวังว่าจะเป็นทางเลือกที่ดี

1.2 กระบวนการขั้นตอนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวในสังคมหนึ่ง ๆ เป็นแบบแผนหรือแนวทางพฤติกรรมที่แรงงานต่างด้าวก่อหนึ่งใช้ร่วมกันหรือยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาเป็นแบบแผนการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวนุคคลใดบุคคลหนึ่ง ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมเพื่อการอยู่รอด การพักผ่อน และความสุขที่ตัวเองต้องการและเห็นคุณค่า แบบแผนดังกล่าวมีปัจจัยของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม เป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคมและพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนในสังคมนั้น แรงงานต่างด้าวก่อหนึ่ง ๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช/2522 ซึ่งได้แก่

1.1 คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวก่อหนึ่ง นี้ได้แก่ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แต่ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอเนรเทศ หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น หรือคนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น คนต่างด้าวก่อหนึ่ง โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนญวน เขมร และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งรอการส่งตัวไปยังประเทศที่สาม พวกเขาเหล่านี้หากกับบริเวณไว้เลย ๆ จะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณรัฐบาล รัฐบาลจึงพิจารณาอนุญาตให้บุคคลที่มีความประพฤติดีออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยกำหนดอาชีพให้ทำได้จำนวน 27 อาชีพ

1.2 แรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigration visa) หรือ พวกเขา

ลักลอบเข้าเมือง โดยบุคคลเหล่านี้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานจากทางราชการ โดยให้ทำงานได้ ช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำเป็นต้องทำงานในอาชีพ ในสถานที่และใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต จึงถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย ดังที่นายก้อนกล่าวว่

“บ้านผมอยู่ติดชายแดน ต้องข้ามภูเขา ผมทำ เฟอร์นิเจอร์ เบื่อและหลวงพ่อก็อ่ชวนมา อยู่ด้วยกันที่ไทย หลวงพ่อก็อ่ทำหนังสือให้เข้ามา หลวงพ่อ จัดการให้หมด ถูกกฎหมาย ไม่เสียเงิน ค่าตรวจไม่จับ” (ก้อย, 2560)

นายแมนได้ให้ข้อมูลว่า “ตอนแรกก็มีนายหน้าที่เป็นคนกัมพูชามาชักชวนให้มาทา งานใน ประเทศไทย เสียเงินให้นายหน้า 14,000 บาท แล้วเขาก็มีรถมาส่งที่ชายแดน ตอนแรกไม่มี บัตรก็ต้อง เดินป่าหลบ แล้วก็จะมีการรับอีกที แล้วเขาก็พามาส่งให้นายจ้าง นายจ้างก็พาไปทำบัตร อีกที” (แมน, 2560)

1.3 สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิม

สังคมหนึ่งหรือชุมชนหนึ่ง ๆ จะต้องมีวิถีการดำเนินชีวิตเป็นลักษณะเฉพาะของสังคม นั้น วิถีชีวิตจึงเป็นเสมือนเอกลักษณ์ของสังคม วิถีชีวิตชุมชนจึงเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้นก็ คือ วัฒนธรรมในสังคมนั้นเอง ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของ มนุษย์ตั้งแต่ เกิดจนตาย ฉะนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นวิถีชีวิตของสังคม การปรับตัวนี้มีหลายระดับ ทั้งด้านสรีระวิทยา การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก อีกทั้งด้านการปรับก็มี ทั้งการจัดการกับ ตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถ เติชงกับแรงกดดัน จากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิธีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต และเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการดำเนิน ชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง กลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการสัมภาษณ์นางโชน (นามสมมติ) แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา เชื้อชาติ กัมพูชา ที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานาน เกี่ยวกับ สภาพการดำเนินชีวิตในภูมิลำเนาเดิม ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าสภาพการดำเนินชีวิตใน ภูมิลำเนา เดิมค่อนข้างจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก ไฟฟ้ายังไม่มีใช้ ต้องจุดเทียนหรือตะเกียงเวลา มีด ส่วน น้ำนั้นก็ใช้น้ำบาดาล ส่วนบ้าน ใหนมีฐานะดีก็จะมีเงินซื้อเครื่องปั่นไฟไว้ใช้ และยังมี รายได้เสริม จากการให้บ้านอื่นเช่าไฟฟ้าใช้ สภาพความเป็นอยู่นั้นค่อนข้างจะลำบากมาก ดังที่นาง โชนกล่าวว่า “ลำบากมาก ไฟฟ้าก็ไม่มีใช้ เวลามืดก็จุดเทียนหรือตะเกียง บ้าน ใหนมีเงินน้อยก็ซื้อ เครื่องปั่นไฟ ใช้ และก็ให้บ้านอื่นเช่าด้วย น้ำก็ใช้น้ำในบ่อที่ขุดเอา เงินก็ไม่พอใช้” (โชน , 2560)

ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะหมดไปในเรื่องของอาหารการกิน อาหารการกินของแรงงานต่างด้าวในภูมิตำเนาเดิมนั้นเป็นไปตามอัตราภาพ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำไร่ ทำนา แล้วผลผลิตที่ได้ก็นำมาบริโภค ส่วนที่เหลือก็นำไปขายซึ่งก็ได้เงิน ไม่มาก อาหารที่บริโภคส่วนใหญ่จะเป็นผัก ผลไม้ เนื่องจากของเหล่านี้ไม่ต้องเสียเงินซื้อ และที่ขาดไม่ได้เลยคือน้ำมัน จะใช้น้ำมันและผงชูรสเป็นหลักในการทำอาหาร ดังที่นายก่อย (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาได้ ให้รายละเอียดไว้ว่า “มีอะไรกินก็กินได้ ไม่เรื่องมาก ส่วนใหญ่ก็จะกินผักที่ปลูกเอง ข้าวก็ไม่ต้องซื้อปลูกเองที่เหลือก็เอาไปขาย แล้วก็ซื้อหมู ไก่ มาทำกับข้าว ใช้น้ำมันกับผงชูรสมากหน่อย แค่นี้ก็ อร่อยแล้ว” (ก่อย , 2560)

1.4 ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ประสบความสำเร็จ รวมถึงยังเป็นบททดสอบที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคไปให้ได้ ดังนั้นความพยายาม ความอดทนอดกลั้น และแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องจะช่วยให้สามารถผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่บั่นทอนทั้งชีวิตและจิตใจไปได้เป็นอย่างดี

บางครั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่คนเราทุกคนต้องเผชิญอยู่นั้นล้วนแล้วมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพการดำเนินชีวิตของแต่ละคน เพราะแต่ละคนนั้นมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันก็จะทำให้สภาพปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญนั้นแตกต่างกันออกไปด้วย บางคนมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดี ก็พบเจอปัญหาและอุปสรรคที่เล็กน้อยสามารถผ่านไปได้อย่างง่าย แต่สำหรับบางคนที่มีสภาพการดำเนินชีวิตที่ไม่ดี ปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องเผชิญก็เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความมานะอดทน และความพยายามเป็นอย่างมากในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคนั้นไปได้ ดังที่ แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากลุ่มหนึ่ง ได้กล่าวไว้ว่า

“ปัญหามีเยอะแยะ บางทีก็หิว ไม่มีอะไรทำ ยังไง ไม่มีใครช่วยได้เพราะคนอื่นเขาก็มีปัญหาของเขาเหมือนกัน เขาก็รับฟังแต่ก็ไม่ช่วยอะไร เราต้อง ต้องดิ้นรน ต้องอดทนกันไป เหนื่อยไปบางทีก็ไม่ได้อะไร” (ก่อย , 2560)

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวกลุ่มหนึ่งซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวกัมพูชา ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทย ผลจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าสภาพปัญหา และอุปสรรค ที่แรงงานต่างด้าวเผชิญอยู่ก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นไม่ค่อยมีความแตกต่างกันเท่าไร ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องสภาพการเงิน รายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากราคาเครื่องอุปโภคบริโภคมี ราคาสูงขึ้นตลอดแต่รายได้ของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้เพิ่มขึ้นตาม กล่าวคือรายได้ของแรงงานเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะได้มาจากการจำหน่ายข้าว พืช ผัก ที่ปลูกไว้เพื่อการบริโภค โดยการนำ

ส่วนที่เหลือจากการบริโภคไปจำหน่ายซึ่งก็มีปริมาณไม่มากทำให้รายได้ไม่เพียงพอ หลังจากหมด
ฤดูการทำไร่ทำนา หรือหลังฤดูการเก็บเกี่ยวแล้ว แรงงานเหล่านี้ก็ไม่มีอาชีพเสริมไม่ได้ทำงาน จึงทำ
ให้ไม่มีรายได้เข้ามาเงินที่เหลืออยู่ก็หมดไปกับค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน ดังที่นายกำพูชากล่าวว่

“ปัญหาเรื่องเงินไม่มี มี เหมือนกันแต่มีน้อย งานก็ไม่มีทำไม่รู้จะไปทำงานอะไร ปลูก
ข้าว พอเกี่ยวได้ก็ต้องเก็บไว้กิน ญาติพี่น้องก็เยอะ เหลือไปขายนิดเดียว ได้เงินมานิดเดียว ลำบาก
มาก ต้องประหยัดเอา” (กำพูชา , 2560)

สำหรับแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ทำงานในเมือง เช่น กรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของ
ประเทศกัมพูชานั้นส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้มากกว่าเดิมเล็กน้อย แต่รายได้ก็
ไม่ เพียงพออยู่ดี เพราะในเมืองนั้นมีค่าครองชีพสูงมาก อีกทั้งยังมีค่าใช้จ่ายอีกมากมายทำให้และ
งานก็มี น้อย เหมาะสำหรับคนที่มีการศึกษาสูงจึงจะสามารถอยู่ได้ เพราะสังคมในเมืองนั้นยังไม่
ยอมรับคนที่มีการศึกษาดังกันดังที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชากลุ่มหนึ่งกล่าวไว้ว่า

“ไปทำงานในเมืองไม่ได้หรอก งานหายากไม่มีงานให้ทำ ถ้าคนเรียนสูงก็มีงานทำ แต่ถ้า
เรียนน้อยก็ทำไม่ได้” (เอก , 2560)

สำหรับหมู่บ้านที่อาศัยอยู่นั้นส่วนใหญ่ก็จะอยู่ห่างไกลจากความเจริญ สภาพชีวิต
ค่อนข้างลำบาก ไฟฟ้ายังไม่มีใช้ เวลาากลางคืนต้องใช้เทียนหรือตะเกียงแทน ข่าวสารหรือความ
เจริญต่าง ๆ ยังเข้ามาไม่ถึง แต่บางบ้านที่พอจะมีเงินบ้างก็จะมีเครื่องปั่นไฟใช้และให้คนอื่นเช่า แต่
ด้วยความยากจนทำให้แรงงานบางคนก็เลือกที่จะอดทนต่อความยากลำบากดีกว่าเสียเงินเพื่อเช่า
ไฟฟ้าใช้ ส่วนน้ำที่ใช้นั้นเป็นน้ำบาดาลที่ขุดบ่อสูบขึ้นมาเพื่อไว้ใช้กันภายในหมู่บ้าน เนื่องจากน้ำที่
ใช้นั้นไม่สะอาดมาก ไม่ได้ผ่านการกรองหรือผ่านการฆ่าเชื้อโรค เมื่อนามาดื่มกินบางครั้งอาจจะมี
เชื้อโรคปะปนอยู่จึงทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บ ดังที่นายกิต (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติ
กัมพูชาได้ กล่าวไว้ว่า

“อยู่ที่กำพูชาค่อนข้างจะลำบาก ไฟฟ้าก็ไม่มีใช้ ถ้าไม่มีเงินไปเช่าไฟฟ้าเขาก็ต้องอดทน
กันไปเวลา จะใช้ไฟก็จุดตะเกียงเอา น้ำที่ใช้ก็เป็นน้ำบาดาล ขุดมาจากใต้ดิน ใช้น้ำถึงตักชักรอกขึ้นมา น้ำ
ก็ไม่ รู้สะอาดหรือเปล่าแต่ก็ต้องใช้ บางบ้านเขามีเครื่องปั่นไฟใช้ก็สบายหน่อย แต่บ้านที่ไม่มีก็
ลำบากกว่าคนอื่น” (กิต, 2560)

“บ้านที่มีเครื่องปั่นไฟ ก็ให้เขาด้วย เราก็มีรายได้จากตรงนั้นเดือนละประมาณ 2,000-
3,000 บาทต่อบ้าน ในหมู่บ้านมีบ้านที่ขุดบ่อที่มีเครื่องปั่นไฟ ก็มีคนมาเช่าแต่ก็ไม่มาก
ประมาณ 30 บ้านเพราะเขาไม่มีเงินกัน แต่น้ำประปาไม่มีใช้น้ำบาดาลเหมือนกัน” (โทน , 2560)

สำหรับโรคที่พบส่วนใหญ่จะเป็นโรคไข้กาฬหลังแอ่น และโรคเท้าช้าง เป็นต้น ด้วย
ความที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ ยากจน รวมทั้งข่าวสารยังเข้าไม่ถึง เมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สบายก็

รักษากันเองหากินเอง ไม่มีเงินไปหาหมอแล้วหมอก็อยู่ในเมืองซึ่งไกลจากหมู่บ้านมาก ซึ่งบางครั้งการซื้อยามาบริโภคเองนั้นอาจจะเป็นการรักษาที่ไม่ถูกวิธีและอาจจะเป็นอันตรายได้ ดังที่พี่อ่อม (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาคนหนึ่งได้กล่าวสนับสนุนไว้

“คนกัมพูชาจะต้องกินยา ป้องกันโรค ไข้กาหลังแอน และโรคเท้าช้าง เป็นประจำ เวลาไม่สบายเขาก็ไม่มีเงินไปหาหมอ หมอก็อยู่ไกลก็ซื้อยามากินเอง ถ้าเป็นหนัก ๆ ถึงจะไปหาหมอ แต่ไปหาหมอก็เสียเงินเยอะก็ไม่ค่อยอยากไป” (อ่อม , 2560)

ดังนั้นจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตขอแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นอย่างมาก แรงงานเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความยากลำบากเหล่านี้เองที่เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งพวกเขาก็หวังว่าจะเป็นทางเลือกที่ดี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

ในส่วนที่ 2 นี้ เป็นผลการศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ใน 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านสภาพงานและลักษณะงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ และด้านนโยบายแรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านสภาพงานและลักษณะงาน

ภายหลังปี พ.ศ. 2399 ซึ่ง เป็นปีที่ประเทศไทยเริ่มทำสนธิสัญญาเบาริงกับอังกฤษเป็นต้นมา และได้เข้ามามีอิทธิพลทางด้าน เศรษฐกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น และได้หวั่น ในอดีตคนต่าง ด้าว มีบทบาทเป็นอย่างมากต่อเศรษฐกิจการค้าของประเทศไทย คนต่างด้าวจะเข้ามาในประเทศไทยโดยลักษณะทางการติดต่อค้าขายหรือเป็นเจ้าของกิจการ ไม่ได้เข้ามาลักษณะของการเป็นลูกจ้าง หรือรับจ้างแรงงาน จนทำให้เกิดปัญหาผู้มีผู้ว่างงานในอัตราที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะ โครงสร้างของประเทศไทยในอดีตมีอัตราการเพิ่มของประชากรในอัตราที่สูง มีกำลังแรงงานใหม่มาก ทำให้ ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและบริการยังไม่สามารถรองรับแรงงานใหม่ได้ในจำนวนที่เพียงพอ จึง เป็นผลให้มีการว่างงานอยู่โดยทั่วไป ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีความจำเป็นสำหรับ ตลาดแรงงานในอดีตที่ผ่านมา นับตั้งแต่ประเทศไทยนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เพื่อส่งเสริมการลงทุน มีการปรับปรุง ขบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเริ่มขาดแคลน อาทิช่างฝีมืออุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การพาณิชย์ นักวิทยาศาสตร์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการธนาคาร และวิศวกรเป็นต้น จึงทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเภทแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้น และต่อมาในปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมาการพัฒนาประเทศไทยได้อยู่ในจุดหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญโดยที่เศรษฐกิจของประเทศไทยก้าวเข้าสู่ระดับนานาชาติ และต้องแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนจากเกษตรกรรมและการบริการเพิ่มมากขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและ ตลาดแรงงานอย่างมาก ประชาชนมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลง แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลน แรงงานในระดับล่าง เช่นแรงงานกรรมกรในกิจการบางประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานไทยส่วน หนึ่งนิยมเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นและบางส่วน หลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป แรงงาน กัมพูชา ลาว และกัมพูชา จึงเป็นที่สนใจของผู้ประกอบการ และได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าว กันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลจึงเริ่มกำหนดมาตรการควบคุม แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นทางการ และในปัจจุบันพบว่า การเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า

มีญาติทำงานอยู่ที่ไทย เขาบอกมาว่าที่ไทยมีงานเยอะ โรงงานก็เยอะ แล้วเงินก็ได้มากกว่าเขา ก็ชวนให้มาอยู่กับเขา ก็เลยตัดสินใจเข้ามา ก็มีคนมารับที่หมู่บ้าน นั่งรถเข้ามาทางกัมพูชา ก็เสียเงินให้เขา 7,000-8,000 บาท แต่ที่เข้ามานานแล้ว ตอนนี้ราคาเพิ่มแล้วนะ น่าจะแพง กว่าเดิมเยอะ (ปิ่น, 2560)

การขนแรงงานโดยรถยนต์บรรทุกส่วนบุคคลและรถตู้ นั้นซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักในการได้กำไรหรือการขาดทุนก็ตรงนี้ การขนแรงงานเข้าประเทศนั้นจะขนในช่วงเวลากลางคืนซึ่งจะดูจากจุดหมายปลายทางที่นายจ้างกำหนดเช่น ให้ไปส่งที่จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี จะต้องถึงที่นายจ้างก่อนตี 5 นั้นหมายความว่าจากบ้านมาลัยหรือจังหวัดสระแก้วจะต้องออกประมาณตี 2 โดยจะวิ่งรถทั้งหมด 3 ชั่วโมงจนถึงจุดหมาย การที่แรงงานบางกลุ่มมาถึงโดยประมาณตี 5 จะต้องรอในป่าของฝั่งกัมพูชาก่อนจนถึงตี 2 ของอีกคืน ซึ่ง (นายนาน, 2560) ได้ระบายความในใจต่อว่า ต้องอยู่ในแคคที่ร้อนจัดจนกว่าจะเย็นพอเย็นก็จะมีถุงป้ามาถักซึ่งไม่สามารถคบหรือดีให้เกิดเสียงดังได้ซึ่งอาจจะมีหน่วยลาดตระเวนอยู่แถวนั้นก็ได้ออกถึงที่นายจ้างแล้วแรงงานจะต้องลงจากรถ และตรวจนับจำนวนแรงงานที่ขนมาครบตามจำนวนแรกหรือไม่ พอตรวจเช็คเสร็จนายหน้าจะมากับเงินที่นายจ้างซึ่งพวกแรงงานจะไม่ค่อยมีเงินติดตัวมา ดังนั้นนายจ้างจะจ่ายค่าตัวให้นายหน้าไปก่อนแล้วค่อยไปเก็บกับแรงงานที่หลังโดยการหักจากการทำงาน ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าตัวแรงงานคนละ 2,500 บาทและค่าหัวอีกคนละ 500 บาทรวมแล้วนายจ้างต้องจ่ายให้นายหน้าคนละ 3,000 บาท แต่

ถ้าไปจังหวัดอื่นก็จะแพงขึ้น เช่น กรุงเทพฯ จะมีค่าใช้จ่ายต่อหัวละ 3,300 บาท ค่าหัวอีกคนละ 500 บาทรวมแล้วคนละ 3,800 บาท แต่ถ้าไปทำงานที่ได้ค่าหัวค่อนข้างแพงจะอยู่ที่คนละ 5,000 บาท หรือ 7,000 บาท ค่าหัวอีกคนละ 500 บาทรวมแล้วคนละ 5,500 บาทหรือ 7,500 บาท ซึ่งแรงงาน กัมพูชาจึงยอมเสี่ยงเข้ามาทำงานในประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศใกล้เคียง

2.2 ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

ปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดโอกาสในการทำงานและแสวงหารายได้ อันเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจาก ประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีระดับความเจริญต่ำกว่า และไม่มีช่องทางในการแสวงหารายได้เข้ามาทำมาหากิน ทั้ง ค่าใช้จ่ายในประเทศไทยที่สูงกว่าที่ได้รับในประเทศของตน และการที่คนไทยเองไม่นิยมทำอาชีพ บางอย่างที่หนักและสกปรก ซึ่งแรงงานต่างด้าวมักจะยอมทำงานทุกประเภทโดยไม่เกี่ยงงาน เมื่อ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็มักจะชักจูงญาติพี่น้องหรือเพื่อน ฝูงให้ เข้ามาทำงานด้วยกัน นอกจากนั้นการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่าย เพราะช่อง ทางเข้าออกมีมากทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคน ประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ และจากการที่ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางของความเจริญในภูมิภาคนี้ ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงาน ทำเป็นจำนวนมาก

สาเหตุของการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีทั้งที่เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลักดันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของผู้อพยพไม่เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เกิดปัญหาความยากจน อดอยาก เกิดภาวะแรงงานล้นเกิน เนื่องจากภาวะเจริญพันธุ์มีอัตราค่อนข้างสูง หรือประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศของ ผู้อพยพ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของผู้อพยพนั้น ไม่มีมาตรฐานการควบคุมการออกนอกประเทศทำให้เกิด การอพยพออกนอกประเทศทำได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่พ็อม (นามสมมติ) แรงงานข้าม ชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมาได้กล่าวว่า

“ที่พี่ต้องเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะอยู่ที่กัมพูชาไม่มีงานทำ รายได้ก็ไม่เพียงพอ บางวันต้องอด ก็ไม่มีเงินก็ไม่รู้จะทำไง พอดีเพื่อนชวนมาประเทศไทยก็เลยตามมา” (ออม , 2560)

พื้นฐานของสังคมไทยซึ่งคนไทยมีความเชื่อเพื่อโอบอ้อมอารี ไม่มีการแบ่งแยกสัญชาติ ศาสนา ประกอบกับ ความรู้สึกเชื้อชาติเดียวกัน ศาสนา วัฒนธรรมใกล้เคียงกันเมื่อแรงงานต่างชาติ ลักลอบเข้ามาในประเทศไทย จะได้รับการยอมรับจากคนไทย ไม่เกิดความแปลกแยกในสังคม ทำ

ให้แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาก่อนจะชักชวน หรือชักนำครอบครัว ญาติพี่น้องเพื่อนฝูง เข้ามาอาศัยในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

2.3 ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม

การดำเนินชีวิต หมายถึง วิถีชีวิตของคนในสังคมหนึ่งๆ ซึ่งเป็นแบบแผนหรือแนวทางพฤติกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งใช้ร่วมกัน เป็นแบบแผนการดำรงชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือกลุ่มคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมเพื่อการอยู่รอด การพักผ่อน และความสุขที่ตัวเองต้องการและเห็นคุณค่า แบบแผนดังกล่าวมีปัจจัยของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม เป็นตัวกำหนดการจัดระเบียบทางสังคมและพฤติกรรมแต่ละคนในสังคมนั้น คนกลุ่มหนึ่ง ๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตและเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานต่างด้าวถึงประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา นั้น ไม่ค่อยพบเท่าไรนัก แต่ก็อาจจะ มีในเรื่องของการถูกกักกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการกักกวนในรูปของการจับ และตรวจค้นบัตรแรงงานต่างด้าว หรือพาสปอร์ต ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องนี้ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของ แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมาก เพราะทำให้แรงงานต่างด้าวหวาดระแวงเรื่องการเดินทางไปไหนมา ไหน ในจังหวัดนครราชสีมาทุกครั้ง หากเมื่อแรงงานต่างด้าวพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดผ่านมา ก็จะเกิดอาการตกใจ ทำอะไรไม่ถูก ถึงแม้ว่าตนจะไม่ได้กระทำความผิด และมีบัตรแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายแล้วก็ตาม

“เดินข้างถนนอยู่ดี ๆ บอกให้เราหยุด เป็นกัมพูชา รีบถ่านี่ เอาบัตรมาดูหน่อยดี ไ้อ้เราก็ตกใจหมด เกือบจะวิ่งแล้ว” (แอน , 2560)

เมื่อได้สัมภาษณ์พี่อ้อม (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งประกอบอาชีพใน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่าอีกปัญหาหนึ่งที่จะมองข้ามไปไม่ได้เลยคือ ปัญหาการถูกดูหมิ่นทางสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวถูกมองว่าเป็นแรงงานชนชั้นต่ำ เป็นผู้อพยพเข้ามาจากชายแดน จึงทำให้แรงงานหรือประชาชนชาวไทยดูหมิ่นเหยียดหยาม และไม่พอใจ ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะทำอะไร ไปไหน ประชาชนชาวไทย ก็จะมองว่าไม่ดีตลอดเวลา เพราะเนื่องจากมีทัศนคติหรือมโนคติที่ไม่ดีกับแรงงานต่างด้าวมาตั้งแต่แรกแล้วนั่นเอง ซึ่งพี่อ้อมได้กล่าวไว้ดังนี้

“บางครั้งขึ้นรถสองแถว ก็ได้นั่งใกล้ๆ เค้า เค้าก็นินทาเราทันทีเลย หาวาเราเป็นกัมพูชา บ้าง หาวาเรามีกลิ่นตัวเหม็นบ้าง โถเอ๊ย! คิดว่าเราฟังภาษาไทยไม่ออกมั้ง” (ออม, 2560)

และพี่สวยได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ไปเดินตลาดนัด ได้ยินคนไทยเค้าชูปชิบ ๆ กัน แต่พี่ก็ไม่ได้อะไรหรอก บางครั้งอยู่ดี ๆ เค้าก็ด่าพี่ขึ้นมาเฉย ๆ แหะละ ไม่รู้เค้าเป็นอะไรกัน” (สวย, 2560) ที่อยู่อาศัย ถือว่าเป็นปัญหาที่สำหรับการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวอีกปัญหาหนึ่ง เหตุผลที่ที่อยู่อาศัยนั้นเป็นปัญหาต่อแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา นั้น เพราะว่าที่อยู่อาศัย มีลักษณะที่แออัด หนาแน่น ประชากรภายในให้หอพัก หรือบ้านพักมีมากเกินไป หอพักก็มีลักษณะแคบ ไม่กว้างขวาง อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จึงส่งผลให้มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่ง ก็คือ กลิ่นอับชื้น หรือ กลิ่นเครื่องเทศที่ชาวแรงงานต่างด้าวใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการประกอบ อาหาร และก็อาจจะส่งผลให้ชาวแรงงานต่างด้าวนั้นมีสุขภาพที่มีแข็งแรง อาจไม่สบายเกิด โรคติดต่อได้ ซึ่งนางแอนได้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้ “หอพักสกปรก เจ้าของหอเค้าไม่มีแม่บ้านมา ทาความสะอาดเลย ไม่มีช่องลมระบายอากาศด้วย ทำให้กลิ่นกับข้าวไม่มีที่ระบาย เหม็นคุ้งไปหมด” (แอน, 2560)

2.4 ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม หรือกลุ่มอาชีพรับจ้างอิสระเองก็ตาม ต่างก็หลีกเลี่ยงไม่พ้นในเรื่องของปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหา เรื่องการสั่งการที่อาจมีความไม่ชัดเจน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจ และอาจปฏิบัติงานออกมา ได้ไม่ดี จึงถูกตำหนิ ติเตียนจากผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง และจากหัวหน้างานเองก็ตาม

แรงงานต่างด้าวรายหนึ่งได้กล่าวไว้ในประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องการสื่อสาร พูดกันไม่ค่อยเข้าใจ ทำให้การทำงานมีความผิดพลาดได้ง่าย แต่ก็ไม่ได้ผิดพลาดมากมายอะไรนัก เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ เพราะเนื่องจากเพิ่งอพยพเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่ค่อยคุ้นเคยกับภาษาไทยเท่าไรนัก จึงอาจยังสื่อสารกับหัวหน้างาน ไม่รู้เรื่อง แต่พอทำงานไปได้สักระยะหนึ่งแล้ว ก็เริ่มเข้าใจ เริ่มคุ้นเคย กับภาษาไทยมากขึ้น จึงไม่ได้เป็นปัญหาใหญ่อย่างที่คิด โดยได้กล่าวไว้ดังนี้

“ที่แรกก็พูดจากันไม่ค่อยรู้เรื่อง ยังไม่ค่อยเข้าใจ พออยู่ไปนาน ๆ ก็เข้าใจเอง ฟังเค้าบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ เดียวก็เข้าใจ” (แอน, 2560)

แต่ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ปัญหาปัญหาเรื่องการสั่งการที่อาจมีความไม่ชัดเจน ปัญหาเรื่องค่าแรงงานที่น้อยเกินไปไม่คุ้มกับค่าเหนื่อย ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัย ปัญหาการแย่งคู่แข่งกับแรงงานต่างด้าวรายเก่า หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ จะถูกกำจัดให้หมดไปโดยทางนายจ้าง หรือ

ผู้ประกอบการ และหัวหน้างานในแต่ละกลุ่มอาชีพนั้นเรียกคู่อุปสรรคที่มีปัญหา ขัดแย้งกัน หรือเรียกผู้ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ เข้ามาเจรจา หรือตกลงหาความเข้าใจกัน และไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยท้าวัวเป็นคนกลาง คอยเป็นพยานรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ปัญหาทุกอย่างคลี่คลายลง และหมดไปได้ในที่สุด ดังคำกล่าวจากผู้ประกอบการไว้ว่า “พอพวกแรงงานต่างด้าวเค้ามีปัญหากัน เราก็เรียกเค้าเข้ามาคุยกัน มาตกลงกันว่าเรื่องราวมันเป็นยังไง ฟังว่าใครผิดใครถูก ไม่เข้าข้างใคร ผิดก็ว่ากันไปตามผิด แล้วก็เลิกแล้วต่อกัน” (ผู้ประกอบการ, 2560)

คนกลุ่มหนึ่ง ๆ ย่อมมีวิถีชีวิตเป็นของตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ให้สามารถเผชิญกับ แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการ ดำเนินชีวิตและเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ขึ้นเพื่อนำมาใช้ใน การดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างกลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานต่างด้าวถึงประเด็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา นั้น ไม่ค่อยพบเท่าไรนัก แต่ก็อาจจะ มีในเรื่องของการถูกกักกวดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการกักกวดในรูปของการจับ และตรวจค้นบัตรแรงงานต่างด้าว หรือพาสปอร์ต ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของ แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมาก เพราะทำให้แรงงานต่างด้าวหวาดระแวงเรื่องการเดินทางไปไหนมา ไหนในจังหวัดนครราชสีมาทุกครั้ง หากเมื่อแรงงานต่างด้าวพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐคนใดผ่านมา ก็จะเกิดอาการตกใจ ทำอะไรไม่ถูก ถึงแม้ว่าตนจะไม่ได้กระทำความผิด และมีบัตรแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายแล้วก็ตาม “เดินข้างถนนอยู่ดี ๆ บอกให้เราหยุด เป็นกัมพูชา รีบล่าเนี่ย เอาบัตรมาดูหน่อยดี ไ้เราก็ดตกใจหมด เกือบจะวิ่งแล้ว” (แอน , 2560)

เมื่อได้สัมภาษณ์พี่อ้อม (นามสมมติ) แรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา ซึ่งประกอบอาชีพใน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่าอีกปัญหาหนึ่งที่จะมองข้ามไปไม่ได้เลยคือ ปัญหาการถูกดูหมิ่นทางสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวถูกมองว่าเป็นแรงงานชั้นต่ำ เป็นผู้อพยพเข้ามาจากชายแดน จึงทำให้แรงงานหรือประชาชนชาวไทยดูหมิ่นเหยียดหยาม และไม่พอใจ ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะทำอะไร ไปไหน ประชาชนชาวไทย ก็จะมองว่าไม่ดีตลอดเวลา เพราะเนื่องจากมีทัศนคติหรืออคติที่ไม่ดีกับแรงงานต่างด้าวมาตั้งแต่แรกแล้วนั่นเอง ซึ่งพี่อ้อมได้กล่าวไว้ดังนี้ “บางครั้งขึ้นรถสองแถว ก็ได้นั่งใกล้ ๆ เค้า เค้าก็นินทาเราทันทีเลย หว่าเราเป็นกัมพูชา บ้าง หว่าเรามีกลิ่นตัวเหม็นบ้าง โธ่เอ๊ย! คิดว่าเราฟังภาษาไทยไม่ออกมั้ง” (อ้อม , 2560)

และพี่สวยได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ไปเดินตลาดนัด ได้ยินคนไทยเค้าชูปชิบๆ กัน แต่พี่ก็ไม่ได้อะไรหรอก บางครั้งอยู่ดี ๆ เค้าก็ด่าพี่ขึ้นมาเฉย ๆ แหมละ ไม่รู้เค้าเป็นอะไรกัน” (สวย , 2560)

ที่อยู่อาศัย ถือว่าเป็นปัญหาที่สำหรับการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวอีกปัญหาหนึ่ง เหตุผลที่อยู่อาศัยนั้นเป็นปัญหาต่อแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา นั้น เพราะว่าที่อยู่อาศัย มีลักษณะที่แออัด หนาแน่น ประชากรภายในให้หอพัก หรือบ้านพักมีมากเกินไป หอพักก็มีลักษณะแคบ ไม่กว้างขวาง อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จึงส่งผลให้มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่ง ก็คือ กลิ่นอับชื้น หรือ กลิ่นเครื่องเทศที่ชาวแรงงานต่างด้าวใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการประกอบ อาหาร และก็จะอาจจะส่งผล ให้ชาวแรงงานต่างด้าวนั้นมีสุขภาพที่มีแข็งแรง อาจไม่สบายเกิด โรคติดต่อได้ ซึ่งนางแอน ได้ให้ ความคิดเห็นไว้ดังนี้ “หอพักสกปรก เจ้าของหอเช่าไม่มีแม่บ้านมา ทำความสะอาดเลย ไม่มีของลม ระบายอากาศด้วย ทำให้กลิ่นกับข้าวไม่มีที่ระบาย เหมือนคั่งไปหมด” (แอน , 2560)

2.5 ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พุทธศักราช 2522 ซึ่ง ได้แก่

1.1 คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่มีใบอนุญาตทำงานของคน ต่างด้าว ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งคนต่างด้าวก่อนหน้านี้ ได้แก่ คนต่าง ด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แต่ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่ แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอนรเทศ หรือคนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรแต่ ไม่ได้รับสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น หรือคนต่างด้าว โดยผลของ การถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 หรือกฎหมายอื่น คนต่างด้าวก่อนหน้านี้โดย ส่วนใหญ่จะเป็นคนฉวน เขมร และลาว ที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งรอการส่งตัวไปยัง ประเทศที่สาม พวกเขาเหล่านี้หากกับบริเวณ ไร่ เลี้ยง ๆ จะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณรัฐบาล รัฐบาลจึงพิจารณาอนุญาตให้บุคคลที่มีความประพฤติดีคือออกมาทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดย กำหนดอาชีพให้ทำได้จำนวน 27 อาชีพ

1.2 แรงงานต่างชาติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ คนต่างชาติที่เข้ามาอยู่ใน ประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigration visa) หรือ พวก ที่ลักลอบเข้าเมือง โดยบุคคลเหล่านี้ต้องขอรับใบอนุญาตทำงานจากทางราชการ โดยให้ทำงานได้ ช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ได้รับอนุญาตทำงาน จะต้องทำงานในอาชีพ ในสถานที่และใน ระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต จึงถือว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

ตั้งที่นายก่อนกล่าวว่า “บ้านผมอยู่ติดชายแดนกัมพูชา ต้องข้ามแม่น้ำ ผมทำเฟอร์นิเจอร์ เบื่อและ หลวงพ่อก็ชวนมาอยู่ด้วยกันที่ไทย หลวงพ่อก็ทำหนังสือให้เข้ามา หลวงพ่อจัดการให้หมด ถูกกฎหมาย ไม่เสียเงิน ตำรวจไม่จับ” (ก้อย , 2560)

นายกัมพูชาได้ให้ข้อมูลว่า “ตอนแรกก็มีนายหน้าที่เป็นคนกัมพูชามาชักชวนให้มาทำงานใน ประเทศไทย เสียเงินให้นายหน้า 14,000 บาท แล้วเขาก็มีรถมาส่งที่กัมพูชา ตอนแรกไม่มีบัตรก็ต้อง เดินป่าหลบ แล้วก็จะมีรถมารับอีกที แล้วเขาก็พามาส่งให้นายจ้าง นายจ้างก็พาไปทาบัตรอีกที” (กัมพูชา, 2560) แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายในประเทศไทยยังแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทคือ

(1) ประเภทตลอดชีพ คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว แล้วอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถินฐานในราชอาณาจักร และได้รับอนุญาตแล้วยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้ จะได้รับใบอนุญาตแบบตลอดชีพ

(2) ประเภทชั่วคราว คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวแล้วได้ยื่นขออนุญาตทำงานได้ครั้งละ ไม่เกิน 90 วัน

(3) ประเภทผ่านการส่งเสริมการลงทุน คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยขอวีซ่าประเภทอยู่ชั่วคราวแล้วได้รับใบอนุญาตทำงานได้ตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งอนุญาตได้ตามระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอมา

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

ตอนก่อนพียงไม่มีบัตร ก็โดนตำรวจจับติดคุกไปนาน 25 วัน ไม่ได้กินข้าว นอนก็นอนไม่ได้ โอ๊ย นั่งแบบนี้ทั้งคืนทั้งวัน 25 วันออกมาตัวเล็กนิดเดียว เดินไม่ได้ ออกคุก งงไม่รู้อะไร เป็น อะไร ข้าวเหนียวให้กินข้าวสีแดง ๆ ข้าวกล้องมั่งกินไม่ได้ กินกับผักกาดดอง ผัดผักก็ราดน้ำมันนิดนึง ใก่ก็ชนิดหนึ่ง ไม่อ้อม น้ำกินไม่มีนะน้ำก็ออก ใครไม่มีตังนะ น้ำก็ต้องกินน้ำห้องน้ำ ฉีดชุด น้ำสายยางเนี่ยละ แต่พี่ว่ามีสวามีตังซื้อกินหมด พี่สวามีเรียกแม่บ้าน ควกมือก็บอกเขาเอา อะไรๆ ก็ให้เขา 10-20 บาทอยากกินอะไรก็ได้ (หัวเราะ) ตอนนั้นนะพี่สวามีเงินอยู่สามพัน ตำรวจไทยนี่ดิเนะ หล่อก็หล่อเงินก็ไม่เอา แต่โดนจับนมด้วยนะ แล้วสักพักเขาก็ปล่อยตัวมา (หัวเราะ) (สววย , 2560)

2. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตทำงานของ กระทรวงแรงงาน

แรงงานต่างชาตินี้ที่ผิดกฎหมาย ได้แก่คนต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยทั้งที่ถูกกฎหมาย โดยถือวีซ่าประเภทต่าง ๆ เช่น คนอยู่ชั่วคราว นักท่องเที่ยว นักศึกษา หรือพวกที่ลักลอบเข้าเมืองทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้ยกเว้นผู้ที่ถือวีซ่าคนอยู่ชั่วคราวอยู่แล้ว จะไม่มีสิทธิขอหรือได้รับใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยได้ เมื่อการทำงานจึงถือเป็นแรงงานต่างชาตินี้ที่ผิดกฎหมาย เข้ามาครั้งแรกที่ตามพ่อแม่เข้ามา พ่อแม่มีบัตร ทาพาสปอร์ตแล้ว แต่พี่ไม่มี ตอนเข้ามาก็มี นายหน้ามารับนั่งรถกระบะมา พ่อกับแม่เสียเงิน 7,000-8,000 บาท พี่จำได้ว่าตอนถึงกัมพูชา เขาก็บอกให้ก้มหน้าแล้วเงียบๆไม่ต้องพูดอะไร พี่ก็กลัวไม่ได้มอง ไม่เห็นอะไรเลย รู้แต่ว่า เขาคุยกันก็พวกทหารแล้วพอผ่านมาสักพักเขาก็บอกว่าแยกหน้าได้ (โทน , 2560)

นางโทนได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ตอนนั้นอยู่ที่ตลาดกุ่มมีตำรวจมาตรวจ พ่อกับแม่พี่มีบัตร แต่พี่ไม่มี แม่ก็เอาพี่ไปซ่อนไว้ในตู้เสื้อผ้า ตำรวจเขาก็ถามว่าอยู่ที่คน แม่พี่ก็บอกว่าอยู่สองคน เขาก็ขอดูบัตร พ่อกับแม่พี่ก็ให้เขาดู พอเขาไปแล้ว แม่ก็มาบอกพี่ว่าเขาไปแล้วออกมาได้” (โทน , 2560) แรงงานต่างชาตินี้ที่ผิดกฎหมายสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

(1) แรงงานต่างชาตินี้ที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หรือกึ่งมีฝีมือ ซึ่งจะมาในลักษณะเป็นนักท่องเที่ยว หรือการแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้น ๆ (Transit of entry visa) หรือนักเรียนที่เข้ามาในประเทศไทยเกินระยะเวลาที่กำหนด แล้วเข้ามาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต (No work permit)

(2) แรงงานต่างชาตินี้ที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เข้าประเทศมาโดยการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ผู้ลี้ภัย แล้วมาหางานทำในประเทศไทยเป็นการถาวรหรือชั่วคราว ก่อนที่จะเดินทางไปยังประเทศอื่นต่อไป

(3) กลุ่มที่ไม่มีสัญชาติ (No man's land) ซึ่งเป็นชาวนา หรือชนกลุ่มน้อยที่อยู่ตามแนวชายแดนไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานของไทย เวลาเข้ามาทำงานในประเทศไทยจึงถือเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมายทันที

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จากผลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้าสู่ประเทศไทย โดยในการเข้ามาสู่ประเทศไทยนั้นจะเป็นการลักลอบเข้ามา โดยจะมีนายหน้าติดต่อ ให้และเสียค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งเป็นเงินไทยประมาณ 7,000-15,000 บาท โดยจะมีการนัดวันและ เวลาที่จะมารับ นายหน้าชาวกัมพูชาจะมารับแรงงานเหล่านี้นั่งรถกระบะไปลงที่ชายแดน หลังจากนั้น แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก็ต้องเดินป่าเพื่อหลบด่านตรวจคนเข้าเมือง ซึ่งพอหมดด่านแล้วก็จะมีการมารับอีกทีหนึ่ง นายหน้าซึ่งเป็นคนไทยเหล่านี้ก็จะพาแรงงานต่างด้าวไปส่งตัวให้กับนายจ้างหรือ ผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีการ

ติดต่อกันก่อนหน้านี้ โดยนายหน้าเหล่านี้จะได้รับ ค่านายหน้าจากผู้ประกอบการอีกทีหนึ่ง กล่าวคือ นายหน้าจะได้รับเงินทั้งจากผู้ประกอบการและ แรงงานต่างด้าว

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ก็พบว่า มีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ไม่ต้องเดินป่าเพื่อหลบด่าน ตรวจคนเข้าเมือง แต่พอถึงด่านตรวจคนเข้าเมืองก็จะให้แรงงานเหล่านี้ก้มหน้าลงแล้ว ไม่ต้องพูดอะไรทั้งสิ้น เพราะนายหน้าเหล่านี้บางคนเป็นลูกน้องของผู้มีอิทธิพลซึ่งมีจะการตกลงให้สินบน ให้ ค่าน้ำร้อนน้ำชา เพื่ออำนวยความสะดวกในการลักลอบเข้าเมือง

นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวบางคน que เข้าสู่ประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมี วีซ่าและใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายทุกอย่าง แต่ก็เป็นส่วนน้อยมาก ซึ่งหลังจาก แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้าสู่ประเทศไทยเรียบร้อยแล้ว ก็จะมีนายหน้าคอยหางานให้ โดยจะต้องเสีย ค่านายหน้าเป็นเงินจำนวนหนึ่ง แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีเงินไม่มากนักแต่พวกเขาก็ต้องจำยอม จ่ายเงินให้นายหน้าเพื่อให้เขาหางานให้ ซึ่งหลังจากที่มึงงานทำแล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็จะ พาแรงงานเหล่านี้ไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับนายจ้างหรือสถาน ประกอบการที่แรงงานเหล่านี้ทำงานด้วย อีกทั้งยังมีผู้ประกอบการบางรายที่ทำพาสปอร์ตให้กับ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้อีกด้วย

ขั้นตอนการจดทะเบียนขึ้นอยู่กับนายจ้างทั้งหมด เนื่องจากรัฐบาลต้องการให้นายจ้าง เป็นผู้รับผิดชอบตัวแรงงาน โดยนายจ้างที่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานต่างชาติดังกล่าวจะต้องนำหลักฐานมาขอ ประกันตัวจากเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองในจังหวัดที่จดทะเบียนพร้อมทั้งเสียเงินค่าประกัน ตัว 1,000 บาท และต้องนำแรงงานต่างชาติเข้ารับการตรวจสุขภาพ โดยเสียค่าใช้จ่าย 500 บาทต่อคน หลังจากการพิจารณาหลักฐานและการตรวจสุขภาพแล้วกระทรวงแรงงานจึงออกใบอนุญาตทำงาน ให้ โดยนายจ้างต้องเสียค่าธรรมเนียมอีก 1,000 บาท ในทางปฏิบัติ นายจ้างมักจะเป็นผู้ออกเงินให้ ก่อนแล้วไปหักกับแรงงานภายหลัง โดยนายจ้างเกือบทุกรายยึดใบอนุญาตทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้ แรงงานหลบหนี นายจ้างบางรายถ่ายสำเนาเอกสารให้แรงงานถือไว้เป็นหลักฐาน

ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวจำนวนหนึ่งในเขตจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับทัศนคติต่อกฎหมายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทำให้ทราบว่า แรงงานต่าง ด้าวส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ความเป็นอยู่ของพวกเขาในประเทศไทยดีขึ้น ไม่ต้องอยู่อย่างหลบ ๆ ซ่อน ๆ โดยในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนั้น นายจ้างจะเป็น ผู้รับผิดชอบ โดยค่าใช้จ่ายนั้นนายจ้างก็จะออกให้ก่อน แล้วไปหักกับค่าแรงที่หลัง รวมถึงยังมีการ ตรวจสุขภาพอีกด้วย อีกทั้งนายจ้างบางรายยังมีการทำพาสปอร์ตให้กับแรงงานต่าง ด้าวอีกด้วย แต่ก็ ยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำพาสปอร์ตเนื่องจากจะต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการทำ พาสปอร์ตค่อนข้างมาก อีกทั้งเวลากลับบ้านหรือภูมิลำเนาเดิมจะต้องเสียค่าขึ้น พาสปอร์ตในการ

ผ่านเข้าออกประเทศอีกประมาณ 1,000 กว่าบาท ซึ่งสำหรับพวกเขาถือว่าเป็นเงิน จำนวนมากจึงไม่
 อยากเสียเงินตรงนี้ แต่ก็ยังมีแรงงานต่างด้าวบางคนซึ่งทาพาสปอร์ตแล้ว เขาเห็นว่า เป็นเรื่องที่ดี
 เพราะนอกจากจะถูกต้องตามกฎหมายแล้วยังไม่ต้องกังวลในการเดินทางไปไหน เพราะการมี
 พาสปอร์ตทำให้เขาไปไหนมาไหนได้อย่างสะดวก ดังที่นายก่อยกกล่าวว่า “ผมไม่อยาก ทา
 พาสปอร์ต มันต้องเสียเงินเยอะ แค่มีบัตรก็พอแล้ว ตำรวจไม่จับแล้ว แล้วเวลากลับบ้านก็เสียค่า บั้ม
 พาสปอร์ตแพง ไม่อยากทำ” (ก่อย , 2560)

และนายเอกได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ผมมีทั้งบัตรและก็พาสปอร์ต ก็ทำให้มันถูกต้อง ไป
 ไหนมาได้ทั้งหมด นี่ก็จะหมดอายุแล้วต้องไปต่ออีก” (เอก , 2560)

2.6 ด้านนโยบายแรงงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์นั้นทำให้ทราบว่า สภาพการทำงาน และลักษณะ
 งานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนครราชสีมา นั้นมีความแตกต่างกันตาม กลุ่มสายอาชีพของ
 แรงงานต่างด้าว จากการสัมภาษณ์สามารถแบ่งกลุ่มอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน
 จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ก. กลุ่มอาชีพเกษตรกรรม

จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวกลุ่มหนึ่งขณะทำงานในแปลงผัก ผลไม้แห่งหนึ่ง
 ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาในประเด็นสภาพการทำงาน และลักษณะงานในอาชีพ
 เกษตรกรรมนั้น ถือว่าค่อนข้างสบายส่วนใหญ่เป็นการทำสวน ทำไร่ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทา
 ในแต่ละวันจะเป็นการปลูกพืช ผัก ผลไม้ ไม้ดอก ไม้ผล รดน้ำ พรวนดิน เก็บเกี่ยวผลผลิต และ
 ขั้นตอนสุดท้ายคือเป็นการนำผลผลิตที่ได้ไปขายยังตลาดสดมหาชัย หรืออาจจะมีพ่อค้า แม่ค้าคน
 กลางมารับซื้ออย่างสวนของผู้ประกอบการที่ตนทำงานอยู่ การทำงานในอาชีพเกษตรกรรมนี้ไม่ค่อย
 ถูกกดดันจากนายจ้างมากนัก เนื่องจากว่าเป็นงานที่ทำกันเหมือนครอบครัว งานที่ได้รับมอบหมาย
 ในแต่ละวันจึงไม่ค่อยหนักและเสี่ยงเท่าใดนัก ดังที่ชาวกำพูชาได้กล่าวไว้ว่า

“ให้ปลูกพืช ผัก ปลูก ผลไม้ทุกวัน ปลูกยันตายยังได้เลย เคยทามาแล้วตอนอยู่
 กำพูชา ไม่ลำบากหรอก เคยลำบากกว่านี้เยอะ อดหลับ อดนอน ทาแค่นี้สบาย” (วิน , 2560)

และนายปิ่นได้กล่าวเพิ่มเติมว่า

“เจ้านายใจดี เหนื่อยเราก็ได้พัก แค่อื่นแต่เช้า รดน้ำ พรวนดิน เก็บผักไปขายที่ตลาด
 ให้เค้าแค่นี้ละ ก็เสร็จแล้ว ไม่เหนื่อยเลย” (ปิ่น , 2560)

ผู้สัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการรายหนึ่ง
 เกี่ยวกับ ลักษณะงานในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งนายจ้างหรือ
 ผู้ประกอบการรายหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า

“อาชีพนี้สบาย งานไม่ค่อยหนักเท่าไรหรือ แต่ต้องขยันตื่น แต่เช้า รดน้ำ พรวัน ดิน เก็บผักไปขาย ทาย่างนี้ทุกวัน ไม่มีอะไรมาก ไม่ค่อยเหนื่อยด้วย” (ผู้ประกอบการ , 2560)

ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการนั้นถือว่ามีความสอดคล้องกับการให้ข้อมูลของแรงงานต่างด้าวข้างต้น

ข. กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม

ลักษณะงานอาชีพอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมาเป็นงานที่ต้อง ทำงานตามคำสั่งที่ได้รับจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เป็นงานที่ทำประจำในโรงงาน อุตสาหกรรม และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ผลผลิตตาม ความต้องการของนายจ้าง เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน และความขยันในการทำงาน สภาพการทำงานในอาชีพอุตสาหกรรมของแรงงานต่างด้าวนั้นจะถูกกดดันและถูกสั่งการ โดยผู้ประกอบการ หรือนายจ้าง และหัวหน้างาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลผลิตเอง สภาพ การทำงานในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย เพราะเนื่องจากทางโรงงาน อุตสาหกรรม นั้นเองก็มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ส่วนลักษณะงานที่เกี่ยวกับ การประกอบอาชีพอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา นั้น จะเป็นการทำงานประจำ ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงาน และความร้อนเป็นส่วนใหญ่ โดยได้รับค่าจ้างเป็น ค่าแรงงานขั้นต่ำ เข้า-ออกงานเป็นเวลา มีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ดังที่แรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชาคนหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า “ทำงานโรงงานเพื่อนเยอะสนุกดี ไม่ค่อยอันตรายด้วย โรงงานเค้า ดูแลเราดี” (สวย, 2560) นางแอน ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า “ทำงานที่โรงงานมันดีตรงที่ค่าแรงมันเท่ากัน ไม่ต้อง เสี่ยงอันตรายอะไร ทำก็ได้เงิน ไม่ทำก็ไม่ได้เงิน ไม่มีใครเอาเปรียบใคร ทำงานเหมือนกัน เท่ากัน หมาดสบายใจ” (แอน , 2560)

ค. กลุ่มอาชีพรับจ้างอิสระ

กลุ่มอาชีพรับจ้างอิสระนี้ถือเป็นอาชีพที่สบาย แต่ไม่ค่อยมีความมั่นคงในเรื่องของรายได้เท่าใดนัก เนื่องจากช่วงใดที่ไม่มีงาน ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพนี้ขาดรายได้ ซึ่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานรับเหมา หรือรับจ้างทั้งสิ้น เช่น รับจ้างแกะกุ้งตามภาคเกษตรกรรม รับเหมา ก่อสร้าง เป็นแม่บ้าน เป็นพี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น ลักษณะงานจึงเป็นงานที่ต้องใช้ความขยันในการ ทำงานงานและความอดทนในหลาย ๆ ด้านเป็นอย่างยิ่ง

2.7 ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากนายจ้าง

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมได้รับจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ จะออกมาในรูปของตัวเงิน คือ เงินค่าแรงงานรายวันขั้นต่ำ 215 บาทต่อวัน และจะได้ค่าล่วงเวลา ประมาณชั่วโมงละ 40

บาท โดยการได้รับค่าตอบแทนนั้น จะได้รับเป็นงวด กล่าวคือ สองสัปดาห์ จะออกครึ่งหนึ่ง คือ วันที่ 5 และ 20 ของทุกเดือน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ก็จะออกทุกสิ้นเดือนของทุกเดือน ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวอยู่ภายใต้การดูแลของนายหน้า จะถูกหัก เป็น 3% ของค่าแรงงานที่ได้รับในแต่ละเดือนหรือแต่ละงวดสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับจาก นายจ้าง หรือสถานประกอบการ สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรม จะได้รับทั้ง เงินค่าทำงานล่วงเวลา ประกันสังคม รถรับส่งพนักงาน วันหยุดประจำปี การตรวจ สุขภาพประจำปี สิ้นค้าราคาพนักงาน การจัดการท่องเที่ยวสัมมนาและอื่น ๆ ตามที่แรงงานชาวไทย ได้รับ ดังที่แรงงานกล่าวไว้ว่า “ดีที่เงินออกสองอาทิตย์ครั้งหนึ่ง พอกิน พอเก็บได้ แต่ต้องมาถูก นายหน้าหักไปเสียหลายเหมือนกัน แต่ก็ทำอะไรไม่ได้” (แอน , 2560)

ฟ็อมได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ที่โรงงานมีสวัสดิการหลายอย่าง มีเหมือนกับคนไทยนั่นแหละ จำไม่ได้และว่ามีอะไรบ้าง แต่ที่ชอบคือมีตรวจสุขภาพประจำปีให้ ไม่ต้องเดินทางไปตรวจที่โรงพยาบาลเลย แถมนตรวจให้ฟรีอีกต่างหาก ชอบ ๆ” (ออม , 2560)

จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นคำถามเรื่องสวัสดิการพนักงาน นายจ้างหรือผู้ประกอบการในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมรายหนึ่ง ได้ยกตัวอย่าง และกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานที่น่าสนใจ ในเรื่องค่าทำงานล่วงเวลาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมของตน ไว้ดังนี้

การทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกเวลา หรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างถูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 23

การทำงานล่วงเวลา ตามกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจน ว่า คือ

- (1) เป็นการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือ
- (2) เป็นการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือ
- (3) เป็นการทำงานเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างถูกจ้างตกลงกันตาม

มาตรา 23 ในวันทำงานตามมาตรา 23 กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน ในแต่ละวันไว้ ตามเวลาทำงานของงานแต่ละประเภท แต่วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมงสำหรับงานทั่วไป เช่น เช้างาน 08.00 น. เลิกงาน 17.00 น. เป็นต้น

ดังนั้น การทำงานที่เกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานนอกเวลาทำงานปกติ จึงถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ดังนั้นการทำงานล่วงเวลา จึงต้องมีการตกลงกันทุกครั้งไป ลักษณะของการตกลงกัน ที่ปฏิบัติกันทั่วไปคือ การลงชื่อทำงานล่วงเวลา และหัวหน้างานผู้มีอำนาจ อนุมัติ จึงถือว่าเป็นการตกลงกันทำงานล่วงเวลา

การคำนวณค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด มีวิธีการคำนวณ คือ ค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ทั้งลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายเดือน มีสิทธิได้รับ ค่าทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ ทำหรือไม่ น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำ ได้ เช่น ค่าจ้างต่อวัน วันละ 215 บาท ทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมง จะได้รับค่าทำงาน ล่วงเวลา คือ 215 บาท $8 = 26.875 \times 1.5 \times 3 \text{ ชม.} = 120.9375 \text{ บาท}$ พนักงานจะได้รับค่าทำงาน ล่วงเวลา จำนวน 120.9375 บาท

“ค่าล่วงเวลาเค้าเรียกอีกอย่างว่า โอที แรงงานต่างดาวชอบทำล่วงเวลากัน เพราะว่ามัน ได้เงินเร็วเค้าขยัน แล้วเค้าก็ได้เงิน โอทีคนหนึ่งไม่ต่ำกว่า 1,500 บาทหรอก พวกนี้มันอดทน อึด แต่เราก็ชอบนะ เพราะงานเสร็จเร็วตามเป้าหมาย เค้าทำงานเก่ง เราก็ต้องขึ้นชน ต้องตอบแทนเค้าด้วย เงินเนี่ยแหละ” (ผู้ประกอบการ , 2560)

สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรี ซึ่งย้ายถิ่นฐานเข้ามากรุงเทพฯ หรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้คนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม การอพยพย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศ เป็นสิ่ง ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคม การอพยพมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ลักษณะ การอพยพก็แตกต่างกัน เช่น การอพยพหนีความแห้งแล้ง อพยพหนีภัยธรรมชาติ และอพยพเพื่อ การศึกษาเป็นต้น และการ อพยพเพื่อการอพยพแบบถาวรและอพยพแบบชั่วคราว ดังที่นาง โทน กล่าวว่

“ถ้าพอเก็บเงิน ได้มากแล้ว ก็จะกลับบ้าน อยู่บ้านดีกว่าญาติพี่น้องก็อยู่นั้นเยอะ ไม่อยู่ตลอด อยากกลับบ้าน คิดถึงบ้าน คิดถึงลูก พี่มีลูกตอนแรกก็อยู่กับพี่แต่ตอนหลังก็ส่งกลับไปให้แม่เลี้ยง กล่าวว่ถ้าอยู่ที่นี่เขาจะพูดกับพู่ซาไม่ได้ ก็เลยส่งกลับไปเรียนที่บ้าน” (โทน , 2560)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

3.1 รายได้

การทำงานในเมืองหลวงนั้นมีค่าครองชีพสูง เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง ค่าใช้จ่ายมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลักที่ส่งผล กระทบต่อการดำเนินชีวิตขอแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นอย่างมาก แรงงานเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อหา เงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความยากลำบากเหล่านี้เองที่เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็น แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งพวกเขา ก็หวังว่าจะเป็นทางเลือกที่ดี จากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านรายได้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากแหล่งที่มีรายได้ต่ำ ไปสู่แหล่งงานที่ให้ผลตอบแทนและ รายได้สูง

ในด้านรายได้ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่าหากเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ไม่มีบัตรอนุญาตทำงานจึงขาดก้วต่อการถูกจับกุม ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ใช้วิธีจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็น “ค่าคุ้มครอง” เพื่อให้ตนเองถูกจับกุม ประกอบกับที่ผ่านมาแม้รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานข้ามชาติจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงาน แต่นายจ้างมักจะยึดบัตรอนุญาตของแรงงานเอาไว้ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่รอดพ้นจากการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ แรงงานหลายคนจึงรู้สึกว่าการมีหรือไม่มีบัตรอนุญาตทำงานไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เพราะยังไงก็ต้องจ่ายเงินค่าคุ้มครองให้กับเจ้าหน้าที่อยู่ดี ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนใช้วิธีการจ่ายส่วยให้แก่เจ้าหน้าที่แทนการไปจดทะเบียน

แรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ไม่มีเงินจ่ายค่าส่วยจะถูกจับกุมคุมขัง ปัญหาการจับกุมคุมขังของแรงงานข้ามชาติมีความรุนแรงอยู่มาก นอกจากเรื่องของห้องขังที่แออัดยัดเยียด ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ อาหารประจำวันและห้องน้ำของผู้ถูกคุมขัง ยังพบว่ามีการทำร้ายร่างกายแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมโดยทั้งจากเจ้าหน้าที่และผู้ช่วยผู้คุมซึ่งเป็นนักโทษไทยที่อยู่ในที่คุมขัง มีการทุบตีทำร้ายแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมหากไม่พอใจจนถึงขั้นบาดเจ็บอย่างรุนแรงจนถึงเสียชีวิต มีการข่มขืน ล้วงละเมิดทางเพศ การกระทำอนาจารต่อผู้ต้องขังที่เป็นแรงงานข้ามชาติหญิง เช่น ให้ผู้ต้องขังชายช่วยตัวเองหน้าห้องผู้ต้องขังหญิง ไปจนถึงการข่มขืนกระทำชำเราผู้ต้องขังหญิง โดยนักโทษชายที่เป็นคนไทยต่อหน้าเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใส่ใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่รัฐบางคนก็เป็นผู้กระทำเสียเอง

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านั้นเป็นปัญหาเชิงความรุนแรงที่เกิดขึ้นซ้อนทับกันตั้งแต่ความรุนแรงทางกายภาพที่ปรากฏเห็นได้ชัด ดังเช่น กรณีการทำร้ายร่างกาย การล้วงละเมิดทางเพศ และการฆ่า ไปจนถึงความรุนแรงทางโครงสร้างที่มองไม่เห็นได้ชัดเจนนัก เช่น การปกครองประเทศโดยระบอบเผด็จการทหาร การมีนโยบายรัฐที่ไม่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน การกดขี่แรงงาน การทุจริตค่าแรง รวมไปถึงกระบวนการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศต้นทางและในประเทศไทย

3.2 กระบวนการขั้นตอนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่เข้ามาในจังหวัดนครราชสีมาในช่วงแรก ๆ เข้ามาผิดกฎหมายและเมื่อเข้ามาได้สักระยะหนึ่งเมื่อได้งานที่แน่นอนและมีรายได้เพียงพอตามต้องการ จึงมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมาย

การเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น กลุ่มนายหน้าเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาพวกเขาเดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตใหม่ในประเทศไทยได้ นายหน้าเหล่านี้จะเป็นผู้จัดการการเดินทางทั้งหมดของแรงงานข้ามชาติ เริ่มตั้งแต่เรื่องการเดินทาง จัดหาที่พัก และการหา

งานให้ทำ แรงงานที่เข้ามาหางานทำในประเทศไทย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพิงนายหน้าเหล่านี้ คนกัมพูชาที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าส่วนใหญ่บ้างก็เป็นคนที่แรงงานรู้จักไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อน หรือคนในหมู่บ้านเดียวกัน หรือเป็นคนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน แต่ได้รับการแนะนำให้ไปติดต่อ หรือนายหน้าเองเป็นผู้ที่เข้าไปชักชวนและเสนองานให้ทำ ซึ่งมีทั้งแบบที่ไปหาถึงหมู่บ้าน หรือนัดหมายให้มาเจอกันที่ชายแดน ในขบวนการนายหน้า รวมทั้งที่เป็นคนกัมพูชาและคนไทย นายหน้าทำงานได้ต้องมีความสัมพันธ์หรือมีความสามารถในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคน ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การจ่ายส่วยค่าผ่านทาง จนถึงการเป็นหุ้นส่วนในการนำพาแรงงานเข้าเมืองหลายครั้งเจ้าหน้าที่รัฐเองเป็นผู้นำแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เดินทางข้ามชายแดนเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่ ๆ การจ่ายเงินให้นายหน้าเพื่อหลบหนีเข้าเมืองมาหางานทำ มิได้เป็นหลักประกันความปลอดภัย เพราะแรงงานข้ามชาติต้องเดินทางแบบหลบซ่อนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ซ่อนตัวอยู่ในรถขนส่งสิ่งของ พืชผักต่าง ๆ ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอันตรายและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต แรงงานหญิงหลายคนเสี่ยงต่อการถูกข่มขืน ถ่วงละเมิดทางเพศจากนายหน้าหรือเจ้าหน้าที่รัฐเมื่อถูกจับกุมได้ ขบวนการนายหน้าบางส่วนทำหน้าที่เป็นเสมือนพวกค้าทาสในอดีต แรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะผู้หญิงมักจะถูกนายหน้าหลอกไปขายให้แก่สถานบริการ และบังคับให้แรงงานหญิงเหล่านี้ค้าบริการทางเพศหรือขายบริการให้แก่วางประมงที่ต้องออกทะเลเป็นเวลานาน

การจ่ายค่านายหน้า โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีเก็บเงินโดยตรงที่นายจ้าง และนายจ้างจะหักจากค่าแรงของแรงงานอีกค่อหนึ่ง ซึ่งกลายเป็นข้ออ้างของนายจ้างที่จะไม่จ่ายค่าแรงให้แก่แรงงาน ทำให้หลายกรณีที่แรงงานข้ามชาติทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเลย

3.3 สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิม

การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก อีกทั้งด้านของการปรับก็มี ทั้งการจัดการกับตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถ เผชิญกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น วิถีชีวิตจึงเป็นทั้งวิถีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตและเครื่องมือเครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการ ติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มสังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

3.4 ด้านสภาพงานและลักษณะงาน

การว่างงาน หรือการทำงานต่ำระดับในประเทศกัมพูชาย่อมแสดงถึงว่าในประเทศกัมพูชา มีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือ แรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มี

การใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ

ลักษณะงานที่แรงงานข้ามชาติเข้ามารับจ้างทำงานส่วนใหญ่ ถูกจัดให้อยู่ในประเภท 3 ส. คือ สดเสียด แสนลำบาก และสกปรก ในขณะที่เดียวกันต้องทำงานหนักและได้รับค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม งานบางประเภทเป็นงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาล เช่น งานในภาคเกษตร ซึ่งต้องทำงานกลางแจ้งเป็นเวลานาน ๆ หลายชั่วโมงและไม่มียันหยุด บางกรณีแรงงานจะถูกใช้ให้ไปทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ให้ไปตัดไม้ในเขตป่าสงวนซึ่งเสี่ยงต่อการถูกจับกุมโดยนายจ้างจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

ปัญหาของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน จำแนกพอเป็นสังเขปได้ดังนี้

1. งานในภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงานเพราะเป็นงานตามฤดูกาล นอกจากนี้แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับค่าแรงจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างจะใช้วิธีการบ่ายเบี่ยงไม่ยอมจ่ายค่าแรง ด้วยการอ้างว่าหักค่าใช้จ่ายจากส่วนอื่น ๆ แล้วหรือบางครั้งใช้วิธีการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาจับกุมแรงงานเหล่านี้

2. งานรับใช้ในบ้าน แรงงานต้องทำงานตั้งแต่เช้ามืดค่ำมืด บางรายทำงานบ้านแล้วยังต้องทำงานในร้านขายของหรือทำงานในบ้านญาติของนายจ้าง โดยได้รับค่าแรงจากนายจ้างคนเดียว แรงงานที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มักถูกห้ามมิให้ติดต่อกับคนภายนอก โดยนายจ้างจะให้เหตุผลว่ากลัวแรงงานนั้นจะพาคนข้างนอกเข้ามาขโมยของในบ้าน รวมทั้งอาจจะถูกนายจ้างดูว่ากล่าวอย่างรุนแรงรวมถึงการทำร้ายร่างกายด้วย

3. แรงงานห้องแถว แรงงานข้ามชาติที่ถูกหลอกให้เข้าไปทำงานในโรงงานห้องแถวจะถูกกักให้ทำงานอยู่แต่เฉพาะในโรงงาน และต้องทำงานอย่างหนักตั้งแต่เข้าไปจนถึงเกือบเที่ยงคืน โดยนายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียมอาหารให้ ซึ่งเป็นอาหารที่แย่มากบางครั้งนำอาหารที่เกือบเสียแล้วมาให้แรงงานทาน บางกรณีแรงงานได้รับประทานอาหารเพียงวันละ 2 มื้อ และไม่เพียงพอ

4. แรงงานก่อสร้าง แรงงานในภาคการก่อสร้างเป็นกิจการที่พบว่าแรงงานข้ามชาติจะถูกโกงค่าแรงบ่อยที่สุด ปัญหาค่าแรงนับเป็นปัญหาหลักที่อยู่คู่กับแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และพบในแทบทุกกิจการ โดยที่นายจ้างมักจะผลัดผ่อนค่าแรงไปเรื่อย ๆ เมื่อแรงงานเข้าไปทวงค่าแรงมักจะได้รับคำตอบว่าหักเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไปหมดแล้ว หรือหากเป็นเงินจำนวนมาก ๆ บางรายมักจะใช้วิธีแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปจับกุมแรงงานข้ามชาติเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงิน ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เมื่อยังไม่ได้รับค่าแรงมักจะดำรงชีวิตโดยการหยิบยืมเงิน

หรือเอาข้าวของจากร้านค้าต่างๆด้วยการคิดหนี้สินไว้ก่อน เมื่อไม่มีเงินจ่ายหนี้ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะยากลำบาก ในหลายกรณีแรงงานไม่ได้รับค่าแรงอย่างเต็มที่ คือ นายจ้างให้แรงงานทำงานไปก่อน 25 วันและจ่ายเพียง 15 วัน โดยค่าจ้าง 10 วันที่เหลือ นายจ้างใช้เป็นกลวิธีควบคุมแรงงานไม่ให้คิดหนีหรือไม่ทำงาน

3.5 ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานกัมพูชาหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เข้าสู่ประเทศไทย แรงงานกัมพูชา ได้มีการติดตามข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ ถึงการขยายตัวของเศรษฐกิจและความเจริญของประเทศ ทำให้อยากจะเข้ามาทำงานหารเงินเพื่อเลี้ยงชีวิตบางส่วนส่งกลับบ้านไปให้ครอบครัวไว้ใช้และที่เหลือก็เก็บออมไว้ จึงได้มีการติดต่อสื่อสารกับญาติที่อยู่ทางประเทศไทยถึงความต้องการของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานทำงาน ค่าจ้างทำงาน ระยะเวลาการทำงานสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยและการกวดขันของเจ้าหน้าที่ ทำให้ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ในการที่จะเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยรู้ถึงความแตกต่างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่องมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ มีค่าแรงต่ำและไม่เลิกงาน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานที่ทำ

ปัญหาหนึ่งที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิต่อแรงงานข้ามชาติ คือ ปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ มีการสร้างและผลิตซ้ำผ่านสื่อหรือกลไกต่าง ๆ ในสังคมเพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐต้องทำการควบคุมอย่างจริงจัง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาแข่งขันแรงงานไทยต้องไล่ออกไปให้หมด ทั้งที่แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงาน “3 ส.” งานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำกันแล้ว แนวคิดและการผลิตซ้ำ ทำให้สังคมไทยสร้างภาพความหวาดระแวงต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชา คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นตัวอันตรายน่ากลัว แรงงานข้ามชาติเองต้องคอยหลบๆซ่อนๆด้วยเกรงว่าจะถูกจับกุมทำร้าย สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นภาพมายาที่กดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงานข้ามชาติ เกิดเป็นคำถามสำคัญว่าในฐานะมนุษย์ที่อยู่ร่วมพรมแดนติดต่อกันจะดำรงสถานภาพของมิตรภาพและสันติสุขต่อกันได้อย่างไร ในเมื่อต่างหวาดระแวงปราศจากความไว้วางใจต่อกันและกัน

ในช่วงที่ผ่านมาสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากเรื่องแรงงานข้ามชาติก็คือ สังคมที่ดำรงอยู่ด้วยความกลัว เราถูกทำให้กลัวในซึ่งกันและกัน คนไทยกลัวแรงงานกัมพูชา กลัวว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมาทำร้ายตนเอง กลัวพวกเขาเหล่านั้นจะก่อเหตุร้ายกับคนรอบข้างของตนเอง ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติก็กลัวคนไทยจะมาทำร้ายพวกเขา กลัวคนไทยจะแจ้งความจับพวกเขา กลัวการถูกเจ้าหน้าที่ทำร้ายพวกเขา กลัวนายจ้างจะทำร้ายพวกเขา กลัวการถูกส่งกลับไปสู่ความไม่ปลอดภัยในประเทศของตนเอง ความกลัวเหล่านี้ไม่ใช่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นความกลัวที่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบอกเล่า การนำเสนอข่าว การประชาสัมพันธ์

โดยรัฐ จากการศึกษา และรวมถึงจากการไม่รู้ เช่น เรากลัวเพราะเราไม่สามารถสื่อสารกับพวกเขาได้ ซึ่งก่อให้เกิดฐานคิดที่เป็นลบต่ออีกฝ่ายหนึ่ง และสังคมได้ผลิตฐานคิดเหล่านี้ครั้งแล้วครั้งเล่า จนกลายเป็นความปกติ ความเคยชิน และสุดท้ายกลายเป็นเรื่องธรรมชาติของใครหลายคนไป

3.6 ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ

ภายใต้นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติปี พ.ศ. 2554 ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินการทุกอย่างตั้งแต่ขั้นตอนการ แจ้งจำนวนคนต่างด้าว ไปจนถึงขั้นตอนการยื่นคำ ขออนุญาตทำงาน รวมทั้งสิ้น 2,980 – 3,880 บาท ขึ้นอยู่กับท้องที่และประเภทกิจการของนายจ้าง ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวประกอบไปด้วย

1. ค่าธรรมเนียมยื่นคำ ร้องขอจดทะเบียนประวัติ ฯ (ท.ต.1) 80 บาท
2. ค่าตรวจสุขภาพ 600 บาท
3. ค่าประกันสุขภาพ 1,300 บาท
4. ค่ายื่นคำ ขออนุญาตทำงาน 100 บาท
5. ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานปีละ 900-1,800 บาท (ขึ้นอยู่กับท้องที่และประเภท

กิจการ)

แม้ว่านโยบายจะมีได้ระบุไว้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ออก แต่โดยเจตนาของผู้ออกนโยบาย ค่าใช้จ่ายทั้งหมดดังกล่าวควร จะเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เนื่องจากขั้นตอนในการดำเนินการทั้งหมดมีนายจ้างเป็น ประธานคือนายจ้างยื่นคำ ร้องขอจ้างคนต่างด้าว นายจ้างพาคนต่างด้าว ไปทำ ประวัติ ตรวจสุขภาพ จัดทำ ข้อมูลทางชีวภาพ (Bio data) ฯลฯ อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางราย อาศัยช่องทางนี้ เอาเปรียบลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ผู้ซึ่งไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้วยการหักเงินกับแรงงานข้ามเกินกว่าค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่แท้จริง

นอกจากนี้ในแง่ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีบทบัญญัติบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้แรงงานตามค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนด เว้นแต่จะเป็นแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจดทะเบียนถูกต้อง แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในโรงงานห้องแถว ปรากฏว่าค่าแรงของแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดจะได้รับต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ โดยเฉพาะจะอยู่ในอัตราตั้งแต่ 200-250 บาทต่อวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่ชายแดนรายได้ต่อวันสูงสุดไม่เกินวันละ 200 บาท และน้อยรายนักที่จะได้รับค่าแรงล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในบางพื้นที่ต้องทำงานวันละ 12-14 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาลด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักดัน ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาวิจัย มีเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ที่มาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

สภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา การเคลื่อนย้าย
แรงงาน

1. รายได้ การทำงานในเมืองหลวงนั้นมีค่าครองชีพสูง เครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาแพง ค่าใช้จ่ายมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัญหาด้านการเงินเป็นปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เป็นอย่างมาก แรงงานเหล่านี้ต้องดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความยากลำบากเหล่านี้เองที่เป็นเหตุที่ทำให้พวกเขาต้องเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งพวกเขาก็หวังว่าจะเป็นทางเลือกที่ดี จากการศึกษาพบว่าปัญหาด้านรายได้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากแหล่งที่มีรายได้ต่ำ ไปสู่แหล่งงานที่ให้ผลตอบแทนและรายได้สูง

2. กระบวนการขั้นตอนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานที่เข้ามาในจังหวัดนครราชสีมาในช่วงแรก ๆ เข้ามาผิดกฎหมายและเมื่อเข้ามาได้สักระยะหนึ่งเมื่อได้งานที่แน่นอนและมีรายได้เพียงพอตามต้องการ จึงมีการปรับตัวเข้าสู่ระบบแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมาย

3. สภาพการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิถิ่นนาเดิม การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับจิตสำนึก อีกทั้งด้านการปรับก็มี ทั้งการจัดการกับตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัว เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถ เติชงกับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้

อย่างราบรื่น วิธีชีวิตจึงเป็นทั้งวิธีในการดำเนินชีวิต หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตและเครื่องมือ เครื่องใช้วัตถุต่าง ๆ ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และคิดประดิษฐ์ ขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบคน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการ ติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่ม สังคมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา ใน 6 มิติ ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพงานและลักษณะงาน สภาพการจ้างงานที่มีไม่เพียงพอก่อให้เกิดปัญหา การว่างงาน แรงงานที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในประเทศกัมพูชา เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูงคือ มี โอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี หากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับ ค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้ เคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า
3. ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม การดำเนินชีวิตในประเทศที่มีการขาดสิ่งจูงใจสำหรับ ความก้าวหน้า การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับ ความต้องการของประเทศเป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจ ต้องการแรงงานประเภทนี้และกำลังคนส่วนดังกล่าว มีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ก็จะมีแนว โน้นค่อนข้างมาก ในการเคลื่อนย้ายออก
4. ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในชนบท การพัฒนา เทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตรสามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ ก่อให้เกิดแรงงานเกิน ความจำเป็น ชาวชนบทจึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่น ๆ นอกจากนี้สี่ สันบรรยากาศ และเทคโนโลยีที่ปรากฏในสังคมเมืองขนาดใหญ่ สิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกการดำเนิน ชีวิตของแรงงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาสู่ประเทศอื่น
5. ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองใน ประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่ พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การเมืองมีความวุ่นวายและกดขี่ มีการกีด กันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ปัจจัยด้านกฎหมายแรงงานที่คุ้มครองสิทธิการทำงานของแรงงานก็เป็น อีกปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้มีการโยกย้ายแรงงาน

6. ด้านนโยบายแรงงาน รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ปัญหาขาดแคลน แรงงาน ในระดับล่าง เช่นแรงงานกรรมกรในกิจการบางประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานไทยส่วน หนึ่งนิยม เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นและบางส่วนหลังไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม นายจ้างหรือ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป

ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา

แรงงานข้ามชาติก่อนเข้าสู่ประเทศไทย พบว่าสภาพชีวิต ของแรงงานต่างด้าวทั้งด้าน ครอบครั้ว ด้านสังคม และด้านการทำงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี มีระดับ การศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาหลักของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ สำหรับสภาพที่อยู่อาศัยนั้นมีการอยู่รวมกันเป็นหมู่บ้าน ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ จะหมดไปในเรื่องของ อาหารการกิน อาหารการกินของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมนั้นเป็นไปตามอัตภาพ

สภาพปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างด้าวเผชิญอยู่ก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นไม่ค่อนมี ความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องความลำบาก สภาพการเงินรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการ ดำรงชีพ เนื่องจากราคาเครื่องอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้นตลอดแต่รายได้ของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้ เพิ่มขึ้นตาม อีกทั้งยังมีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบ และปราบปรามกันอยู่เนื่อง ๆ เกิดความไม่สงบต่าง ๆ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการ ทำให้ ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

อภิปรายผล

ด้านสภาพการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชา การเคลื่อนย้าย แรงงาน

รัฐบาลยุคคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มี นโยบายจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2557 ส่งผลให้นายจ้างและสถาน ประกอบการให้ความสำคัญกับการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องมากขึ้น แม้ว่ามาตรการต่าง ๆ จะจัดทำ เพื่อดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวนอกระบบมากขึ้นทะเบียนเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้อง แต่ก็ยังมีปัญหา สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบได้ เนื่องจากแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ทั้งไม่มีหนังสือเดินทางเข้าประเทศและยังไปกว่านั้นบางรายไม่เคย ทาบัตรประชาชนและไม่มีเอกสารใดๆ ติดตัวมาจากประเทศต้นทาง (สุรีย์พร พันพึ้ง และเสาวภาค สุขสินชัย, 2548) จึงเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายด้านความเข้าใจเกี่ยวกับ ใบอนุญาตทำงานพบว่าลูกจ้างทำงานบ้านยังขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของการมี ใบอนุญาตทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานพวกเขาเข้าใจในเรื่องของความถูกต้อง

ตามกฎหมายและประโยชน์ในด้านการเดินทางออกนอกสถานที่ทำงาน แต่ยังไม่ทราบถึงเงื่อนไข การออกนอกสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน การเดินทางออกนอกสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวมี ใบอนุญาตทำงานนั้น สามารถเดินทางได้เฉพาะภายในจังหวัดที่แรงงานต่างด้าวทำงาน หากต้องการ เดินทางออกนอกจังหวัดต้องดำเนินการแจ้งขออนอกพื้นที่กับเขตที่แรงงานนั้น ๆ ขึ้นทะเบียนไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ แยกประยูร (2543) ศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการด้านสวัสดิการที่จำเป็นของคนงานหญิงชาวพม่า โดยเลือก ศึกษาด้วยการ สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเฉพาะคนหญิงเฉพาะคนงานหญิงที่ทำงานอยู่ในโรงงาน อุตสาหกรรมห้อง เย็น ในพื้นที่ชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 10 ราย พบว่า คนงาน หญิงในโรงงาน อุตสาหกรรมห้องเย็น ส่วนใหญ่เป็นคนพม่าเชื้อชาติมอญ ส่วนใหญ่ฟังและพูด ภาษาไทยได้ การ ทำงานคิดตามปริมาณงานที่ทำ เมื่อหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าแรง ไม่มีสวัสดิการ ใด ๆ บางครั้งก็โดน นายจ้างโกงค่าแรง แต่ก็ต้องอดทน เพราะต้องทำงานกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียน ด้วย คนงานพม่าจะ เข้าที่พักอยู่รวมกัน ทั้งกลุ่มที่แต่งงานแล้วและคนโสด เพื่อเป็นการประหยัด ค่าใช้จ่าย รวมถึงใน ชุมชนมีการช่วยเหลือกัน 2. สำหรับกลุ่มที่มีใบอนุญาตทำงานนั้นจะทราบข้อดี หรือสิทธิประโยชน์ของการมีใบอนุญาตทำงานจากการบอกเล่าของนายจ้าง และจากข้อมูลพบว่ามี ความเข้าใจผิด 9 ว่าการมีใบอนุญาตทำงานหรือบัตรสีชมพูจะทำให้สามารถเดินทางเข้า-ออกประเทศ ได้สะดวก เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวทำใบอนุญาตทำงานภายในประเทศไทยเรียบร้อยแล้ววีซ่า ท่องเที่ยวที่ใช้เดินทางเข้า-ออกประเทศจะหมดลงทันที ทำให้ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศต้น ทางได้ หากต้องการเดินทางกลับประเทศต้นทางต้องไปติดต่อสถานทูตประเทศนั้น ๆ เพื่อขอ หนังสือรับรองในการเดินทางออกนอกประเทศ

ปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ให้ข้อมูลบางรายหลบเลี่ยงเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายเมื่อเดินทางเข้าสู่ประเทศใน ครั้งแรก บางรายเข้ามาด้วยการทำพาสปอร์ตท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นวิธีการที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และบางรายพบว่าไม่มีเอกสารใด ๆ ติดตัวเข้ามา เนื่องจากไม่มีเงินและ ไม่มีบัตรประชาชนเพราะไม่ เคยแจ้งเกิดหรือไม่เคยทำบัตรประชาชนที่ประเทศของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์พรและ คณะ (2548) ผลจากการศึกษาสอดคล้องกัน ที่ว่า ลูกจ้างบางส่วนไม่สามารถทำใบอนุญาตทำงาน ในประเทศไทยได้ เนื่องจากพวกเขาไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน เพราะรัฐบาลไม่เคยออกเอกสาร เหล่านั้นให้หรือบางคนที่มีบัตรก็ถูกริบไประหว่างเดินทาง หรือสูญหายไปตามกาลเวลา การมี เอกสารทำงานก็ทำให้พวกเขาได้รับการปกป้องตามกฎหมาย ทำให้ไม่ต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดกลัว และหลบซ่อน การมีใบอนุญาตทำงานเป็นการทำให้สถานะของตนถูกต้องตามกฎหมาย และทำให้

สามารถเดินทางออกนอกบ้านนายจ้าง ได้สะดวก และลูกจ้างที่มีใบอนุญาตทำงานมีความรู้เกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ของใบอนุญาตทำงานมากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่า การไม่มีใบอนุญาตทำงานมิได้เป็น เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแม้ว่าลึกๆ แล้วพวกเขาบางรายยังมีความต้องการให้นายจ้างทำใบอนุญาตให้ นอกจากนี้ ยังพบว่าพวกเขายินดี ทำงานกับนายจ้างที่ดูแลพวกเขาอย่างดีในด้านอาหาร ที่พัก และให้สิ่งของตอบแทนอื่นๆ รวมถึงการ เอาใจใส่ดูแลให้คาปรึกษาและการอบรมกับพวกเขาอย่างคนในครอบครัวมากกว่า จากเหตุผล ข้างต้น ถ้ามองในมุมมองของพวกเขาอาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านสถานภาพทางกฎหมายไม่มีความ สาคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่หากมองในมุมมองของความถูกต้องทางกฎหมายและสิทธิ ทางสังคม องค์ประกอบนี้จะมีความสำคัญที่ทำให้พวกเขาสามารถเรียกร้องความช่วยเหลือหาก ได้รับความไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง

ปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา

เวลาในการทำงานและเวลาหยุดพักระหว่างวัน และวันหยุดอื่น ๆ โดยในส่วนของ วันหยุดอื่น ๆ กระทรวงแรงงาน (รง.) ได้ออกกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ซึ่งออก ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอัน มิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยดังนั้นในข้อนี้จึงได้นำผลการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามความเข้าใจ ของผู้ให้ข้อมูลมาอภิปรายร่วมกับความเป็นจริงที่ลูกจ้างสมควรได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตาม กฎหมายกำหนด ในส่วนของชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อนนั้น ลูกจ้างยังไม่ได้รับความคุ้มครอง ภายใต้อีกกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 14 (พ.ศ.2555) ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จากการศึกษพบว่า ลูกจ้างทำงานบ้านทำงานประมาณวันละ 10-12 ชั่วโมง ทั้งนี้พบว่า ลูกจ้าง ทำงานบ้านรู้สึกว่างานในเวลาทำงานไม่หนักมากและเวลาพักผ่อนระหว่างวันก็เพียงพอ และจาก ทศนคติของลูกจ้างบางรายก็ชี้ให้เห็นว่า พวกเขาใช้ชีวิตว่างานบ้านเป็นงานในชีวิตประจำวันตามปกติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณี ตั้งเสาวภาคย์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของ แรงงานย้ายถิ่นชาว พม่า ที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายระหว่าง 12-20 ปี จำนวน 570 คน โดยใช้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองพบว่า แรงงานย้ายถิ่นชาวพม่าโดยรวมมีการปรับตัวได้ใน ระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว ได้แก่ อาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ย้ายถิ่น สถานภาพสมรส และการติดต่อกับบ้านเกิด และยังพบว่าสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2550) ศึกษาสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยสำรวจ โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าวจำนวน 419 คน โดยมีแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ผลจากการศึกษาพบว่า สภาพชีวิตแรงงาน

ต่างตัวทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านครอบครัว อยู่ในระดับพอใจทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นยังมีรายได้ดีกว่าเดิม และแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า ในการมาทำงานส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่นายจ้างจัดไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็จะซื้อยากินเองไปรักษาตามคลินิก หรือ โรงพยาบาลบางครั้ง ส่วนในการติดต่อกับราชการเห็นว่ามีความยุติธรรมดี และเห็นว่าคนไทยมีนิสัยง่าย แค่ว่าให้ถูกใจ ไม่ต้องถูกต้อง ก็สามารถอยู่ได้ไม่มีปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติกับพหุชา โดยสามารถสรุปได้ว่า นโยบายของรัฐบาล มีผลต่อแรงงานข้ามชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและสาธารณสุข แต่เมื่อพิจารณาในรายประเด็นของแต่ละด้านดังกล่าวพบว่า ยังไม่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในหลาย ๆ ประเด็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติเพิ่มเติมจากนโยบายของ รัฐบาล ดังนี้

มาตรการที่ 1 ควรเสนอให้รัฐบาลจัดระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเป็นงานประจำทั้งปี

เนื่องด้วย รัฐบาล มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ โดยให้เจ้าของกิจการนำแรงงานข้ามชาติมาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ณ ศูนย์จดทะเบียนข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จ ภายใต้วงเวลาที่กำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เมื่อหมดเขตระยะเวลาที่รัฐกำหนด เจ้าของกิจการไม่สามารถพาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายไปจดทะเบียนอย่างถูกต้องได้ ส่งผลให้เจ้าของกิจการต้องจ้างแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เมื่อมีการตรวจสอบจากทางเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้นายจ้างมีความผิดตามกฎหมาย ดังนั้น รัฐควรให้เจ้าของกิจการสามารถนำแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนได้ตามกฎหมายได้ทุกวัน ซึ่งจะต้องมีศูนย์จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบเบ็ดเสร็จที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในวันเดียว เพื่อลดปัญหาการจดทะเบียนแรงงานไม่ทันระยะเวลาที่รัฐกำหนด ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้

มาตรการที่ 2 ควรเสนอให้รัฐบาลจัดเก็บค่าธรรมเนียมในราคาที่เป็นธรรมสำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ

เนื่องด้วย อัตราการเก็บค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ เฉลี่ยต่อคนราคา 3,080 บาท ซึ่งเป็นราคาที่แพงเกินกำลังของแรงงานข้ามชาติจะรับได้เพราะมีแรงงานข้ามชาติหลายรายที่เลือกจะไม่เข้ารับการจดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้นโยบายของรัฐที่มีเป้าประสงค์ที่จะนำแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายเข้าระบบที่สามารถตรวจสอบได้นั้น เป็นไปโดยยากดังนั้น รัฐควรปรับราคาค่าธรรมเนียมที่แพงเกินไป ให้มีราคาที่มีความเหมาะสมมากกว่านี้ จึงจะทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถจ่ายได้โดยไม่เดือดร้อนและเข้ามาสู่ระบบที่ถูกต้องมากขึ้น

มาตรการที่ 3 รัฐบาลควรตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานข้ามชาติในชุมชนที่มีการจ้างแรงงาน

เนื่องด้วย รัฐบาล มีนโยบายที่จะรักษาภาพลักษณ์ของประเทศในสายตาของคนต่างชาติที่มองประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะกิจการประมงทะเล ถึงแม้ว่าจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กรณีแรงงานภาคประมง ในอำเภอแหลมสิงห์ไม่มีการกักขังแรงงานประมงไม่ให้เข้าฝั่งนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมนโยบายดังกล่าว ควรตั้งศูนย์ร้องเรียนสำหรับแรงงานข้ามชาติขึ้น เพื่อเป็นการรับเรื่องราวร้องเรียนอันจะเกิดจากการเอาเปรียบของนายจ้าง การทุจริตจากเจ้าหน้าที่รัฐ อันจะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับผลกระทบและก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งศูนย์ร้องเรียนนี้จะป็นหน่วยงานที่ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติโดยตรงเพื่อให้เป็นมาตรฐานสากลในการให้ความคุ้มครองแรงงานในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

มาตรการที่ 4 การแยกการบริหารจัดการด้านสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติออกจากพระราชบัญญัติประกันสังคม

มาตรการดังกล่าว มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติแตกต่างจากผู้ประกันตนที่มีสัญชาติไทยในฐานะที่เป็นพลเมืองและผู้เสียภาษีของประเทศ โดยกำหนดสิทธิดังกล่าวยังสอดคล้องกับสิทธิตามหลักสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาสหสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ เช่น แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในนครราชสีมา นั้น โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันก็จะพบว่า ประเทศไทยได้ให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาประกันตนในระบบประกันสังคมมากกว่าประเทศอื่น ๆ ทั้งหมด การให้แรงงานข้ามชาติประกันตนในกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น พบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้หลายประการด้วยกันคือ

4.1 ไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนเรื่องการจัดการด้านสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติ
ที่ใช้กับ

ก. กลุ่มแรงงานข้ามชาติ กรณีทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ข. กลุ่มแรงงานข้ามชาติ กรณีเคลื่อนย้ายอายุได้บทบัญญัติ AEC

4.2 ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างที่ไม่มีสัญชาติไทย ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์
โดยเฉพาะกลุ่มที่จ้างเพื่อทดแทนการขาดแรงงาน

4.3 ไม่มีข้อกำหนดรองรับการบริหารจัดการแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กรณีเข้า
มา-เย็นกลับ)

4.4 การให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าว ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณกรณี
สงเคราะห์บุตร

4.5 สร้างความเหลื่อมล้ำในสังคม กรณีจ่ายบำเหน็จชราภาพคืนให้แก่แรงงานข้ามชาติ
และกรณีให้สิทธิประโยชน์สงเคราะห์บุตรแก่แรงงานข้ามชาติ ในขณะที่ผู้ประกันตนสัญชาติไทย
มาตรา 40 ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์นี้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงควรมี
มาตรการการแยกการบริหารจัดการด้านสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติออกจาก
พระราชบัญญัติประกันสังคม โดยยังคงให้สิทธิประโยชน์สอดคล้องกับสิทธิตามหลักสากลที่เป็น
ข้อกำหนดของโครงการระหว่างประเทศเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิ
แรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับการประกันสังคมที่ว่า แรงงานข้ามชาติควร ได้ระบบการปฏิบัติด้านสิทธิ
ประโยชน์เช่นเดียวกับพลเมืองของประเทศ ยกเว้นสิทธิประโยชน์ที่รัฐบาลจ่ายแต่เพียงฝ่ายเดียว เช่น
การสงเคราะห์บุตรนั้น น่าจะใช้บังคับเฉพาะแต่บุคคลสัญชาติไทยเท่านั้น

มาตรการที่ 5 หน่วยงานของรัฐควรจัดทำศูนย์ข้อมูลออนไลน์เกี่ยวกับประวัติแรงงาน
ข้ามชาติ

เนื่องด้วยการตรวจสอบข้อมูลประวัติของแรงงานข้ามชาติเป็นเรื่องในระดับหน่วยงาน
ราชการ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง การที่ผู้ประกอบการ เช่น
บ้านเช่า หรือ เจ้าของกิจการ จะทำการตรวจสอบประวัติแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะรับเข้าทำงานหรือ
เช่าบ้าน กระทำได้โดยยากที่จะตรวจสอบ ทั้งนี้เมื่อแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย
มากขึ้น การตรวจสอบประวัติมักเป็นไปโดยง่าย ดังนั้นควรมีสุนัขในชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่อง
การตรวจสอบประวัติแรงงานข้ามชาติว่า ได้มีการจดทะเบียนครั้งสุดท้ายเมื่อใดหรือมีประวัติทำผิด
กฎหมายอะไรบ้าง นำไปประกอบการตัดสินใจของนายจ้างและผู้ประกอบการต่อเนื่องเช่น บ้านเช่า
ในการจ้างงานหรือให้เช่าอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

มาตรการที่ 6 รัฐบาลควรมีรางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสซึ่งนำไปสู่การนำจับกระบวนการนายหน้าค้าแรงงานเถื่อน

ในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเตรียมความพร้อมเพื่อให้การรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ให้มีความเข้มงวดและมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ควรมีมาตรการในการจ่ายเงินรางวัลอย่างเหมาะสมและรวดเร็วให้แก่ผู้ที่แจ้งข่าวและทำให้เจ้าหน้าที่สามารถจับกุมกลุ่มขบวนการและกลุ่มแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายได้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้แจ้งข่าวสารให้กับทางราชการและผู้จับกุม

มาตรการที่ 7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสนอให้เพิ่มบทลงโทษสถานหนักต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการค้าแรงงานเถื่อน

เนื่องด้วยการลักลอบเข้ามาของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในชุมชนประมงแหลมสิงห์นั้น ส่วนหนึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนในการเข้ามาอย่างผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาหรือเปิดช่องทางให้ขบวนการนายหน้านำเข้าแรงงานเถื่อนสามารถลักลอบทำการค้าแรงงานเถื่อนหรือรับสินบนกับขบวนการดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เป็นตัวอย่งและก่อให้เกิดการทำลายความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะมีการหลั่งไหลแรงงานอย่างเสรี ถึงแม้ว่าตามกฎหมายของอาเซียนจะต้องเป็นแรงงานที่มีทักษะ 7 วิชาชีพเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติแรงงานไร้ฝีมือมักลักลอบเข้ามามากขึ้นเช่นกัน

มาตรการที่ 8 หน่วยงานรัฐควรเพิ่มบทลงโทษแก่บุคคลที่นำพาหรือผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานข้ามชาติที่ลักลอบทำงานผิดกฎหมายในประเทศไทย

เนื่องจากหลังจากที่ รัฐบาล มีนโยบายที่เข้มงวดเรื่องแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายนั้น แต่กฎหมายที่บังคับใช้อยู่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปิดเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การหลั่งไหลของแรงงานไร้ฝีมือเป็นไปโดยง่าย ซึ่งบทลงโทษที่ใช้อยู่อาจน้อยเกินไป ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่รู้สึกเกรงกลัวต่อบทลงโทษที่ได้รับ ส่งผลให้บุคคลเหล่านี้กลับมาหาความผิดอีก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเด็ดขาดทางกฎหมาย อันเป็นผลให้ผู้กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัวต่อบทลงโทษที่จะได้รับ

มาตรการที่ 9 หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบควรเพิ่มการตรวจสอบและขยายผลการจับกุมขบวนการค้าแรงงานเถื่อน

เนื่องจากการจับกุมแต่ละครั้งจะสาวไม่ถึงตัวผู้บงการ มักจะได้เฉพาะผู้กระทำความผิดรายเล็ก ๆ ที่ผ่านมามีขบวนการนายหน้านำเข้าแรงงานเถื่อนยังคงสามารถการทำผิดกฎหมายได้ตลอด เพราะไม่ได้ถูกจัดการแบบถอนรากถอนโคน ดังนั้น จะต้องมีการขยายผลเพื่อให้ได้ตัวผู้บงการ

การไหลลงมาลงโทษตามกฎหมายเป็นการขจัดปัญหาที่ต้นเหตุอันจะนำมาสู่การทำลายความมั่นคงของชาติ

มาตรการที่ 10 ควรกำหนดมาตรการให้แรงงานข้ามชาติจ่ายเงินประกันตนเองเพื่อป้องกันการเปลี่ยนงานบ่อย

เนื่องด้วยลักษณะการทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา มีการเปลี่ยนงานบ่อยดังเช่นกรณีแรงงานประมง โดยมากมักจะอยู่กับเจ้าของกิจการแต่ละรายได้ไม่นาน บางครั้งเบิกเงินค่าแรงแล้วหลบหนี ซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ เนื่องจากการจ้างงานไม่มีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร มักจะจ้างด้วยวาจา ดังนั้น ควรมีมาตรการในการให้แรงงานจ่ายเงินประกันตน ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอายุในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการมีหลักประกันในกรณีที่แรงงานข้ามชาติเปลี่ยนงาน ทำให้ผู้ประกอบการสามารถยึดเงินประกันตนเอาไว้ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) กิจกรรมจัดตั้งหน่วยบริหารจัดการด้านการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 2) กิจกรรมจัดจ้างบริษัทมืออาชีพเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศด้านข้อมูลการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอย่างถูกต้องตามกฎหมายเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
- 4) กิจกรรมจัดตั้งศูนย์บริการและรับปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
- 5) กิจกรรมตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
- 6) ดำเนินการจัดแถลงข่าวเพื่อให้สื่อมวลชนนำข้อมูลที่ถูกต้องเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 7) ดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาโดยกระบวนการนำเข้าแรงงานแบบถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้คำแนะนำในการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง
- 8) จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่นายจ้าง/สถานประกอบการ และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้จำกัดศึกษาเฉพาะ จึงอาจทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจไม่ครบถ้วน ซึ่งการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายนั้นมีรายละเอียดประเด็นปัญหาปลีกย่อยอีกหลายประการที่ไม่สามารถจับเคล็ดอื่น ให้การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นวาระสำคัญได้ อีกทั้ง ไม่ได้กล่าวถึงประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพปัญหาอุปสรรคระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงาน กระบวนการสรรหาคัดเลือกแรงงานที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ การอบรมแรงงานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจใน ภาษา วัฒนธรรมขององค์กรที่แรงงานจะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งข้อมูลและเนื้อหาสาระ ซึ่งมีลักษณะเป็นผลกระทบในเชิงอัตวิสัย (Subjective impact) ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับด้านนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการศึกษาแรงงานข้ามชาตินอกเหนือจากจังหวัดนครราชสีมา เพื่อจะได้เห็นผลกระทบในภาพรวม อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้แต่ละจังหวัดยังมีความแตกต่างกันในตัวแปรที่เกี่ยวกับผลกระทบแรงงานข้ามชาติ เช่น สัญชาติของแรงงานข้ามชาติขนาดของกิจการหรือลักษณะของแรงงานในภาคเกษตร ภาคการค้าและภาคอุตสาหกรรม

2. ควรมีการศึกษาแรงงานข้ามชาติที่เป็นสัญชาติอื่น นอกเหนือจากกัมพูชาที่มาทำงาน เช่น แรงงานพม่า ลาว เพื่อมาเปรียบเทียบกับแรงงานกัมพูชาว่า ผลกระทบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เนื่องจากปัจจัยทางด้านลักษณะจิตใจ (Dispositional factor) ของแรงงานแต่ละสัญชาติ อาจ会有ความแตกต่างกันในการส่งผลกระทบได้

3. ควรเพิ่มวิธีการศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงและคลี่คลายของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในจังหวัดนครราชสีมาหรือจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อให้เห็นถึงเหตุปัจจัยในทางประวัติศาสตร์ที่เหตุการณ์ในอดีตมีผลต่อปัจจุบัน ดังนั้นผลกระทบของแรงงานข้ามชาติจึงมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงเหตุการณ์

บรรณานุกรม

- กนกเรขา สุวรรณกิจ. (2545). ความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังการฟื้นฟูโทษของผู้ต้องขังหญิงศึกษาเฉพาะกรณี: ทัณฑสถานหญิงกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมการจัดหางาน. (2559). นโยบายแรงงานข้ามชาติ. เข้าถึงได้จาก www.policy.doe.go.th/ebook/02040000272422.doc
- กรมการจัดหางาน กองแผนงานและสารสนเทศ. (2546). การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2544. ม.ป.ท.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2547). คนต่างด้าวในประเทศไทยคือใครบ้าง? มีจำนวนเท่าไร? ระบบฐานข้อมูลแบบไหน คือคำตอบ?. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2548). คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทยในการจัดการปัญหาสิทธิสถานะและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกฤตภา วจนสาระ. (2552). การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551: รายงานการวิจัย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ก้อย (นามสมมติ). (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.
- กัมพูชา (นามสมมติ). (2560, 5 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- กิต (นามสมมติ). (2560, 5 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- กิริติ เชาวต์ฤชณาวงษ์. (2556). วิถีชีวิตและการดำรงอยู่ของแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย เขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญชัย เอี่ยมละออ. (2550). สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. (2552). สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย. ม.ป.ท.

- จอมขวัญ ขวัญยืน. (2549). การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา ทานรุ่งชโรทร. (2542). การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีแบ่งงานในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระ ปุรีคำ. (2537). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรม เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจ็ลย บุรีภักดี และคณะ. (2545). ชุดวิชาการวิจัยชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2543). วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกสิทธิ์และความเป็นอื่น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิชาษา.
- ณัฐญา อุดมมชัย. (2549). การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2547-2548: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดเชียงรายและจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทฤษฎีความคาดหวังของ วูม. (2551). เข้าถึงได้จาก www.dc399.4shared.Com/doceodqHr Cw /preview.html
- โทน (นามสมมติ). (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.
- ธีระพงษ์ ฐิริปานิก. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน: กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียรเทพ สุนทรนันท์. (2548). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นัทธี ท้วมประดม. (2548). ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อโครงสร้างค่าจ้างแรงงานไทย. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นันทวัน อินทชาติ. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นายนาน (นามสมมติ). (2560, 5 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า
กรณีศึกษาในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรีดา รอดนวล. (2551). *ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย กรณีศึกษา ชีวิตแรงงานสัญชาติ
พม่าในชุมชน ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาชนบทศึกษาและการพัฒนา, สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่น (นามสมมติ). (2560, 1 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- ผู้ประกอบการ (นามสมมติ). (2560, 17 พฤษภาคม). ผู้จัดการบริษัท. สัมภาษณ์.
- พร้อมพรรณ เชียรสุนทร. (2546). *สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่ทำงานในโรงงาน*. โครงการวิจัย
ส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสตรีศึกษา, สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). *การปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติด
ในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน และคณะ. (2544). *การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
อาเซียน: บทสรุปจากงานวิจัย ผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อสภาพการณ์ของแรงงานข้าม
ชาติ*. ม.ป.ท.
- พิชัย นิลทองคำ. (2547). *กฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ*. กรุงเทพฯ: อทตยา มิถิณเนียม.
- เพชรี ทาลาก. (2538). *ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาระดับกลางที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงาน
ของผู้บังคับบัญชาระดับล่าง ใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แมน (นามสมมติ). (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.
- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2548). *การศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่าง
ด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. รายงานการศึกษา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

รัฐวุฒิ ช้างกลาง. (2559). ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก

<http://www.ratchanok.net>

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.

วรรณิ์ ตั้งเสาวภาคย์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่า ใน
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
ประชากรศาสตร์, วิทยาลัยประชากรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิน (นามสมมติ). (2560, 1 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
เพียร์สัน เอ็ดดูเคชัน อินโดไชน่า.

วิรุณศิริ อารยวงศ์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ไขแรงงานต่างด้าวไป
ปฏิบัติในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการ
บริหาร, โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย
ภายใต้ยุคพิสูจน์ สัญชาติ. *ทีดีอาร์ไอ*, 86(กันยายน), 30-35.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). โครงการตามไปดูคนสามะโน
ประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553. วันที่ค้นข้อมูล 26 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก
www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Research/WatchCensus2010

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2549). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ (พิมพ์
ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพงศ์ สระแก้ว. (2553). แรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่กรณีศึกษา
ชุมชนท้ายบ้านในเขตอำเภอเมือง และชุมชนคู่สร้าง เขตอำเภอพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน.

สมยศ นาวิการ. (2540). *ธุรกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สวย (นามสมมติ). (2560, 1 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของ
ประเทศไทย. *Journal of Economics มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 1, 25-39.

- สุนทรย์ แยกประยูร. (2546). *รายงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็นจังหวัดสมุทรสาคร: รายงานวิจัยกรณีศึกษา กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์. (2542). *ปัญหาแรงงานอพยพกับการบังคับใช้กฎหมาย*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทรย์ เรืองทรัพย์. (2544). *การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่น*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2551). *การบริหารการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.อีฟวิง.
- สุรีย์ กาญจนวงศ์. (2542). *จิตวิทยาสังคม*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์: ในการบริหารนโยบายสาธารณะ (หน่วยที่ 1-7) (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา. (2559). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)*. วารสารแรงงาน จังหวัดนครราชสีมา, 1, 3-12.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา. (2559). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.)*. วารสารแรงงาน จังหวัดนครราชสีมา, 2, 4-10.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/practice>.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2554). *ข้อมูลสถิติรายเดือน: มกราคม พ.ศ. 2554*. วันที่ค้นข้อมูล 26 กุมภาพันธ์ 2560 เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/sites/default/files/statistic/7/sm01-54.pdf>.
- สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4. (2555). *บทความแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก http://region4.prd.go.th/ewt_news.php?nid=7269&filename=N_Article_all.
- หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา. (2559). *สถานการณ์แรงงานในประเทศไทย: รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครราชสีมา*. ม.ป.ท.

- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- อมรรวรรณ ศรีฐะเปี่ยม. (2550). *รัฐไทยกับการนำนโยบาย แรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีแรงงานประมง จังหวัดสมุทรสาคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถยาลักษณ์ ใจบุญ. (2553). *สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในโรงงานสิ่งทอจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ออม (นามสมมติ). (2560, 1 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์ และคณะ. (2554). *ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในเชิงสังคมวัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม และการรับรู้ด้านสิทธิของแรงงานใน 11 จังหวัดที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติอย่างเข้มข้น*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิชาติ จำรัสฤทธิรงค์, วาทีณี บุญชะลิกษ์, จรัมพร โห้ถ่ายอง, เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2554). *รายงานการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน โครงการส่งเสริมการป้องกันเอคส์ในแรงงานข้ามชาติ ประเทศไทย (โครงการฟ้ามิตร-2) ปี พ.ศ. 2553*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง. (2548). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานและประสิทธิผลการทำงานขององค์การระหว่างองค์การที่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม 8000 (SA 8000)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2559). *เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย*. วารสารประชากรและสังคม, 1, 5-10
- อัญญาณี สิทธิอาษา. (2554). *แนวทางการปฏิบัติงานทางคดีโดยใช้กระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์ในประเทศ ศึกษากรณีคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัสนี วันชัย. (2556). *จริยธรรมการวิจัยในคน*. เข้าถึงได้จาก www.13nr.org/post/535182.
- อาทิตย์ประ สุวรรณรัตน์. (2554). *ทัศนคติของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอก (นามสมมติ). (2560, 5 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.
- แอน (นามสมมติ). (2560, 20 เมษายน). สัมภาษณ์.
- Appleyard, R.T., (1992). Migration and development: A global agenda for the Future. *International Migration*, 30, 17-32.
- International Labour Organization (ILO) and Office of the Education Council (OEC), Ministry of Education, Thailand. (2006). *Research study on educational opportunity of migrant and stateless children in Samut Sakhon*. Bangkok: International Labour Organization.
- Lineberry R. L. & Sharkansky, I. (1971). *Urban politics and policy*. New York: Harpers Row. McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Oxford University. (1989). *The Oxford english dictionary* (2nd ed.). Oxford: Oxford University.
- Ravenstein (1889). The law of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 9-14.
- Ravenstein, T. V. (1889). Optimal spacing of points on a circle. *Fibonacci Quart*, 27, 18-24.
- Sharkansky, I. (1970). *Policy analysis in political science*. Chicago: Markham.
- Vroom, V. H. (1970). Industrial social psychology. *Management and Motivation*, 11(12), 91-103.
- William, G. (1965). *Management and organizational behavior theories: An Interdisciplinary approach*. Ohio: South Western; New York: Alfred A. Knopf.

ภาคผนวก



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สภาวการณ์การเข้ามาทำงานของแรงงานแรงงานข้ามชาติ

สัตตชาติกัมพูชาในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง :

1. แบบสัมภาษณ์นี้ จะนำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความกรุณาให้สัมภาษณ์ และขอขอบคุณในความร่วมมือตอบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาใช้เฉพาะในการนี้เท่านั้น
2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - 2.1 คำถามทั่วไป
 - 2.2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์เข้ามาทำงานของแรงงานกัมพูชา

ตอนที่ 1 คำถามทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....
2. ที่อยู่.....
.....
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ.....
3. อายุ.....ปี
4. ระดับการศึกษา.....
5. สถานภาพการสมรส.....
6. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....
.....
.....
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท
8. ท่านเข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี..... รวมเป็นระยะเวลา.....ปี

9. ท่านมาทำงานในไทย โดยลำพัง มาพร้อมกับครอบครัวจำนวน.....คน
 ลงชื่อผู้ให้ข้อมูล.....วันที่...../...../.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์เข้ามาทำงานของแรงงานกัมพูชา

1. ชีวิตความเป็นอยู่ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - a. ข้อมูลส่วนตัว (สถานภาพการสมรส ภาระเลี้ยงดู ฯลฯ)
 - b. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ (อาชีพ รายได้ภาระหนี้สิน การออม ฯลฯ)
 - c. ฯลฯ
2. สภาพการทำงานทั่วไปในประเทศกัมพูชา กับประเทศไทยมีความเหมือน หรือ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. สาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้ท่านเข้ามาทำงานในประเทศไทย(ด้านสภาพงานและลักษณะงาน/ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง/ ด้านวัฒนธรรม ค่านิยม/ ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม/ ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ/ ด้านนโยบายแรงงาน)
4. ท่านเข้าสู่มาทำงานในประเทศไทยได้อย่างไร โดยวิธีการใด (ถามให้เห็นกระบวนการขั้นตอนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน) มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร
5. ทำไมท่านจึงเลือกทำงานในจังหวัดนครราชสีมา
6. ในความคิดของท่านสภาพแรงงานของจังหวัดนครราชสีมาเป็นอย่างไร และการทำงานของท่านมีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของท่านหรือไม่
7. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่นหรือไม่ อย่างไร
8. หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน ท่านอยากทำงานอะไร เพราะเหตุใด
9. เมื่อท่านได้มาทำงานในจังหวัดนครราชสีมา ท่านได้รับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตและในการทำงานหรือไม่ อย่างไร
10. ท่านมีความต้องการหรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐของไทยหรือไม่ อย่างไร
11. ท่านคิดว่าจะย้ายกลับไปทำงานที่ประเทศกัมพูชาเมื่อไหร่ เพราะเหตุใด

จบการสัมภาษณ์

ชื่อผู้จดคำสัมภาษณ์.....

ว/ด/ป ที่สัมภาษณ์.....

ระยะเวลาที่ใช้.....

แบบสังเกต

(สำหรับผู้จดคำสัมภาษณ์ที่จะบรรยายถึงประเด็นที่สังเกตได้จากผู้ให้ข้อมูล)

1) สังเกตสภาพที่อยู่อาศัยโดยรอบ

2) สังเกตสภาพของที่ทำงานโดยรอบ

3) สังเกตสภาพของร่างกายและการแต่งกาย รวมทั้งสภาพการณ์อื่นๆ

ลงชื่อ.....ผู้สังเกต

วันที่.....



ការស្នងមតិសំរាប់ស្រាវជ្រាវ
ប្រធានបទ
ស្ថានភាពពលករអន្តោប្រវេសន៍កម្ពុជា
នៅខេត្ត ណានន រេចក្រសីម៉ា ប្រទេសថៃ

1. ឯកសារនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងសំរាប់និស្សិត និង អ្នកស្រាវជ្រាវផ្នែកសុខភាពដែលមានបំណងក្នុងស្នូរសំនួរដើម្បីស្រាវជ្រាវ។ ព័ត៌មានលំអិតរបស់ឯកសារនេះនឹងត្រូវប្រើសំរាប់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃសកលវិទ្យាល័យ ប៊ូរ៉ាផា (Master of Public Administration, Burapha University)។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះនឹងជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹងការបំពេញបញ្ជីសំនួរដែលផ្តល់អោយ។ ចំលើយនៅក្នុងបញ្ជីសំនួរនេះនឹងត្រូវរក្សាទុកជាការសំងាត់។
2. ការសិក្សានេះត្រូវបានចែកជា 2 ផ្នែក
 - 2.1 សំនួរទូរទៅ
 - 2.2 សំនួរជាប់ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពពលករអន្តោប្រវេសន៍កម្ពុជា

ផ្នែកទី១ សំនួរទូរទៅ

1. ឈ្មោះអ្នកចូលរួម.....
2. អាស័យដ្ឋាន.....
លេខទំនាក់ទំនង.....
3. អាយុ.....ឆ្នាំ
4. កំរិតអប់រំ.....
5. ស្ថានភាពគ្រួសារ.....
6. ប្រភេទការងារ.....
7. ចំណូលប្រចាំខែបាត
8. ធ្វើការក្នុងប្រទេសថៃតាំងពី.....សរុប.....ឆ្នាំ
9. ធ្វើការក្នុងប្រទេសថៃ ដោយខ្លួនឯង នាំដោយគ្រួសារ.....នាក់

ផ្នែកទី២ សំណួរជាប់ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពពលករអន្តោប្រវេសន៍កម្ពុជា

1. គុណភាពនៃការរស់នៅមុនពេលមកធ្វើការងារក្នុងប្រទេសថៃ
 - a. ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន(ស្ថានភាពគ្រួសារ, ស្ថិតក្នុងបន្តគ្រួសារ។ល។)
 - b. ហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួន(មុខរបរចំណូលមានជំពាក់បំណុលគេមានប្រាក់សន្សំ។ល។)
 - c. ផ្សេងៗទៀត
2. តើមានភាពខុសគ្នាឬទេរវាងធ្វើការក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិងប្រទេសថៃ
3. មូលហេតុឬហេតុផលអ្វីខ្លះដែលជំរុញអោយអ្នកមកធ្វើការងារក្នុងប្រទេសថៃ
(ប្រភេទការងារគុណភាពនៃការងារប្រាក់ចំណូលនយោបាយរបួធម៌គុណតម្លៃបច្ចេកវិទ្យាបរិយាកាសច្បាប់ការសំរាប់រូលនិងនយោបាយបញ្ឈប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍)
4. តើអ្នកអាចធ្វើការក្នុងប្រទេសថៃដោយរបៀបណា? តើនីតិវិធីអ្វីដែលអាចអោយអ្នកធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសបានជាពលករអន្តោប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេសថៃ? តើមានបញ្ហាដំណើរការនិងរបៀបរបបឬទេ?
5. តើអ្វីដែលនាំអោយអ្នកជ្រើសរើសមកធ្វើការក្នុងខេត្តណាខនរេចក្រសីម៉ា?
6. តាមការយល់ឃើញរបស់អ្នកតើការធ្វើការងារចំណាកស្រុកក្នុងខេត្តណាខនរេចក្រសីម៉ាយ៉ាងមេចដែរ? តើការងាររបស់អ្នកសាកសមនឹងសមត្ថភាពរបស់អ្នកឬទេ?
7. តើអ្នកមានគំរោងផ្លាស់ប្តូរផ្ទេរការងារទៅតំបន់ផ្សេងឬទេហើយដោយរបៀបណា?
8. ប្រសិនបើអ្នកមានឱកាសផ្លាស់ប្តូរការងារតើការងារដែលអ្នកចូលចិត្តហេតុអ្វី?
9. នៅពេលដែលអ្នកមកធ្វើការក្នុងខេត្តណាខនរេចក្រសីម៉ាតើអ្នកមានឧបសគ្គឬបញ្ហាអ្វីខ្លះ?
10. តើអ្នកត្រូវអោយរដ្ឋាភិបាលថៃជួយឬទេ? អ្វីខ្លះ?
11. តើអ្នកមានគំរោងត្រលប់ទៅធ្វើការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិញទេ? ប្រសិនបើមានតើពេលណាហេតុអ្វី?

បញ្ចប់ការសំភាសន៍
 ឈ្មោះអ្នកសំភាសន៍

ថ្ងៃសំភាសន៍

រយៈពេលនៃការសំភាសន៍

ទំងន់នៃការសង្កេត

(សំរាប់អ្នកសង្កេតឬអ្នកសំភាសន៍អ្នកដែលនឹងបរិយាយចំណុចដែលត្រូវសង្កេតពីអ្នកចូលរួម)

1) កន្លែងស្នាក់នៅនិងកន្លែងជំរុញ

.....
.....
.....
.....

2) កន្លែងធ្វើការនិងកន្លែងជំរុញ

.....
.....
.....
.....

3) អត្តចរិកអ្នកចូលរួមនិងសុខភាព

.....
.....
.....
.....

ឈ្មោះអ្នកសង្កេត.....

ថ្ងៃ.....