

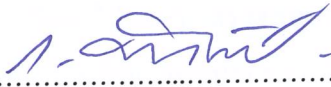
วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

พระพิสิทธิ์ เวรท์

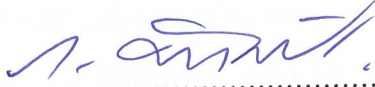
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

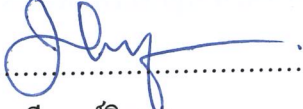
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พระพิสิทธิ เวรวัฑ ฅบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

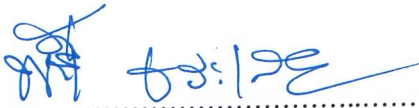
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธรเสนา)
วันที่.....12.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จผลลุล่วงไปได้ดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งในการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ได้เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร (อาจารย์ที่ปรึกษา) ที่ได้ตลอดเวลาอันมีค่ามาให้คำปรึกษาให้แนะนำตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะทำความเข้าใจ ติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินงานวิจัย มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ที่มีข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งน้ำใจที่เอาใจใส่ ของอาจารย์ ขอขอบพระคุณอย่างสุดซึ้งจากลูกศิษย์

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้ง ถึงพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดทางวิชาการ ให้ความรู้ความสามารถในการศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงบุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ทำงานทางวิชาการที่ให้บริการนักศึกษาทุก ๆ ท่านที่ช่วยประสานความสะดวกทุกอย่างในครั้งนี้และอาจารย์ บุคลากรทุกท่านที่คอยดูแลในการครบถ้วนระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา 2 ปี

พระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้อำนาจใจเสมอมา รวมทั้งเพื่อน ๆ ในกลุ่ม 8 ทุก ๆ คนที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สิทธิพร เขาคูน ที่ได้ช่วยให้สำเร็จลุล่วงได้ในครั้งนี้

พระพิสิทธิ์ เวิร์ท

57930162: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: วิถีชีวิต/ แรงงานข้ามชาติกัมพูชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

พระพิสิทธิ์ เวรท์: วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (WAY OF LIFE OF CAMBODIAN MIGRANT WORKERS IN SRI RACHA DISTRICT, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กฤษฎา นันทเพ็ชร, ปร.ด. 101 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง “วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality research method) เก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสังเกตแบบไม่เป็นทางการกับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) แรงงานข้ามชาติกัมพูชา 10 คน 2) ผู้ประกอบการ 5 คน และ 3) นักวิชาการแรงงานข้ามชาติ 1 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) ตรงตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มาทำงานตามการชักชวนของเครือญาติ โดยนายจ้างจะเป็นผู้จดทะเบียนขออนุญาตทำงาน ด้านวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา พบว่า (1) มิติด้านเศรษฐกิจ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยระหว่าง 6,500-9,000 บาท จะส่งกลับบ้าน 7,000-7,500 บาท (2) มิติด้านสังคม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่มักไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมทางสังคม และไม่ยอมออกนอกที่พัก เนื่องจากกลัวเจ้าหน้าที่จับกุม และไม่ยอมใช้เงินฟุ่มเฟือย (3) มิติด้านจิตใจ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และคาดหวังจะทำงานในระยะยาว และ (4) มิติด้านวัฒนธรรม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีขนบธรรมเนียมที่ใกล้ชิดกับคนไทย 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา (1) ปัจจัยผลัก (Push factors) มาจากเศรษฐกิจฝืดเคือง ค่าจ้างแรงราคาถูก ขาดความก้าวหน้า (2) ปัจจัยดึง (Pull factors) ค่าแรงสูง มีโอกาสได้ทำงาน มีสภาพแวดล้อมดี ตามสามิ-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร 3) สำหรับแนวทางการพัฒนาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) (2) การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาไทย (3) ส่งเสริมสนับสนุนลูกจ้างให้มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534

57930162: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: LIFESTYLE/ CAMBODIAN TRANS-NATIONAL LABOUR, SRIRACHA,
CHON BURI

VENERABLE PISETH VORT: WAY OF LIFE OF CAMBODIAN MIGRANT
WORKERS IN SRI RACHA DISTRICT, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: KRISADA
NANTAPETCH: Ph.D. 101 P. 2017.

This study aims to: 1. study the way of life of Cambodian trans-national labour in Sriracha district, Chon Buri province; 2. examine factors influencing Cambodian trans-national labour's travel to work in Sriracha, and; 3. seek ways to develop the lives of Cambodian trans-national labour in Sriracha. This qualitative research collected data using in-depth interviews with key informants and informal observation of the sample population. The population consists of: 1. 10 Cambodian trans-national labourers; 2. 5 business owners, and; 3. one academic specializing in trans-national labour. Content analysis of literature relevant to the objectives was also carried out.

The results of the study indicated that: 1. Cambodian trans-national labour in Sriracha district, Chon Buri province were mostly invited to work by relatives with employers registering the labourers for a work permit. In terms of lifestyle of foreign labourers, it was found that: i. Cambodian labourers earned between 6,500 and 9,000 Thai baht per month and sent home 7,000 to 7,500 of that; ii. most Cambodian labour did not engage in much social activity and did not readily leave their domiciles as they were afraid of being arrested and did not want to waste money; iii. most Cambodian labourers were satisfied with their work and hoped to continue it on the longer term, and; iv. most Cambodian labourers were Buddhist and practiced their religion in a similar manner to Thais. Factors influencing Cambodian labourers coming to work in Thailand included: i. push factors such as a sluggish economy in Cambodia, low wages and no career advancement; ii. pull factors such as better wages, work opportunities, better environment and desire to be with spouse, parents or children already working in Thailand. 3. Development of the lifestyles of Cambodian trans-national labourers could be achieved by: i. educational support via the Office on Non-Formal and Informal Education; ii. Thai language assistance, and; iii. support for the right of labourers to form labour unions according to the Labor Relations Act, 1975, 1991.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฌ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามในการวิจัย..... | 6 |
| วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| วิธีการวิจัย..... | 7 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 10 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 10 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต..... | 12 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ..... | 21 |
| บริบทแรงงานข้ามชาติในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี..... | 29 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 33 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 38 |
| การเลือกพื้นที่การวิจัย..... | 38 |
| วิธีการวิจัย..... | 38 |
| เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ..... | 40 |
| การตรวจสอบเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| การนำเสนอข้อมูล..... | 42 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิจัย..... | 43 |
| ตอนที่ 1 สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี..... | 44 |
| ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี..... | 58 |
| ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี..... | 61 |
| ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ..... | 62 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 66 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 66 |
| อภิปรายผล..... | 72 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 76 |
| บรรณานุกรม..... | 78 |
| ภาคผนวก..... | 82 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 101 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 อัตราค่าแรงของประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... | 26 |
| 2 จำแนกแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตตามมติ กรม. | 45 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 8 |
| 2 ค่าครองชีพ (Cost of living) ของประเทศกลุ่มสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 28 |
| 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่ม 1 | 99 |
| 4 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่ม 2 | 100 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน คงปฏิเสธไม่ได้ว่า แรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ช่วยผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากขาดแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไป ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้าง การประมง หรือ แม้แต่ภาคการเกษตรคงได้รับผลกระทบอย่างใหญ่หลวง แรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ กัมพูชา พม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญ และมีความจำเป็นในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ หรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ซึ่งแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้าน ที่ถือว่าเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และมีกระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งในเขตเมือง และชนบท ได้เข้ามามีส่วนรองรับงาน 3D ให้สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่เกิดผลกระทบมากนัก และเมื่อพิจารณาการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ พบว่า กว่า 30 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เรื่อยมา กระทรวงงาน (2558 ก) ระบุว่าประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติ ที่มาจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ถูกกฎหมาย รวมทั้งสิ้น 2,388,782 คน (พม่า 1,499,679 คน ลาว 204,335 คน และกัมพูชา 684,768 คน) โดยจำแนกเป็น 1) กลุ่มที่พิสูจน์สัญชาติเดิม ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ถูกต้องตามกฎหมายแต่มีการปรับสถานะให้ถูกต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 1,042,674 คน 2) กลุ่มที่นำเข้ามาตาม MOU ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว และกัมพูชา 281,315 คน 3) กลุ่มที่จดทะเบียนแบบ One Stop Service เมื่อวันที่ 1 เมษายน-30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 จำนวน 1,010,391 คน และ 4) กลุ่มกิจการประมงทะเล จำนวน 54,402 คน โดยแรงงานข้ามชาติใน 2 กลุ่มแรก ได้กระจายตัวทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ 10 อันดับแรก ได้แก่ ก่อสร้าง 236,204 คน การให้บริการต่าง ๆ เช่น การซักอบรีด การบริการที่พัก 221,870 คน เกษตรและปศุสัตว์ 170,348 คน กิจการต่อเนื่องการเกษตร 128,404 คน ต่อเนื่องประมงทะเล 97,132 คน ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป 79,800 คน จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 56,768 คน งานรับใช้ในบ้าน 44,302 คน ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก 43,160 คน และค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย 34,909 คน สำหรับพื้นที่ ที่มีแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศทำงานอยู่นั้น มีมากที่สุด ในจังหวัดสมุทรปราการ

จำนวน 112,895 คน สมุทรสาคร 145,004 คน ปทุมธานี 134,593 คน กรุงเทพมหานคร 109,701 คน และเชียงใหม่ 81,625 คน และข้อมูลเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559 มีแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศ ประมาณ 2.7 ล้านคน ในจำนวนดังกล่าวเป็นผู้จดทะเบียน แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามอย่างถูกกฎหมายเป็นจำนวนประมาณ 1.5 ล้านคน (สุกัจฉรี เรื่องสิทธิชัย, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า อัตราการจ้างแรงงานข้ามชาติ 2558 ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 6.45 หมายถึง ผู้มีงานทำทุก ๆ 100 คน จะมีการจ้างแรงงานข้ามชาติ 6-7 คน และอัตราการจ้างแรงงานข้ามชาติมีฝีมือต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 0.38 ปี และเมื่อเปรียบเทียบกับรายพื้นที่แล้วพบว่าเขตปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตทำงาน สูงสุด ถึง 31.66 % รองลงมาได้แก่ ภาคใต้ และภาคกลาง 20.87 % และ 19.29 % ตามลำดับ ส่วน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานต่างด้าวต่ำสุด 1.84 % ทั้งนี้ภาคเหนือจะมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายประเภทชนกลุ่มน้อยมากที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ที่แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 ประเทศได้รับนั้น จากสถิติ ผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติในระบบประกันสังคม ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2558 สำนักงานประกันสังคมระบุว่า มีจำนวนผู้ประกันตนต่างชาติทั้งหมด 489,914 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.81 ของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนสัญชาติพม่า จำนวน 305,709 คน กัมพูชา 87,433 คน ลาว 11,790 คน และสัญชาติอื่นๆ จำนวน 84,982 คน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเมื่อ แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างน้อยประโยชน์จากการเข้ามาทำงาน คือ ได้รับ ทักษะทางอาชีพที่เป็นประโยชน์และสามารถส่งเงินรายได้กลับบ้านเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว ใช้ ปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านเรือน ใช้ในการลงทุนค้าขาย ทำให้เกิดธุรกิจขนาดเล็กและกระตุ้นเศรษฐกิจ ในชุมชนของประเทศต้นทาง ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากภาคการเกษตร อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่ง กลับไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร รวมถึงไม่ได้รับทักษะด้าน อาชีพที่ไม่สามารถเก็บเงินหรือส่งเงินกลับบ้านได้ ยิ่งกว่านั้นมีแรงงานส่วนหนึ่งตกเป็นเหยื่อของ กระบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งเกิดจากสาเหตุของระบบจ้างแรงงานของรัฐบาลไทยที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นช่องทางให้ขบวนการผิดกฎหมายลักลอบส่งแรงงานเข้าเมือง มีการปลอมแปลงเอกสารเข้าเมือง และการเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินจริง (สมพงษ์ สระแก้ว, 2553)

สำหรับเรื่องการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ พบว่ายังมีความอ่อนแอและ ไร้ประสิทธิภาพในการดำเนินการอย่างมาก โดยสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในกลุ่มสถาน ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีการร้องเรียนจากองค์กรสมาชิกของคณะกรรมการ สมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) ในปี 2558 พบปัญหาการเข้าถึงการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน ดังนี้ 1) ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่

สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง พบว่า มีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติในด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการพื้นฐาน ต่าง ๆ โดยที่แรงงานจังหวัดไม่มีการตรวจสอบสภาพการจ้าง อย่างเข้มงวด 2) การเกิดอุบัติเหตุในแรงงานข้ามชาติค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ขาด ความชำนาญเฉพาะด้านในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และการสื่อสาร 3) การรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กร เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเนื่องจากประเทศไทยไม่ได้รับรองอนุสัญญาองค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 รวมถึง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ กำหนดให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่เป็นสมาชิกสหภาพได้เท่านั้น 4) แรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม ยังไม่สามารถเข้าถึงการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แม้กฎหมายฉบับใหม่ พ.ศ. 2558 จะเอื้อประโยชน์ทดแทนเรื่องบำเหน็จชราภาพที่สามารถ รับเงินได้ก่อนอายุครบ 55 ปีก็ตาม 5) แรงงานข้ามชาติกลุ่มที่เป็นลูกจ้างทำงานในบ้าน มีจำนวนการ ทำงานที่ยาวนาน ไม่นานนัก ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ขาด อิสรภาพในการติดต่อกับสังคมภายนอก รวมถึงการถูกล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ (บุญรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2558)

สมาพันธ์สหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (ITUC) และสหพันธ์คนงานขนส่งระหว่าง ประเทศ (ITF) ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาแรงงานในภาคประมงของไทยโดยใช้ข้อมูลเดิมตั้งแต่ปี 2558 ต่อ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยระบุว่า ประเทศไทยยังคงมีการใช้แรงงานทาสอย่าง แพร่หลาย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประมง รวมถึงธุรกิจภาคส่วนอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมเลี้ยง สัตว์ปีก สวนผลไม้ วงการเวชภัณฑ์ ก็มีการกดขี่แรงงานและละเมิดสิทธิมนุษยชน กระทรวง แรงงานชี้แจงว่า จากการประชุมคณะประสานงาน สมัยที่ 329 ขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) ระหว่างวันที่ 13-25 มีนาคม พ.ศ. 2560 ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ คณะประสานงานของ ILO ได้มีมติเห็นชอบให้ปิดข้อร้องเรียนดังกล่าว โดย ILO ได้รับทราบและ เห็นความก้าวหน้าของประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาบังคับใช้แรงงานในภาคประมง อย่างมีนัยยะ สำคัญ และให้รายงานความคืบหน้าเรื่องดังกล่าวตามวงรอบปกติ พร้อมสนับสนุนให้รัฐบาลไทย ดำเนินมาตรการเชิงรุกต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ซึ่งที่ผ่าน มารัฐบาลไทยได้มีความพยายามอย่างเข้มข้นที่จะขจัดปัญหาแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ในภาค ประมง โดยมุ่งเน้นยกระดับสภาพการจ้าง เพิ่มความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อกำจัดช่องว่างทางกฎหมาย โดยมีการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ โดยเฉพาะการออกพระราช กำหนดการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างภายในประเทศ พ.ศ. 2559 เพื่อขจัดขบวนการ สาย/นายหน้าเถื่อน และควบคุมบริษัทผู้รับอนุญาตจัดหางานให้คนต่างด้าว ตลอดจนเพิ่มมาตรการ

ลงโทษ การตรวจสอบและติดตามกระบวนการจัดหาแรงงาน และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย

โดยที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ โดยรัฐบาลไทยได้เพิ่มความเข้มข้นในกระบวนการตรวจแรงงาน โดยมีการจัดจ้างผู้ประสานงานด้านภาษาเพื่อร่วมคุ้มครองแรงงานทั้งบนบกและในทะเล เพื่อช่วยเหลือในกระบวนการระบุตัวเหยื่อ และต่อต้านค้ำมนุษย์ และยังมีความพยายามที่จะเพิ่มจำนวนพนักงานตรวจแรงงาน โดยคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบในหลักการให้เพิ่มอัตรากำลังพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 186 อัตรา เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2560 นอกจากนี้คณะประสานงาน ILO ยังรับทราบความพยายามของรัฐบาลไทยในการทำงานร่วมกับรัฐบาลของประเทศต้นทาง ในการปรับปรุงสภาพการจ้าง/ สภาพการทำงานในภาคประมง กระบวนการร้องเรียน รวมถึงการช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยได้ชั่วคราวเพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งการฝึกอาชีพและทักษะ การอนุญาตให้ผู้เสียหายสามารถออกไปทำงานนอกบ้านพักเมื่อมีความพร้อม และการดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมให้กับผู้เสียหายจากภาครัฐ และจากผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์ ทั้งนี้ รัฐบาลไทยยังได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เป็นวาระแห่งชาติ มีการพัฒนากรอบกฎหมาย เพิ่มโทษในกรณีพบการใช้แรงงานเด็ก แก้ไขกฎหมายปราบปรามการค้ามนุษย์ เพิ่มนิยามการขีดยึดเอกสารและการใช้หนี้เป็นสิ่งผูกมัดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบให้เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ รวมทั้งยังพัฒนากระบวนการบังคับใช้กฎหมายรวมไปถึงกระบวนการร้องเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการประกาศใช้แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีสำหรับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปและอาหารทะเลในประเทศไทย (GLP) โดยเน้นการจัดการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ค่าชดเชย ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ อย่างเป็นทางการ อย่างเป็นทางการ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กล่าวว่ารัฐบาลไทยให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวในหลายมิติ ประกอบด้วย (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, 2560)

1. ด้านนโยบายที่ชัดเจน ในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าว โดยบูรณาการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วน ใน 5 มิติ (5P): นโยบาย Policy-ป้องกัน Prevention-ดำเนินคดี Prosecution-คุ้มครอง Protection-ร่วมมือ Partnership

2. ด้านงบประมาณ ในปี 2560 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการต่อต้านการค้ามนุษย์ฯ เพิ่มขึ้นจากปี 2559 อีก 23.88% ในจำนวนนี้เป็นงบเพื่อแก้ไขปัญหาการทำ

ประมงผิดกฎหมาย จำนวน 625.75 ล้านบาท นอกจากนี้ ยังมีการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน โดยดำเนินคดีและวินัยกับเจ้าหน้าที่รัฐแล้ว จำนวน 45 คน (ปี 2556-2559)

3. ด้านการป้องกัน มีการประกาศ พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และแก้ไขกฎหมาย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก มีการตั้งศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย และประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการดำเนินคดี สถิติคดีความ มีจำนวนมากขึ้น บ่งชี้ถึง การบังคับใช้กฎหมาย เข้มข้นขึ้น และมีการเพิ่มบทลงโทษให้สูงขึ้น

5. ด้านการคุ้มครอง ให้ความสำคัญกับการคัดแยก โดยมีผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง นโยบายที่เพิ่ม โอกาสการทำงานให้ผู้เสียหาย ทั้งชาวไทย และชาวต่างด้าว มีมาตรการเยียวยา และชดเชยความเสียหายที่ครอบคลุม

6. ด้านความร่วมมือ ร่วมมือรัฐ เอกชน องค์กรระหว่างประเทศ ภาคประชาสังคมทั้งใน และนอกประเทศ นอกจากนี้ ยังมีความร่วมมือภายใต้กรอบอนุสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้าน การค้ามนุษย์

สำหรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจเสรีอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในในปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลไทยได้ตระหนักและเตรียมการในด้านต่าง ๆ เพื่อรับการเข้าสู่ตลาดอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจการลงทุน รวมถึงสังคมและวัฒนธรรม แรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ สำคัญ รัฐบาล โดยกระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับแรงงานหลาย ๆ มาตรการ เช่น การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อป้อนตลาดแรงงานทั้งไทยและในอาเซียน การส่งเสริมด้าน ภาษาต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเพื่อ ทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนไว้ด้วย ล่าสุดรัฐบาลไทยและรัฐบาลกัมพูชาได้ดำเนินการตามนโยบาย ตามกรอบบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทย และรัฐบาล กัมพูชา ว่าด้วยความร่วมมือการว่าจ้าง แรงงาน เพื่อปกป้องและส่งเสริมสิทธิแรงงานเคลื่อนย้ายตามแถลงการณ์อาเซียน รัฐบาล กัมพูชา ได้ส่งหน่วยงานปรับสภาพสถานะแรงงานกัมพูชา เพื่อมาดำเนินการพิสูจน์และออกหนังสือผ่าน แคนชั่วคราวให้แก่แรงงานกัมพูชาที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบบผิดกฎหมาย ให้ ถูกต้องตามกฎหมายโดยให้มีการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งสองประเทศ คือ ประเทศไทย และพระราชาณาจักรกัมพูชา ทางด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ที่สามารถเข้ามาทำงานร่วมกับคน ไทยได้อย่างกลมกลืนในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของไทยนั้นถือว่าไม่ได้เป็นการยากเย็น อะไร ซึ่งแรงงานส่วนหนึ่งว่า ประเทศไทยเหมือนเป็นบ้านอีกหนึ่ง หลังจากข้อมูลดังกล่าว จึงทำให้ ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการค้นคว้าศึกษา “วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ว่ามีความเป็นมาอย่างไร สภาพความเป็นอยู่ก่อนเข้ามาทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

เข้ามาทำงาน รูปแบบการเดินทาง และ มีวิถีชีวิตตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำผลของการศึกษาไปพัฒนาและต่อยอดวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. จะมีแนวทางในการพัฒนาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยระเบียบกฎหมาย ประกาศกระทรวงการประชุมสัมมนา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตแรงงานสัญชาติกัมพูชา ด้านเศรษฐกิจ สังคม-วัฒนธรรม และความคาดหวังในชีวิตการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วยประชากร 3 กลุ่ม คือ 1) แรงงานข้ามชาติกัมพูชา 10 คน ที่ประกอบอาชีพ แม่บ้าน, ร้านค้า, ก่อสร้าง, ร้านอาหาร และอาชีพต่อเนื่องประมง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) ผู้ประกอบการในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน ได้แก่

นายจ้างที่เป็นเจ้าบ้าน, ร้านค้า, ก่อสร้าง, ร้านอาหาร และอาชีพต่อเนื่องประมง และ 3) นักวิชาการ แรงงานต่างด้าว 1 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษา ระหว่าง มกราคม พ.ศ. 2559-เมษายน พ.ศ. 2560

วิธีการวิจัย

การวิจัย “วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Quality research method) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โครงสร้าง (Semi structure interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) และการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ (Unstructured observation)

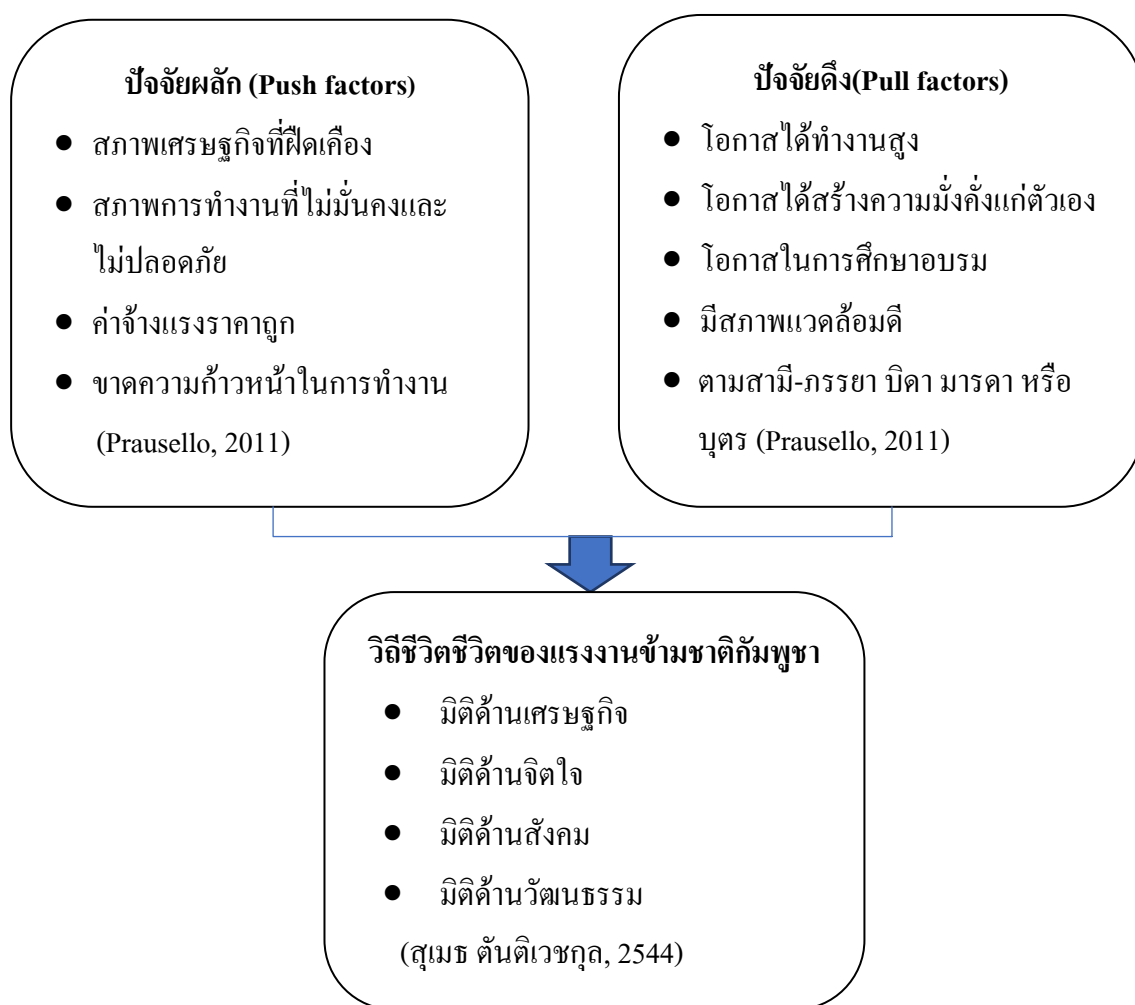
กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดการศึกษา “แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีปัจจัยผลักและปัจจัยดึงแรงงานข้ามชาติ การศึกษาแรงงานข้ามชาติ เม็กซิโกเข้าสู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ไม่ใช่เพียง ค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีกว่า แต่ นโยบายการพัฒนาประชากรของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ดีกว่าประเทศเม็กซิโก ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ดึงดูดให้แรงงานข้ามชาติเม็กซิโกหลังไหลเข้าไปหางานทำในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่ง Prausello (2011) นำมาอธิบายในการศึกษาแรงงานข้ามชาติเม็กซิโกในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยได้จำแนก ปัจจัยผลัก (Push factors) และปัจจัยดึง (Pull factors) ที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางไปทำงานใน สหรัฐอเมริกา ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ, ด้านการเมือง และด้านสังคมวัฒนธรรม ซึ่งผู้ศึกษานำมาประยุกต์ ให้สอดคล้องกับบริบทแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ดังนี้ ปัจจัยผลัก (Push factors) ได้แก่ 1) สภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง 2) สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัย 3) ค่าจ้างแรงงานราคาถูก และ 4) ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับปัจจัยดึง (Pull factors) ได้แก่ 1) โอกาสได้ทำงานสูง 2) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งแก่ตัวเอง 3) โอกาสในการศึกษาอบรม 4) มีสภาพแวดล้อมดี และ 5) ตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร

2. วิถีชีวิตชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่ สุเมธ ดันดิเวชกุล (2544)

ได้อธิบายไว้ว่า การดำเนินชีวิตที่เป็นสุขของมนุษย์จะต้องสร้างความสมดุลให้กับตนเอง 4 มิติด้วยกัน ดังนี้ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติด้านสังคม และ 4) มิติด้านวัฒนธรรม โดยการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล ซึ่งมีความหมายดังนี้ เศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล คือความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพเสรีภาพ ไม่พันธนาการอยู่กับสิ่งใด หากกล่าวโดยสรุปคือหันกลับมายึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นพื้นฐานของความมั่นคงในการดำรงชีวิต ที่ส่งผลให้สามารถพึ่งตนเองได้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีทั้ง 2 มาประยุกต์สร้างเป็นกรอบการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชา ทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยเกื้อหนุนในการตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงวิถีชีวิตแรงงานชาวกัมพูชาทางด้านสังคม-วัฒนธรรม และความคาดหวังในชีวิตการทำงานและอาศัยในอำเภอศรีราชาระยะยาว
3. เป็นข้อมูลแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอเบเขตของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา หมายถึง ชาวกัมพูชาซึ่งจะถูกว่าจ้างให้ทำงาน กำลังถูกว่าจ้าง หรือ เคยถูกว่าจ้างทำงาน โดยได้รับค่าตอบแทนในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา หมายถึง แบบแผนของการดำเนินชีวิต ทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม-วัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะ ค่านิยมและเป้าหมายในการใช้ชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ประกอบด้วย 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติด้านสังคม และ 4) มิติด้านวัฒนธรรม

มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะตามอัตภาพ ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

มิติด้านจิตใจ หมายถึง การมีจิตใจที่รู้จักพอ คือ พอดี พอประมาณและพอใจในสิ่งที่มี ยินดีในสิ่งที่ได้ ไม่โลภ ปฏิบัติตามทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

มิติด้านสังคม หมายถึง การทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น มีกลุ่มเพื่อนอาชีพที่มั่นคง การทำให้จิตมีความมั่นคง สุขภาพจิตดี ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

มิติด้านวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิต ตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยผลักดัน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ต้องเผชิญอยู่ในประเทศของตน และกลายเป็นปัจจัยผลักดันให้เดินทางมาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัด

ชลบุรี ได้แก่ 1) สภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง 2) สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัย 3) ค่าจ้างแรงราคาถูก และ 4) ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน

สภาพเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง หมายถึง การดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ฝืดเคือง ตนและครอบครัวได้รับความเดือดร้อน ไม่สามารถอยู่ได้ตามฐานะตามอัตภาพ ในประเทศของตน

สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัย หมายถึง สถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานมีความเสี่ยง ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการไม่ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานในประเทศของตน

ค่าจ้างแรงราคาถูก หมายถึง ค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพแรงงานประเภทเดียวกันที่ได้รับในประเทศของตนน้อยกว่าในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ตลาดแรงงานในประเทศมีจำกัด ต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็นโอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยดึง หมายถึง ความคาดหวังในชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ที่ได้รับเมื่อเข้ามาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเป็นปัจจัยดึงให้ ได้แก่ 1) โอกาสได้ทำงานสูง 2) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งแก่ตัวเอง 3) โอกาสในการศึกษาอบรม 4) สภาพแวดล้อมดี 5) ตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร และ 6) โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นใหม่

โอกาสได้ทำงานสูง หมายถึง สถานประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ จึงทำให้เศรษฐกิจดี มีตำแหน่งงานต่าง ๆ มากมายและขาดแคลนแรงงานอย่างมากทั้งแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ความต้องการแรงงานสูงจึงเป็นปัจจัยในการดึงดูดแรงงานข้ามชาติกัมพูชา เป็นอย่างยิ่งมี

โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งแก่ตัวเอง หมายถึง สถานประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงต้องปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนสูงกว่าพื้นที่อื่น จึงเป็นโอกาสของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ที่จะเก็บออมเพื่อสร้างอนาคตแก่ตนเองและครอบครัว

โอกาสในการศึกษาอบรม หมายถึง แรงงานข้ามชาติกัมพูชามีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมทักษะฝีมือ เนื่องจากอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีเป็นเมืองที่อยู่ใกล้สถาบันการศึกษา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

สภาพแวดล้อมดี หมายถึง การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายกว่า เพราะอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีการบริการสาธารณะที่ดีกว่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์ อีกทั้งยังมีเครื่อง

ทุนแรง และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อชีวิตประจำวันมากมาย จึงทำให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชา คาดหวังว่าถ้าอพยพเข้ามาใช้แรงงานจะได้รับความสะดวกสบายกว่า ในประเทศของตน

ตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร หมายถึง แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ที่มีครอบครัว พ่อ แม่ ลูก จะได้อยู่พร้อมหน้ากัน ได้รับการดูแล มีความอบอุ่น และช่วยกันทำมาหากินสร้างฐานะ ครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร นักวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบประยุกต์ใช้กับงานวิจัย และได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิถีชีวิต

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

ตอนที่ 3 บริบทแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวิถีชีวิต

นิยามความหมายวิถีชีวิต

มนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกันตามชาติกำเนิด แต่การดำเนินชีวิตย่อมมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงปลอดภัย สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมเป็นปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคน ดังนั้น การมีชีวิตหรือวิถีการดำเนินชีวิต (Lifestyle or style of life) ที่แต่ละคนเลือกเดินทางไปสู่เป้าหมายย่อมเป็นผลมาจากการศึกษา การอบรมบ่มเพาะในครอบครัวของบุคคลนั้น ๆ สำหรับแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิต ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Oxford Dictionary (2017) หมายถึง รูปแบบและวิธีการอยู่อาศัยของผู้คน เช่น “การดำเนินชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ”

Merriam and Webster Dictionary (2017) นิยามว่า คือ วิถีชีวิตแบบปกติ หรือวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มบุคคล เช่น การรับประทานอาหารที่เหมาะสมและการออกกำลังกายมีความสำคัญต่อการมี/ นำ/ มีวิถีชีวิตที่ดีต่อสุขภาพ

Ottman (1993) กล่าวว่า เป็นทัศนคติ ความเชื่อ และความพึงพอใจในการปฏิบัติตนในการบริโภคเพื่อความยั่งยืน เช่น จิตสำนึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของ วิถีชีวิต หมายถึง เป็นทางดำเนินชีวิต เช่น วิถี ชาวบ้านแถบอัมพวา, ประชาชนทั่วไป, ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดธรรมชาติ และมี

วิถีชีวิตแบบบรรพกาล ผู้ที่มีชีวิตแบบเรียบง่าย ชรรมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะและค่านิยมของบุคคลนั้น นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายของวิถีชีวิตไว้แตกต่างกัน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2560)

สุพรรณิ ไชยอำพร (2546) ให้ความหมายว่าวิถีชีวิต หมายถึง แบบแผนของการดำเนินชีวิต เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

นันทพร ศรีสุทธะ (2544) กล่าวว่า วิถีชีวิต หมายถึง การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เป็นนิสัย ซึ่งจะสะท้อนทัศนคติและวัฒนธรรมของบุคคล เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ในเรื่องที่อยู่อาศัย ลักษณะครอบครัว ขนบธรรมเนียมประเพณี การดูแลสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของบุคคลนั้น จะได้รับอิทธิพลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม เช่น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความแตกต่างของรายได้ การศึกษา อาชีพ ความเชื่อของบุคคล จะเป็นตัวกำหนดทำให้เกิดความแตกต่างของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล และเฉลิมมาลย์ ราชภัณฑารักษ์ (2547) มีทัศนะเกี่ยวกับวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมว่า ถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้านอน พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำไม่ว่าจะเป็นการแปร่งฟัน สวมใส่เสื้อผ้า เครื่องประดับ ตลอดจนการเล่นกีฬา ดูโทรทัศน์ ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรมทั้งสิ้น วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของครอบครัว เศรษฐกิจ การปกครอง การศึกษา และศาสนา เป็นต้น วัฒนธรรมจะกำหนดว่า สิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดีสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด รวมทั้งเป้าหมายในชีวิตว่าควรเป็นอย่างไร ฉะนั้น กิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกิน การดื่ม การพูด การอ่าน การเขียน การคิด การทำงาน การเล่น การติดต่อสัมพันธ์ ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของวัฒนธรรมทั้งสิ้น วัฒนธรรมจึงเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม

สุพัตรา สุภาพ (2541) กล่าวว่าวิถีชีวิตของคนถูกกำหนดให้แตกต่างกันด้วยวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ เช่น ชาวเขาก็แตกต่างจากชาวเมือง คนไทยอิสลามก็แตกต่างจากคนไทยพุทธ ดังนั้นวิถีชีวิตของชาวไทยหรือต่างชาติก็ดี จะมีวิถีชีวิตที่เป็นลักษณะของตนเอง จึงไม่ถือว่าวัฒนธรรมของใครสูงหรือต่ำ ล้าหลัง ป่าเถื่อน กว่าอีกวัฒนธรรมหนึ่ง

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540) กล่าวว่า วิถีชีวิต เป็นการสรุปความคิดและแนวการปฏิบัติตนของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแต่ละชุมชนจะมีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนนั้น ๆ ที่มีคุณค่า เกิดจากการรวบรวมจากประวัติศาสตร์ ให้ความสำคัญแก่ความเป็นคน และหล่อหลอมกลมกลืนกันในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาชุมชนที่สำคัญ ซึ่งหากต้องการเข้าใจชุมชนจะต้องศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาและวิถีชีวิตของชุมชนนั้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า วิถีชีวิต หมายถึง นิสัย ทัศนคติ รสนิยม มาตรฐานทางจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในชุมชน ท้องถิ่น หรือในสังคมหนึ่ง ๆ ซึ่งได้สะท้อนถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การเกิด การเลี้ยงดู การศึกษาอบรมบ่มนิสัย การประกอบอาชีพ การสร้างครอบครัว ซึ่งแฝงด้วยทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปกรรมและคุณธรรม จนกลายเป็นแบบแผน กฎเกณฑ์ที่สามารถร่วมกันปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ/หรือวิถีชีวิต หมายถึง แบบแผนของการดำเนินชีวิต ทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะ ค่านิยมและเป้าหมายในการใช้ชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เช่นเดียวกันกับวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งอาจไม่สามารถจะดำเนินชีวิตได้เช่นดังในประเทศแผ่นดินเกิด แต่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทยในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นคนไทยกลุ่มใหญ่ในท้องถิ่นนั้น

องค์ประกอบของวิถีชีวิต

ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า การดำเนินชีวิตย่อมต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียรศึกษาหาความรู้ใส่ตัว ก่อนทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบข้าง ซึ่งบางครั้งเราก็มักมองข้ามไปกับสิ่งเหล่านี้ ซึ่ง ประเวศ วะสี (2538) ได้กล่าวถึงการดำรงชีวิตที่มีคุณค่าหรือมีวิถีที่ถูกต้องทุกคนควรจะพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยการดำรงชีวิตที่มีคุณค่า 5 ประการ คือ เบญจวิถี ดังนี้

1. ปลุกมโนสำนึกแห่งความเป็นมนุษย์ จุดเริ่มต้นของการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าอยู่ที่การปลุกมโนสำนึกแห่งความเป็นมนุษย์ของตนเองให้ตระหนักรู้ว่า เรามีศักยภาพที่จะเรียนรู้ที่จะรักและที่จะเป็นอิสระ คือ พ้นจากความบีบคั้นได้ มโนสำนึกทำให้เกิดพลังอำนาจแห่งเจตจำนง พลังนี้ก่อให้เกิดพลังชีวิต ช่วยให้เราใช้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และมีความสำเร็จ

2. สัมผัสเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติในสังคมสมัยใหม่ ชีวิตและการทำงานของคนที่อยู่กับความเท่าเทียม ทำให้แปลกแยกจากธรรมชาติและเพื่อนมนุษย์ ชีวิตมนุษย์ที่แปลกแยกจากธรรมชาติและจากเพื่อนมนุษย์ทำให้เกิดปัญหาทางจิต สังคม และปัญญา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาต่าง ๆ เป็นอันมาก ในสังคมปัจจุบันชีวิตที่มีคุณค่าต้องพยายามให้สัมผัสกับธรรมชาติและสัมผัสกับชีวิตเพื่อนมนุษย์ไว้เสมอ ๆ เพื่อพัฒนาจิตใจให้ละเอียดอ่อน และพัฒนาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ชีวิตมีคุณค่ายิ่งขึ้น

3. ขยายความรักเพื่อนมนุษย์และความรักธรรมชาติออกไปอย่างกว้างขวางโดยปราศจากเงื่อนไขทางลัทธิ อุดมการณ์ หรือชนชั้นใด ๆ ให้จิตใจเต็มไปด้วยมิตรไมตรีและเอื้ออาทรต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย มีความรักสากล เมื่อทำได้ดังนี้มากขึ้นเรื่อย ๆ จิตใจจะสงบ ประสบความงามความสุขและอิสรภาพ ทำให้อยู่ในฐานะที่พร้อมจะเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่าง ทุกสถานการณ์ตามความเป็น

จริง ตามปกตินุษย์เรียนรู้ได้ยาก เพราะมัวไปข้องคิดอยู่ในอารมณ์ แต่เมื่อมีความรักสากลแล้ว สามารถเรียนรู้ได้จากคนทุกคนและจากทุกสถานการณ์ จะทำให้มีศักยภาพมาก

4. รวมกลุ่มทำให้เกิดความเป็นชุมชน การรวมกลุ่มของบุคคลจำนวนหนึ่งที่มี วัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้และการกระทำร่วมกัน และมีองค์กรจัดการ จะเกิดความอบอุ่นและความสุขอย่างท่วมท้น มีพลังการเรียนรู้และพลังการสร้างสรรค์สูงมากเมื่อ เกิดสภาพดังกล่าวขึ้นเรียกว่า มีความเป็นชุมชน และเครือข่ายของชุมชน จะทำให้แก้ปัญหาได้ทุก ชนิด

5. การเป็นบุคคลเรียนรู้ ในยุคสมัยแห่งความสลับซับซ้อนและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกคนต้องเป็นบุคคลเรียนรู้และมีกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถเรียนรู้ได้จาก ทุกคนและทุกสถานการณ์ การรู้อะไรแจ่มแจ้งทำให้เกิดความสุข เพราะทำให้เกิดอิสรภาพ หรือการ หลุดพ้นจากความไม่รู้ ความไม่รู้ทำให้เกิดความบีบคั้น การเรียนรู้ที่ถูกต้องทำให้รู้ความจริงเกี่ยวกับ ธรรมชาติ มนุษย์และสังคมทั้งทางวัฒนธรรมและนามธรรม รวมไปถึงจนถึงทางวิญญาณ การรู้ความ จริงทำให้มีศักยภาพสังคมเรียนรู้ และบุคคลจะต้องเป็นบุคคลเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้ชีวิตมีคุณค่ายิ่ง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึงแนวคิดวิถีชีวิตที่จะดำรงคุณค่าหรือเพิ่มคุณค่า ให้กับชีวิตไว้ดังนี้ 1) สร้างสมดุลทางกายภาพ คือ การทำให้ร่างกายแข็งแรง สุขภาพกายดี 2) สร้าง สมดุลทางจิต คือ การทำให้จิตมีความมั่นคง สุขภาพจิตดี 3) สร้างสมดุลทางสังคม คือ การทำให้ ครอบครัวมีความอบอุ่น กลุ่มเพื่อนมั่นคง 4) สร้างสมดุลทางเศรษฐกิจ คือ การทำให้ฐานะทาง เศรษฐกิจมั่นคง 5) สร้างสมดุลทางจิตวิญญาณ คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ทำประโยชน์ตน พร้อม ๆ ไปด้วยประโยชน์ท่านด้วย และ 6) ส่งเสริมสมดุลทางธรรมชาติ คือ การทำให้ธรรมชาติคง ความหลากหลายสามารถรักษาความสมดุลในระบบนิเวศน์

สุเมธ ตันติเวชกุล (2544) ได้กล่าวถึงแนวคิดวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาที่มี มิติครอบคลุมถึง 4 ด้าน คือ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติด้านสังคม 4) มิติด้าน วัฒนธรรม ซึ่งในมิติด้านจิตใจ หมายถึง การมีจิตใจที่รู้จักพอ คือ พอดี พอประมาณและพอใจในสิ่ง ที่มี ยินดีในสิ่งที่ได้ ไม่โลภ ปฏิบัติตามทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทาในการดำรงชีวิตนั้นคือ การดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล ซึ่งมีความหมายดังนี้เศรษฐกิจพอเพียง ในระดับบุคคล คือความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่าง ปรมาณตนตามฐานะตามอัตรภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด หากกล่าวโดยสรุปคือหันกลับมายึดเส้นทางสายกลางในการ ดำรงชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นพื้นฐานของความมั่นคงในการดำรงชีวิต ที่ส่งผลให้สามารถ พึ่งตนเองได้ โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง 5 ประการ คือ 1) การพึ่งตนเองทางด้านจิตใจ 2) การ

พึ่งตนเองทางด้านสังคม 3) การพึ่งตนเองทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ 4) การพึ่งตนเองทางด้านเทคโนโลยี และ 5) การพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ

สรุป การดำเนินชีวิตของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ ย่อมมีวิถีชีวิตที่ต่างกันไปตามทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของกลุ่มคนในสังคมนั้น ๆ โดยที่เป้าหมายของการอยู่อาศัยร่วมกันย่อมต้องการความสงบ สุข คือ มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี ผู้คนต่างเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนมีที่อยู่อาศัยที่ดีมีคุณภาพ และสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดำเนินชีวิตตามจารีต ประเพณี และศีลธรรมอันดีงาม และให้ความเคารพต่อระเบียบ กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งรวมถึงการเคารพในจันทามติของคนกลุ่มใหญ่ และให้ความสำคัญกับเสียงข้างน้อยตามค่านิยมหลักแบบประชาธิปไตย

วิถีชีวิตของชาวกัมพูชา

ศาสนา

ชาวกัมพูชาจะนับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท กว่าร้อยละ 90 โดยศาสนาพุทธได้เข้ามาเผยแผ่ในประเทศกัมพูชาตั้งแต่ราวพุทธศตวรรษที่ 10 และศาสนาพุทธนิกายเถรวาทได้เป็นศาสนาประจำชาติในราวพุทธศตวรรษที่ 18 ยกเว้นในช่วงเวลาที่เขมรแดงครองอำนาจ ที่ได้ทำลายล้างการนับถือศาสนาในของประชาชนกัมพูชา ส่วนศาสนาอื่น ๆ นั้น มีประชาชนเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นที่นับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก ที่เข้าเผยแผ่ในกัมพูชาเมื่อราว พ.ศ. 2203 โดยการเผยแผ่เป็นไปอย่างช้า ๆ ใน พ.ศ. 2515 คาดว่ามีผู้นับถือศาสนาคริสต์ในกัมพูชาราว 20,000 คน ส่วนใหญ่เป็นนิกายโรมันคาทอลิก ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2513 ก่อนจะมีการขับไล่ชาวเวียดนาม มีชาวคริสต์ในกัมพูชาที่เป็นชาวเวียดนามประมาณ 50,000 คน แต่หลังจากนั้น ชาวคริสต์ที่เหลืออยู่ในเวียดนามมักมีเชื้อสายยุโรป โดยเฉพาะฝรั่งเศส ในขณะที่การเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ของมิชชันนารีจากสหรัฐเพิ่มมากขึ้นหลังจากจัดตั้งสาธารณรัฐเขมร โดยเฉพาะการเผยแผ่ในหมู่ชาวเขมรบนและชาวจาม นอกจากนี้แล้วชาวกัมพูชาบางส่วนยังนับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งมีมาแต่ดั้งเดิมเป็นศาสนาของชาวจามหรือเขมรมุสลิมและชนกลุ่มน้อยชาวมลายูในกัมพูชา ในกลุ่มชาวจามด้วยกันเองนั้นจะแบ่งเป็นมุสลิมแบบดั้งเดิมและแบบพื้นบ้าน ชาวจามนับถือทั้งนิกายสุหนี่ และชีอะห์ ในช่วง พ.ศ. 2518 มีมุสลิมในกัมพูชาราว 150,000-200,000 คน และลดลงหลังจากที่เขมรแดงมีอำนาจในกัมพูชา และสำหรับชนเผ่าบนที่สูงในกัมพูชาจะมีระบบความเชื่อแบบดั้งเดิมเป็นของตนเอง เป็นการนับถือสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติ โดยมีหมอผีเป็นผู้นำศาสนา ซึ่งมีผู้นับถืออยู่ราว 100,000 คน และในบรรดาชาวเขมรบนที่สูงนี้ ชาวราแคะและชาวจราย มีระบบความเชื่อที่พัฒนาดีที่สุด

การเกิดและการตาย

การเกิดของเด็กเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจในครอบครัว การเกิดถือว่าเป็นอันตรายทั้งต่อแม่และเด็ก สตรีที่ตายเพราะการคลอดบุตรจะเชื่อว่าเกิดจากการกระทำของปีศาจ ดังนั้น หญิงที่ตั้งครรภ์จึงมีข้อห้ามต่าง ๆ มากมาย ซึ่งข้อห้ามเหล่านี้ยังนิยมอยู่ในชนบท แต่น้อยลงแล้วในเขตเมือง ในมุมมองของชาวกัมพูชา การตายคือการสิ้นสุดของชีวิตหนึ่งและเป็นการเริ่มต้นของอีกชีวิตหนึ่ง ชาวพุทธในกัมพูชานิยมเผาศพและนำเข้ามาเก็บในสถูปเจดีย์ในวัด สำหรับวัยเด็กของคนกัมพูชาจะได้รับการเลี้ยงดูจนกว่าจะอายุประมาณ 2-4 ปี หลังจากนั้น เด็กจะมีอิสระมากขึ้น เด็กอายุ 5 ขวบจะสามารถช่วยเหลือตัวเอง ๆ ได้ เด็กส่วนใหญ่จะเริ่มไปโรงเรียนเมื่ออายุ 7-8 ปี เมื่ออายุ 10 ขวบ เด็กหญิงจะเริ่มช่วยงานบ้านได้ ส่วนเด็กผู้ชายต้องช่วยงานในไร่นาภายใต้การควบคุมของผู้ใหญ่ วัยรุ่นมักจะจับกลุ่มในเพศเดียวกัน เด็กผู้ชายบางคนบวชเป็นสามเณร ในยุคก่อนคอมมิวนิสต์ พ่อแม่มีอำนาจปกครองจนกว่าบุตรจะแต่งงาน การติดต่อระหว่างกลุ่มชนต่างอายุกัน จะต้องเลือกใช้คำพูดให้เหมาะสม

การแต่งงานและการหย่าร้าง

การเลือกคู่ครองเป็นเรื่องที่ซับซ้อน โดยจะต้องดูภูมิหลังทางสังคมประกอบด้วย พ่อแม่มีส่วนในการพิจารณาแต่ก็อาจจะคัดค้านได้ ผู้ชายจะแต่งงานในช่วงอายุ 19-25 ปี ส่วนผู้หญิงในช่วงอายุ 16-22 ปี การแต่งงานตามประเพณีใช้เวลาถึง 3 วันแต่หลังจาก พ.ศ. 2523 ใช้เวลาเพียงวันครึ่ง มีการนิมนต์พระสงฆ์มาสวดมนต์ในวันแต่งงาน ในชนบทจะมีการสวมด้ายมงคลและเวียนเทียน หลังแต่งงาน คู่สมรสจะไปอยู่กับพ่อแม่ฝ่ายหญิงประมาณ 1 ปี หลังจากนั้น จะสร้างบ้านใหม่ใกล้ๆกัน การหย่าร้างนั้นถูกกฎหมาย เกิดขึ้นได้ง่าย แต่ไม่ใช่เรื่องปกติผู้ที่หย่าร้างแล้วสามารถแต่งงานใหม่ได้ แต่หญิงจะรอไว้ 10 เดือน เด็กมักจะอยู่กับมารดา

วัฒนธรรมประเพณี

วัฒนธรรมของกัมพูชา ศีรษะ ถือเป็นของสูง การสัมผัสศีรษะหรือหันเท้าไปทางศีรษะจึงไม่สุภาพ การตกทายจะใช้ “ซัมเป็ยะห์” ที่คล้ายการไหว้ของไทย การสบตากับผู้สูงอายุถือว่าไม่สุภาพ สำหรับการแต่งกายของชาวกัมพูชาต่างกันไปตามชั้นของสังคม ชาวกัมพูชาพื้นเมืองนิยมใช้ผ้าขาวม้าหรือกร้อมา ซึ่งเป็นจุดที่ทำให้ชาวเขมรต่างไปจากเพื่อนบ้าน คือ ลาว ไทย และเวียดนาม กร้อมานี้ใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย เช่น กั้นแดด ช่วยในการปั่นป่ายใช้ห่อทารก ใช้เป็นผ้าขนหนู หรือใช้นุ่งเป็นโสร่ง หรืออาจทำเป็นตุ๊กตาผ้าสำหรับเด็ก ในสมัยเขมรแดง กร้อมาถือเป็นเครื่องแต่งกายมาตรฐาน และชุดประจำชาติที่มีความนิยมอย่างยาวนาน คือ สัมพต เป็นเครื่องแต่งกายที่ได้รับอิทธิพลจากอินเดียตั้งแต่สมัยอาณาจักรฟูนัน อย่างไรก็ตาม เครื่องแต่งกายของชาวเขมรได้เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาและศาสนา ในช่วงระยะเวลาระหว่างสมัยอาณาจักรฟูนันจนถึงจักรวรรดิ

เขมรเป็นช่วงที่ศาสนาฮินดูมีอิทธิพลมากต่อการแต่งกาย มีการสวมสัมพุดและเครื่องประดับต่าง ๆ เมื่อชาวเขมรหันมานับถือศาสนาพุทธมากขึ้น ชาวเขมรเริ่มสวมเสื้อและกางเกง ความนิยมต่อเครื่องแต่งกายในแบบสมัยฮินดูลดลง มีเครื่องแต่งกายที่เรียกสไบ ซึ่งสัมพุดยังมีการสวมใส่ในกลุ่มเชื้อพระวงศ์ในสมัยอุดมนิยมสวมสไบปิดบ่าซ้ายและเปิดบ่าขวา นักแสดงแต่งกายด้วยสัมพุดสระภาพ และเครื่องประดับที่เรียกสรงกอร์ และยังมีมงกุฎสำหรับเชื้อพระวงศ์เพื่อการตกแต่งตามฐานะ

อาหาร

อาหารกัมพูชามีความคล้ายคลึงกับเพื่อนบ้านในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะอาหารไทย อาหารเวียดนาม และอาหารจีนแต่จืด อาหารกัมพูชาใช้น้ำปลาเป็นเครื่องปรุงรสสำคัญ มีการปรุงอาหารด้วยการผัดแบบจีน มีแกงใส่กะทิที่ได้รับอิทธิพลจากอาหารอินเดีย กุยเตียวเป็นอาหารที่ได้รับอิทธิพลจากถ้วยเตียวของจีน และมีบัญแจว เป็นขนมเบื้องญวนแบบกัมพูชา อาหารกัมพูชามีการใช้ปลาร้าหรือปรีฮอก ในการปรุงอาหาร เพื่อให้มีกลิ่นรสที่เฉพาะหรือใช้กะปิที่ทำจากกุ้ง กะทิเป็นเครื่องปรุงหลักในอาหารคาวและอาหารหวานหลายชนิด รับประทานทั้งข้าวเจ้าและข้าวเหนียว โดยข้าวเหนียนิยมใช้ทำขนม เช่น ข้าวเหนียน้ำกะทิทุเรียน เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดลึกซึ้ง อาหารกัมพูชามีลักษณะเฉพาะตามพื้นที่ ในกำปอด และแถบ อาหารที่มีชื่อเสียงคือปูพริก กำปอด ในไพลิน หมี่โกลาซึ่งเป็นอาหารของชาวกูลา ชนกลุ่มน้อยกลุ่มหนึ่งในกัมพูชาเป็นที่นิยมทางภาคใต้จะพบอาหารเวียดนามมาก โดยเฉพาะบัตูตรง ซึ่งเป็นอาหารที่นิยมในภาคใต้มากกว่าภาคกลาง อาหารของชาวกัมพูชาเชื้อสายจีนเป็นที่นิยมในเสียมราฐและกำปงธม (Center for Khmer Studies, 2015)

วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในจังหวัดสมุทรปราการ

สมพงษ์ สระแก้ว (2553) ศึกษาแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จะมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยมีแรงงานข้ามชาติ พม่า มอญ กระเหรี่ยง และลาว ปะปนอยู่บ้าง แต่มีสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ซึ่งแต่ละชาติก็จะประกอบอาชีพ และมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ที่แตกต่างกันตามขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติ เช่น การกินหมาก ทาแป้งทะนาคา แต่งกายด้วยนุ่งสะโหรงของคนพม่า มอญ ซึ่ง สมพงษ์ สระแก้ว (2553) ได้อธิบายถึง วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ดังนี้

1. ด้านการเดินทางเข้ามาทำงานแรงงานกัมพูชา ภูมิลำเนาเดิม เดินทางเข้ามาทางเขตอำเภอรัฐประเทศ ปอยเปต ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 3,000-4,000 บาท ค่านายหน้า 3,000 บาทขึ้นไป การเดินทางกลับบ้านประมาณ 1-2 ครั้ง/ปี รูปแบบการเดินทางเข้ามาทำงาน มีทั้ง เป็นกลุ่ม กับญาติ กับเพื่อน และมาโดยลำพังคนเดียว

2. ด้านที่พักอาศัย แรงงานกัมพูชา ในตำบลท้ายบ้านส่วนใหญ่อาศัยอยู่ตามพื้นที่ที่ นายจ้างจัดให้เช่น ในโรงงาน หรือ ห้องเช่านอกโรงงาน ซึ่งค่าใช้จ่าย จะแตกต่างกันไปตามความ สะดวกสบายของห้อง เช่น กรณีโรงงานจัดให้จะมีค่าเช่า รวมค่าน้ำค่าไฟฟ้า ก็ประมาณ 800-1,000 บาท/ คน/ เดือน แต่ถ้าเช่าอยู่ข้างนอกจะอยู่ประมาณ 1,000-1,500 บาท จำนวนสมาชิกที่อาศัยอยู่ ใน แต่ละห้องส่วนใหญ่ จะอยู่แบบครอบครัว ประมาณ 4-5 จะไม่ค่อยอยู่แบบหลายครอบครัวในห้อง เดียวกัน การพักอาศัยของคนกัมพูชาจะพักอยู่ในบริเวณที่มีคนอีสานแถบจังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ เนื่องจากสามารถสื่อสารภาษากัมพูชาได้ดี ทำให้อยู่ร่วมกันได้ค่อนข้างดี

3. อาชีพส่วนใหญ่ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จะมีอาชีพที่หลากหลาย เนื่องจากเป็นพื้นที่มีโรงงานอุตสาหกรรม และ ผู้ประกอบการจำนวนมาก นายจ้างจะเลือกงานที่เหมาะสมกับแรงงานสัญชาติ นั้น ๆ เช่น แรงงาน กระเบื้องสัญชาติพม่าส่วนใหญ่จะทำงานในโรงงานห้องเย็น แรงงานข้ามชาติกัมพูชา หรือ ลาว จะ ทำงานแบบเดียวกัน กับพี่น้อง และ เครือญาติ โดยไม่ต้องใช้หลักฐาน ไม่ต้องทำบัตรหรือ ความรู้ พื้นฐาน สามารถทำได้เลย เช่น งานประมงต่อเนื่อง ลูกเรือ รับจ้างทำปลา กุ้ง คัดปลา เป็นต้น

4. การเข้าถึงบริการสาธารณสุข หรือ สิทธิสุขภาพของแรงงานแรงงานบางคนที่มีบัตร ประกันสุขภาพ ที่สามารถไปใช้บริการของรัฐได้ ขึ้นอยู่กับแรงงานและนายจ้างที่ใส่ใจที่จะไปทำ บัตรประกันสุขภาพ แต่ถ้าแรงงานที่ลงเรือแทบจะไม่มีโอกาสที่จะเข้าถึงบริการสุขภาพของรัฐ เนื่องจากไม่มีบัตรอนุญาตทำงาน เพราะเมื่อเกิดเจ็บป่วยหรือเกิดได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานจะไม่กล้าไปรับบริการสุขภาพของรัฐ เนื่องจากกลัวถูกจับส่งกลับกัมพูชา จึงยอมทน เจ็บป่วยหรือซื้อยามาทานเอง แต่ในชุมชนท้าย จะมีหมอผู้หญิงซึ่งเป็นชาวกัมพูชา ที่คอย รักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับแรงงานกัมพูชาที่มาหมอจะไปซื้อยามาจากร้านยา นำมารักษาผู้ที่ไม่ สามารถเดินทางไปรักษายังสถานบริการสุขภาพของรัฐได้

5. สภาพการจ้างงาน แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในตำบลท้ายบ้าน ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบ ของการจ้างเหมาโดยไม่ได้รับตามค่าแรงขั้นต่ำ เงินค่าจ้างส่วนหนึ่งจะถูกหักประมาณ 1,500 บาท/ เดือน เพื่อใช้หนี้บัตรแรงงานที่ทางโรงงานทำให้ก่อนนั้น สำหรับการต่ออายุบัตรอนุญาตทำงานมี ค่าใช้จ่าย ประมาณ 8,000 -10,000 บาท ค่าหนังสือเดินทางและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ ครอบครัว ประมาณ 4,500-4,900 บาท/ เดือน รวมถึงการไม่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมายอีกหลาย ประการ ซึ่งแรงงานต่างชาติกัมพูชาก็ทราบ แต่ต้องทำ โดยให้เหตุผลว่าถึงแม้จะไม่ได้เยอะ แต่ยังมีพอกิน ถ้ากลับไปประเทศไม่มีอะไรทำ ที่บ้านยากจน นอกจากนี้ แรงงานต่างชาติกัมพูชา บางส่วนที่ทำงานด้านประมง และหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย นายจ้างไม่ได้ดูแลอย่างใกล้ชิด บางคนถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจ นายจ้างบางรายนำมาใช้เป็นเครื่องมือต่อรองไม่ยอมเสียค่า

รักษาพยาบาล หรือพาไปสถานพยาบาล โดยให้ลูกจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังถูกหักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีก เช่น ค่านายหน้า ค่าขึ้นฝั่ง เป็นต้น

6. ด้านการศึกษาของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา แรงงานส่วนใหญ่หากตั้งครุภัณฑ์แล้ว ส่วนใหญ่จะส่งกลับภูมิลำเนา หรือบางรายอาจจะกลับไปคลอดที่บ้าน โอกาสที่ลูกของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะได้รับการศึกษาในประเทศไทยมีเพียงส่วนน้อย แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอท้ายบ้าน จังหวัดสมุทรปราการ บางส่วนสามารถเขียนและอ่านภาษาไทยได้ สำหรับอนามัยและสิ่งแวดล้อมในที่อยู่อาศัย ส่วนใหญ่จะขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีขยะมูลฝอย น้ำขังและเน่าเสีย ยุ่งชุม ไม่ได้มีการดูแล และเอาใจใส่จากนายจ้าง และทางการเท่าที่ควร

7. การคุ้มครองสิทธิและการเข้าถึงการช่วยเหลือกรณีผู้ประสบปัญหา แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในตำบลท้ายบ้าน มีองค์การภาครัฐและเอกชน ที่ให้การช่วยเหลือในจังหวัดสมุทรปราการ หลายองค์การแต่การช่วยเหลือยังคงไม่สามารถเข้าไปถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชาหรือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ อันเนื่องจากขาดความร่วมมือของนายจ้าง สถานประกอบการ โรงงาน ด้วยเหตุผลเรื่องของการผลิตที่ต้องการให้ได้สินค้าในปริมาณที่มาก โดยไม่คำนึงถึงสิทธิแรงงานที่ถูกจ้างจึงจะได้รับ จึงทำให้เกิดกระบวนการนายหน้า ที่พาแรงงานเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมาย แรงงานจะต้องเสียค่านายหน้าหลายพันบาทกับการค่าพามาและหางานทำให้และคนต้องมาอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ หรือไม่มีความปลอดภัยในชีวิต

สรุป วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา และแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีสภาพปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน คือ ต้องการหนีสภาพความยากจน คับครั้นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อต้องการแสวงหาวิถีชีวิตที่ดีกว่า โดยเดินทางมากับกลุ่มพี่น้อง เครือญาติ เพื่อนฝูง และบางส่วนเข้ามาโดยลำพัง สภาพการจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการตามกฎหมาย ส่วนหนึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชายอมรับสภาพดังกล่าวเนื่องจากมีรายได้มากกว่าในประเทศของตน การอยู่อาศัยมีทั้งนายจ้างจัดให้และจัดหาด้วยตนเอง ซึ่งจะหาที่พักย่านเดียวกับแรงงานไทยกลุ่มที่มาจากจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ เนื่องจากใช้ภาษากัมพูชาเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไปแล้ว ยังขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมไม่ได้มาตรฐาน การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ยังมีน้อย ซึ่งมีองค์การภาครัฐและเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ เข้าไปดำเนินการช่วยเหลือ สำหรับการดำเนินชีวิตนั้น แรงงานข้ามชาติกัมพูชาและแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ในเขตพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวิถีชีวิตที่คล้ายคลึงกับชุมชนคนไทย จึงสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกับชุมชนคนไทยค่อนข้างง่าย แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งในสังคมไทย รักประเทศไทยเหมือนรัก

ประเทศของตน การประชุมทำแผนแม่บทชุมชน จะมีแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เข้ามานั่งฟัง ถึงแม้ว่าจะไม่แสดงความคิดเห็น แต่ได้รับรู้เรื่องราวที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จะทำให้สามารถปรับตัวได้ง่าย ไม่ทำผิดกฎหมาย ช่วยลดปัญหาสังคม ซึ่งบางได้เข้ามาเป็นอาสาสมัครชุมชนเพื่อช่วยระวังเรื่องยาเสพติด หรือเรื่องต่าง ๆ ในชุมชนของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน คนในชุมชนเองก็เห็นว่าแรงงานทำประโยชน์ให้กับชุมชนและช่วยดูแลสอดส่องชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ การปรับทัศนคติที่ด้านลบก็จะไปในทางที่ดีขึ้น และจะนำไปสู่สังคมที่สันติสุขต่อไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ จากประเทศเพื่อนบ้าน เข้ามาสู่ประเทศไทย ถือเป็นปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงสถานะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ระหว่างประเทศที่แตกต่างกัน โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าในการเดินทางมาสู่ประเทศไทย ในกรณีการย้ายถิ่นข้าม พรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และไทย-มาเลเซีย เป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า โดยรัฐบาลไทย และกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ได้มีมาตรการหลากหลายที่จะควบคุมจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ และกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างโอกาสแก่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองตลอดจน เป็นการให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อภาครัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน การดำ เนินงาน และมีการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558 ที่จะนำพาทูมิภาคอาเซียนไปสู่การเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการปรับตัวของตลาดแรงงานเพื่อการจัดสรรแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบต่อกำลังแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลเคลื่อนย้ายแรงงานมีทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ โอกาสในการหา งานทำและรายได้ของแรงงาน ถ้าหน่วยงาน หรือ องค์กรขาดแคลนแรงงาน หรือแรงงานมีความประสงค์จะหางานใหม่ การเคลื่อนย้ายแรงงานก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำเสนอเฉพาะแนวคิดที่สำคัญแต่เพียงสังเขป ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีแรงงานข้ามชาตินีโอคลาสสิก (Neo-classical migration theory) ได้อธิบายการย้ายถิ่นของผู้ใช้แรงงานไว้ 3 แนวคิด คือ 1) แนวคิดเชิงมหภาคได้อธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นคือ ความแตกต่างของวัตถุประสงค์ และอุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่างในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูง ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มนี้จะมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเรื่องผลตอบแทนของแรงงาน รวมทั้งแรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้น 2) แนวคิดจุลภาค อธิบายถึงการย้ายถิ่น โดยมองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายถิ่นจะมีการเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อนหาก ผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปใหม่ นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวก ก็จะย้ายเข้าไปในถิ่นที่นั้น และ 3) แนวคิดตลาดแรงงานทวิลักษณ์ มีแนวคิดในทำนองที่ประเทศหนึ่ง ๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์หรือ มีระบบเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อมในการ ทำงานดีส่วนภาคที่ใช้แรงงานมาก จะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่าและการทำงานส่วนใหญ่ จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตรายที่คนในประเทศ ไม่ต้องการทำรวมทั้งการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลงเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนา เศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่า หรือมีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจสูงเข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมากผลกระทบต่อประเทศต้นทางหรือประเทศที่มีการย้ายถิ่นออก

2. แนวคิดทฤษฎี Push-pull factors theory แนวคิดดังกล่าวนี้ ได้อธิบายปัจจัยการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์แนวใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพด้านเศรษฐกิจ (The neo-classic economic equilibrium perspective) โดยพิจารณาถึงปัจจัยผลักและปัจจัยดึงที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นแรงงาน โดยปัจจัยผลัก ได้แก่ ความยากจน การขาดแคลนทรัพยากรในการดำรงชีวิต ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ค่อยโอกาสในการศึกษา ส่วนปัจจัยดึง ได้แก่ โอกาสในการทำงานที่ดีกว่า (Better job opportunity) ค่าจ้าง ความทันสมัยของถิ่นประเทศปลายทาง ซึ่งการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะ แต่มีปัจจัยอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบในการกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน (สิริรัฐ สุกันธา, 2557) คือ

2.1 ปัจจัยผลัก (Push factors) สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดของตนเอง ได้แก่ อัตราการว่างงานอยู่ในอัตราสูงและการทำงานระดับต่ำ ระดับ

ค่าจ้างของอาชีพที่มีลักษณะเดียวกันที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับต่างประเทศ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงแต่ไม่สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน และการวางแผนกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดการพัฒนาไปตามระบบของงาน

2.2 ปัจจัยดึง (Pull factors) สาเหตุที่ดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ได้แก่ ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวแก่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยุติธรรมย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของแรงงานโดยทั่วไป โอกาสเข้ารับการศึกษาระดับสูงในประเทศที่มีการศึกษาในระดับสูง และเปิดโอกาสให้ชาวต่างประเทศเข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจดึงดูดให้มีกำลังแรงงานในต่างประเทศ เข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงาน

3. แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration systems approach) สร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศที่อยู่ในระหว่างกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง ซึ่งอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียงสอง สาม ประเทศที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน พยายามที่จะรวมเอากลุ่มประเทศอื่น ๆ มาเชื่อมโยงเข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาค เช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์และอเมริกาเข้ามา หรือการเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียนกับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นวางกรอบแนวความคิดโดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่น ๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยี โดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นถึงกระแสของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวในเชิงความเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางการค้าหรือวัฒนธรรม ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงกันภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจ ได้กว้างขวาง

4. แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่นที่เกิดจากการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงทิศทางการระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางโลกาภิวัตน์ การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี และอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายในคือ จากชนบทสู่เมือง และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้น สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบใน

ทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้น เท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของ คน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทาง หรือ ทั้งสองพื้นที่อย่างถาวร โดยแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละกระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในระดับมหภาคและจุลภาค โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าว จะนำมาเชื่อมโยงกันทุกระดับ และถูกตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลัก ๆ ก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบต่อกลับมาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540)

สรุป ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้แรงงานข้ามชาติเกิดการอพยพและการย้ายถิ่น นั้น เกิดจากความต้องการมีงานทำ และการมีรายได้ที่มั่นคง ความยากจนและความยากลำบากในการดำรงชีวิตในประเทศของตน และการมีทางเลือกสำหรับการทำงานอื่น ๆ ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับประเทศปลายทาง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะนำแนวคิดทฤษฎี ปัจจัยผลัก และปัจจัยดึง มาใช้อธิบายการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่น การมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าจ้างแรงงานที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานในประเทศตน ความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง เพื่อได้ส่งเงินกลับไปให้ พ่อ แม่ และญาติ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีโอกาสชักชวนให้ เครือญาติและเพื่อนฝูงอพยพเคลื่อนย้ายตามมาทำงานด้วยกัน

ลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ศิริไล ชยางกูร (2548) อธิบายการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง เป็นผลมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวม เนื่องจากในเขตเมืองมีโอกาสหางานทำได้มากกว่าเขตชนบทจึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากเขตชนบทเข้ามาหางานทำในเมือง ซึ่งทำให้สังคมเมืองมีปัญหามากมาย การลักลอบเข้ามาหางานทำของแรงงานอพยพจากต่างประเทศ 2) การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานอพยพจากต่างประเทศที่ลักลอบเข้ามาหางานทำในประเทศไทย เช่น แรงงานข้ามชาติ พม่า

กัมพูชา และลาว เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจการเมืองและความเป็นอยู่ดีกว่าประเทศไทย 3) การทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย ประเทศไทยเปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติเข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวโดยแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งทั้งสองประเภทนี้มีสิทธิขออนุญาตทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคนต่างด้าว และ 4) การทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย การไปทำงานของแรงงานไทยในต่างประเทศถ้าประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ ทั้งในระดับครอบครัวและประเทศชาติ ในทางตรงข้ามถ้า นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบสัญญาปิดกิจการ หรือมีปัญหาต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียเช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานกัมพูชาเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ประเทศกัมพูชาไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ยกเว้นในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ 45 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน (ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ปรับเป็น 51 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือนสำหรับระยะฝึกงาน และ 50 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือนเมื่อผ่านการฝึกงาน) และนับตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 ก็ปรับเพิ่มเป็น 80-90 ดอลลาร์สหรัฐ แต่ปัจจุบันรายได้ต่อหัวอยู่ที่ 110 ดอลลาร์สหรัฐ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางที่สนับสนุนการครองชีพประจำวัน และต้องเป็นไปเพื่อเหตุผลทางมนุษยธรรม โดยทั่วไปอัตราค่าจ้างในกัมพูชากำหนดในสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ (US\$) โดยกำหนดตามประเภทของแรงงาน ดังนี้ 1) แรงงานหนัก เช่น กรรมกรแบกหามคนงานก่อสร้าง 50-60 US\$/ เดือน 2) ลูกจ้างทั่วไป เช่น คนขับรถ พนักงานขายของ พนักงานส่งของ 100-150 US\$/ เดือน 3) เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน 150-300 US\$/ เดือน และ 4) เจ้าหน้าที่บริหารระดับต้น 800-1,000 US\$/ เดือน (กรมประชาสัมพันธ์, 2559) และเมื่อจำแนกอัตราค่าแรงงานของประเทศกัมพูชาตามตำแหน่งหน้าที่สามารถแบ่งได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราค่าแรงงานของประเทศกัมพูชาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (AEC Business Support Center in Phnom Penh, Cambodia, 2017)

| ตำแหน่งหน้าที่ | อัตราเงินเดือน (US\$)/ เดือน |
|---|------------------------------|
| ผู้จัดการ (ต่างชาติ) | 2,000-3,000 |
| ผู้จัดการ (กัมพูชา) | 1,500 2,000 |
| หัวหน้างาน | 500 |
| ช่าง | 300 |
| บัญชี | 300 |
| พนักงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) | 200 |
| พนักงานทั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี) พนักงานทำความสะอาด | 150 |
| แรงงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมเครื่องเรือนและ รองเท้าตามที่กฎหมายกำหนด | 100 |

นอกจากนี้แล้ว ยังมีการกำหนดสวัสดิการแรงงานอื่น ๆ ที่แรงงานกัมพูชาได้รับ ดังนี้

1. อัตราค่าแรงของประเทศกัมพูชาในตำแหน่งผู้จัดการ (ต่างชาติ) จะมีอัตราจ้างเริ่มตั้งแต่ 2,000-3,000 USD/ เดือน เนื่องจาก ประเทศกัมพูชามีปัญหาในการขาดผู้จัดการและหัวหน้างานที่มีความรู้และประสบการณ์ จึงต้องมีการจ้างผู้จัดการจากต่างประเทศเข้ามาบริหารงาน บริษัททั่วไป เมื่อเริ่มต้นกิจการจะนำผู้จัดการมาจากต่างชาติและจะจ้างผู้จัดการชาวกัมพูชามาเรียนรู้วิธีการบริหารงาน เป็นวิธีการสร้างผู้จัดการชาวกัมพูชาและเป็นการลดงบประมาณในการจ้างผู้จัดการชาวต่างประเทศได้

2. ประเทศกัมพูชามีปัญหาขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งช่าง วิศวกร และบัญชี จึงส่งผลให้มีอัตราค่าแรงที่สูง

3. สำหรับพนักงานทั่วไปวุฒิปริญญาตรีค่าแรงจะเริ่มตั้งแต่ 200 USD/ เดือน

4. สำหรับพนักงานทั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี) พนักงานทำความสะอาด จะอ้างอิงตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและรองเท้า ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เท่ากับ 100 USD/ เดือน (พ.ศ. 2557) และเมื่อรวมกับค่าที่พัก ค่าอาหาร โบนัส ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ จึงต้อง คิดอัตราต้นทุนค่าจ้างพนักงานดังกล่าวประมาณ 150 USD/ เดือน

เมื่อพิจารณากลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ ต่างก็มีอัตราค่าแรงงานที่แตกต่างกันออกไป โดยบางประเทศก็มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ขณะที่บางประเทศก็

ไม่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มตามอัตรารายได้เป็นจำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ (ประชาชาติธุรกิจ, 2559)

1. กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ ประเทศบรูไน ฯ และสิงคโปร์ ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed country) และมีอัตราค่าแรงที่สูงกว่าประเทศชาติอาเซียนอื่น คือ มีอัตราค่าจ้างแรงงาน 1,800-2,000 บาท/ วัน หรือ 55,000-60,000 บาท/ เดือน
2. กลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มประเทศไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ซึ่งมีอัตราค่าแรงใกล้เคียงกัน ในช่วง ระหว่าง 230-300 บาท/ วัน หรือ 7,000-9,000 บาท/ เดือน
3. กลุ่มที่สาม ได้แก่ กลุ่มประเทศเมียนมา เวียดนาม ลาว และกัมพูชา หรือกลุ่มประเทศ CLMV (Cambodia-Laos-Myanmar-Vietnam) ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศมีค่าแรงที่มีอัตราน้อยที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน ระหว่าง 75-110 บาท/ วัน หรือ 2,230-3,300 บาท/ เดือน

เมื่อพิจารณาอัตราค่าครองชีพ (Cost of living) ของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะพบว่า ประเทศอาเซียนที่มีอัตราค่าครองชีพน้อยกว่าประเทศไทย ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ เวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยมีอัตราค่าครองชีพน้อยกว่าประเทศไทย คิดเป็นอัตราร้อยละ 17.20, 15.94, 10.87 และ 9.18 ตามลำดับ ส่วนประเทศอาเซียนที่มีอัตราค่าครองชีพมากกว่าประเทศไทย ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ลาว บรูไน ฯ กัมพูชา และเมียนมา โดยมีอัตราค่าครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทย คิดเป็นอัตราร้อยละ 67.09, 27.25, 9.26, 5.76 และ 4.61 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากอัตราค่าแรงงานประกอบกับอัตราค่าครองชีพแล้วจะเห็นได้ว่า ประเทศที่สามารถให้ค่าตอบแทนแก่แรงงานชาวไทยได้ดีกว่าค่าตอบแทนในประเทศไทยอย่างชัดเจน คือ ประเทศบรูไน ฯ เพราะมีค่าแรงสูงและค่าครองชีพไม่ต่างกับประเทศไทยมาก รองลงมาได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย เพราะมีค่าแรงงานที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย แต่มีค่าครองชีพสูงกว่า ขณะเดียวกัน ประเทศสิงคโปร์ แม้ให้ค่าตอบแทนสูง แต่ค่าครองชีพก็สูงตามไปด้วยเช่นกัน ส่วนประเทศอาเซียนชาติอื่นที่มีค่าแรงงานน้อยกว่าประเทศไทย แต่ก็มีค่าครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทย



ภาพที่ 2 ค่าครองชีพ (Cost of living) ของกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ประชาชาติธุรกิจ, 2559)

โดยสรุป การอพยพย้ายถิ่น คือ การเปลี่ยนแปลงสถานที่ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง หรือหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปยังสถานที่ที่ย้ายเข้าไปอยู่ และอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคมและด้านพื้นที่ของบุคคลอีกด้วย การอพยพย้ายถิ่นมิได้หมายรวมไปถึงการเดินทางกลับระหว่างบ้านที่อยู่อาศัยกับที่ทำงาน การเดินทางท่องเที่ยว เยี่ยมเยียนหรือการทัศนอาจร การที่จะระบุว่าลักษณะเช่นใดถึงจะเรียกว่าเป็นการอพยพย้ายถิ่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์หรือกฎหมายของแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดขึ้นมา เช่น อาจคำนึงถึงระยะเวลาของการย้ายถิ่นหรือสถานที่ตามหลักการแบ่งเขตการปกครองเมื่อเกิดการอพยพขึ้นมักจะมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก การอพยพแต่ละครั้งช่วยให้เกิดการขยายเครือข่ายการอพยพมากขึ้น และเกิดกระบวนการสะสมทุนและสะสมทางสังคมที่ทำให้มีการเคลื่อนย้ายขึ้นอีกในขณะเดียวกัน การอพยพก็ได้สร้างผลกระทบทางครอบครัวและญาติมิตรที่สนับสนุนให้มีการอพยพไปในสถานที่บางแห่ง และถ้ามีผู้อพยพจำนวนเพียงพอภายในสถานการณ์หนึ่ง มันก็อาจนำไปสู่การเกิดเศรษฐกิจแบบในกลุ่มเชื้อชาติเดียวกันและทำให้ผู้ที่อพยพมาใหม่มีความสุขและปลอดภัย การแผ่ขยายของพฤติกรรมอพยพในประเทศผู้ส่งแรงงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้มีการอพยพเพิ่มขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างในประเทศต่าง ๆ จะเป็น

ตัวกำหนดให้มีการอพยพ ถ้าเศรษฐกิจของประเทศผู้ส่งแรงงานเติบโตขึ้น และมีแรงงานต่างชาติ อพยพเข้ามา ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างประเทศต่าง ๆ ก็จะหมดไปและตลาดการลงทุน การประกันภัยและตลาดซื้อขายล่วงหน้าก็จะมีมากขึ้นทำให้ไม่จูงใจที่จะอพยพไปที่อื่น ถ้าประเทศผู้ส่งได้พัฒนาสูงสุดจนเข้าไปอยู่ในตลาดโลกได้ กลายเป็น เศรษฐกิจแบบเมืองก็จะทำให้การอพยพหมดไปและประเทศที่เคยเป็นผู้ส่งแรงงานอาจกลายมาเป็น ผู้รับแรงงานเสียเอง

บริบทแรงงานข้ามชาติในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

อำเภอศรีราชา ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ประมาณ 643.558 ตารางกิโลเมตร (402,223.75 ไร่) พื้นที่การเกษตร 236,542.5 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 41.878 ของพื้นที่ทั้งหมด พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลาดเนินเขาเล็ก ๆ กระจายทั่วไป พื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตร และอุตสาหกรรม มีที่ราบลุ่มทำนาได้บางส่วน ทิศตะวันตกติดชายฝั่งทะเล และไม่มีแม่น้ำลำคลองขนาดใหญ่ไหลผ่าน จะมีเฉพาะทางน้ำไหลจากภูเขาลงสู่ทะเล ตั้งอยู่ชายฝั่งทะเลตะวันออกของอ่าวไทย อยู่ระหว่าง ชายหาดบางแสนและแหลมฉบัง พื้นที่ส่วนใหญ่มีภูเขาล้อมรอบและเป็นที่ยอดเนิน ที่ว่าการอำเภอ ศรีราชาตั้งอยู่ริมถนนสุขุมวิท ตำบลศรีราชา ห่างจากตัวจังหวัดชลบุรี 24 กิโลเมตร และห่างจาก กรุงเทพมหานคร 105 กิโลเมตร พื้นที่ในการปกครองของอำเภอมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองชลบุรีและอำเภอบ้านบึง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอหนองใหญ่และอำเภอปลวกแดง (จังหวัดระยอง)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบางละมุง

ทิศตะวันตก จรดอ่าวไทยและเขตอำเภอเกาะสีชังอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอศรีราชา แบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ออกเป็น 8 ตำบล 52 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลศรีราชา, ตำบลหนองขาม มี 11 หมู่บ้าน, ตำบลสุรศักดิ์ มี 10 หมู่บ้าน, ตำบลเขาคันทรง มี 10 หมู่บ้าน, ตำบลทุ่งสุขลา, ตำบลบางพระ มี 12 หมู่บ้าน, ตำบลบึง มี 9 หมู่บ้าน และตำบลบ่อวิน มี 8 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอศรีราชาประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลนครแหลมฉบัง ครอบคลุมพื้นที่ บางส่วนของหมู่ที่ 3 และ 9 ตำบลสุรศักดิ์ ตำบลทุ่งสุขลาทั้งตำบล

บางส่วนของหมู่ที่ 1, 5 และ 10 ทั้งหมดของหมู่ที่ 9 ตำบลบึง บางส่วนของหมู่ที่ 11 ตำบลหนองขาม รวมไปถึงหมู่ที่ 4, 6, 7, 8 และ 9 ตำบลบางละมุงในเขตอำเภอบางละมุง 2) เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ครอบคลุมพื้นที่หมู่ที่ 1-2, 3 (บางส่วน), 4-8, 9 (บางส่วน) และ 10 ตำบลสุรศักดิ์ บางส่วนของตำบลบึง บางส่วนของตำบลหนองขาม บางส่วนของตำบลเขาคันทรง และบางส่วนของตำบลบ่อวิน 3) เทศบาลเมืองศรีราชา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศรีราชาทั้งตำบล 4) เทศบาลตำบลบางพระ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางพระ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองขาม (เฉพาะนอกเขตเทศบาลนครแหลมฉบังและเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์) 6) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาคันทรง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์) 7) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางพระ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบางพระ) และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ่อวิน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์)

อำเภอสรีราชามีประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 2.6 แสนคน ตามทะเบียนราษฎร ปัจจุบันมีประชากรอาศัยอยู่ราว 8 แสนคน ซึ่งมีแนวโน้มอุตสาหกรรมจะก้าวนำการเกษตร เนื่องจากการพัฒนาตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมในตำบลและหมู่บ้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 สายกรุงเทพมหานคร-หาดเล็ก (ถนนสุขุมวิท)

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 331 สายฉะเชิงเทรา-สัตหีบ

ทางหลวงพิเศษหมายเลข 7 สายกรุงเทพมหานคร-พัทยา

ทางหลวงชนบทจำนวน 24 สาย สำหรับเชื่อมระหว่างตำบลและหมู่บ้าน มีสภาพเป็นถนนลูกรัง 13 สาย

รถไฟสายกรุงเทพฯ-สัตหีบ (พหลุตาหลวง) เชื่อมต่อลงไปยังท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง เป็นเส้นทางลำเลียงขนส่งสินค้าและน้ำมันเชื้อเพลิง

สถานที่ท่องเที่ยว

อำเภอสรีราชา มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง ได้แก่ สวนสัตว์เปิดเขาเขียว สวนเลื้อศรีราชา เกาะลอย น้ำตกชันตาเถร และอ่างเก็บน้ำบางพร

สถานศึกษา

มีโรงเรียน จำนวน 35 แห่ง วิทยาลัย 5 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา 2) วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีราชา 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีแหลมฉบัง 4) วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมแหลมฉบัง และ 5) วิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ มี มหาวิทยาลัย 3 แห่ง ได้แก่ 1)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ และ 3) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวัดศรีมหาธาตุ

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในจังหวัดชลบุรี

จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงาน ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 มีจำนวน 820 คน ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 35.5 (452 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 95.7 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทแจ้งการเข้างานอันจำเป็นเร่งด่วน จำนวน 344 คน (ร้อยละ 42.0) รองลงมาคือ ประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 269 คน (ร้อยละ 32.8) ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 165 คน (ร้อยละ 20.1) และประเภทมาตรา 12 ยกเว้นมติ ครม. จำนวน 42 คน (ร้อยละ 5.1) และเมื่อจำแนกตามสัญชาติ พบว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม มติ ครม. จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 มีจำนวน 126,672 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 19.5 (24,767 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 2.6 โดยเป็นสัญชาติกัมพูชามากที่สุด จำนวน 82,232 คน (ร้อยละ 64.8) รองลงมาเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 37,716 คน (ร้อยละ 29.7) และสัญชาติลาว จำนวน 7,024 คน (ร้อยละ 5.5) (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2559)

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัดชลบุรีประจำปี พ.ศ. 2555 มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากเดิมวันละ 273 บาท เป็นวันละ 300 บาท เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกวันละ 27 บาท เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556

การคุ้มครองแรงงาน ในไตรมาส 2/2559 (เดือนเมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2559) มีการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ จำนวน 149 แห่ง ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 22.8 (34 แห่ง) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 7.4 ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 5,959 คน ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 65.1 (11,106 คน) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 66.1 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างขนาด 20-49 คน และ ขนาด 10-19 คน จำนวน 41 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาเป็น ขนาด 5-9 คน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 สำหรับผลการตรวจพบว่า มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในไตรมาสนี้จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.7 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ

การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ไตรมาส 2/2559 (เดือนเมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2559) มีการตรวจสถานประกอบการ จำนวน 84 แห่ง ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 35.7 (30 แห่ง) และลดลงจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 4.8 ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ 3,767 คน

ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 22.7 (854 คน) และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 6.0 ซึ่งสถานประกอบการที่ตรวจในไตรมาสนี้ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ขนาด 50-99 คน จำนวน 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาเป็นขนาด 20-49 คน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจ

การประกันสังคม ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 พบว่า จังหวัดชลบุรี มีสถานประกอบการ ที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน 20,215 แห่ง เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1/2559 คิดเป็นร้อยละ 3.0 (602 แห่ง) และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี 2558 ร้อยละ 2.7 ในส่วนของ ผู้ประกันตนพบว่ามีจำนวน 650,753 ลดลงจากไตรมาสที่ 1/2559 ร้อยละ 0.8 (5,097 คน) และ เพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกัน ของปี 2558 ร้อยละ 0.7

เมื่อพิจารณาผู้ประกันตนแยกตามประเภทดังนี้ 1) ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำนวน 678,088 คน 2) ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 จำนวน 58,356 คน และ 3) ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จำนวน 40,364 คน รวมทั้งสิ้น 776,808 คน โดยจังหวัดชลบุรีมีสถานพยาบาลในสังกัด ประกันสังคมที่เป็นสถานพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 7 แห่ง ร้อยละ 63.6 และสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 4 แห่ง ร้อยละ 36.4 ของสถานพยาบาลทั้งหมด ในจังหวัดชลบุรี

สภาพเศรษฐกิจของอำเภอศรีราชา

อำเภอศรีราชาจะเป็นเมืองสงบ และสวยงาม มีรายได้หลักจากแรงงาน และภาคบริการ ที่มีผู้มาอยู่อาศัย ราว 8 แสนคน ซึ่งเป็นแรงงานที่หลั่งไหลเข้ามาอยู่อาศัยจากทุกสารทิศทั้งไทยและ ต่างชาติ ที่อพยพเข้ามาทำงานตามนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ไม่ไกลมากนัก ไม่ว่าจะเป็นนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง, ปิ่นทอง, อมตะซิตี้ หรือบ่อวิน รวมถึง “ชาวญี่ปุ่น” อีกนับหมื่นคนที่ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาทำงานในนิคม ต่างก็ปักหลักพักอาศัยที่ศรีราชา จนได้ชื่อว่าเป็น Little Tokyo โดยชาวญี่ปุ่นส่วนมากพักอาศัยอยู่ที่ย่านศรีราชานคร เพราะมีความสะดวกสบาย ดัด ถนนสุขุมวิท ที่ปักใกล้ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน เป็นแหล่งรวมร้านอาหาร เครื่องดื่ม และสถานที่ แสงอาทิตย์ยามค่ำคืน ไม่ว่าจะเป็นร้านสเน็กและคาราโอเกะกว่า 100 ร้าน ที่ผุดขึ้นทุกตรอกซอกซอย ใจกลางย่านศรีราชานคร จากการสำรวจพบว่าร้านคาราโอเกะแทบทุกร้านติดป้ายรับเฉพาะชาว ญี่ปุ่นเท่านั้น ส่วนค่าบริการร้านคาราโอเกะ ราคาชั่วโมงละ 1,000 บาท ไม่รวมค่าเครื่องดื่ม อาหาร และทิป

จากการที่ศรีราชานครเป็นย่านการค้า และที่พักอาศัยของชุมชนญี่ปุ่นมาเป็นเวลานาน จึง เกิดสภาพหนาแน่นและพลุกพล่าน รวมทั้งจราจรติดขัด ทำให้การลงทุนใหม่ต้องขยายตัว ไปยังพื้นที่ ไกลเคียง โดยเฉพาะพื้นที่เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ที่อยู่ห่างจากแยกอัสสัมชัญออกมาเพียง 9

กิโลเมตร และอยู่ใกล้ถนนมอเตอร์เวย์ จะกลายเป็นชุมชนแห่งใหม่ของชาวญี่ปุ่นต่อจากพื้นที่ศรีราชา นคร ทั้งนี้ การลงทุนของกลุ่มสหพัฒน์ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้แล้ว ได้แก่ เจ พาร์ค ซึ่งเป็นคอมมูนิตี้มอลล์สไตล์ญี่ปุ่น มีสินค้าครบครัน ไม่ว่าจะเป็นร้านอาหาร ร้านขายยา Tsuruha หรือร้านค้าปลีกยอดนิยมอย่าง Max Value และยังเป็นที่ตั้งของโรงเรียนสมาคมไทย-ญี่ปุ่น ศรีราชา ที่เปิดมาตั้งแต่ปี 2552 ปัจจุบันมีนักเรียนราว 400 คน และล่าสุดบริษัทในเครือสหพัฒน์ ได้ร่วมทุนกับบริษัท โตคิว คอร์ปอเรชั่น จำกัด และบริษัท ช.การช่าง-โตคิว คอนสตรัคชั่น จำกัด ลงทุนก่อสร้างโครงการ Harmoniq Residence ทาวน์เฮาส์สไตล์ญี่ปุ่น งบ ๙ ลงทุนกว่า 900 ล้านบาท จำนวน 180 ยูนิต เพื่อรองรับชุมชนชาวญี่ปุ่น โดยเฉพาะ ยึดทำเลฝั่งตรงข้ามกับโรงเรียนสมาคมไทย-ญี่ปุ่น ศรีราชา ในซอยของถนนศรีราชา-หนองค้อ (สายสวนเสือ) ฝั่งตรงข้ามกับ เจ พาร์ค โครงการจะแล้วเสร็จเดือนกุมภาพันธ์ 2559

สำหรับความคิดเห็นของคนญี่ปุ่นที่มาอยู่ในอำเภอศรีราชา ส่วนใหญ่จะมาทำงาน ซึ่งจะอยู่ระหว่าง 3-4 ปี ครบกำหนดก็กลับญี่ปุ่น สาเหตุที่เลือกมาอยู่ศรีราชา เพราะสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบทุกอย่าง ทั้งที่พัก ร้านอาหาร โรงเรียน และห้างสรรพสินค้า ซึ่งปัจจุบันกำลังมีการก่อสร้าง อีออน ซ็อบปีงมอลล์สไตล์ญี่ปุ่นที่บริเวณใกล้ ๆ โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา มีขนาดพื้นที่ 10,000 ตร.ม.ขึ้นไป ใช้งบ ๙ ประมาณ 300 ล้านบาท คาดว่าจะเปิดปลายปีนี้ ในส่วนของค่าใช้จ่ายของคนญี่ปุ่นนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและรายได้ ซึ่งมีหลายระดับ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างน้อยค่าใช้จ่ายต่อคนต่อเดือน น่าจะอยู่ที่ประมาณ 5-6 หมื่นบาท ถ้าเป็นแม่บ้านโดยปกติก็ต้องดูเงินเดือนของพ่อบ้าน การใช้จ่ายจะมีนิสัยไม่ฟุ่มเฟือย แม่บ้านที่อยู่มาแล้วจะเริ่มนำวัตถุดิบของไทยไปประยุกต์ทำอาหารให้ครอบครัว ไม่ใช่จะจ่ายแพง ๆ อย่างเดียว ส่วนการพักผ่อนนั้นในจังหวัดชลบุรี และระยอง ก็มีสนามกอล์ฟมากมาย หรือไม่ก็ไปตกปลา ดำน้ำ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร ศรีคำ (2556) ศึกษาการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในจังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย และ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างประเทศละ 50 คน พบว่า แรงงานเวียดนามทั้งในไทยและลาวมี พาสปอร์ตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายในฐานะนักท่องเที่ยว ทุกคนเข้ามาทำงานเนื่องจากมีญาติหรือเพื่อนเป็น โคร่งข่ายทางสังคม ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการย้ายถิ่น และให้ข่าวสาร การทำงานในลาว มีแรงงานส่วนน้อยที่มีบัตรอนุญาตทำงาน แรงงานเวียดนามในไทยที่สัมภาษณ์มีสถานภาพการทำงานที่ผิดกฎหมายทั้งหมด ดังนั้น การปรับตัวของแรงงาน เวียดนามใน

ไทย จึงต้องอาศัยแรงงานเวียดนามที่อยู่มาก่อนและนายจ้างคนไทยเชื้อสาย เวียดนาม ช่วยเหลือในการปรับตัวค่อนข้างมากกว่าแรงงานในลาว

อภิญา เลื่อนฉวี (2554) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อไทยจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน พบว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่แรงงานจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นก็คือ อุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่งเข้ามา แข่งขันในอีกประเทศหนึ่ง นายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่า เกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติ และทำให้เกิดปัญหาการเหยียดเชื้อชาติตามมา

มิพัญ์กล้า พงษ์กลิ่น (2550) ศึกษา การนำนโยบายในการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า นโยบายแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาผู้หลบหนีเข้าเมือง ตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นนโยบายที่แตกแขนงมาจากนโยบายความมั่นคงแห่งชาติภายหลังจากมี มติ ครม. พบว่า การดำเนินการตามมาตรการยังไม่บรรลุผลเนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีได้มีจำนวนลดลง แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาได้หลบหนีไปยังจังหวัดต่าง ๆ โดยผ่านช่องทางจังหวัดจันทบุรีเพิ่มขึ้น มาตรการผ่อนปรนทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่บรรลุผล มาตรการป้องกันการหลบหนีออกนอกเขตจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 1) มูลเหตุที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องจาก (1) นโยบายขาดความชัดเจนทำให้ตีความผิดพลาด ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี นโยบายขาดความสมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์หลายอย่างและมีความขัดแย้งกันในตัวเอง สร้างความสับสนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ (2) กระบวนการติดต่อ สื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไป การประสานงานขาดเอกภาพ เพราะศูนย์ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองระดับจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (3) กิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผล อาทิ การออกกฎหมาย ระเบียบ รับรอง มีความล่าช้าการประชาสัมพันธ์มีน้อย (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วย แต่ละหน่วยมีอัตรากำลังยานพาหนะ/วัสดุไม่เพียงพอ การมอบอำนาจจากส่วนกลางยังมีน้อย และ (5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีระดับความเห็นต่อความเหมาะสมของมาตรการแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา (6) งบประมาณและสิ่งจูงใจยังมีน้อย (7) สภาวะ

ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติตามมาตรการตามมติ ครม.อย่างจริงจัง 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาผู้หลบหนีเข้าเมืองตามโครงสร้างของกฎหมายมี 2 องค์กร คือ คณะกรรมการศูนย์อำนวยการควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรี และคณะกรรมการอำนวยการควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองอำเภอ/กิ่งอำเภอ แต่แนวทางปฏิบัติที่เป็นจริงในปัจจุบันมี 2 องค์กร คือคณะกรรมการชายแดนส่วนท้องถิ่นไทย-กัมพูชา (จังหวัดจันทบุรี) และคณะกรรมการปฏิบัติการตามนโยบายและแผนร่วมชายแดนจันทบุรี-อำเภอชายแดนของกัมพูชา ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้โครงสร้างของกฎหมาย 3) ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรที่นำนโยบายแรงงานสัญชาติกัมพูชาไปปฏิบัติ ได้แก่ (1) การขาดการประสานงาน (2) การขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) การขาดความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (4) การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

นพรัตน์ เชษฐพรศิริ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ผู้ประกอบการทั้ง 4 กลุ่มให้ความสำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยความต้องการมีโอกาสในการทำงาน และความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อน ด้านสังคม คือ การมีเพื่อนฝูง แนะนำให้มาทำงาน การรวมอยู่มากของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกัน และมีความต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญ ด้านลักษณะงาน คือ เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน และมีความรู้สึที่ดีที่ได้ทำงานนั้น ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง (2547) ศึกษาวิถีชีวิตของชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การขาดการประสานงาน 2) การขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การขาดความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมูลเหตุที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายเนื่องจาก (1) นโยบายขาดความชัดเจน ทำให้ตีความผิดพลาด ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดระนอง นโยบายขาดความสมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์หลายอย่างและมีความขัดแย้งกันในตัวเอง สร้างความสับสนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ (2) กระบวนการติดต่อสื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไป การประสานงานขาดเอกภาพ เพราะศูนย์ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองระดับจังหวัด ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (3) กิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผล เช่น การออกกฎหมาย ระเบียบ รongรับ มีความล่าช้า การประชาสัมพันธ์มีน้อย (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วย แต่ละหน่วยมีอัตรากำลัง ยานพาหนะ/ วัสดุไม่เพียงพอ การมอบอำนาจจากส่วนกลางยังมีน้อย (5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีระดับความเห็นต่อความเหมาะสมของมาตรการแตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานพม่า (6) งบประมาณและสิ่งจูงใจยังมีน้อย และ (7) สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติตามมาตรการ ตามมติ ครม. อย่างจริงจัง

ธิดารัตน์ ช่วงสวรรค์ (2546) ศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวเฉพาะกรณีศึกษา: พม่า กัมพูชา ลาว ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ 1) ประเทศของตนเองหางานทำยากเพราะแรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่ไม่ค่อยมีความรู้ ดังนั้นงานที่พอจะทำได้จะเป็นงานประเภทที่ต้องใช้แรงกายมาก เช่น งานก่อสร้าง งานรับจ้างแบก ของ เป็นต้น ซึ่งเขาจะระบุว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่เป็นอาชีพเดียวกันนั้น ประเทศไทยยังมีลักษณะงาน ที่ไม่เหนื่อยและหนักจนเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานในประเทศของตนเอง 2) ค่าจ้างแรงงานของ ประเทศไทยก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญที่พวกเขาต้องการมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานระบุว่า ประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศของตนเมื่อเปรียบเทียบ เป็นเงิน คือ ถ้าเงิน 1 บาท จะมี ค่าเป็น 6 เท่าของพม่า หรือ เงิน 1 บาทไทย จะมีค่าเป็น 100 เท่าของเงินกัมพูชา 3) สภาพการ ดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ ลำบากยากจนมาก เพราะรายได้จากการทำงานไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน และมีบางคนที่ไม่ หางานทำไม่ได้อยู่ไปวัน ๆ โดยบางครั้งก็ไม่มีอะไรจะกิน คนที่มีรายได้ดีขึ้นมาน้อยก็ต้องเลี้ยงดู สมาชิกในครอบครัวเป็นจำนวนมากเพราะในประเทศของเรายังมีการดำรงชีวิตเป็นแบบครอบครัว ใหญ่ ซึ่งจะมีหัวหน้าครอบครัวไม่กี่คนที่ต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกทั้งหมด ดังนั้นเงินที่หามาได้จึง ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ใช้ในครอบครัว เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วประเทศไทยก็คือจุดหมายปลายทาง ประเทศเดียวที่พวกเขาคิดว่าน่าจะเป็นแหล่งรายได้อันมหาศาลที่จะสามารถนำไปเลี้ยงครอบครัว และสร้างฐานะให้ดีขึ้นมาได้ ดังนั้นไม่ว่าวิธีใด ๆ ก็ตามที่จะเป็นหนทางเข้ามาทำงานในประเทศ ไทยพวกเขาก็จะพยายามเข้ามาทำงานให้ได้ แต่พอเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่ง สภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น คือ จะมีเงินพอเหลือเก็บกลับบ้าน เพื่อไปสร้างบ้านใหม่ หรือไปซื้อเครื่องอำนวยความสะดวกเข้าบ้าน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ ตู้เย็น เป็นต้น 4) และจากการที่เข้ามาทำงานหรืออาศัยในประเทศไทยเป็นเวลานานจึงทำให้คนต่างด้าว สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ทำให้การหลบหนีการจับกุมของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วย ความยากลำบาก ประกอบกับเส้นทางในการหลบหนีเข้าเมืองจันทบุรีมีหลายเส้นทาง 5) แรงงาน ต่างด้าวมีความต้องการหางานทำเพื่อเลี้ยงปากท้องของตนเองและส่งกลับบ้าน เมื่อถามว่านอกจาก ประเทศไทย ยังมีความหวังอยากไปทำงานในประเทศ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส และจีน ตามลำดับ แต่ทุกคนที่เดินทางมาทำงานก็ต้องยอมใช้เวลาอันยาวนานสักระยะ เพื่อเก็บเงิน ให้ได้มาก ๆ ก่อนกลับประเทศ ส่วนคนที่ไม่ต้องการกลับประเทศเดิมเหตุผล คือ อยู่ที่ประเทศไทย

นายจ้างก็ได้อยู่แล้วมีทั้งเงิน งาน ที่สบายไม่อยากกลับไปลำบากเหมือนเช่นอดีตที่ผ่านมาอีก 6) แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ด้านการประมงเพราะนายจ้างยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทยอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะอาชีพที่แรงงานไทยไม่ค่อยทำ เพราะเนื่องจากผู้ประกอบการเหล่านี้ยังขาดแรงงานอยู่มาก จึงเป็นอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำมากในจังหวัดจันทบุรี

สุภาพร หิวานันท์ (2539) ศึกษาการยอมรับวิถีการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ของชาวไทยกับชาวพม่าในจังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านความคุ้นเคยที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการยอมรับในเรื่องการยอมรับวิถีการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ของชาวไทยกับชาวพม่าแตกต่างกัน กล่าวคือ ประเด็นด้านการยอมรับวิถีการดำเนินชีวิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมรับในการเข้ามาของชาวพม่าอย่างผิดกฎหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อเข้ามาทำงาน และชาวพม่าที่เข้ามาในนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าไม่พยายามปรับตัวเองให้เข้ากับชาวไทย ยิ่งกว่านั้นยังสร้างปัญหาและความวุ่นวายภายในพื้นที่มากขึ้น ส่วนในประเด็นด้านความสัมพันธ์ทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ชาวไทยไม่เห็นด้วยในการที่จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชาวพม่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยและชาวพม่าว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างห่างไกล และในประเด็นด้านการรับรู้บุคลิกภาพโดยรวม จากการศึกษา พบว่า ชาวไทยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าบุคลิกภาพโดยรวมชาวพม่าเป็นคนที่น่ากลัว ไม่น่าไว้วางใจ แต่ขยันและอดทน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าชาวไทยมองชาวพม่าส่วนใหญ่ไปในทิศทางลบ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย “วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยในบทที่ 3 นี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอ

1. การเลือกพื้นที่การวิจัย
 2. วิธีการวิจัย
 3. เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ
 4. การตรวจสอบเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูล
 5. การนำเสนอข้อมูล
- ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การเลือกพื้นที่การวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เนื่องจากอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ประกอบกับอำเภอศรีราชาอยู่ใกล้กับนิคมอุตสาหกรรมบ่อวิน นิคมอุตสาหกรรมอมตนคร และมีอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง ทำให้มีผู้ใช้แรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ โดยมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายประมาณ

วิธีการวิจัย

สำหรับระเบียบวิธีการศึกษา (Methodology) “วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ใช้รูปแบบการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research method) ทำการศึกษาข้อมูลจาก 3 แหล่งด้วยกัน โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลด้านเอกสารรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย เอกสารวิชาการ บทความ ระเบียบกฎหมายและสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และจากอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ เป็นลักษณะของการวิจัยเอกสาร (Documentary research)

2. การศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) 3 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ผู้ประกอบการ และนักวิชาการด้านแรงงาน ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและความสอดคล้องต้องกันของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เพื่อให้บรรยากาศผ่อนคลายไม่ตึงเครียด คำถามมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยไม่สูญเสียเนื้อหาของคำตอบและวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. การศึกษาข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ (Unstructured observation) เป็นการสังเกตบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง การดำเนินชีวิตประจำวันของแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่สัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตในเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี โดยข้อมูลจะถูกบันทึกไว้ทั้งในรูปแบบของเอกสาร ภาพ และเสียง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วยประชากร 3 กลุ่ม คือ

1. แรงงานข้ามชาติกัมพูชา 10 คน ที่ประกอบอาชีพ แม่บ้าน ร้านค้า ก่อสร้าง ร้านอาหาร และ อาชีพต่อเนื่องประมง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. ผู้ประกอบการในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน ได้แก่ นายจ้างที่เป็นเจ้าบ้าน ร้านค้า ผู้ประกอบการก่อสร้าง ร้านอาหาร และอาชีพต่อเนื่องประมง

3. นักวิชาการแรงงานข้ามชาติ 1 คน

จากข้อมูลเทศบาลเมืองศรีราชา (2559) มีกลุ่มแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนกว่า 20,000 คน ขณะที่ผู้ประกอบการที่ต้องการใช้แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ประเภทงานแม่บ้าน ลูกจ้างร้านค้า งานก่อสร้าง พนักงานบริการในร้านอาหาร และอาชีพต่อเนื่องประมง (บริการรถเข็นส่งอาหารทะเล) เป็นจำนวนมาก จึงมีความสนใจที่ต้องการศึกษา แรงงานข้ามชาติกัมพูชาใน 5 กลุ่มอาชีพดังกล่าว ประกอบกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่ทำการศึกษามีแหล่งพักอาศัยในพื้นที่เดียวกัน มีการพบปะและรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมใน

ชีวิตประจำวันร่วมกันบ่อยครั้ง จึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้สะดวก ครบถ้วน นอกจากนี้แล้วยังมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในสาขาอาชีพอื่น ๆ อยู่บ้าง เช่น ลูกจ้าง โรงงานพลาสติก โรงงานผลิตเครื่องมือการเกษตร ตู้ซอมรถยนต์ และร้านขายวัสดุก่อสร้าง ที่จะทำให้มีข้อมูลในการศึกษาวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กับวิธีการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ โดยนำแนวคิดทฤษฎี เอกสารวิชาการ บทความ และผลงานการศึกษาต่างๆ มาประยุกต์กับบริบททางสังคมและวิถีชีวิตชาวกัมพูชามาสร้างแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง กับการสังเกตแบบไม่เป็นทางการใน 3 มิติ คือ มิติด้านลักษณะส่วนบุคคล มิติด้านสภาพการจ้าง และมิติด้านสภาพแวดล้อมในที่อยู่อาศัย ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีประเด็นแยกย่อยออกไปตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยแนวคำถามดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- 1.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
- 1.2 มิติด้านเศรษฐกิจ สภาพการจ้าง ค่าจ้างสวัสดิการ บรรยากาศระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 1.3 มิติด้านสังคม การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพการทำงาน และ สังคมไทย
- 1.4 มิติด้านจิตใจ การดำเนินชีวิต การออม ความคาดหวังในชีวิต
- 1.5 มิติด้านวัฒนธรรม การปฏิบัติทางศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- 2.1 ปัจจัยผลักดัน
- 2.2 ปัจจัยดึงดูด

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- 3.1 การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาตามระบบและนอกระบบการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.2 การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับของนายจ้าง
- 3.3 ปัญหาการสื่อสาร ทักษะฝีมือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร

3.4 การส่งเสริมสนับสนุน เข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ เช่น สมาชิก สหภาพแรงงาน สมาชิกชุมชน ชมรมแม่บ้าน ชมรมกีฬา ชมรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

4.1 มิติคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ หน้าตา บุคลิกภาพ อารมณ์ การแต่งกาย ความเชื่อมั่นในตัวเอง

4.2 มิติด้านสภาพการจ้าง สวัสดิการที่จ้างจัดให้ ได้แก่ ชุดทำงาน เครื่องมือและ อุปกรณ์ในการทำงาน น้ำดื่ม ห้องสุขา (ชาย หญิง) พัดลมระบายอากาศ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง

4.3 มิติสภาพแวดล้อมในที่พักอาศัย ได้แก่ ห้องพัก สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ไฟฟ้า สุขอนามัยในที่อยู่อาศัย กลิ่น เสียง น้ำเสีย ขยะมูลฝอย การพบปะ ทำกิจกรรม ร่วมกัน

การพัฒนาเครื่องมือ

ภายหลังจากการออกแบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้างแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสัมภาษณ์ ดังกล่าวไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และอาจารย์ ดร.ลือชัย วงศ์ทอง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการ บริหาร รัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานข้ามชาติ และนายสิทธิพร เขาคูน นักวิชาการแรงงาน จากสภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย ทำการตรวจสอบ เนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และ โครงสร้าง รวมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการ ศึกษา และนำไปปรับปรุงแก้ไขจนเกิดความสมบูรณ์ จึงได้นำไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สำคัญต่อไป

การตรวจสอบเนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการ ตรวจสอบ จำแนก สรุป และวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่กำหนด ตามหลักของการตรวจสอบ ข้อมูลแบบสามเส้า คือ การไม่ปักใจว่าแหล่งข้อมูลแหล่งใดแหล่งหนึ่งที่ได้มาตั้งแต่แรกเป็นแหล่งที่ เชื่อถือได้แล้ว ผู้ศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาความเป็นไปได้ว่ายังมีแหล่งอื่นใดอีกบ้าง มีวิธีการ ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยใช้วิธีการดังนี้ 1) วิเคราะห์ตรวจสอบโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน ออกไป (Methodological triangulation) 2) วิเคราะห์ตรวจสอบโดยใช้แหล่งข้อมูลที่ต่างกัน (Data triangulation) ใช้วิธีการ โดยเปลี่ยนแหล่งที่เป็นบุคคลเวลาหรือสถานที่ที่ให้ข้อมูล และ 3) วิ

ตรวจสอบโดยใช้ผู้เก็บข้อมูลที่ต่างกัน (Investigator triangulation) และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการตรวจสอบเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการจำแนก จัดหมวดหมู่ และคัดแยกข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป เพื่อให้ง่ายและสะดวกในการสรุปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา (สุภางค์ จันทวานิช, 2552)

การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล ในการศึกษาวิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาใช้วิธีการบรรยายพรรณนาและรูปภาพประกอบการนำเสนอข้อมูลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี บทความวิชาการ ผลงานการศึกษาวิจัย ระเบียบกฎหมายและสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาด้านเอกสาร (Documentary research method) และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research method) ด้วยการสัมภาษณ์ลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มแรงงานข้ามชาติ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- 1.1 สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
- 1.2 มิติด้านเศรษฐกิจ สภาพการจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ บรรยากาศระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 1.3 มิติด้านสังคม การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพการทำงาน และ สังคมไทย
- 1.4 มิติด้านจิตใจ การดำเนินชีวิต การออม ความคาดหวังในชีวิต
- 1.5 มิติด้านวัฒนธรรม การปฏิบัติทางศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- 2.1 ปัจจัยผลักดัน
- 2.2 ปัจจัยดึง

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3.1 การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาตามระบบและนอกระบบการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2 การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับของนายจ้าง

3.3 ปัญหาการสื่อสาร ทักษะฝีมือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร

3.4 การส่งเสริมสนับสนุน เข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ เช่น สมาชิกสหภาพแรงงาน สมาชิกชุมชน ชมรมแม่บ้าน ชมรมกีฬา ชมรมทางศาสนาและวัฒนธรรม
ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

ตอนที่ 1 สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาข้อมูลที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ได้รายงานภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2559 ชะลอตัว โดยด้านภาคอุตสาหกรรมชะลอตัว ผลผลิตภาคอุตสาหกรรมและผลผลิตภาคเกษตรขยายตัว สำหรับด้านอุปสงค์ดัชนีการลงทุนภาคเอกชนชะลอตัว ส่วนดัชนีการบริโภค ภาคเอกชนปรับตัวดีขึ้น ขณะที่ดัชนีการใช้จ่ายภาครัฐหดตัว เสถียรภาพเศรษฐกิจจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ดี ด้านรายได้เกษตรกรขยายตัว ร้อยละ 7.9 เมื่อเทียบกับปีก่อน ขยายตัวจากเดือนก่อนที่หดตัวร้อยละ 11.2 จากการเพิ่มขึ้นของปริมาณผลผลิตมัน ลำปะหลังและสุกร ด้านการเงิน สภาพคล่องในระบบสถาบันการเงินมีการขยายตัวของสินเชื่อสูงกว่าปริมาณ เงินฝาก โดยสินเชื่อรวมขยายตัว ร้อยละ 6.9 เมื่อเทียบกับปี 2558 ที่ขยายตัวร้อยละ 7.8 เนื่องจากธนาคารมีความเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อ และเงินฝากรวมขยายตัว ร้อยละ 3.8 ชะลอตัวจากเดือนก่อนหน้าที่ขยายตัวร้อยละ 4.5 เป็นผลจากอัตราดอกเบี้ยที่อยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้ประชาชนหันไปออมเงินในรูปแบบอื่นที่ได้รับผลตอบแทนสูงกว่า เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปของจังหวัด ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 สูงขึ้น ร้อยละ 2.1 สำหรับการจ้างงาน ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 หดตัวลงอยู่ที่ร้อยละ -0.6 และเมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน ตามมติ ครม. พบว่ามีแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ทุกประเภทที่มาทำงานในจังหวัดชลบุรี เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงงานกัมพูชา จำนวน 82,232 คน แรงงานพม่า จำนวน 37,716 8 และแรงงานลาว จำนวน 7,024 และเมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลจาก สื่อในท้องถิ่น คือ บ่อวินโพสต์ สื่อท้องถิ่น (2558) พบว่ามีแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ที่เข้ามาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา ประมาณ 50,000 คน โดยมีผู้ประกอบการบางส่วนที่จัดส่งการพิสูจน์ตรวจสัญชาติ ประมาณ 20,000 คน

นอกจากนี้ทางผู้ประกอบการไม่ได้ส่งเอกสารการพิสูจน์หลักฐานให้ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบแต่อย่างใด

ตารางที่ 2 จำแนกแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. (ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 จังหวัดชลบุรี) (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2559)

| แรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ คณะรัฐมนตรี (สัญชาติ) | | | | |
|--|--------|-------|---------|---------|
| | พม่า | ลาว | กัมพูชา | รวม |
| พิสูจน์สัญชาติ | 18,279 | 1,685 | 7,024 | 29,442 |
| นำเข้าตาม MOU | 2,045 | 1,952 | 24,000 | 27,997 |
| ตามมติ ครม. 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 | 17,392 | 3,427 | 48,754 | 69,573 |
| รวม | 37,716 | 7,024 | 82,232 | 126,972 |

สำหรับปัญหาการละเมิดสิทธิตามกฎหมายและตามนโยบายความร่วมมือระหว่างรัฐของนายจ้าง หรือสถานประกอบการในประเทศไทยและในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา ส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงและเหมือนกัน ซึ่งถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขฉบับที่ 2, 3 และ ล่าสุด ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2559 และ พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประมงทะเล งานบ้าน และงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงงานทั้งที่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานและไม่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่สามารถขอรับสิทธิในเงินกองทุนได้ ต้องดำเนินการเรียกร้องเอาค่านายจ้าง ซึ่งต้องผ่านแบบพิธีตามกลไกที่ยาวนาน โดยที่ปัญหาข้างต้นแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่รู้สิทธิของตน และไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้ส่วนใหญ่จะมาจากเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกัน ที่พบเห็นสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่เป็นปลอดภัย ก็จะมืองค์กรแรงงานคอยให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานหรือสถานประกอบการให้กับองค์กรแรงงานหรือหน่วยงานภาครัฐเข้าไปดำเนินการ ส่วนแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ที่จะตกเป็นเหยื่อในการก่ออาชญากรรม ด้วย

ปัญหาสถานะบุคคล ความไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ ความไม่รู้กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายและ กลไกคุ้มครองสิทธิ ความกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศตน การเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการยุติธรรมที่ล่าช้ายาวนาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิตาม กระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ

อย่างไรก็ตามประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงาน กลไกหลักในการบริหารจัดการแรงงาน ข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานที่ถูกจัดอยู่ในประเภทกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับอนุญาตตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ผ่อนผันให้ทำงานได้ชั่วคราว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และ กัมพูชา โดยคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีหน้าที่ กำหนดนโยบายแนวทาง แผนงาน และมาตรการในการบริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการป้องกัน ปราบปราม และดำเนินการอื่นที่จำเป็นในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยมีนายกรัฐมนตรีนครหรือ ผู้ที่นายกรัฐมนตรียมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และเมื่อ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ที่ประชุม คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลังสิ้นสุดการจดทะเบียน ตามที่ กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ ดังนี้ 1) มาตรการดำเนินการหลังสิ้นสุดการจดทะเบียนแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมาโดยขอให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมอำนวยความสะดวกการตรวจสัญชาติ การตรวจสัญชาติเป็นการดำเนินการของประเทศต้นทางและ กระทรวงแรงงานจะอำนวยความสะดวกเพื่อให้มีการตรวจสัญชาติแรงงานกัมพูชา ลาว เมียนมา อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เห็นชอบยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2560-2564 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๔ 5 ด้าน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพา แรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ ที่ 2 การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามา ระหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานต่าง ด้าว ยุทธศาสตร์ที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงาน ต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การติดตามและ ประเมินผล และ 3) ขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ (รวมถึงผู้ติดตามซึ่งเป็นบุตรของแรงงานต่างด้าว ที่อายุไม่เกิน 18 ปี) ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ออกไปอีก จนถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 เท่ากันทุกคน เพื่อเข้ารับการตรวจสัญชาติ สำหรับแรงงานที่ ผ่านการตรวจสัญชาติ และได้รับหนังสือเดินทาง เอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางหรือเอกสาร

รับรองบุคคล จะได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และสามารถต่ออายุได้อีกครั้งเดียวไม่เกิน 2 ปี

สำหรับการขึ้นทะเบียนสำหรับแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา กำหนด ค่าธรรมเนียมการยื่นคำขอ ฉบับละ 100 บาท (กระทรวงแรงงาน, 2558 ข) โดยลูกจ้างต้องแจ้ง วัตถุประสงค์ในการทำงานดังนี้

ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวสำหรับอาชีพรับจ้างทำงานในบ้านและอาชีพกรรมกร

1. ใบอนุญาต

(ก) อายุไม่เกิน 3 เดือน ฉบับละ 225 บาท

(ข) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือนฉบับละ 450 บาท

(ค) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปีฉบับละ 900 บาท

(ง) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน (ก)

(ข) หรือ (ค)

2. การต่ออายุใบอนุญาต

(ก) อายุไม่เกิน 3 เดือนครั้งละ 225 บาท

(ข) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือนครั้งละ 450 บาท

(ค) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ฉบับละ 900 บาท

(ง) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน (ก)

(ข) หรือ (ค)

3. ใบแทนใบอนุญาต ฉบับละ 200 บาท

4. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มลักษณะงานครั้งละ 900 บาท

5. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง ครั้งละ 900 บาท

6. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงานครั้งละ 900 บาท

7. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไขในการอนุญาตครั้งละ 150 บาท

ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวสำหรับสาขาอาชีพอื่น นอกจากสาขาอาชีพรับจ้างทำงานในบ้านและอาชีพกรรมกร

1. ใบอนุญาต

(ก) อายุไม่เกิน 3 เดือนฉบับละ 750 บาท

(ข) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือนครั้งละ 1,500 บาท

(ค) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี ครั้งละ 3,000 บาท

(ง) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปีเพิ่มขึ้นตามอัตราใน (ก)
(ข) หรือ (ค)

2. การต่ออายุใบอนุญาต

(ก) อายุไม่เกิน 3 เดือนฉบับละ 750 บาท

(ข) อายุเกิน 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือนครั้งละ 1,500 บาท

(ค) อายุเกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปีครั้งละ 3,000 บาท

(ง) อายุเกิน 1 ปี ให้ชำระค่าธรรมเนียมสำหรับระยะเวลาที่เกิน 1 ปี เพิ่มขึ้นตามอัตราใน (ก)
(ข) หรือ (ค)

3. ใบแทนใบอนุญาตฉบับละ 500 บาท

4. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มลักษณะงานครั้งละ 1,000 บาท

5. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มนายจ้าง ครั้งละ 3,000 บาท

6. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่หรือสถานที่ทำงานครั้งละ 1,000 บาท

7. การอนุญาตให้เปลี่ยนหรือเพิ่มเงื่อนไขในการอนุญาตครั้งละ 150 บาท

หมายเหตุ ตามกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมและยกเว้นค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่าง
ด้าว พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2557

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติกัมพูชา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสถานภาพทั่วไปของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 6 คน อายุระหว่าง 18-32 ปี ชาย 4 คน อายุระหว่าง 20-40 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว 7 คน โสด 3 คน ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ประถมศึกษาปีที่ 7 มีทั้งหมด 8 คน ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน และไม่ได้รับการศึกษา 1 คน อาชีพดั้งเดิม ทำนา จำนวน 7 คน และรับจ้างทั่วไป 3 คน สำหรับภูมิภูมิลำเนาเดิมของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะมาจากจังหวัด กัมปงชัม 6 คน จังหวัดประตะบอง และปันทายมีชัย จำนวน 2 คน เท่ากัน ส่วนวิธีการหางานทำในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะเหมือนกันทุกอาชีพ คือ มาตามคำแนะนำของเครือข่าย และเพื่อนฝูงโดยไม่ผ่านนายหน้า เนื่องจากมีการหักค่านายหน้าและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ กลัวการถูกล่อลวง ประกอบกับมากับเครือข่าย หรือ เพื่อนฝูงจะได้ทำงานแน่นอนเนื่องจากนายจ้างคนไทยเป็นผู้แนะนำให้มาทำงาน ส่วนการเดินทางมายังอำเภอศรีราชาของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา เดินทางจากบ้านเกิดเข้ามาประเทศไทยโดยผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองช่องจากด่านช่องเม็ก อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และจุดผ่านแดนถาวรบ้านแหลมจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีความสะดวกเนื่องจากมีรถตู้โดยสารถึงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากนั้นก็มีนายหน้ามารับ จนเดินทางมาถึงชลบุรี มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

คนละ 2,500 บาท เมื่อมาถึงแรงงานชาวกัมพูชาบางคนก็เข้าพักอาศัยกับญาติและบางคนก็พักอาศัยกับเพื่อนที่รู้จักกัน สำหรับแรงงานที่ได้รับการชักชวนจากเพื่อนก็พักภายในบ้านพักพนักงานที่นายจ้างเตรียมไว้ให้แล้ว ในขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาที่เดินทางมาโดยรถมาที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีพร้อมกับญาติ พักอาศัยบ้านเช่ากับญาติ มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง คนละ 500 บาท ส่วนการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายนั้น จากข้อมูลของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาบอกว่ามีเพื่อนของตนบางคนก็เดินทางเข้ามาโดยการเดินเท้าผ่านป่า เข้ามาทางช่องทำเดื่อซึ่งขณะนั้นยังไม่เปิดเป็นด่านถาวร ผ่านทางอำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว และนั่งเรือข้ามฝั่งเข้ามาไทยอย่างผิดกฎหมาย เพราะไม่มีพาสปอร์ต ไม่มีเงินเสียค่ารถในการเดินทาง พอเข้ามาถึงฝั่งไทยก็พักตามสถานที่ริมทางและวัดต่าง ๆ มีนายหน้าชาวไทยมารอรับอยู่ที่ด่านฝั่งไทย จากนั้นก็พาไปยังสถานที่ทำงานและพักในแคมป์คนงาน ซึ่งถือว่าเสี่ยงต่อการถูกหลอกลวงของแรงงานชาวกัมพูชาไปขายให้กับผู้ประกอบการไทย ที่ต้องการแรงงานหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย เพราะสามารถควบคุมดูแลได้ทุกอย่างในลักษณะของการเอารัดเอาเปรียบ ทั้งค่าจ้างแรงงานสภาพการจ้างที่ใช้งานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ได้รับค่าแรงวันละ 100-150 ต้องทำงานวันละกว่า 10 ชั่วโมง และไม่มีวันหยุด เมื่อเจ็บป่วยทำงานไม่ได้จะถูกหักค่าแรง และส่วนมากจะไม่ให้ออกไปพบปะกับเพื่อนฝูง หรือพาไปนอกพื้นที่ทำงาน สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย อากาศร้อน ไม่มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล เช่น ถุงมือ รองเท้าผ้าใบ เครื่องแต่งกายที่รัดกุม ส่วนใหญ่อยากกลับภูมิลำเนาเดิมและหางานทำที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่นเดียวกับเพื่อนคนอื่น ๆ

การขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่นายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการ แต่ในกรณีที่ยังไม่มีนายจ้างและแรงงานข้ามชาติกัมพูชาดำเนินการผ่านนายหน้าจะมีค่าใช้จ่ายไม่เท่ากัน ตั้งแต่ 9,500-15,000 บาท บางรายต้องจ่ายจำนวน 21,000 บาท ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่แน่นอน แรงงานข้ามชาติกัมพูชาบางคนจึงตัดสินใจไม่ขึ้นทะเบียน เพราะแรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้เปลี่ยนงานหรือทำงานหลายอย่าง เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เป็นการทำงานโดยใช้แรงกายและอาศัยความเคยชินในการทำงาน ทำให้เกิดความชำนาญด้านนั้นไปโดยปริยาย ที่สำคัญนายจ้างก็เต็มใจจ้างงานโดยที่รับค่าจ้างค่าตอบแทนเท่าเดิม จึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาหรือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ทำผิดกฎหมาย ซึ่งอาจจะมีมากกว่าแรงงานที่ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2558 ดังกล่าวข้างต้น จะพบว่านายจ้างเอารัดเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติเป็นอย่างมาก

มิติด้านเศรษฐกิจ

ด้านสภาพการจ้างของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี ค่าจ้างแรงงาน จะได้รับตามประกาศกระทรวงแรงงาน คือ 300 บาท/ เดือน และเมื่อจำแนกตามรายอาชีพ พบว่า อาชีพแม่บ้านสำนักงาน 7,000-7,500 บาท/ เดือน, ลูกจ้างร้านค้า 6,000-6,500 บาท/ เดือน (รวมทั้งพัก อาหาร), อาชีพก่อสร้าง (ช่างปูน) วันละ 500-700 บาท, ลูกจ้างร้านอาหาร 7,000-8,000 บาท/เดือน (รวมทั้งพัก 500-1,000บาท/ เดือน) และอาชีพประมงต่อเนื่อง (คัดแยกปลาและส่งตามร้านค้า) 300-400 บาท/ วัน (อาหาร ที่พัก) ส่วนด้านสวัสดิการนั้น อาชีพแม่บ้านสำนักงานจะมีเครื่องแต่งกายของ บริษัท คือ เสื้อ กางเกง และรองเท้าผ้าใบ มีวันหยุด 1 วัน/ สัปดาห์ และวันหยุดตามที่นายจ้างกำหนด ตามกฎหมาย ด้านที่พักส่วนมากจะพักรวมกับญาติหรือเพื่อนฝูง ส่วนอาชีพรับจ้างร้านค้า ร้านอาหาร ลูกจ้างประมงต่อเนื่อง จะมีอาหารที่พักซึ่งรวม น้ำ ไฟฟ้า ที่นายจ้างจัดให้ ส่วนเวลา ทำงานจะทำงานวันละ 10-12 ชั่วโมง ตามประเภทอาชีพ ส่วนอาชีพก่อสร้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างรายย่อย จะมีเพียงรถรับส่ง เครื่องมือประจำตัวช่าง และน้ำดื่มเท่านั้น ส่วนที่พัก ลูกจ้างจัดหาเอง ยกเว้นงานก่อสร้างโครงการที่ต้องพักในแคมป์คนงานที่นายจ้างจัดให้ สำหรับด้าน ชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอาชีพก่อสร้างจะมีอัตราเสี่ยงกว่าอาชีพอื่น เนื่องจาก ลูกจ้างขาดความตระหนักในความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านบรรยากาศการทำงานระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง นั้นส่วนใหญ่ นายจ้างจะปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย มีการแนะนำวิธีการทำงาน สอนงาน และดำเนินการต่อไปอนุญาตการทำงานให้โดยหักค่าใช้จ่ายเต็มหรือบางส่วนแล้วแต่ ประเภทนายจ้าง ส่วนสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม มีเพียงลูกจ้างแม่บ้านสำนักงานเท่านั้น ที่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

ด้านการออม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ที่ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6,500-9,000 บาท เมื่อเงินเดือนออกแรงงานชาวกัมพูชาจะแบ่งเงินออกสองส่วนคือส่งกลับบ้านและเก็บไว้ ใช้เพียงพอในเดือนถัดไป เช่น บางรายเงินเดือน 8,000 บาท จะส่งกลับบ้าน 7,000-7,500 บาท เก็บไว้ใช้เพียง 500-1,000 บาท สำหรับจับซื้อของใช้ส่วนตัวที่จำเป็นเท่านั้น ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย รู้จักใช้เงิน ประหยัด มัธยัสถ์ หากไม่จำเป็นจริง ๆ จะไม่ซื้อ ไม่อยากกลับไปใช้ชีวิตอดมื้อกินมื้ออีก ความ เป็นอยู่ที่ดีทุกวันนี้เพราะความประหยัด เพื่อส่งเงินกลับบ้าน โดยมีความหวังว่าสักวันจะเก็บเงินได้ มากพอและกลับไปใช้ชีวิตบั้นปลายที่บ้านเกิดเมืองนอนของตนเอง ฉะนั้นแรงงานส่วนใหญ่ไม่มี หนี้สิน จะมีก็มีความจำเป็นในการรักษา พ่อ แม่ ที่เจ็บป่วย แต่ก็ไม่ได้มากมายอะไร พอหาเลี้ยง ครอบครัวให้อยู่สบายได้ เพราะไม่ต้องอดเหมือนเมื่อก่อน หากมาใช้หนี้ไปแต่ละเดือนและแบ่งไว้ ใช้ได้ สำหรับวิธีการส่งเงินกลับบ้านนั้น จะใช้วิธีการฝากเงินที่ธนาคารพาณิชย์ส่งต่อไปยังหมายเลข

บัญชีชาวกัมพูชาที่อยู่ในเมืองหรือหมู่บ้านเดียวกัน หรือ นายหน้าที่รู้จักกัน โดยเจ้าของบัญชีจะหักเงินที่ส่งมาก่อนที่จะนำเงินไปส่งให้เจ้าของปลายทาง จำนวนเงินการหัก หากส่ง 500 บาท หัก 50 บาท ส่ง 10,000 บาท หักไว้ 500 บาท แรงงานกัมพูชาทั้งหมดก็เต็มใจ เพราะทำแบบนี้จนกลายเป็นเรื่องปกติ สำหรับเหตุผลที่ไม่เปิดบัญชีเป็นชื่อตนเองนั้น เนื่องจากในประเทศกัมพูชาธนาคารส่วนใหญ่จะอยู่ในเมืองใหญ่ซึ่งห่างไกลจากชนบท การเดินทางไม่สะดวก ประกอบกับการเปิดบัญชีธนาคารในประเทศของตนจะต้องใช้เงินจำนวนมาก ประการสำคัญการเปิดบัญชี หรือทำธุรกรรมทางธนาคารนั้น ชาวบ้านไม่ค่อยกล้า เพราะส่วนใหญ่อ่านหนังสือไม่ออก กลัวที่จะเซ็นเอกสารหรือแม้แต่การเข้าธนาคารพบเจ้าหน้าที่ธนาคาร

มิติทางด้านสังคม

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยแล้วพักอาศัยกับญาติและบ้านพักของนายจ้างที่จัดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะพึงพอใจกับการได้ทำงานในประเทศไทยหรือในอำเภอศรีราชา จึงไม่ค่อยวิตกกังวลต่อที่พักอาศัยแต่ประการใด เพียงแต่ให้มีงานทำและ ได้รับค่าจ้างเพื่อจุนเจือครอบครัวทุกเดือนก็ทำให้ชีวิตดีขึ้นแล้ว และเมื่อมีความคุ้นเคยและเข้าใจในคำสั่งของนายจ้างหรือหัวหน้างาน สามารถทำงานได้ดี ไม่มีข้อบกพร่อง นายจ้างพึงพอใจ ก็ทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจ ไม่อยากกลับบ้านไปเผชิญกับสภาพความยากจนอีกต่อไป สำหรับการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ทั้งแรงงานที่เข้าเมืองแบบถูกต้องกฎหมายและแบบผิดกฎหมาย คือ ส่วนใหญ่จะไม่นิยมไปพบแพทย์ แต่จะหาซื้อยามารับประทานด้วยตนเอง นอกจากนี้แล้ว แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนชาวแรงงานกัมพูชาและเพื่อนแรงงานชาวไทย มากนัก เว้นแต่นายจ้างได้จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ในวันพิเศษ เช่น เทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ จึงจะเข้าร่วม แต่ก็มีไม่มากนัก ปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานชาวข้ามชาติกัมพูชาไม่ค่อยได้ออกไปนอกสถานประกอบการหรือที่พักมากนักเนื่องจากเกรงกลัวการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และถึงแม้ว่าจะมีบัตรอนุญาตออกนอกสถานที่ได้ แต่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาก็มีนิสัยประหยัด อดออม มีเป้าหมายในการเก็บเงินเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวในอนาคตมากกว่าการเที่ยวเตร่สนุกสนาน ด้านบรรยากาศการทำงาน แรงงานข้ามชาติกัมพูชาพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับแรงงานกัมพูชาด้วยกันเพราะคุ้นเคยกันมากกว่า แต่ก็สามารถที่จะทำงานร่วมกับแรงงานชาวไทยได้ไม่ยากเนื่องจากคนไทยเป็นมิตร พูดคุยได้ง่าย สำหรับแรงงานข้ามชาติพม่า หรือลาว ก็ทำงานด้วยได้ แต่สื่อสารกันยาก สำหรับการปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมไทยนั้น แรงงานข้ามชาติกัมพูชา สามารถปรับตัวได้อย่างกลมกลืน ไม่ต้อง

ปรับเปลี่ยนอะไรมาจากวิถีชีวิตที่คล้ายคลึงกัน เหมือนอยู่บ้านตัวเอง คนไทยเป็นคนใจดี ใช้ชีวิตปกติ ทำงานไปเรื่อย ๆ วัฒนธรรมก็คล้ายกับคนไทยในอีสานได้ แต่มาอยู่ที่นี้ไม่ค่อยได้ทำบุญเข้าวัด นาน ๆ กลับบ้านที่ก็เข้าทำบุญที่วัด ประเพณี การทำบุญต่าง ๆ ของชาวไทยก็คิดว่าไม่แตกต่างกับชาวกัมพูชา

มิติด้านจิตใจ

สำหรับการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาพิจารณาตามอาชีพ พบว่ามีความแตกต่างกันสภาพอาชีพและการจ้าง เช่น อาชีพแม่บ้านทำความสะอาดสำนักงาน บริษัทนายจ้างจะจัดชุดทำงานและหักจากค่าจ้าง เช่น ชุดฟอร์มบริษัท ราคา 360 บาท โดยจะหักจากค่าแรง และจะจัดส่งแรงงานไปตามสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ว่าง ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะได้รับค่าจ้างแรงงานเท่ากับคนไทย คือวันละ 300 บาท วันหยุดไม่ได้รับเงิน โดยพนักงานแต่ละคนจะมีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน และถ้าหากแรงงานป่วยหรือมีเหตุให้ต้องหยุดงาน ก็จะไม่ได้รับค่าแรง โดยรวมแล้วแรงงานจะได้รับเงินเดือนประมาณ 7,000-7,500 บาท ลักษณะงานเป็นการทำความสะอาดสำนักงาน เก็บ กวาด เช็ด ถู ล้างแก้ว งาน ชาม โดยเริ่มงานตั้งแต่เวลา 07.00-17.00 น. ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นเหมือนกันเป็นงานสบายกว่าที่ทำในประเทศกัมพูชามาก บางคนบอกว่าแค่มีงานทำก็ดีมากแล้ว ไม่คิดว่าจะได้เงินมากขนาดนี้ ปัจจุบันความเป็นอยู่ดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสามารถส่งเงินกลับบ้านได้อย่างไม่ขัดสน ส่วนอาชีพลูกจ้างร้านอาหารจะเริ่มงานประมาณ 13.00 น. เช็ดช้อน-ส้อม จัดวางอุปกรณ์ที่ต้องใช้ตามโต๊ะ พอลูกค้าเข้ามาที่ร้านก็ทำหน้าที่ดูแลลูกค้าในการรับออเดอร์และเสิร์ฟอาหาร กำหนดปิดร้าน ประมาณ 22.00 น. เก็บล้างและจัดเก็บอุปกรณ์เข้าที่ เสร็จงานประมาณ 23.00-24.00 น. นอกจากนี้แล้วยังทำหน้าที่ต้อนรับลูกค้า รับรายการสั่งอาหารจากลูกค้า คอยให้บริการซึ่งเป็นงานไม่หนักมากนัก ประกอบกับนายจ้างใจดี หัวหน้าคนไทยเป็นกันเองสามารถพูดคุย หรือปรึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้ รวมทั้งการให้การช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย การแบ่งทิปก็มีความยุติธรรม แบ่งเท่า ๆ กันเสมอ ได้รับเงินเดือน 6,500 บาท บวกกับทิป ประมาณ เดือนละ 600-700 บาท รายได้โดยรวมประมาณ 7,100 -7,200 บาท/ เดือน ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าว รวมอาหาร 3 มื้อ และที่พักที่จ้างมอบให้ เป็นค่าตอบแทนที่มากกว่าในประเทศกัมพูชาหลายเท่าตัว ซึ่งในทำนองเดียวกันกับอาชีพก่อสร้างที่นอกจากจะก่ออิฐ ฉาบปูนแล้ว การขึ้น โครงสร้างไม้ ขึ้นเสา ก่ออิฐ ผสมปูน ฉาบปูน ปูกระเบื้อง ก็สามารถเรียนรู้และทำได้ทุกขั้นตอนตามที่หัวหน้าสั่งงานโดยวิถีชีวิตจะเริ่มตั้งแต่วเวลา 06.00 น. เริ่มลงมือทำงานงาน 07.00 น. เลิกงานประมาณ 17.00 น. หยุดงานทุกวันอาทิตย์ ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ย 8,000 บาท/ เดือน ซึ่งจำนวนเงินดังกล่าวกับสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ดีกว่าที่บ้านมาก เพราะทำงานก่อสร้างที่อำเภอศรีราชาเงินค่าแรงอาจไม่ตรงเวลาแต่

ออกแน่นอน ประการสำคัญหัวหน้างานดูแลเอาใจใส่ดี โดยหัวหน้าจะฝากเงินไว้ให้วันละ 1,000 บาท เพื่อเป็นค่าอาหารและน้ำดื่ม ซึ่งก็เพียงพอเพราะบางส่วนก็หาได้จากบริเวณแคมป์คนงานหรือรอบบริเวณ โครงการ เช่น กระถิน ตำลึง ผักบุ้ง หรือรถกับข้าวที่มาขายในโครงการมีราคาค่อนข้างถูก ทำให้ตนและภรรยาได้เงินเก็บและมองเห็นอนาคตที่ดีกว่าทำงานที่ประเทศกัมพูชาที่ไม่มีงานทำ ไม่มีเงินเดือน ไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง สำหรับอาชีพประมงต่อเนื่องและอาชีพร้านค้าก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับอาชีพอื่น ๆ คือ การที่ตนมาทำงานที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ถือว่าเป็นความโชคดี ถึงแม้ว่างานจะหนักบ้างแต่ไม่หนักเท่ากับการทำนาที่บ้านเกิด อาจเริ่มต้นทำงานตั้งแต่ 03.00 น. สำหรับอาชีพประมงต่อเนื่องที่ต้องไปรับปลาที่สะพานปลาและมาคัดเลือกเพื่อส่งร้านค้าปลีก และอาชีพขายของหน้าร้านก็อาจต้องเริ่มงานตั้งแต่ 05.00 น. เตรียมตัวเปิดร้านจัดของเพราะลูกค้าอาจจะทยอยมาตั้งแต่ 06.00 น. แต่การที่นายจ้างจัดที่พัก และอาหารให้ก็คิดว่าต้องเสียค่าเช่าบ้าน ซึ่งทำให้ตนเองมีเงินเก็บและสามารถส่งเงินกลับไปสร้างบ้านใหม่ ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น และอื่น ๆ ชาวบ้านรอบข้างก็เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และก็มีมีการชักชวนให้เดินทางเข้ามาทำงานในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีมากขึ้น

ส่วนความคาดหวังของแรงงานข้ามชาติกัมพูชานั้น ส่วนใหญ่ต้องการที่จะอยู่ทำงานในประเทศไทยในระยะยาว และต้องการให้ลูก หลาน และเครือญาติมาทำงาน และมาศึกษาเล่าเรียนในประเทศไทย เนื่องด้วยมีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ระบบการศึกษาดีกว่าที่ประเทศกัมพูชา รวมถึงระบบสาธารณสุข และการแพทย์ที่ดีกว่า ประการสำคัญแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะได้รับความเอาใจใส่จากนายจ้าง ที่เอาใจใส่คอยให้ความช่วยเหลือเมื่อยามจำเป็น ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มีความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่แรงงานกัมพูชาดี แม้ว่าจะไม่มีสวัสดิการเหมือนคนไทย แต่ก็ถือว่าไม่ได้กดขี่ข่มเหงแต่อย่างใด แรงงาน แรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่ จึงมีต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อที่จะเก็บเงินส่งกลับบ้าน จุนเจือครอบครัว เพราะปัจจุบันแรงงานสามารถพึ่งพาตัวเอง มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และหากจะให้กลับไปดำรงชีวิตที่กัมพูชา ตอนนี้ แรงงานไม่อยากจะกลับ ด้วยเหตุผลของความยากจน การทำงานภายในอำเภอศรีราชานั้นเป็นสิ่งที่พึงพอใจแล้วและจะยังทำงานต่อไปเรื่อย ๆ

มิติด้านวัฒนธรรม

ด้านการปฏิบัติตามหลักศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี นั้น แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีขนบธรรมเนียมที่ใกล้ชิดกับคนไทยเป็นอันมาก จึงสามารถอยู่ในสังคมและวัฒนธรรมไทยได้อย่างกลมกลืน โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก ประกอบกับความมีอริยาศัยไมตรีของคนไทยที่มีต่อเพื่อนบ้าน ก็ทำให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชามีความสบายใจไม่วิตก

กังวลแต่อย่างใด คิดว่าเหมือนอยู่บ้านตนเอง ใช้ชีวิตปกติ วัฒนธรรมก็คล้ายกับกัมพูชา การเข้าวัดทำบุญก็เหมือนกันแต่บ้าง ส่วนงานประเพณี งานทำบุญต่าง ๆ ของไทยก็คิดว่าไม่แตกต่างกับกัมพูชา บางโอกาสก็ได้เข้าร่วมบ้าง เช่น วันสิ้นปี และขึ้นปีใหม่ งานสงกรานต์ (ปีใหม่ กัมพูชา และไทย) วันวิสาขบูชา มาฆบูชา บางครั้งเห็นพระภิกษุบิณฑบาตตอนเช้าก็ใส่บาตรบ้าง การดำเนินชีวิตในประเทศไทย แรงงานชาวกัมพูชาส่วนใหญ่คิดว่ามีความปลอดภัยดีไม่มีการกดขี่ข่มเหงในเรื่องของการทำงานและก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ไม่มีการลักขโมย เพราะสถานที่พักก็อยู่บ้านพักนายจ้างอาศัยอยู่กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานชาวกัมพูชาด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าถึงแม้ว่าแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะมีแนวปฏิบัติทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีที่คล้ายคลึงกับไทยแต่ด้วยความจำเป็นที่ต้องเก็บออมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตจึงไม่สามารถทำบุญได้มากเหมือนคนไทย

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้าง/ สถานประกอบการ

ปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างคนไทยในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา มีความต้องการใช้แรงงานข้ามชาติกัมพูชาหรือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ มาจากคุณลักษณะของแรงงานข้ามชาติกัมพูชามีค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานไทย อดทน สู้งาน ไม่เลือกหรือเกียจंगाทำให้ต้นทุนในการผลิตหรือต้นทุนการทำงานต่ำ ทำให้มีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่า จึงเลือกใช้แรงงานข้ามชาติแทนแรงงานไทย ประกอบกับการใช้แรงงานบางประเภท เช่น โรงงานอุตสาหกรรมต้นน้ำที่สภาพการจ้างค่อนข้างไม่ปลอดภัย เช่น โรงหล่อเหล็ก งานก่อสร้าง แม่บ้าน ร้านอาหาร และประมงต่อเนื่อง มีค่าแรงถูก งานหนัก สกปรก และอันตราย คนงานไทยไม่ยอมทำ ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน นายจ้างจึงหันมาจ้างแรงงานข้ามชาติทดแทนการ สำหรับกิจการบางประเภทอาจมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมากหรือประสบปัญหาไม่สามารถจ้างแรงงานไทยได้ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาหรือแรงงานข้ามชาติอื่น ๆ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการ อย่างไรก็ตามหากผู้ประกอบการต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการอย่างถูกกฎหมาย จำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ 1) การจ้างคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง (MOU) 2) การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งการจ้างแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามข้อตกลง (MOU) มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน นายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะใช้บริษัทตัวแทนเป็นผู้ดำเนิน ตามลักษณะของการใช้แรงงานข้ามชาติ เช่น การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติตามโควตา 1) นายจ้าง/ สถานประกอบการ ยื่นแบบความต้องการจ้างแรงงานข้ามชาติ ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ (สจก.) 1-10 หรือ สำนักงานจังหวัด (สจจ.) ณ สถานที่ทำงาน

ที่แรงงานข้ามชาติจะเดินทางไปทำงาน ยกเว้น กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลในกิจการก่อสร้างให้ขอ
 โควตาที่สำนักงานใหญ่เท่านั้น 2) นายจ้าง/ สถานประกอบการ เมื่อได้รับอนุญาตให้นายจ้างแรงงานข้าม
 ชาติได้ กรมการจัดหางานจะออกหนังสือยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนการยื่นคำร้อง
 ขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย นายจ้างต้องดำเนินการดังนี้ 1) นายจ้าง/ สถาน
 ประกอบการ ที่ได้รับโควตาจ้างคนต่างด้าว ให้ยื่นเอกสารต่อไปนี้ พร้อมสำเนา 3 ชุด (รวมเป็น 4
 ชุด) ณ สจก. หรือ สจจ. ที่ได้ยื่นขอโควตาไว้ ดังนี้ 1) คำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึก
 ความเข้าใจ (MOU) 2) สำเนาหนังสืออนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (สำเนาโควตา) 3) หนังสือแสดง
 รายละเอียดความต้องการแรงงาน (Demand letter) ระบุเงื่อนไขรายละเอียดในการทำงานตามแบบที่
 กำหนด 4) หนังสือแต่งตั้ง (Power of attorney) ที่แต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง
 ดำเนินการจัดหาคนงานให้ (นายจ้าง/ สถานประกอบการไทยต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงาน โดยตรง
 ด้วยตนเอง) 4) ตัวอย่างสัญญาจ้างมาตรฐาน (Employment contract) และ 5) กรณีเป็นนิติบุคคลให้
 ยื่นสำเนาหนังสือการจดทะเบียน สำเนาบัตรประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม และเอกสาร
 อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) สจก. หรือ สจจ. ส่งเอกสารที่ผ่านการรับรองแล้วให้กรมการจัดหางานจำนวน 2
 ชุด โดยจ้างเก็บรักษาไว้ จำนวน 1 ชุด 3) กรมการจัดหางาน รวบรวมหลักฐาน พร้อมทั้งตรวจสอบ
 ความเรียบร้อยและเสนอกระทรวงแรงงานเพื่อออกหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้น
 ทางทราบ 4) กรมการจัดหางาน ส่งเอกสารให้กับสถานทูตของประเทศต้นทาง เพื่อให้ สถานทูต
 ของประเทศ ต้นทางจัดส่งเอกสารไปยังกระทรวงแรงงานของประเทศตนเอง 5) กระทรวงแรงงาน
 ของประเทศต้นทาง จะดำเนินการแจ้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศของตนรับเรื่องไปดำเนินการ
 จัดหาคนงาน และ 6) เมื่อบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจัดหาคนงานได้แล้ว จะจัดทำบัญชี
 รายชื่อของคนงานให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรอง ก่อน
 จัดส่งมาให้แก่นายจ้างสถานประกอบการของไทยเพื่อดำเนินการต่อไป

สำหรับนายจ้างที่รับแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เมื่อประสงค์จะทำการจดทะเบียน
 แรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง เพื่อให้การจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นไปอย่างถูกกฎหมาย นายจ้าง
 จะต้องจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งในแต่ละปีกรมการจัดหางานจะประกาศให้
 มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนและหลักฐานประกอบ 1) แจ้ง
 จำนวนคนต่างด้าว นายจ้างแจ้งจำนวนคนต่างด้าวต่อเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. ในพื้นที่ที่สถาน
 ประกอบการตั้งอยู่ และขอรับแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าวและแบบ ท.ต.1 ฉบับจริง หรือดาวน์โหลด
 โหลดที่ www.doe.go.th จากนั้นยื่น คำร้องขอจ้างคนต่างด้าวพร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะ
 ได้รับสำเนาแบบคำร้องขอจ้างคนต่างด้าว 2 ชุด เพื่อใช้เป็นหลักฐานยื่นคำร้องขอจดทะเบียน

ประวัติคนต่างด้าวและการขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ 2) นายจ้างยื่นแบบ ท.ต.1 และหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนจังหวัด/ สำนักทะเบียนกรุงเทพ ซึ่งจะได้รับส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 เพื่อใช้เป็นหลักฐานพาคนต่างด้าวไปทำประวัติ และนำส่วนที่ 3 ของแบบ ท.ต.1 ฉบับสำเนา พร้อมสำเนาแบบคำขอร้องของจ้างคนต่างด้าวไปยื่นที่โรงพยาบาลเพื่อนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งมีเอกสารประกอบ ด้วย แบบ ท.ต.1 ฉบับจริง ตีกรูปคนต่างด้าวขนาด 1 นิ้ว 2 รูป สำเนาแบบคำขอร้องของจ้างคนต่างด้าวที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. บัตรประจำตัวประชาชนของ นายจ้างพร้อมสำเนา ทะเบียนบ้านของนายจ้างพร้อมสำเนา 3) ขอนัดตรวจสุขภาพและประกันต่างด้าว นายจ้างยื่นหลักฐานเพื่อขอนัดตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พร้อมชำระเงินค่าตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพ ซึ่งจะได้รับใบนัดตรวจสุขภาพในการนำคนต่างด้าวไปตรวจตามวันเวลาที่กำหนด จากนั้นนำใบนัดตรวจสุขภาพและหลักฐานไปยื่นขออนุญาตทำงานให้คนต่างด้าวกับเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. ต่อไป 4) ยื่นคำขออนุญาตทำงาน นายจ้าง/สถานประกอบการยื่นแบบคำขอ ตท.8 พร้อมหลักฐานกับเจ้าหน้าที่ สจก. หรือ สจจ. โดยชำระค่ายื่นคำและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานเมื่อยื่นขออนุญาตทำงานแล้วจะได้รับใบเสร็จรับเงินและใบรับคำขอ ตท.8 เป็นหลักฐานในการพาแรงงานข้ามชาติไปจัดทำ Bio-data เก็บภาพใบหน้า และพิมพ์ลายนิ้วมือที่ สจก. หรือ สจจ. ตามวันเวลาที่กำหนดนัด ซึ่งมีความยุ่งยากเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะงานก่อสร้างที่ต้องเร่งทำงานเพื่อให้ทันกำหนดส่งงาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่ที่มาทำงานในประเทศไทย หรือ ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อายุประมาณ 18-45 ปี อาชีพเดิมทำนา หรือรับจ้างทั่วไป จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งภายในประเทศกัมพูชา ไม่มีงานรองรับ แต่ประเทศไทยมีงานรองรับแรงงานมากกว่า และแรงงานเหล่านี้จะทราบได้ว่าได้รับค่าจ้างแรงงานไทยขั้นต่ำ 300 บาท/ วัน งานส่วนใหญ่จะเป็นงานไร้ฝีมือ ใช้แรงกาย รวมไปถึงงานสกปรก การล้างจาน ในร้านอาหาร งานแม่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่คนไทยไม่นิยมทำ และนายจ้างมีความต้องการแรงงานข้ามชาติสูง ค่าจ้างถูกกว่าแรงงานคนไทยด้วยกัน ชยัน อุดทน สามารถทำงานเกินเวลาได้ ประกอบกับแรงงานชาวกัมพูชา มีญาติ พี่น้องทำงานอยู่ก่อนแล้ว มีเงินส่งกลับบ้าน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พอถูกหลาน หรือญาติพี่น้องที่รู้จักกัน โดพอที่จะทำงานได้ ก็ชักชวน หรือชักนำให้มาอยู่ด้วย รวมถึงมีการฝากงานให้ทำด้วย แน่แน่นอนว่าเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ที่ทำงานได้หลากหลาย พร้อมทั้งจะเรียนรู้งานสู้เพื่อค่าจ้างที่จะได้รับมากกว่า และอีกอย่างก็ไม่เคยได้เงินค่าจ้างมากเท่านี้ และการเข้ามาทำงานใน

ประเทศไทย เข้ามาง่าย ไม่ยุ่งยาก ใกล้บ้าน สะดวกในการเดินทางไปและกลับ อยู่ได้แน่นอนเพราะปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม คล้ายคลึงกับ กัมพูชา โดยเฉพาะภาษาพูดที่ใช้ในการสื่อสารกับคนไทยสามารถพูดภาษาของตนกับอีกฝ่ายได้เข้าใจกัน แม้ว่าจะต่างกันบ้างในบางคำ แต่ก็สามารถเข้าใจภาษาของกันและกันได้ ซึ่งตรงนี้แรงงานชาวกัมพูชามั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างกลมกลืนกับคนไทย จึงเป็นสาเหตุที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สำหรับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะมีปัญหาหลายประการ เช่น สิทธิในการมีบัตรประจำตัว ปัญหาการออกบัตรอนุญาตทำงานของหน่วยงานภาครัฐจะล่าช้า ปัญหาการปลอมแปลงบัตรประจำตัวประชาชนโดยขบวนการลักลอบขนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการสวมสิทธิในบัตรประจำตัว ปัญหาการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การถูกดำเนินคดีในข้อหาเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง การลงโทษโดยศาลด้วยการปรับ เมื่อเสียค่าปรับหรือกักขังแทนค่าปรับ แล้วแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเหล่านี้จะถูกส่งไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกประเทศ ซึ่งจุดอ่อนสำคัญของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อ การเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ และเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย เนื่องจาก ขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ปัญหาความยากจน ไม่มีเงินค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า ปัญหาความซับซ้อนของกระบวนการจดทะเบียน และ ค่าใช้จ่ายที่สูงในการจดทะเบียน อีกทั้งแรงงานที่จดทะเบียนยังถูกจำกัดการเดินทางภายในประเทศ และ การเปลี่ยนนายจ้างด้วย ทั้งที่ทราบดีว่าการไม่จดทะเบียนจะทำให้เสียเปรียบอย่างมากจากนายจ้างก็ตาม

สำหรับปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติกัมพูชา หรือแรงงานต่างด้าวทั่วไป มีสภาพการทำงานค่อนข้างเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรืออันตรายต่อสุขภาพ ไม่มีสวัสดิการคุ้มครอง ทำให้แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต ซึ่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับเพิ่มเติม 2559 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กำหนดให้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทั้ง 2 ฉบับ แต่ที่ผ่านมานายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ เมื่อแรงงาน จะต้องได้รับค่าชดเชยจากกรณีต่าง ๆ เช่น ที่เจ็บป่วยจากการทำงานหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิต ไม่สามารถไปปรับค่าชดเชยด้วยตนเองได้ ก็มักจะประสบปัญหาในเรื่องผู้รับค่าชดเชยแทน เนื่องจากปัญหา

สถานภาพทางกฎหมายของกลุ่มสมรส หรือ ทายาท เช่น ภรรยาของผู้เสียหายไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสหรือมีเอกสารทางราชการรับรองการสมรส หรือ ไม่มีหลักฐานในการรับรองการเป็นบุตร ทำให้ไม่สามารถรับค่าชดเชยทดแทนได้ ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการรับค่าชดเชยแทน

ส่วนด้านสิทธิในการรวมกลุ่ม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาแรงงาน โดยต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ มีสิทธิเพียงเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เท่านั้น ข้อจำกัดในการรวมตัวนี้ทำให้การเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายเป็นไปได้ยากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างกีดกันการรวมตัวแรงงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ออกจากงานเมื่อแรงงานข้ามชาติมีการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการคนไทยมักจะใช้วิธีการไล่แรงงานที่เรียกร้องสิทธิของตนออกจากรางานโดยไม่ใส่ใจด้านกฎหมายแต่ประการใด สำหรับการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพอนามัย และการบริการทางสาธารณสุข แรงงานข้ามชาติที่จดทะเบียนและมีบัตรสุขภาพสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายกว่า กลุ่มที่ไม่มีบัตรหรือกลุ่มที่ไม่สามารถมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมถึงกลุ่มผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานที่ไม่มีเลข 13 หลัก หรือ ทร.38/1 เมื่อถึงคราวเจ็บป่วยแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายจึงเลือกใช้วิธีการรักษาแบบตามมีตามเกิดมากกว่าการมารักษาที่โรงพยาบาล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยผลักดัน (Push factors)

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่มาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ครอบครัวแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจะมีอาชีพทำนาและรับจ้างทั่วไป และไม่มีงานทำ มีรายได้ไม่แน่นอน ซึ่งการทำงานแต่ละปีส่วนใหญ่จะประสบกับภาวะแห้งแล้งหรือน้ำท่วม ผลผลิตเพียงพอสำหรับไว้กินเท่านั้น ไม่เพียงพอสำหรับขายเพื่อนำเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และส่วนใหญ่จะไม่มีที่นาเป็นของตัวเอง ส่วนรายได้จากแหล่งอื่น ๆ ก็มีการรับจ้างทำนากับเพื่อนบ้านที่ได้รับค่าจ้างเป็นข้าวเปลือก 2-3 กระสอบ นอกจากนั้นจะหาปลา หาของป่ารับจ้างทั่วไป เช่น กรรมกรก่อสร้าง ลูกจ้างร้านค้า ค้าขายพืชผัก ซึ่งรายได้น้อยไม่เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว โดยรวมแล้วจะมีปัจจัยผลักดันให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชาเดินทางมาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการเพาะปลูก ทำนา หรือทำการเกษตร ส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจฝืดเคือง ประชาชนมีฐานะค่อนข้างยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีงานทำ ขาดโอกาสทางการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ หางานทำยาก จึงจำเป็นต้องดิ้นรนหาหนทางไปทำงานยังประเทศอื่น โดยเฉพาะประเทศไทยที่มีชายแดนติดต่อกัน

2. สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัย การที่ประเทศกัมพูชามีการลงทุนและการขยายตัวในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ค่อนข้างต่ำ มีงานรองรับจำนวนน้อย และสภาพการทำงานค่อนข้างเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ส่งผลให้กลุ่มแรงงานในประเทศกัมพูชาที่ต้องการ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ต่างดิ้นรนชวนขวยออกไปหางานทำในประเทศไทยที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่า มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและเป็นโรคจากการทำงาน

3. ค่าจ้างแรงงานถูก ถึงแม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะได้ทำงานในประเทศไทย แต่ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงสภาพการจ้างค่อนข้างต่ำกว่าประเทศไทยและในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ระดับผู้จัดการที่เป็นต่างชาติ เงินเดือน 2,000-3,000 USD ขณะที่ผู้จัดการ (กัมพูชา) ได้ 500 USD/เดือน พนักงานทั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี) พนักงานทำความสะอาด 150 USD/ เดือน แล แรงงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมกรรมภัณฑ์ และรองเท้าตามที่กฎหมายกำหนด 100 USD/ เดือน เท่านั้น

4. ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากจะได้รับค่าจ้างแรงงานราคาถูกแล้ว การที่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนน้อยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ขาดทักษะฝีมือในการทำงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือ การบริหารจัดการ ทักษะทางด้านภาษา ทำให้ขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ถ้ามาทำงานในประเทศไทย จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือสามารถที่จะประกอบอาชีพได้ต่อไปในอนาคตทั้งในประเทศไทยและในประเทศตนเอง

ปัจจัยดึง (Push factors)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่ต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่า จากการที่มีญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้านที่มาทำงานในประเทศไทยและมีเงินส่งกลับบ้าน ทำให้ฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงมีความคิดเห็นว่าเป็นโอกาสหรือญาติพี่น้องสำเร็จการศึกษาประถมต้น โตพอที่จะทำงานได้ ก็จะเดินทางไปทำงานที่ประเทศไทย หรือสำหรับครอบครัวใดที่ทำงานอยู่ในอำเภอศรีราชา เมื่อมีโอกาสก็จะชักชวนหรือฝากงานกับนายจ้างให้มาทำงานด้วยกัน และถึงแม้ว่างานที่ทำจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และงานหนัก แต่ส่วนใหญ่ต่างพร้อมที่จะเรียนรู้และสู้งานงานเพื่อค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ที่ได้รับมากกว่าในประเทศกัมพูชา และการ

เดินเข้าประเทศไทยไม่ยุ่งยาก ใกล้บ้าน สะดวกในการเดินทางไปและกลับ อยู่ได้แน่นอนเพราะ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม คล้ายคลึงกับ กัมพูชา สามารถที่เรียนรู้ภาษาไทยได้ไม่ยาก แรงงานข้ามชาติกัมพูชาจึงมีความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้อย่างกลมกลืนกับคนไทย ปัจจัยดัง ดังกล่าวอาจสรุปได้ดังนี้

1. โอกาสได้ทำงานสูง เนื่องจากประเทศไทยมีงานรองรับจำนวนมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ได้รับคำชักชวนและข่าวจากญาติพี่น้องที่อพยพเข้ามาอยู่ก่อนแล้ว ชักชวนให้เข้ามาทำงาน ซึ่งแรงงานชาวกัมพูชาทราบว่าในไทยขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ จึงเป็นโอกาสสำหรับการได้งานและเงินเดือนที่สูง มีโอกาสของความก้าวหน้าและทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานชาวกัมพูชาดีขึ้น มีเงินเหลือเก็บกลับบ้าน เพื่อสร้างบ้านใหม่ ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกเข้าบ้าน เช่น โทรทัศน์ ทีวี ตู้เย็น เป็นต้น

2. โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งแก่ตัวเอง แรงงานข้ามชาติกัมพูชา มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อได้ทำงานในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี หรือในประเทศไทยสักระยะหนึ่ง เก็บออมเงินจากการทำงานได้พอเพียงแก่การปลูกบ้านหรือสร้างอาชีพได้จะกลับประเทศตนเองเพื่อนำเงินและความรู้ความสามารถ ทักษะ ฝีมือ ไปประกอบอาชีพในประเทศตนเองต่อไป

3. โอกาสในการศึกษาอบรม ซึ่ง แรงงานข้ามชาติกัมพูชาต่างพยายามดิ้นรนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย โดยมีปัจจัยด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานของไทยที่เจริญก้าวหน้ากว่าประเทศกัมพูชามาก การทำงานและการดำเนินชีวิตในประเทศไทยจะได้รับความสะดวกสบายและเมื่อมีลูกหลานสามารถที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษา สาธารณสุขและการแพทย์ดีกว่าในประเทศกัมพูชา

4. มีสภาพแวดล้อมดี แรงงานข้ามชาติกัมพูชาเห็นว่าประเทศไทยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ง่ายต่อการเดินทางเข้ามาทำงาน เชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินชีวิตในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

5. ตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร เนื่องด้วยประเทศไทยมีสภาพการจ้าง ค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าประเทศกัมพูชา แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะทราบความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานของประเทศไทยจากสื่อต่าง ๆ ประกอบกับการได้ข่าวจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงที่ทำงานในประเทศไทยมีการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ตัดสินใจเดินทางตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา เพื่อผู้มาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาขั้น ประถมศึกษาหรือไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการสื่อสาร อ่าน เขียน ภาษาไทยที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งรวมถึงการเป็นปัญหาและ อุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษนอกระบบ (กศน.) เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการลดต้นทุนในการสูญเสีย และเพิ่มผลิตภาพในสินค้าต่อไป

2. การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับของนายจ้าง รัฐบาลจะต้องมี แผนนโยบายในการป้องปรามนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ละเมิดกฎหมายแรงงานข้ามชาติใน ลักษณะการค้ำมนุษย์ที่ทำให้ประเทศไทยได้รับการร้องเรียนจากนานาประเทศซึ่งทำให้ประเทศไทย สูญเสียโอกาสในการส่งสินค้าบางประเภทออกแข่งขันในตลาดโลก

3. ปัญหาการสื่อสาร ทักษะฝีมือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร แรงงานข้ามชาติ กัมพูชาส่วนใหญ่จะมีความขยันอดทน สู้งาน และรับผิดชอบต่องานค่อนข้างสูง แต่มีปัญหาเรื่อง การสื่อสาร จึงควรให้มีการพัฒนาทักษะภาษาไทยในสถานประกอบการ โดยให้นายจ้างมีครูสอน ภาษาไทยวันละ 1 ชม. โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนนายจ้างในลักษณะการยกเว้นภาษี

4. การส่งเสริมสนับสนุน เข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาแรงงาน โดยต้องมี สัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ไม่สามารถจัดตั้ง สหภาพแรงงานได้ มีสิทธิเพียงเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เท่านั้น ข้อจำกัดในการรวมตัว นี้ทำให้การเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายเป็นไปได้ยากขึ้น

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขฉบับที่ 2, 3 และล่าสุดฉบับที่ 4 พ.ศ. 2559 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานใน ภาคเกษตรกรรม ประมงทะเล งานบ้าน และงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงงานทั้งที่ขึ้นทะเบียน อนุญาตทำงานและไม่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่สามารถ ขอรับสิทธิในเงินกองทุนได้ ต้องดำเนินการเรียกร้องเอาค่านายจ้าง

นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานและผู้ประกอบการที่มีความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา จะต้องร่วมมือ สนับสนุนไม่ให้มีการกีดกันการรวมตัวกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้

เพื่อแรงงานข้ามชาติเหล่านั้น จดทะเบียนและมีบัตรสุขภาพ รวมถึงกลุ่มผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานที่ไม่มีเลข 13 หลัก หรือ ทร.38/1 เมื่อถึงคราวเจ็บป่วยแรงงานข้ามชาติ เพื่อได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพอนามัย และการบริการทางสาธารณสุข เพื่อไม่ให้ชายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลและขาดแรงงานในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ ตามแบบการสังเกตต่อไปนี้

4.1 มิตินุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ หน้าตา บุคลิกภาพ อารมณ์ การแต่งกาย ความเชื่อมั่นในตัวเอง

4.2 มิติด้านสภาพการจ้าง สวัสดิการที่จ้างจัดให้ ได้แก่ ชุดทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน น้ำดื่ม ห้องสุขา (ชาย หญิง) พัฒนาระบายอากาศ เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง

4.3 มิตีสภาพแวดล้อมในที่พักอาศัย ได้แก่ ห้องพัก สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ไฟฟ้า สุขอนามัยในที่อยู่อาศัย กลิ่น เสียง น้ำเสีย ขยะมูลฝอย การพบปะ ทำกิจกรรมร่วมกัน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตแบบไม่เป็นทางการขณะทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ แรงงานต่างด้าวกัมพูชา และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยจะสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สภาพแวดล้อมในที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. มิตินุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวกัมพูชาที่มาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 18-30 ปี การศึกษาชั้นประถมศึกษา 4 ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างทำงานบ้าน บริษัทแม่บ้าน ทำความสะอาด ลูกจ้างร้านค้า สถานประกอบการห้องแถว ส่วนใหญ่ญาติเป็นผู้ติดต่อมาทำงาน อาชีพเดิมที่ประเทศกัมพูชา ทำนา ซึ่งไม่ค่อยได้ผลมากนัก ทำให้ตัดสินใจมาทำงานที่ศรีราชา ซึ่งจากการสังเกตบุคลิกภาพ และการตอบคำถาม ส่วนใหญ่จะมีความมุ่งมั่นและมีความหวังในการทำงาน และเมื่อสังเกตบริเวณที่พักอาศัยจะพบแรงงานต่างด้าวกัมพูชาอยู่อาศัยกันหลายครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่มีอาชีพก่อสร้าง และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก โดยบางห้องพักที่อยู่ชั้นล่าง หรือ บ้านเช่า กรณีที่ภรรยา ไม่ได้ทำงานจะเปิดเป็นร้านขายของชำ เล็ก ๆ น้อย ๆ มีตู้น้ำดื่ม, เครื่องซักผ้า และเครื่องเติมเงินโทรศัพท์ แบบหยอดเหรียญ มีแอร์ไม่สำหรับนั่งพูดคุยกันบ้างเมื่อมาซื้อของใช้ประจำวัน

2. มิตีสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่ เป็นการจ้างเหมา เพราะสามารถคำนวณเวลาทำงานกับรายได้แน่นอนกว่า ถ้าเป็นรายวันจะได้ประมาณ 300-500 บาท แล้วแต่อาชีพและข้อตกลง

ซึ่งนอกจากค่าแรง ค่าล่วงเวลาแล้ว นายจ้างไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ มากนัก มีพัฒนาการระบายความร้อน ห้องส้วมแยกชาย หญิง ตู้น้ำดื่ม ตู้ยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น โดยไม่มีเจ้าหน้าที่พยาบาล นอกจากนี้สถานประกอบการที่เป็นโรงงาน เวลาทำงานตั้งแต่ 08.00 -17.00 น. เวลาพักเที่ยงจะนอนเอาแรงไว้ทำงาน สำหรับร้านส่งอาหารทะเล นายจ้างค่อนข้างไว้วางใจลูกจ้างเนื่องจากทำงานมาหลายปี ตั้งใจทำงาน ส่งของถึงร้านลูกค้าทันเวลาเสมอ และเมื่อสังเกต รถเข็น ถังแช่ปลา มีขนาดที่ไม่ใหญ่และหนักเกินไป ลูกจ้างสามารถเข็นไปส่งลูกค้าได้ไม่ยาก ส่วนการใช้ภาษาไทย ไม่ค่อยมีปัญหาการสื่อสารมากนัก ขณะที่สังเกตเวลาลูกค้ามาซื้อของในร้านค้า ถามหาสินค้า และราคา ลูกจ้างชาวกัมพูชาสามารถบริการลูกค้าได้ค่อนข้างดี และเป็นสิ่งที่สังเกตได้ว่า แรงงานต่างด้าวกัมพูชา ออกเสียงเร็ว ได้ชัดเจนมาก ส่วนการดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะอดออม ใช้จ่ายประหยัด เก็บเงินส่งทางบ้าน นายจ้างบางรายจะดำเนินการให้เพื่อไม่ให้เสียค่านายหน้า บอกว่าไม่อยากให้ลูกเอาเปรียบ การเข้าร่วมพิธีกรรมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่ ไม่ได้ออกไปร่วมมากนักยกเว้นนายจ้างจะจัดในที่ทำงาน

3. มิติสภาพแวดล้อมในที่อยู่อาศัย ซึ่งที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่จะมี 2 ลักษณะ คือ นายจ้างจัดให้ คืออยู่อาศัยร่วมกับนายจ้าง เช่น ร้านค้า ประมงต่อเนื่อง (ร้านส่งอาหารทะเล) ซึ่งจะเป็นห้องพัก และใช้ห้องน้ำรวม กินอยู่กับนายจ้าง 3 เวลา กับการเช่าห้องพัก โดยแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะอยู่อาศัยในย่านเดียว หรือห้องพักติดกัน 20-30 ห้อง การจัดการเรื่องขยะมูลฝอย และของเสีย จะเป็นข้อกำหนดของห้องพักหรือบ้านเช่าที่ทุกคนต้องปฏิบัติ สภาพที่อาศัยจึงค่อนข้างสะอาดเรียบร้อย สำหรับประเด็นความพึงพอใจในชีวิต จากการสังเกตพบว่า แรงงานข้ามชาติกัมพูชามีความคาดหวังอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก ต้องการทำงานในประเทศไทยและอยู่ในประเทศไทยอย่างถาวร เพราะมีงานทำที่มั่นคง รายได้ดี ทำให้ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น ไม่ยากลำบากเหมือนอยู่ในประเทศกัมพูชา ประการที่สอง ต้องการงานและเรียนรู้วิชาชีพให้เกิดความชำนาญเก็บเงินซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ และกลับไปประกอบอาชีพที่ประเทศกัมพูชากับครอบครัว ซึ่งการดำเนินชีวิตของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ก็คล้ายกัน ประหยัดอดออม ไม่ฟุ่มเฟือย ด้านสุขภาพแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะรักษาอาการเจ็บป่วยด้วยตนเอง ซื่อสัตย์รับประทานเอง กรณีอุบัติเหตุ บาดเจ็บเป็นแผล จะไปคลินิกใกล้บ้านหรือนายจ้างเป็นคนพาไปรักษา ซึ่งส่วนใหญ่ นายจ้างจะมียาสามัญประจำบ้านอยู่แล้ว สำหรับการศึกษาของบุตรที่อายุ 5 ปีขึ้นไปของแรงงานข้ามชาติ กัมพูชาได้รับการศึกษาจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลเมืองศรีราชา หรือ ของชุมชน แต่ก็มีปัญหา และอุปสรรคการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาการให้บริการขั้นพื้นฐานและการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะไม่ออกไปเที่ยวเตร่ไกลจากเขตอำเภอศรีราชา เนื่องจากเกรงกลัวการตรวจบัตรประจำตัวประชาชน ส่วนการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน ทั้งระหว่างแรงงานข้ามชาติกัมพูชาด้วยกันเอง หรือกับคนไทยไม่ค่อยเกิดขึ้น นายจ้างส่วนใหญ่จะมีกฎหรือข้อห้ามเด็ดขาดถ้าหากเกิดเหตุทะเลาะวิวาท หรือก่อความรำคาญจะส่งกลับประเทศกัมพูชา และจากการสังเกตในวันที่สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวันอาทิตย์ มีกลุ่มเพื่อนแรงงานข้ามชาติกัมพูชา และลูกหลานกว่า 10 คน ได้ทำอาหารรับประทานร่วมกันได้ดื่มไม้หน้าบ้านพัก ดูโทรทัศน์ เล่นเกม และพูดคุยสนุกสนานกัน

สรุป ถึงแม้ว่าการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะไม่ค่อยมีปัญหาและอุปสรรคมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งอื่น ๆ แต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการแรงงาน และจากการได้ไปสังเกตในสถานประกอบการหลายแห่ง รวมถึงการไปเยี่ยมเยียนชุมชนแรงงานข้ามชาติกัมพูชา พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเช่นเช่นเดียวกันกับแรงงานต่างด้าวทั่วไปที่มาทำงานในประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านสถานะบุคคล บัตรประจำตัวบุคคล เนื่องจากยังมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และมีปัญหาด้านสิทธิการถือครองบัตรประจำตัว ปัญหาด้านการออกบัตรอนุญาตทำงานล่าช้าของหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาการปลอมแปลงบัตรประชาชนตัว โดยศาลจะลงโทษด้วยการปรับ เมื่อเสียค่าปรับหรือกักขังแทนค่าปรับแล้วบุคคลเหล่านี้จะถูกส่งไปที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกประเทศ

2. สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และรายได้โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจะไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานตามกฎหมายกำหนด และไม่ได้รับสิทธิด้านสวัสดิการสังคมอื่นๆ ต้องหลบซ่อน ทำให้นายจ้างบางรายกดขี่ทารุณ เอาเปรียบ ให้ทำงานมากกว่าวันละ 12 ชั่วโมงและกักแรงงานไว้ในตอนกลางคืนเพื่อไม่ให้หลบหนีไปไหน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือ อันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก ทำให้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน จนสูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต ซึ่งพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนด ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มักไม่ดำเนินการให้เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาและต้องมีการประเมินค่าใช้จ่ายตามประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงเป็นสาเหตุของการละเลย

4. สิทธิในการรวมกลุ่ม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานจากพม่า ลาว กัมพูชา จึงไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แม้จะสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ก็ตาม

5. การเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ อนามัย และการบริการทางสาธารณสุข แรงงานที่จดทะเบียนและมีบัตรสุขภาพสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายกว่า กลุ่มที่ไม่มีบัตรหรือกลุ่มที่ไม่สามารถมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมถึงกลุ่มผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานที่ไม่มีเลข 13 หลัก หรือ ทร.38/1 ด้วยเช่นกัน เวลาที่แรงงานเจ็บป่วยจึงเลือกใช้วิธีการรักษาแบบตามมีตามเกิดมากกว่าการมารักษาที่โรงพยาบาล

6. การเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี บางส่วนไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องกฎหมาย ทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากเพราะเกรงว่าจะถูกส่งกลับ จึงไม่กล้าเข้าร้องเรียนเมื่อถูกละเมิดสิทธิ เนื่องจากไม่ว่ากรณีใด ๆ และถึงแม้แรงงานจะเป็นผู้เสียหายที่มีสิทธิในการได้รับการเยียวยาตามกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม หากเข้าเมืองผิดกฎหมายก็จะถูกส่งกลับก่อนที่จะได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยา หรือแม้เป็นแรงงานที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วก็ยังหวาดกลัวและไม่มั่นใจที่จะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

7. ทัศนคติทางชาติพันธุ์ ทัศนคติและการผลิตซ้ำความคิด ทำให้สังคมไทยสร้างภาพความหวาดระแวงต่อแรงงานข้ามชาติ สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นมายาคติกดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงาน

8. ความปลอดภัยในร่างกาย สิทธิ ชีวิต และทรัพย์สิน แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อในการก่ออาชญากรรม ด้วยปัญหาสถานะบุคคล ความไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ ความไม่รู้กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายและกลไกคุ้มครองสิทธิ ความกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศต้น การเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการยุติธรรมที่ล่าช้ายาวนาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการด้วยกัน คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย การสำรวจ รายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติกัมพูชา และ 3) ข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

สำหรับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 มีจำนวน 126,972 คน โดยเป็น สัญชาติกัมพูชา มากที่สุด จำนวน 82,232 คน (ร้อยละ 64.8) รองลงมาเป็น สัญชาติพม่า จำนวน 37,716 คน (ร้อยละ 29.7) และสัญชาติลาว จำนวน 7,024 คน (ร้อยละ 5.5) (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2559) สำหรับแรงงานข้ามชาติ พม่า ลาว และ กัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา ที่มีการจดทะเบียน มีประมาณ 20,000 คน และไม่ได้จดทะเบียน มีประมาณ 30,000 คน เมื่อเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวข้างต้น คาดว่าจะมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ศรีราชาประมาณ 30,000 คน

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 6 คน อายุระหว่าง 18-32 ปี ชาย 4 คน อายุระหว่าง 20-40 ปี สมรสแล้ว 7 คน โสด 3 คน สำเร็จประถมศึกษาปีที่ 7 มี 8 คน ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน และไม่ได้รับการศึกษา 1 คน อาชีพดั้งเดิมทำนา จำนวน 7 คน และรับจ้างทั่วไป 3 คน ด้านภูมิลำเนาเดิมมาจากจังหวัดกัมปงชัม 6 คน จังหวัดประตะบอง และปันทายมิชัย จังหวัดละ 2 คน ส่วนวิธีการมาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มาตามคำแนะนำของเครือญาติ และเพื่อนฝูงโดยไม่ผ่านนายหน้า ก่อการถูกล่อลวง มากับเครือญาติ หรือเพื่อนฝูงจะได้ทำงานแน่นอนเนื่องจาก

นายจ้างคนไทยเป็นผู้แนะนำให้มาทำงาน ส่วนการเดินทางมายังอำเภอศรีราชาของแรงงานข้ามชาติ กัมพูชา เดินทางจากบ้านเกิดเข้ามาประเทศไทยโดยผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองด่านช่องเม็ก อรัญ ประเทศ จังหวัดสระแก้ว และจุดผ่านแดนถาวรบ้านแหลมจังหวัดจันทบุรี มีรถตู้โดยสารถึงอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี คนละ 500 บาท ส่วนการขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานในประเทศไทยนายจ้างจะเป็นผู้ดำเนินการ กรณีที่ดำเนินการผ่านนายหน้าจะมีค่าใช้จ่าย ตั้งแต่ 9,500-15,000 บาท หรือ อาจถึง 21,000 บาท เป็นเหตุให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ไม่ขึ้นทะเบียน เพราะไม่ได้เปลี่ยนงาน และนายจ้างก็เต็มใจจ้างงาน โดยที่รับค่าจ้างค่าตอบแทนเท่าเดิม

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาสภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติ กัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

มิติด้านเศรษฐกิจ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ที่ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6,500-9,000 บาท เมื่อเงินเดือนออกแรงงานชาวกัมพูชาจะแบ่งเงินออกสองส่วน คือ ส่งกลับบ้าน และเก็บไว้ใช้เพียงพอในเดือนถัดไป เช่น บางรายเงินเดือน 8,000 บาท จะส่งกลับบ้าน 7,000-7,500 บาท เก็บไว้ใช้เพียง 500-1,000 บาทสำหรับจับซื้อของใช้ส่วนตัวที่จำเป็นเท่านั้น ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่จะไม่มีหนี้สิน นอกจากจะต้องส่งเงินไปทำการรักษา พ่อ แม่ ที่เจ็บป่วยเท่านั้น สำหรับวิธีการส่งเงินกลับบ้านนั้น จะใช้วิธีการฝากเงินที่ธนาคารพาณิชย์ส่งต่อไปยังหมายเลขบัญชีชาวกัมพูชาที่อยู่ในเมืองหรือหมู่บ้านเดียวกัน หรือ นายหน้าที่รู้จักกัน โดยเจ้าของบัญชีจะหักเงินที่ส่งมาก่อนที่จะนำเงินไปส่งให้เจ้าของปลายทาง จำนวนเงินการหัก หากส่ง 500 บาท หัก 50 บาท ส่ง 10,000 บาท หักไว้ 500 บาท แรงงานกัมพูชาทั้งหมดก็เต็มใจ เพราะทำแบบนี้จนกลายเป็นเรื่องปกติ สำหรับเหตุผลที่ไม่เปิดบัญชีเป็นชื่อตนเองนั้น เนื่องจากในประเทศกัมพูชาธนาคารส่วนใหญ่จะอยู่ในเมืองใหญ่ซึ่งห่างไกลจากชนบท การเดินทางไม่สะดวก ประกอบกับการเปิดบัญชีธนาคารในประเทศของตนจะต้องใช้เงินจำนวนมาก ประการสำคัญการเปิดบัญชี หรือทำธุรกรรมทางธนาคารนั้น ชาวบ้านไม่ค่อยกล้า เพราะส่วนใหญ่อ่านหนังสือไม่ออก กลัวที่จะเซ็นเอกสารหรือแม้แต่การเข้าธนาคารพบเจ้าหน้าที่ธนาคาร

มิติด้านสังคม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมทางสังคม ทั้งกับแรงงานกัมพูชา และแรงงานคนไทย ยกเว้นกรณีที่นายจ้างได้จัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ในวันพิเศษ เช่น เทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ จึงจะเข้าร่วมแต่ก็ไม่มากนัก ประการต่อมาแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะไม่ค่อยออกไปนอกที่พัก เนื่องจากเกรงกลัวการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงแม้ว่าจะมีบัตรอนุญาตออกนอกสถานที่ได้ก็ตาม ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาก็มีนิสัยประหยัด อดออม มีเป้าหมายในการเก็บเงินเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวในอนาคต ส่วนด้านพฤติกรรมการดูแลสุขภาพอนามัยนั้น ส่วนใหญ่จะไม่นิยมไปพบแพทย์ แต่จะหาซื้อยามารับประทาน

ด้วยตนเอง สำหรับการปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมไทยนั้น แรงงานข้ามชาติกัมพูชาสามารถปรับตัวได้อย่างกลมกลืนไม่ต้องปรับเปลี่ยนอะไรมากเนื่องจากมีวิถีชีวิตที่คล้ายคลึงกัน เหมือนอยู่บ้านตัวเอง สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติทั่วไป วัฒนธรรมประเพณีก็คล้ายคลึงกับคนไทยในอีสานได้ ประเพณีการทำบุญต่างๆ ก็ไม่แตกต่างกับชาวกัมพูชามากนัก แต่ที่ไม่สามารถทำบุญได้บ่อยครั้ง เนื่องด้วยต้องการประหยัดและเก็บเงินไปทำบุญกับครอบครัวที่ประเทศกัมพูชา

มิติด้านจิตใจ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเหมือนกันเป็นงานสบายกว่าที่ทำในประเทศกัมพูชามาก บางคนบอกว่าแค่มีงานทำก็ดีมากแล้ว ไม่คิดว่าจะได้เงินมากขนาดนี้ ปัจจุบันความเป็นอยู่ดีขึ้น สามารถส่งเงินกลับบ้านได้อย่างไม่ขัดสน ทุกคนมีความคาดหวังที่จะอยู่ทำงานในประเทศไทยในระยะยาว และต้องการให้ลูกหลาน ครัวเรือนมาทำงาน มาศึกษาเล่าเรียน และทำงานในประเทศไทย ที่มีค่าจ้างสูง ระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุข ดีกว่าที่ประเทศกัมพูชา ประการสำคัญแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะได้รับความเอาใจใส่จากนายจ้างคนไทย คอยให้ความช่วยเหลือเมื่อยามจำเป็น ถึงแม้ว่าจะไม่มีสวัสดิการเหมือนคนไทยก็ตาม

มิติด้านวัฒนธรรม แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีขนบธรรมเนียมที่ใกล้ชิดกับคนไทยเป็นอันมาก จึงสามารถอยู่ในสังคมและวัฒนธรรมไทยได้อย่างกลมกลืน โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก ประกอบกับความมีอิทธิพลไม่ตรีของคนไทยที่มีต่อเพื่อนบ้าน ก็ทำให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชามีความสบายใจไม่วิตกกังวลแต่อย่างใด คิดว่าเหมือนอยู่บ้านตนเอง ใช้ชีวิตปกติ วัฒนธรรมก็คล้ายกับกัมพูชา การเข้าวัดทำบุญก็เหมือนกันแต่บ้าง ส่วนงานประเพณี งานทำบุญต่าง ๆ ของไทยก็คิดว่าไม่แตกต่างกับ กัมพูชา บางโอกาสก็ได้เข้าร่วมบ้าง เช่น วันขึ้นปีใหม่ และขึ้นปีใหม่ งานสงกรานต์ แต่ด้วยความจำเป็นที่ต้องเก็บออมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตจึงไม่สามารถทำบุญได้มากเหมือนคนไทย

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยผลักดัน (Push factors)

1) สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการเพาะปลูก ทำนา หรือทำการเกษตร ส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจฝืดเคือง ประชาชนมีฐานะค่อนข้างยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีงานทำ ขาดโอกาสทางการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ หางานทำยาก จึงจำเป็นต้องดิ้นรนหาหนทางไปทำงานยังประเทศอื่นโดยเฉพาะประเทศไทยที่มีชายแดนติดต่อกัน

2) สภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัย ประเทศกัมพูชามีระบบเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนา มีงานรองรับจำนวนน้อย ส่งผลให้กลุ่มแรงงานในประเทศกัมพูชาต่างดิ้นรนชวนขาย

ออกไปหางานทำในประเทศไทยที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่า มีความปลอดภัย และมีบรรยากาศการทำงานที่ดีกว่า

3) ค่าจ้างแรงราคาถูก ประเทศกัมพูชา จะมีสภาพการจ้าง ค่าแรง และสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างดีกว่าประเทศไทยและประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนหลายประเทศ เช่น ระดับผู้จัดการที่เป็นต่างชาติ เงินเดือน 2,000-3,000 USD ขณะที่ผู้จัดการ (กัมพูชา) ได้ 500 USD/เดือน พนักงานทั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี) พนักงานทำความสะอาด 150 USD/เดือน และแรงงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมกรรมกรเหม็นและรองเท้าตามที่กฎหมายกำหนด 100 USD/เดือน เท่านั้น

4) ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากจะได้รับค่าจ้างแรงราคาถูกแล้ว การที่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนน้อยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ขาดทักษะฝีมือในการทำงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือ การบริหารจัดการ ทักษะทางด้านภาษา ทำให้ขาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ถ้ามาทำงานในประเทศไทย จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือสามารถที่จะประกอบอาชีพได้ต่อไปในอนาคตทั้งในประเทศไทยและในประเทศตนเอง

ปัจจัยดึง (Pull factors)

1) โอกาสได้ทำงานสูง เนื่องจากประเทศไทยมีงานรองรับจำนวนมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ได้รับค่าชักชวนและข่าวจากญาติพี่น้องที่อพยพเข้ามาอยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นโอกาสที่จะได้งานที่มีรายได้ประจำ สามารถทำงานเก็บเงินเพื่อสร้างอนาคต สร้างบ้านให้กับครอบครัวได้ไม่ยากนัก

2) โอกาสได้สร้างความมั่งคั่งแก่ตัวเอง แรงงานข้ามชาติกัมพูชา มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อได้ทำงานในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะพยายามหาความรู้ ฝึกฝนทักษะ ฝีมือ เพื่อไปประกอบอาชีพในประเทศตน สร้างฐานะให้กับตนเองและครอบครัวในอนาคต

3) โอกาสในการศึกษาอบรม ซึ่ง แรงงานข้ามชาติกัมพูชาต่างพยายามดิ้นรนเดินทางมาทำงานในประเทศไทย โดยมีปัจจัยด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานของไทยที่เจริญก้าวหน้ากว่าประเทศกัมพูชามาก การทำงานและการดำเนินชีวิตในประเทศไทยจะได้รับความสะดวกสบายและเมื่อมีลูกหลานสามารถที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษา สาธารณสุขและการแพทย์ดีกว่าในประเทศกัมพูชา

4) มีสภาพแวดล้อมดี แรงงานข้ามชาติกัมพูชาเห็นว่าประเทศไทยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ง่ายต่อการเดินทางเข้ามาทำงาน และเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินชีวิตในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

5) ตามสามิ-ภรรยา บิดา มารดา หรือบุตร เนื่องด้วยประเทศไทยมีสภาพการจ้าง ค่าจ้างเงินเดือนสูงกว่าประเทศกัมพูชา แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่จะทราบความเคลื่อนไหว

ทางด้านแรงงานของประเทศไทยจากสื่อต่าง ๆ ประกอบกับการได้ข่าวจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง ที่ทำงานในประเทศไทยมีการปรับค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ตัดสินใจเดินทางตามสามี-ภรรยา บิดา มารดา เพื่อผู้มาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

4. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ แรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาขั้น ประถมศึกษาหรือไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้มีปัญหาอุปสรรคในการสื่อสาร อ่าน เขียน ภาษาไทยที่จำเป็นต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งรวมถึงการเป็นปัญหาและ อุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ แรงงานข้ามชาติกัมพูชาได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เพื่อประโยชน์ใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการลดต้นทุนในการสูญเสีย และเพิ่มผลิตภาพในสินค้าต่อไป

2. การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับของนายจ้าง รัฐบาลจะต้องมี แนวนโยบายในการป้องปรามนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ละเมิดกฎหมายแรงงานข้ามชาติใน ลักษณะการกักขังที่ประเทศไทยได้รับการร้องเรียนจากนานาประเทศซึ่งทำให้ประเทศไทย สูญเสียโอกาสในการส่งสินค้าบางประเภทออกแข่งขันในตลาดโลก

3. อดทน สู้งาน และรับผิดชอบต่องานค่อนข้างสูง แต่มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร จึงควรให้ มีการพัฒนาทักษะภาษาไทยในสถานประกอบการ โดยให้นายจ้างมีครูสอนภาษาไทยวันละ 1 ชม. โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนนายจ้างในลักษณะการยกเว้นภาษี

4. การส่งเสริมสนับสนุน เข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาแรงงาน โดยต้องมี สัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานข้ามชาติอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ไม่สามารถจัดตั้ง สหภาพแรงงานได้ มีสิทธิเพียงเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เท่านั้น ข้อจำกัดในการรวมตัว นี้ทำให้การเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายเป็นไปได้ยากขึ้น

5. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขฉบับที่ 2, 3 และล่าสุดฉบับที่ 4 พ.ศ. 2559 และ พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานใน ภาคเกษตรกรรม ประมงทะเล งานบ้าน และงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงงานทั้งที่ขึ้นทะเบียน อนุญาตทำงานและไม่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่สามารถ ขอรับสิทธิในเงินกองทุนได้ ต้องดำเนินการเรียกร้องเอาถ่านนายจ้าง

5. ผลการศึกษาจากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการ

การดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะไม่ค่อยมีปัญหาและอุปสรรคมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งอื่น ๆ แต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นักวิชาการแรงงาน และจากการได้ไปสังเกตในสถานประกอบการหลายแห่งรวมถึงการไปเยี่ยม เยียนชุมชนแรงงานข้ามชาติกัมพูชา พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เช่น เดียวกันกับแรงงานต่างด้าวทั่วไปที่มาทำงานในประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านสถานะบุคคล บัตรประจำตัวบุคคล เนื่องจากยังมีแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และมีปัญหาด้านสิทธิการถือครองบัตรประจำตัว ปัญหาด้านการออกบัตร อนุญาตทำงานล่าช้าของหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาการปลอมแปลงบัตรประชาชนตัว โดยศาลจะ ลงโทษด้วยการปรับ เมื่อเสียค่าปรับหรือกักขังแทนค่าปรับแล้วบุคคลเหล่านี้จะถูกส่งไปที่ด่านตรวจ คนเข้าเมืองเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกประเทศ

2. สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และรายได้โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายจะไม่ได้รับค่าจ้างแรงงานตามกฎหมายกำหนด และไม่ได้รับสิทธิด้านสวัสดิการ สังคมอื่น ๆ ต้องหลบซ่อน ทำให้นายจ้างบางรายกดขี่ทารุณ เอาเปรียบ ให้ทำงานมากกว่าวันละ 12 ชั่วโมง และกักแรงงานไว้ในตอนกลางคืนเพื่อไม่ให้หลบหนีไปไหน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และ ค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือ อันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก ทำให้ประสบ อุบัติเหตุจากการทำงาน จนสูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต ซึ่งพระราชบัญญัติกองทุนเงิน ทดแทน พ.ศ. 2537 แรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายกำหนด ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มักไม่ดำเนินการให้เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาและต้องมีการประเมินค่าใช้จ่ายตามประเภทการ เกิดอุบัติเหตุที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงเป็นสาเหตุของการละเลย

4. สิทธิในการรวมกลุ่ม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดว่า ผู้มี สิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น แรงงานจากพม่า ลาว กัมพูชา จึงไม่สามารถ จัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แม้จะสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ก็ตาม

5. การเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ อนามัย และการบริการทางสาธารณสุข แรงงานที่จดทะเบียนและมีบัตรสุขภาพสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่ายกว่า กลุ่มที่ไม่มีบัตรหรือกลุ่มที่ไม่ สามารถมาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รวมถึงกลุ่มผู้ติดตามและครอบครัวของแรงงานที่ไม่มีเลข 13 หลัก หรือ ทร. 38/1 ด้วย เช่นกัน เวลาที่แรงงานเจ็บป่วยจึงเลือกใช้ชีวิตการรักษาแบบตามมีตาม เกิดมากกว่าการมารักษาที่โรงพยาบาล

6. การเข้าถึงกลไกคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรม แรงงานข้ามชาติกัมพูชาในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี บางส่วนไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องกฎหมาย ทำให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากเพราะเกรงว่าจะถูกส่งกลับ จึงไม่กล้าเข้าร้องเรียนเมื่อถูกละเมิดสิทธิ เนื่องจากไม่ว่ากรณีใด ๆ และถึงแม้แรงงานจะเป็นผู้เสียหายที่มีสิทธิในการได้รับการเยียวยาตามกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม หากเข้าเมืองผิดกฎหมายก็จะถูกส่งกลับก่อนที่จะได้รับการพิจารณาโดยกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยา หรือแม้เป็นแรงงานที่ได้ขึ้นทะเบียนแล้วก็ยังหวาดกลัวและไม่มั่นใจที่จะร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

7. ทัศนคติทางชาติพันธุ์ ทัศนคติและการผลิตซ้ำความคิด ทำให้สังคมไทยสร้างภาพความหวาดระแวงต่อแรงงานข้ามชาติ สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นมายาคติกดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงาน

8. ความปลอดภัยในร่างกาย สิทธิ ชีวิต และทรัพย์สิน แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อในการก่ออาชญากรรม ด้วยปัญหาสถานะบุคคล ความไม่กล้าเรียกร้องสิทธิ ความไม่รู้กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายและกลไกคุ้มครองสิทธิ ความกลัวการถูกจับกุมและส่งกลับประเทศต้น การเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐ กระบวนการยุติธรรมที่ล่าช้ายาวนาน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการคุ้มครองสิทธิตามกระบวนการยุติธรรมในแรงงานข้ามชาติ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา “วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ส่วนใหญ่จะมีอาชีพทำนา หางของป่า รับจ้างทั่วไป ไม่มีงาน ฐานะยากจน ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง และไม่มีบ้านอยู่อาศัยเป็นของตนเอง อาศัยอยู่ในกระท้อบ ไม่มีโอกาสที่จะสร้างฐานะและสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตและครอบครัวได้เลย จึงจำเป็นต้องดิ้นรน ขวนขวายมาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีทั้งรูปแบบที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามาแบบผิดกฎหมาย เสียค่านายหน้า ค่าเดินทางและเสี่ยงต่อการถูกล่อลวง แต่ก็มีคามจำเป็นที่ต้องทำเช่นนั้น เนื่องจากมีเพื่อนบ้านที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวได้ปลูกบ้าน ซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น ตู้เย็น โทรทัศน์ ก็มีความต้องการที่จะเสี่ยงโชคทำงานในประเทศไทย จึงกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาเกิดจากสาเหตุแตกต่างกันมีความเดือดร้อนจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจ (Economic migrants) ของกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ (Unskilled labor) ที่ต้องมีชีวิตแตกต่างกันไป ตั้งแต่ก้าวแรกที่ตัดสินใจเดินทางมาทำงานในอำเภอศรีราชา หรือในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริขวัญ ไผทรักษ์ และมัชฌิมา ธรรมบุษดี (2557), ธนากร โลก (2555) และธิดารัตน์ ช่วงสวรรค์ (2546) กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติมี

ปัจจัยมาจาก สภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความแปรปรวนของสภาพดินฟ้าอากาศที่สร้างผลกระทบต่ออาชีพการเกษตร เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ นพพันธ์ เดชกุศลพรศิริ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ผู้ประกอบการทั้ง 4 กลุ่มให้ความสำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คือ ปัจจัยความต้องการมีโอกาสด้านการทำงาน และความต้องการมีเงินเก็บเป็นก้อน ด้านสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงแนะนำให้มาทำงาน การรวมอยู่มาของแรงงานที่มาจากชาติเดียวกัน และมีความต้องการอยู่ในสังคมที่มีความเจริญ ด้านลักษณะงาน คือ เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน และมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานนั้นสำหรับแนวโน้มที่แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาจะอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น World Bank หรือ ธนาคารโลก (2555) รายงานผลการสำรวจการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติสู่ประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยผลักดันสำคัญมาจากแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งแตกต่างจากคำอธิบายในอดีตของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันเองที่มีปัจจัยทางการเมืองเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญให้เกิดการย้ายถิ่น ทั้งนี้ในการย้ายถิ่นภายในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง กลับพบว่า “ความแตกต่างด้านค่าจ้าง” ระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นข้ามชาตินอกจากนี้การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นการย้ายถิ่นแบบถาวร ซึ่งต่างจากรูปแบบการย้ายถิ่นทั่วไปที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (South-south migration) โดยส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นแบบชั่วคราว ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติจำนวนมากแสดงความตั้งใจที่จะพำนักอยู่ในประเทศไทย แม้ว่าจะไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานก็ตาม (ธนาคารโลก, 2555) สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยนั้น การศึกษากระบวนการจ้างงานตาม MOU ของ Vasuprasat (2010) จะมีค่าใช้จ่ายอยู่ในช่วง 15,500 บาท (484 ดอลลาร์สหรัฐ) ถึง 25,000 บาท (781 ดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับแรงงานลาว ส่วนแรงงานกัมพูชาอยู่ในช่วง 600 ถึง 700 ดอลลาร์สหรัฐ กระบวนการดำเนินการใช้เวลา 3-6 เดือน ส่วนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจากลาว และกัมพูชา คิดเป็น 100 ดอลลาร์สหรัฐ หากเป็นพม่าค่าใช้จ่ายประมาณ 240-550 ดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่กลุ่มแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ติดต่อนายจ้าง หรือผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ ให้รับลูกหลานของสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานเดินทางมาทำงานด้วยกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านโครงสร้างประชากรที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงานและแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ต้องการงานที่มีรายได้น้อย งานหนัก เหนื่อย และสกปรก ทำให้เป็นโอกาสของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา หรือ พม่า และลาว

ด้านวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถที่จะดำเนินชีวิตได้อย่างกลมกลืนกับคนไทยและเพื่อนผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ พม่าและลาว เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ ทั้ง ไทย พม่า ลาวและกัมพูชา ต่างนับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท เหมือนกัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน เช่นวันสงกรานต์ที่ถือว่าเป็นวันปีใหม่ของแต่ละชาติ การใส่บาตร ไปทำบุญที่วัด ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชาจะทำบุญน้อยกว่าคนไทยเนื่องจากต้องการส่งเงินกลับบ้านไปสร้างฐานะแก่ครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม วิถีชีวิต (Lifestyle) ของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาก็สอดคล้องกับการอธิบายของ สุเมธ ตันติเวชกุล (2544) กล่าวถึงแนวคิดวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาที่มีมิติครอบคลุมถึง 4 ด้าน คือ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติด้านสังคม 4) มิติด้านวัฒนธรรม ซึ่งในมิติด้านจิตใจ หมายถึง การมีจิตใจที่รู้จักพอ คือ พอดี พอประมาณและพอใจในสิ่งที่มี ยินดีในสิ่งที่ได้ ไม่โลภ ปฏิบัติตามทางสายกลางหรือมัธยมาปฏิปทาในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าที่แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่ที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนประมาณ 6,500-9,000 บาท เมื่อเงินเดือนออกแรงงานชาวกัมพูชาจะแบ่งเงินออกสองส่วน คือ ส่งกลับบ้านและเก็บไว้ใช้เพียงพอในเดือนถัดไป เช่น บางรายเงินเดือน 8,000 บาท จะส่งกลับบ้าน 7,000-7,500 บาท เก็บไว้ใช้เพียง 500-1,000 บาท สำหรับจับซื้อของใช้ส่วนตัวที่จำเป็นเท่านั้น ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน นอกจากจะต้องส่งเงินไปทำการรักษา พ่อ แม่ ที่เจ็บป่วยเท่านั้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ สมพงษ์ สระแก้ว (2553) ที่ศึกษาแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ ต้องการหนีสภาพความยากจนในประเทศกัมพูชา ดันรนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อต้องการแสวงหาวิถีชีวิตที่ดีกว่า โดยเดินทางมากับกลุ่มพี่น้อง เครือญาติ เพื่อนฝูง และบางส่วนเข้ามาโดยลำพัง สภาพการจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการตามกฎหมาย ส่วนหนึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ซึ่งแรงงานข้ามชาติกัมพูชารับสภาพดังกล่าวเนื่องจากมีรายได้มากกว่าในประเทศของตน การอยู่อาศัยมีทั้งนายจ้างจัดให้และจัดหาด้วยตนเอง ซึ่งจะหาที่พักย่านเดียวกับแรงงานไทยกลุ่มที่มาจากจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ เนื่องจากใช้ภาษากัมพูชาเหมือนกัน นอกจากนี้แล้ว แรงงานข้ามชาติกัมพูชาส่วนใหญ่มักไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมทางสังคม รวมถึงไม่นิยมออกไปนอกที่พัก เนื่องจากเกรงกลัวการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงแม้ว่าจะมีบัตรอนุญาตออกนอกสถานที่ได้ก็ตาม ทุกคนมีความคาดหวังที่จะอยู่ทำงานในประเทศไทยในระยะยาว และต้องการให้ลูกหลาน เครือญาติมาทำงาน มาศึกษาเล่าเรียน และทำงานในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ ทวีสิทธิ์ ใจห้าว (2556) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการได้รับการศึกษาของแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ มาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ คือ 1) รัฐบาลไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องการศึกษาของเด็กข้ามชาติ ประกอบกับ รายละเอียดที่สื่อสารไปยังโรงเรียนยังไม่ชัดเจนและไม่

ครอบคลุม ทำให้โรงเรียน หลายแห่งยังไม่รับเด็กข้ามชาติเข้าเรียน 2) เนื่องจากความสามารถด้านภาษาต่างชาติ ทำให้เกิดปัญหาการสื่อสาร ระหว่างครูและเด็กข้ามชาติ และ 3) โรงเรียนต้องแบกรับภาระด้านค่าใช้จ่าย มีบ่อยครั้งที่โรงเรียนต้องมีการจ้างล่ามหรือผู้ประสานงานในพื้นที่มาช่วยแปลภาษาทำให้เกิดความยุ่งยาก รวมถึงการปรับตัวของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติที่เข้าเรียนปีแรก คือ ป. 1 ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม และสังคมไทย โรงเรียนมีทรัพยากรจำกัด ทั้งจำนวน ครู และงบประมาณ เนื่องจากโรงเรียน จำเป็นต้องจ้างครู ล่าม หรืออาจต้อง จ้างผู้ประสานงานต่างชาติ ทัศนคติของผู้ปกครองของนักเรียนไทย ที่กังวลเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนเหล่านี้ว่าอาจจะมีคุณภาพลดลงถ้ารับ เด็กข้ามชาติเข้าเรียน

สำหรับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จะต้องดำเนินการในลักษณะคู่ขนานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชนที่ต้องการแรงงานข้ามชาติไปใช้ในสถานประกอบการ คือ การพัฒนาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติกัมพูชาได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) รัฐบาลจะต้องมีนโยบายในการป้องกันนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ละเมิดกฎหมายแรงงานข้ามชาติในลักษณะการค้ำมนุษย์ พัฒนาทักษะทางด้านภาษาไทยในสถานประกอบการ โดยให้นายจ้างมีครูสอนภาษาไทยวันละ 1 ชม. โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนนายจ้างในลักษณะการภาษี การส่งเสริมสนับสนุน ลูกจ้างมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาแรงงาน และเข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขฉบับที่ 2, 3 และล่าสุดฉบับที่ 4 พ.ศ. 2559 และพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม ประมง ทะเล งานบ้าน และงานที่รับไปทำที่บ้าน ซึ่งแรงงานทั้งที่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานและไม่ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงาน เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานไม่สามารถขอรับสิทธิในเงินกองทุนได้ ต้องดำเนินการเรียกร้องเอาถ่านนายจ้าง สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของประเสริฐรักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง (2547) ศึกษาวิถีชีวิตของชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) การขาดการประสานงาน 2) การขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การขาดความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมูลเหตุที่ยังไม่บรรลូវัตถุประสงค์ของนโยบาย และการศึกษาของมิพัญ์กัณ (2550) ศึกษาการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กล่าวถึงการไม่บรรลូវัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าวเกิดจาก (1) นโยบายขาดความชัดเจนทำให้

ตีความผิดพลาด ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี นโยบายขาดความสมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์หลายอย่างและมีความขัดแย้งกันในตัวเอง สร้างความสับสนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ (2) กระบวนการติดต่อ สื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไป การประสานงานขาดเอกภาพ เพราะ ศูนย์ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองระดับจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (3) กิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผล อาทิ การออกกฎหมาย ระเบียบ รับรอง มีความล่าช้าการ ประชาสัมพันธ์มีน้อย (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วย แต่ละหน่วยมีอัตรากำลังยานพาหนะ/ วัสดุไม่เพียงพอ การมอบอำนาจจากส่วนกลางยังมีน้อย และ (5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีระดับ ความเห็นต่อความเหมาะสมของมาตรการแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีการแสวงหา ผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา (6) งบประมาณและสิ่งจูงใจยังมีน้อย (7) สถานะ ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติตามมาตรการตามมติ ครม.อย่าง จริงจัง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย “วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติชาตีกัมพูชาในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัด ชลบุรี” พบว่าแม้ว่าปัจจุบันวิถีชีวิตของแรงงานชาวกัมพูชาโดยภาพรวมนั้นมีคุณภาพชีวิตความเป็น อยู่ที่ดีขึ้น แต่สภาพการจ้าง สวัสดิการ การส่งเสริมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายแก่นายจ้าง และลูกจ้างแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจาก การศึกษาครั้งนี้สามารถให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรปรับปรุงแนวนโยบาย ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติให้ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี เพื่อ สร้างโอกาสการแข่งขันในการส่งออกสินค้าไทยสู่ตลาดโลก
2. รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการลูกด้าน แรงงานข้ามชาติให้กระชับ คล่องตัว ตรวจสอบได้ และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และบริการ แบบเบ็ดเสร็จสิ้น ณ จุดเดียวกัน (One stop service)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี โดยด่านตรวจคนเข้าเมืองต้องประสานงานกับ หน่วยงานในอำเภอศรีราชา ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในเขตพื้นที่อำเภอ ศรีราชา ให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายโดยเร็ว เนื่องจากปัจจุบันอำเภอศรีราชามีแรงงานข้ามชาติที่ ไม่ได้ขึ้นทะเบียนจำนวนกว่า 50,00 คน

2. สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี และหน่วยงานของรัฐในอำเภอศรีราชา จะต้องดำเนินการป้องปรามนายจ้าง และลูกจ้างในลักษณะการใช้แรงงานข้ามชาติที่ผิดระเบียบกฎหมาย โดยการพักหรือระงับใบอนุญาตทั้งในจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือป้องกันการหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายที่เป็นช่องทางการค้ามนุษย์

3. สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี ควรเปิดหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์เพิ่มเติมจากบริการสายด่วนแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน โดยจัดอาสาสมัครแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ มาปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะจิตอาสา ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ ไว้วางใจ ขจัดปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารเนื่องจากใช้ภาษาถิ่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาเพื่อประโยชน์ในการสร้างงาน สร้างรายได้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างตลอดจนการมีโอกาสดูแลแข่งขันในตลาดโลกเนื่องจากแรงงานทั้ง 3 สัญชาติมีความพึงพอใจที่จะทำงานในประเทศไทยระยะยาว

2. ควรมีการศึกษาด้านประสิทธิผลของความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และองค์กร ที่ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อค้นหาแนวทางในบูรณาการความร่วมมือพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์. (2559). การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกัมพูชา. เข้าถึงได้จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=923&filename=index
- กระทรวงแรงงาน. (2558 ก). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ พม่า กัมพูชา และลาว 2558. เข้าถึงได้จาก <http://mol.go.th/anonymouse/home>
- กระทรวงแรงงาน. (2558 ข). ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าวสำหรับอาชีพรับจ้างทำงานในบ้านและอาชีพกรรมกร. เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/employee/rate_free
- กระทรวงแรงงาน. (2560). อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (ค.ศ.1930). เข้าถึงได้จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/international/3399>
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2540). ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมชุมชน และชนชาติไท. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีสิทธิ์ ใจห้าว. (2556). การประเมินผลการจัดการศึกษาแก่ลูกแรงงานต่างชาตินในประเทศไทย: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เทศบาลเมืองศรีราชา. (2559). เข้าถึงได้จาก <http://srirachacity.go.th/public/informationc/data/index/menu/171>
- ธนาคารโลก. (2555). พลังบวจากแรงงานข้ามชาติ: แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบายในอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง. กรุงเทพฯ: ธนาคารโลก.
- ธิดารัตน์ ช่วงสวรรค์. (2546). การจัดการแรงงานต่างด้าว เฉพาะกรณีศึกษา: พม่า กัมพูชา ลาว ในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพนนท์ เดชกุลพิธี. (2553). ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมหลักในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นันทพร ศรีสุทธะ. (2545). วิถีชุมชนกับการเกิดโรคเบาหวาน การศึกษาชุมชนบ้านจัว ตำบลสมัย อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ป๋อวิน โปสต์ สื่อท้องถิ่น. (2558). *อำเภอศรีราชาเรียกผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว เข้าหารือ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารแรงงานต่างด้าวตามประกาศของ คสช.* เข้าถึงได้จาก <https://www.facebook.com/bowinpost331/posts/389800657860304>
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2558). *ย้อนมองสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในรอบปี 2558: ได้สิทธิ แรงงานน้อยนิด อยู่อย่างปกปิด และมักถูกลืมในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเสมอ.* เข้าถึง ได้จาก http://thanaiphorn.com/files/situation%20of%20migrants%202558%20_edb_paan_18-12-2015.pdf
- ประชาชาติธุรกิจ. (2559). *รายได้ และค่าครองชีพ AEC.* เข้าถึง ได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1456978639
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2558). *สดจากเมืองชล ทำเลใหม่ “Japan Town” ศรีราชา (1) เทศบาล นครเจ้าพระยาสุรศักดิ์.* เข้าถึง ได้จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1442212211
- ประเวศ วะสี. (2538). *วัฒนธรรมกับการพัฒนาในโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทย เรื่องภูมิปัญญา ไทยมิติใหม่ในการพัฒนาที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ รัศมิ์ไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง. (2547). *การศึกษาวิถีชีวิตชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดย ผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล และเอมมาลย์ ราชภัณฑารักษ์. (2547). *มนุษย์กับสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มิพิญ์กล้า พงษ์กลิ่น. (2550). *การนำนโยบายในการป้องกันปราบปรามแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชาไปปฏิบัติ กรณีศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วัชร ศรีคำ. (2556). *แรงงานย้ายถิ่นเวียดนามในเขตเทศบาล เมืองอุบลราชธานี. วารสารสังคม ลุ่มน้ำโขง, 10(1), 139-162.*
- ศิริขวัญ ไพทรักษ์ และชัยรัฐมัย ธรรมบุญดี. (2556). *การต่อสู้ในชีวิตประจำวันของแรงงานข้ามชาติ ภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาใน สมุทรปราการและแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในภูเก็ต. ภูเก็ต: คณะวิทศศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต.*
- ศิริไฉล ชยางกูร. (2548). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- สมพงษ์ สระแก้ว. (2553). *ย้อนรอย รายงาน แรงงานข้ามชาติ สัญชาติกัมพูชา กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่: กรณีศึกษา ชุมชนท้ายบ้านในเขตอำเภอเมือง และชุมชนคู่สร้าง เขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. เข้าถึงได้จาก
<http://oknation.nationtv.tv/blog/SompongSrakaew/2013/09/28/entry-1>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *สังคมวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2560). *รายงาน: ไทยคุ้มครองแรงงานต่างด้าวจริงจัง เพื่อขจัดปัญหาการค้ามนุษย์*. เข้าถึงได้จาก
http://thainews.prd.go.th/website_th/news/news_detail/TNRPT6004010010002
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2560). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.royin.go.th/dictionary/>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2559). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรีไตรมาส 2 ปี 2559 (เมษายน-มิถุนายน 2559)*. เข้าถึงได้จาก
http://www.mol.go.th/sites/chonburi.mol.go.th/files/sthaankaarnaitrmaas_2_-2559.pdf.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 18(1), 21-43.
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (2546). *ทุนทางสังคม ทางเลือกทางรอดของสังคมที่ท้าทายนักพัฒนา*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 7(2), 46 -72.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ศาสนา ประเพณี* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภจักรี เรื่องสิทธิชัย. (2559). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก
http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/content/file_1474942517.pdf.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร หิวานันท์. (2539). *การยอมรับวิถีการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ของชาวไทยกับพม่าในจังหวัดระนอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2544). *เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริในใต้เบื้องพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ: มติชน.

อภิญา เลื่อนจวี. (2554). *การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน ผลกระทบอย่างไรต่อไทย*.
กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

AEC Business Support Center in Phnom Penh, Cambodia. (2017). *ต้นทุนค่าแรงงาน (ค่าแรง)*.

เข้าถึงได้จาก [http://cks.ditp.go.th/KM_Document/c7484e30-c57b-4233-8133-](http://cks.ditp.go.th/KM_Document/c7484e30-c57b-4233-8133-fc0d45af92dd_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0B8%97%E0%B8%B8)

[fc0d45af92dd_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0B8%97%E0%B8%B8](http://cks.ditp.go.th/KM_Document/c7484e30-c57b-4233-8133-fc0d45af92dd_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0B8%97%E0%B8%B8)

[%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B9%81](http://cks.ditp.go.th/KM_Document/c7484e30-c57b-4233-8133-fc0d45af92dd_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0B8%97%E0%B8%B8)

[%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.pdf](http://cks.ditp.go.th/KM_Document/c7484e30-c57b-4233-8133-fc0d45af92dd_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0B8%97%E0%B8%B8)

Center of Khmer Studies. (2015). Retrieved from <http://www.khmerstudies.org/>

Merriam and Webster Dictionary. (2017). *Definition for lifestyle*. Retrieved from

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/lifestyle>

Ottman, J. A. (2003). *Green marketing: Challenges and opportunities for the new marketing age*.

Lincolnwood, IL.: NTC Business Books.

Oxford Dictionary. (2017). *Definition for lifestyle*. Retrieved from

<https://en.oxforddictionaries.com/definition/lifestyle>

Prusello, F. (2011). *The European Neighborhood Policy and migration flows*. Retrieved from

<http://www.jeamonnet.unige.it/materialedidattico/ENP%2BMigration.pdf>.

Vasuprasat, P. (2010). *Agenda for labour migration policy in Thailand: Towards long-term*

Competitiveness. Bangkok: International Labour Organization.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
การศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย พระพิสิทธิ์ เวิร์ท นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อ-สกุล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

.....

บริษัท/ หจก/ ร้าน

.....

วัน, เดือน, ปี ที่สัมภาษณ์...../...../..... เวลา น. ถึง น.

ประเด็นคำถาม

1. สภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 - สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 - งานที่ต้องการทำ วิธีการหางาน และ ค่าใช้จ่ายเพื่อการทำงาน
 - สภาพการจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ บรรยากาศระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 - การดำเนินชีวิต แหล่งที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินชีวิต การออม
 - การปฏิบัติทางศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี
 - ความคาดหวังในชีวิต
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเดินทางมาทำงานของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
 - ปัจจัยผลักดัน
 - ปัจจัยดึง

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาตามระบบและนอกระบบการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับของนายจ้าง
- ปัญหาการสื่อสาร ทักษะฝีมือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร
- การส่งเสริมสนับสนุน เข้าเป็นสมาชิกภาคีเครือข่ายพัฒนาอื่น ๆ เช่น สมาชิกล

สหภาพแรงงาน สมาชิกชุมชน ชมรมแม่บ้าน ชมรมกีฬา ชมรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

ขอเจริญพรและขอขอบใจที่ท่านให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี
พระพิสิทธ์ เวิร์ท

หมายเหตุ: ในกรณีที่ท่านมีเอกสารเพื่อประกอบการให้ข้อมูลสำคัญ จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
เป็นอย่างยิ่ง

โทร. 082 227 3671

Email: pisethvort@gmail.com

การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คำชี้แจงแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

.....
แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Semi structure interview) โดยจำแนกออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 วิถีชีวิตแรงงานข้ามชาติกัมพูชา ด้านสังคม-วัฒนธรรม

ส่วนที่ 4 ความคาดหวังในชีวิตการทำงานและอาศัยในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ในระยะยาว

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริงและถูกต้องเพื่อผู้วิจัยจะ
นำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง ณ โอกาสนี้

พระพิสิทธิ เวอร์ท

ผู้วิจัย

บทสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติกัมพูชา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 (สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2559) เพศชาย อายุ 32 ปี ระดับการศึกษา ป. 4 สถานภาพสมรสแล้ว ยังไม่มีบุตร ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดกัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 4 ปี ทำอาชีพร้านอาหาร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 (สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2559) เพศหญิง อายุ 30 ปี ระดับการศึกษา ป. 5 สถานภาพสมรสแล้วกับคนกัมพูชาด้วยกัน ยังไม่มีบุตร ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดกัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่อำเภอศรีราชา 4 ปี ทำอาชีพร้านอาหาร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559) เพศหญิง อายุ 18 ปี ระดับการศึกษา ป. 5 สถานภาพสมรสแล้ว ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัด กัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ 2 ปี ทำอาชีพก่อสร้าง 2 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559) เพศหญิง อายุ 31 ปี ระดับการศึกษา ป. 4 สถานภาพสมรส สามีเป็นคนกัมพูชา มีบุตร 1 คน เป็นสัญชาติกัมพูชา ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดกัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 5 ปี ทำอาชีพแม่บ้าน 2 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559) เพศหญิง อายุ 28 ปี ระดับการศึกษา ป. 5 สถานภาพสมรส กับคนกัมพูชา มีบุตร 1 คน มีสัญชาติกัมพูชา ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดพระตะปอง ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 5 ปี ทำอาชีพแม่บ้าน 3 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559) เพศหญิง อายุ 26 ปี ระดับการศึกษา ป. 5 สถานภาพสมรสกับคนกัมพูชาด้วยกัน มีบุตร 2 คน ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดพระตะปอง ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 6 ปี ทำอาชีพก่อสร้าง 2 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2560) เพศชาย อายุ 28 ปี ระดับการศึกษา ป.6 สถานภาพสมรส กับกัมพูชาด้วยกัน ยังไม่มีบุตร ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดบันทามิชัย ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 5 ปี ทำอาชีพร้านขายเสื้อผ้า 5 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2560) เพศหญิง อายุ 23 ปี ระดับการศึกษาไม่ได้เรียนหนังสือ สถานภาพสมรส กับคนกัมพูชาด้วยกัน มีบุตร 1 คน ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัดบันทามิชัย ระยะเวลาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศรีราชา 3 ปี ทำอาชีพร้านอาหาร 1 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 (สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2560) เพศชาย อายุ 39 ปี ระดับการศึกษา ป. 6 สมรสแล้ว ที่อยู่ใน กัมพูชา กัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ศรีราชา 6 ปี ทำอาชีพก่อสร้าง 4 ปี

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 (สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2560) เพศชาย อายุ 24 ปี ระดับการศึกษา ป. 5 สถานภาพโสด ที่อยู่ใน กัมพูชา จังหวัด กัมปงชัม ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ศรีราชา 3 ปี ทำอาชีพประมง 2 ปี

ส่วนที่ 2 วิธีชีวิตด้านเศรษฐกิจ

- อาชีพเดิมของท่านใน กัมพูชา

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “อยู่ที่บ้านก็ทำนา ไม่ได้ทำอย่างอื่น พอทำนาเสร็จก็อยู่บ้าน ไม่ได้ทำอะไร หากินไปเรื่อย ๆ ตามแม่น้ำ ลำคลอง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “เมื่อเสร็จจากการทำนา ก็หาทำงานรับจ้างบ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “พ่อแม่ทำนาช่วยทำนาพ่อแม่บ้างครั้งช่วยดูแลน้องเล็ก ๆ ที่อยู่บ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ช่วยพ่อแม่ทำนาเสร็จขออนุญาตพ่อแม่ไปทำงานที่โรงงานแต่ทำงานมากได้ค่าแรงน้อยจึงอยากมาทำในประเทศไทยได้ค่าแรงดีกว่าประเทศกัมพูชา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ครอบครัวทำนา แต่เรายังเด็ก ช่วยทำเล็ก ๆ น้อย ตามประสาเด็ก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “ที่บ้านทำนาตอนไม่ได้ทำนาก็หาของป่าขาย บางวันก็หาได้บ้าง พอขายแต่บางวันก็ไม่ได้เลย ที่บ้านปลูกผักไว้กินเองจะได้ไม่ต้องซื้อ เราเองก็ไม่มีเงินซื้อด้วย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “ไม่ได้ทำอะไรอยู่ที่บ้านมีแต่ปลูกผัก หาปลา กินไปตามแม่น้ำ ที่บ้านไม่มีอะไรให้ทำเลย ไม่มีที่ให้ทำกิน ครอบครัวลำบากมาก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “พ่อ แม่ทำนา ไม่มีอาชีพอื่น นอกจากนั้นก็หาปู หาปลา กิน ถ้าได้เยอะก็ขายบ้าง แต่ไม่ได้มากมายอะไร บางวันก็ได้ บางวันก็ไม่ได้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “ไม่ได้ทำอะไร มีบ้านแต่ก็ยากจน ก็หาของป่าขายบ้าง แต่ไม่ค่อยได้ เราก็ปลูกผักไว้กิน หาปลา กิน แต่ละวัน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “พ่อแม่ทำนา ก็เก็บไว้กิน บางทีก็ขายเอาเงินมาใช้จ่ายในบ้าน พอแบ่งเขาได้บ้างแต่ก็ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว”

- สาเหตุที่ท่านตัดสินใจเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

- ปัจจัยผลักดันที่ทำให้ท่านเดินทางเข้ามาทำงาน

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “อยู่ที่บ้านไม่มีเงินเลย พ่อ-แม่ทำนาอย่างเดียว ไม่มีเงินใช้ อยู่บ้าน ไปก็ไม่มีอะไรทำ พอแฟนเคยมาทำงานที่ประเทศไทยแล้ว ชวนมาทำงานก็มาเลย พ่อกับแม่ ก็ไม่ได้ว่าอะไร อยากให้มาทำอยู่แล้ว เขาอยากให้มาหาเงิน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “อยู่ที่บ้านก็ไม่ได้ทำอะไร ไม่มีงาน ไม่มีเงิน พอเพื่อน กลับบ้านแล้วชวนมาทำงานด้วยก็เลยมา ตอนแรกอยากลองมาทำดู ถ้าไม่ดีก็กลับบ้าน มาลองดูก่อน ไม่มีอะไรจะเสียแล้ว อยู่ที่กัมพูชาก็ไม่ได้ทำอะไร ไม่มีงาน ไม่มีอะไรเลย ยากจนมาก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ทำนาช่วยพ่อแม่ จะเรียนอยู่ที่กัมพูชา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “อยู่ที่บ้านก็ทำนา น้ำท่วมเกือบทุกปี ข้าวไม่ค่อยได้หรือ น้ำท่วมหมด ก็ไปต้องไปรับจ้างบ้านคนอื่นทำแลกข้าว ก็ทำตั้งแต่หว่านข้าว จนถึงเกี่ยวข้าว โน่น แหะละทำหมดจนได้ข้าว เขาก็ให้ข้าวเปลือกมา 3-4 กระสอบ มันก็ไม่พอกิน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “อยู่ที่บ้านครอบครัวก็ทำนา ก็ไม่ค่อยได้อะไร เรายังเด็กก็ ทำอะไรไม่ได้ แต่ก็เห็นว่าครอบครัวเราลำบากมาก ไม่ค่อยมีอะไรดี ๆ กิน พอเรียนจบป. 5 แม่ก็เลย ส่งมาทำงานกับน้ำที่เปิดร้านเสริมสวยในไทย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “ก็อย่างที่บอกไปที่บ้านยากจน ไม่มีอย่างอื่นทำ นอกจาก ทำนา หาของป่าขายก็ได้เป็นบางครั้ง บางทีก็ได้ 10,000-20,000 กีบเอง (ประมาณ 40-80 บาท) นาน ๆ ทีถึงจะได้ อาทิตย์หนึ่งได้อยู่ 1-2 วัน บางครั้งทั้งอาทิตย์ก็ไม่ได้ เห็นเพื่อนที่ทำงานในไทยกลับมา เยี่ยมบ้านเขาก็ชวนให้มาทำงาน บอกว่างานมีให้ทำถ้าเราไม่เลือกงาน อดทนก็มีเงินใช้ เราก็เห็น เพื่อนมีฐานะดีขึ้น มีเงินซื้อโทรทัศน์ ตู้เย็น ให้พ่อ แม่ บางคนเขาส่งเงินมาสร้างบ้านใหม่ เราก็อยาก ได้ ก็เลยตัดสินใจมากับเพื่อน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “ที่บ้านยากจน บางครั้งก็ยิ่งกว่าขอทาน ไม่มีใครให้ขอ เพราะแถวบ้านก็เป็นเหมือน ๆ กัน พอเพื่อนชวนเราก็มารเลย เพื่อนมาทำงานที่นี้ก็มีเงินมากขึ้น บ้าน เขาก็รวย ไม่อยากจน อยากมีเงิน ที่กัมพูชาไม่มีงานให้ทำ ไม่รู้ว่าจะเป็นอย่างไงถ้าอยู่ที่กัมพูชา ก็คงจะ หาปู หาปลากินไปวัน ๆ ไม่รู้วันข้างหน้าจะเป็นยังไง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “ไม่มีเงิน หากินไปวัน ๆ ไม่มีอนาคต อยากมีทีวี ตู้เย็น อยากมีเหมือนคนอื่นที่เขาทำงานในไทยแล้วกลับบ้านเขามีทุกอย่างเลย ไม่ได้อดเหมือนเรา เราก็ อยากมาทำงานบ้าง อยู่บ้านก็ไม่มีอะไรดีขึ้น”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “เราไม่ได้ทำอะไร อาศัยญาติอยู่ไม่มีบ้าน อยู่เลย ๆ มีแต่ จะอดตาย ก็เลยหนีมาทำงานที่ไทย ตาม ๆ เขามา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “อยู่ที่บ้านก็ทำนา ไม่มีเงินใช้ เห็นคนในหมู่บ้านเขามาทำงานที่ไทยมีเงินกลับมาบ้านเยอะ พ่อ แม่เขาก็สบายขึ้น เราก็อยากได้เงินบ้าง เพราะที่บ้านไม่มีอะไรทำ อีกอย่างทำนาก็เหนื่อย ทำปีละครั้ง นอกจากนั้นก็หาของป่า ปลูกผัก หาปลา ก็ไม่ยากล้าบาก ไม่อยากยากจน”

- ปัจจัยดึงดูดที่ทำให้ท่านเดินทางเข้ามาทำงาน

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “อยู่ที่บ้านก็ไม่มีอะไรทำ เพื่อนที่เคยทำงานที่นี้มาก่อน บอกว่าให้มาด้วย มีงานเยอะ ค่าจ้างก็ได้เยอะ มีเงินเหลือส่งกลับบ้านแน่นอน เห็นเพื่อนที่เขามาทำงานแล้วส่งให้แม่ทุกเดือน กลับไปก็มีเสื้อผ้าดี ๆ ใส่ มีเงินมาสร้างบ้าน ที่บ้านก็ฐานะดีขึ้น จึงมากับเพื่อน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “เพื่อนบอกว่าได้เงินดี ให้ทำงานกับเขาเลย เขาก็โทรไปหานายจ้าง ก็บอกมาให้มาทำงานได้เลย พอไปถึงเขาก็ให้ทำงานจริง ๆ ก็ทำงานไปเรื่อย ผมว่าดีขึ้นมากนะ ชีวิตผม ไม่เคยมีเงินก็มี ส่งกลับบ้านพ่อแม่ ดีใจมาก ตอนนี้พอลูกกลับบ้านอยากได้อะไร อยากกินอะไรก็ได้กิน ไม่ได้อดอีก ที่ไทยนี่ดีนะ ผมว่าหางานไม่ยาก ทำงานใช้แรง เจ้านายเขาอยากได้คนทำงานอยู่แล้ว ทำ ๆ ไปก็เป็นงาน กี่ง่ายแล้ว ผมว่าไม่ต้องเรียนภาษาอะไร ตอนแรกผมพูดภาษากัมพูชากับเจ้านาย เขาก็เข้าใจผมนะ ตอนแรกผมอายด้วย ไม่กล้าพูด พอรู้ว่าเขาเข้าใจที่เราพูด ไม่ได้ล้อเลียนเรา ก็ดีใจ กล้าพูดมากขึ้นแล้ว เวลามีปัญหา ก็บอกเขาได้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “เพื่อนบอกว่าที่นี่มีงาน แล้วก็อยู่ง่าย คล้ายกับบ้านเรา เรา ก็พูดภาษาไทยได้นิดหน่อย อยู่ที่บ้าน ก็ดูโทรทัศน์ไทย เพื่อนก็ให้มาทำงานด้วย ตอนแรกเพื่อนบอกว่าจะให้เรียน แต่ก็ไม่ได้เรียน เพราะไม่มีเงิน เพื่อนมาทำงาน ก็มาทำงานกับเพื่อน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “มีนายหน้าคนกัมพูชา ไปคุยกับครอบครัวบอกว่าที่ประเทศไทยมีงานดี เขาจะพามาทำที่ร้านอาหารที่เขารู้จัก ได้เงินดี ร้านเขากำลังขาดคน เขาก็เห็นหลายคนก็เคยบอกว่าที่ประเทศไทย มีงานทำ แล้วมีเงินเก็บ ก็เลยตัดสินใจเข้ามาในประเทศไทย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ตอนแรกก็ไม่ได้คิดอะไร ก็มาอยู่กับญาติ ทำงานทั่ว ๆ ไป เก็บกวาด สระผมลูกค้าบ้าง กิน อยู่กับญาติ ไม่ให้เงินเดือนเรา ก็เลยอยากออกมาทำงานเอง พอดีเจอเพื่อนคนกัมพูชา เขาก็ตัดสินใจออกมาทำงานเอง เพราะเราอยากได้เงิน อยากหาเงินด้วยตัวเอง เราโตแล้ว อยากหางานทำ มีเงินจะได้ซื้อของที่อยากได้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “เห็นเพื่อนมาทำงานแล้วมีเงินใช้ ชื่อของใช้ให้พ่อแม่ ฐานะเขาดีขึ้น ก็มากับเพื่อน คิดว่ายังไงเราก็ต้องทำงานได้ ไม่กลัวอะไร ภาษาเราพูดได้ เราดูโทรทัศน์ไทย ดูหนังต่าง ๆ และถ้าจะกลับบ้านก็สะดวก ไม่ไกลบ้านมาก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เพื่อนบอกว่าที่มีเงินก็เพราะมาทำงานที่นี่ ทำงานไม่ต้องมีอะไร ขอให้ขยัน คนไทยเขาชอบ เดินทางมาง่าย หางานง่าย ส่วนใหญ่คนไทยไม่ค่อยทำงานแบบนี้ เพื่อนก็บอกว่าจะหางานให้ เราก็เลยมา อยู่ที่โน้นก็ไม่มีอะไรดีขึ้นอยู่แล้ว สู้มาตายเอาดาบหน้าดีกว่า”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “เห็นคนที่เขามาทำงานในไทยแล้วกลับบ้านเขามีทุกอย่างเลย เขาก็เล่าว่าทำงานในไทยได้เงิน เขาขาดคน คนไทยไม่ค่อยทำงานอย่างนี้ เขาหายาก ไกลบ้านมาก เราสามารถเอาตัวรอดได้อยู่แล้ว ภาษากันอีสานได้ใช้ พูดภาษากัมพูชาแก้แค้นเขาเข้าใจ เขาก็ดีใจให้เราอยู่ กินสบาย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “เขาว่าประเทศไทยมีงานให้คนกัมพูชาทำเยอะ เราจะทำไหมแค่นั้นเห็นคนที่เขามาทำงานในไทยแล้วกลับบ้านเขาก็รวย มีเงินซื้อของใช้เข้าบ้าน เขาก็อยู่ดีกินดีขึ้น ก็พูดมาหลายคน เราก็คิดว่า ทำงานที่ไทยน่าจะดี เพื่อจะมีเงินซื้อสิ่งของดี ๆ บ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “พ่อแม่ทำนา ทำได้ก็เก็บไว้ ไม่มีเงินก็เอามาขาย บางทีก็ไม่พอกินในบ้างปี ต้องหาเงินซื้อเพิ่ม หาของป่าขายบ้าง แต่มันก็ได้ไม่เยอะ ไม่ได้ตลอด”

- ท่านเข้ามาในประเทศไทยโดยวิธีการใดและพักอาศัยอย่างไร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “เข้ามาทางด่านตรวจคนเข้าเมืองบ้านแหลม จังหวัดจันทบุรี เดินทางมากับเพื่อนโดยรถตู้โดยสาร มีค่ารถประมาณ 1,500 บาท”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “เข้ามาทางด่านตรวจคนเข้าเมืองบ้านแหลม จังหวัดจันทบุรีมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 2,500 บาท เดินทางมาเอง แล้วมีนายหน้ามารับที่ฝั่งไทย ครั้งแรกเข้ามาพร้อมเพื่อน ไปอยู่ที่ กรุงเทพ. เป็นร้านเชิ่อมเหล็ก งานหนักมาก ทำอยู่ได้ประมาณปีกว่า ก็กลับบ้านไปหางานทำที่บ้าน แต่ก็ไม่มีงานทำที่บ้าน มาอยู่บ้านสักพัก เพื่อนมาชวนให้มาอยู่ที่ชลบุรี เพราะเพื่อนทำงานที่นี่ ก็เลยตัดสินใจเดินทางมาอยู่กับเพื่อน เป็นห้องเช่า แล้วก็ได้งานที่ร้านอาหาร ก็ย้ายมาห้องพักของร้าน ก็พักด้วยกันกับแฟนแล้วก็เพื่อนคนกัมพูชาด้วยกัน นอนห้องละ 4, 5 คน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “เดินทางมากับแม่ ที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองบ้านคลองลึก จังหวัดสระแก้วจากนั้นก็มียานายหน้ามารับ จนเดินทางมาถึงชลบุรี มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางคนละ 2,500 บาท และมีค่าใช้จ่ายในการเช่าบ้านเดือนละ 2,500 บาท ก็ช่วยกันจ่าย แต่ตอนนี้ทำงานก็พักอยู่ที่ทำงานที่ร้านอาหาร”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “เข้ามาในไทยตั้งแต่อายุ 17 ปี เดินทางเข้ามาโดยการเดินเท้าผ่านป่า ผ่านด่านบ้านคลองลึก ผ่านทาง อ.อรัญประเทศ จ. สระแก้ว แล้วมาหานายหน้าชาวไทยอยู่ด่านฝั่งไทย จากนั้นเขาก็พาไปฝากทำงานอยู่ร้านอาหารแถวหัวลำโพง แต่เพราะหน้าตาไม่ดี เจ้าของร้านไม่ให้รับแขกว่าหน้าตาสวย ให้ทำหน้าที่เสิร์ฟอาหาร ล้างจาน (ทำได้ประมาณเดือน

กว่า) เมื่อทวงถามถึงเงินเดือน นายจ้างก็บอกว่า คนที่มาส่งเบิกล่วงหน้าไปแล้วเป็นแสน เราจึงรู้ว่า โคนหลอกแล้ว ทำประมาณ 4 ปี ให้แค่ 500 บาท ต่อเดือนเพื่อซื้อแป้ง สนุ เครื่องใช้ส่วนตัวต่าง ๆ จากนั้นก็หนีมากับเพื่อนที่ศรีราชา ตอนนั้นปวดหลังมาก เดินได้ไม่ค่อยดีนัก เพื่อนช่วยรักษาตัวให้ ประมาณ สองเดือนถึงกลับมาเดินได้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “เดินทางมากับเพื่อน อายุ 20 ปี ตอนแรกมาอยู่ที่ชลบุรี กับเพื่อนเพราะกลัวว่าจะถูกกลุ่มค้ามนุษย์พาไปขาย เพื่อนทำงานก่อสร้าง ก็เลยมาอยู่ด้วย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “เดินทางมากับเพื่อนเข้ามาทางบ้านคลองลึก ๆ เสียเงินเท่าไรไม่รู้ ตอนนั้นเพื่อนออกเงินให้ก่อน แล้วก็พักกับเพื่อนที่ห้องเช่า เพื่อนก็หางานให้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เข้ามาพักกับเพื่อน เป็นห้องเช่านะ เสียเงินประมาณ 2,000 บาทนะ กว่าจะมาถึงชลบุรี ผ่านด่านบ้านแหลม เข้ามาก็แบบทั่วไป ยังไม่มีบัตรทำงาน พอทำงานไปเขาก็ขึ้นทะเบียนให้ เข้าบริษัทเขาก็จัดให้ทำงานตามที่ต่าง ๆ แล้วแต่จะจ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “เข้ามาพร้อมกับคนในหมู่บ้านเดียวกัน เสียเงินให้เขาแม่หายืมมาให้ เข้ามาทางบ้านคลองลึก ๆ มาก็ไม่รู้เรื่องอะไร คิดแต่ว่าอยากได้งาน คนในหมู่บ้านก็หางานให้ ก็ได้งานร้านอาหาร เปลี่ยนมา 2 ร้าน นี่ร้านที่ 3”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “หนีเข้ามา ก็มาทางบ้านคลองลึกแล้วก็เดินป่าเข้ามา เราไม่มีอะไรสักอย่าง ไม่มีเงิน ไม่มีอะไร ก็ตามๆเข้ามา เดินเข้ามาเรื่อย ๆ หางานทำมาเรื่อย ๆ เพื่อนคนกัมพูชาเขามาทำงานก็พยายามหางานให้ เจ้านายบางคนเขาก็ไม่รับกลัวตำรวจจับ สุดท้ายก็ได้มาทำงานก่อสร้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “เข้ามาพร้อมกับคนในหมู่บ้านเดียวกัน ขอเขามาด้วย อยากมีงานทำ ก็มาพักอยู่กับเขาก่อน เขาก็ช่วยแนะนำเพื่อนให้รู้จัก ทั้งคนไทยด้วย จนกระทั่งได้งานก็พักกับเค้าแก่”

- เมื่อเข้ามาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ท่านประกอบอาชีพอะไรบ้าง

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ตอนเข้ามาอยู่กับเพื่อน เพื่อนแนะนำให้ทำงานก่อสร้าง ก็ทำได้ 1 ปี หนีออกไปทำเค้าแก่คนใหม่ได้ไม่กี่เดือนก็กลับไปแต่งงาน จากนั้นก็เข้ามาทำก่อสร้างต่อ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “เข้ามาทำที่นี่เลย (ร้านอาหาร) ที่เดียว ไม่ได้เปลี่ยนงาน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ทำ 2 งาน งานแรกเป็นแม่บ้าน ทำอยู่ 6 เดือน และ ตอนนี้นำกำลังทำงานในร้านอาหารนี้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ก็ทำแม่บ้านอย่างเดียว แต่เปลี่ยนที่ ตอนแรกก็เป็นแม่บ้านให้พ่อบุญธรรม พอเรามีแฟนก็ขอลอกมาอยู่ข้างนอกกับแฟน แล้วก็ได้งานเป็นแม่บ้าน ขึ้นตรงกับบริษัทที่จัดส่งแม่บ้านไปตามสถานที่ต่าง ๆ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “นอกจากทำนาทำไร่ แล้วก็มาทำอยู่ร้านค้าขายขนม ตอนอายุ 18 นายจ้างเขาให้เงินเดือน 2,000 บาท กินอยู่กับเขา อยู่นาน 6 ปี ก็ขึ้นเงินเดือนให้จนถึง 10,000 บาท พอมีครอบครัวก็ออกมา ทำงานเป็นแม่บ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “ก็มีไปเฝ้าห้วงยางที่ศรีราชา ทำไม่นาน ได้เงินน้อยแต่ไม่เหน็ดเหนื่อย สบาย ถ้าแก่ก็ดี ข้าวเราไม่ต้องซื้อ เขาซื้อให้เรากินตลอด แต่เราอยากได้เงินเยอะ ๆ อยากส่งกลับบ้านด้วย พอออกมาก็เข้าบริษัททำงานแม่บ้านจนถึงตอนนี้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เข้ามาตอนแรกทำร้านอาหาร เหนื่อยมาก ทะเลาะกับเพื่อนที่ทำงานด้วยกันก็เลยออก ก็มาเข้ากับบริษัททำแม่บ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “ทำแต่อยู่ร้านอาหารนะ แต่ก็เปลี่ยนมา 2 ร้านแล้ว ที่ทำตอนนี้อยู่ร้านที่ 3”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “ทำก่อสร้างอย่างเดียว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ทำร้านอาหาร แล้วก็ร้านขายเสื้อผ้า”

- งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับกัมพูชา แล้วมีลักษณะและรายได้เป็นอย่างไร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “สบายกว่าอยู่ที่อยู่กัมพูชา ทำนาได้ปีละครั้ง นอกจากนั้นว่าง ไม่ได้ทำอะไร หาปลากินไปวัน ๆ พอถึงเวลา เกี้ยวข้าว ได้ข้าวมา ก็เก็บไว้กินบ้าน เวลาไม่มีเงินใช้จ่ายก็แบ่งขายบ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “อยู่ที่นี้สบาย อยู่ที่กัมพูชาไม่ได้ทำอะไร อยู่ที่กัมพูชาก็หากินไปเรื่อย ๆ มาที่นี่ ตอนแรกก็ไปทำอยู่ร้านซ่อมเหล็ก อย่างที่บอกไป ก็ได้เดือนละประมาณ 5,000 บาท กินอยู่กับเขา อยู่กับเพื่อนที่ห้องพักของเจ้านาย ทำงานเริ่มประมาณ 07.00 น. เป็นต้นไป ก็ทำไปเรื่อย ๆ เวลาพักกลางวันไม่แน่นอน ถ้าว่างก็กินเลย เพราะมันเป็นงานหนัก แยกเหล็ก ส่งของ และต้องขายหน้าร้านด้วย ลูกค้าไม่ค่อยมีก็ค่อยได้กินข้าว เลิกงานก็ประมาณ 20.00 น. ส่วนที่นี้ก็มีเงินใช้ทุกเดือนเดือนละ 6,500 บาท มีทิปเดือนละประมาณ 600-1,000 บาท เป็นทิปรวม กินอยู่กับเจ้านายเขา ต้นประมาณ 10.00 น. จัดเตรียมของขายถึงเที่ยงวันก็ทานข้าว เริ่มงานจริงก็ประมาณ 13.00 น. ก็มีเสิร์ฟอาหาร และเก็บล้าง เลิกงานประมาณ 22.00 น. ก็ถือว่าสบายมาก เก็บเงินส่งกลับบ้านได้ไม่เคยขาด เหลือเงินไว้ใช้แต่ละเดือนประมาณ 500 บาท ก็พอ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “งานร้านนี้ ต้นประมาณ 11.00 น. พักกลางวัน ก็กินข้าว แล้วก็เริ่มงาน ทำหน้าที่เสิร์ฟ ล้างจานด้วย เลิกงานประมาณ 22.00-23.00 น. คิดว่าไม่หนัก ทำเป็นแล้ว ฐานะแล้วก็ไม่เหนื่อย มีเงินทุกเดือน อยู่ที่กัมพูชาไม่ได้ทำอะไร”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “งานแม่บ้าน ก็ถือว่าดี แม้ว่าบางครั้งจะมีเรื่องลำบากบ้าง แต่ก็อยู่ได้ เรามีเงินใช้ทุกเดือน ตอนนี้เราก็มีเงินเก็บ มีเงินใช้จ่ายซื้อของที่สำคัญเรามีเงินรักษาแม่ที่ป่วย แม้ว่าจะใช้เงินเยอะในการรักษา และยังคงดูแลครอบครัว ก็ถือว่าเรายังไม่ได้อด สิ้นเดือนก็มีเงินเข้าอยู่ที่กัมพูชา ต้องรอขายข้าวอย่างเดียว บางปีน้ำท่วมก็ไม่ได้ข้าว หรือบางปีได้ข้าวน้อย ก็ไม่พอขาย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ตอนอยู่ที่กัมพูชายังเด็กช่วยเลี้ยงน้องเวลาพ่อแม่ไปทำงาน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “เทียบกันไม่ได้ เราหากินแต่เด็ก ทำนาตามพ่อแม่ ปลูกผักกิน หาของป่าขาย ใช้นับจำนวนเงินไม่รู้หรือ นาน ๆ ได้ขายครั้งหนึ่ง ได้มาก็ซื้อของใช้จำเป็นบ้าง ของใช้ขาดตลอด ตอนนี้ได้ทำงานได้เงินประมาณ 8,000-9,000 บาทต่อเดือน ทำงานตั้งแต่ 07.00 น. ปิดกวาด เช็ดถู ล้างจาน เราก้ทำตามหัวหน้าสั่ง เลิกงาน 17.00 น. ก็ไม่ได้ลำบากอะไรดีด้วยซ้ำ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เปรียบเทียบกันไม่ได้ อยู่กัมพูชาไม่มีอะไรทำ หากินไปวัน ๆ ก็ลำบาก เราไม่มีเงินซื้อของอะไรเลย อยู่ที่นั่นทำ ก็ตื่น 06.00 น. เข้าทำงานประมาณ 07.30 น. เราก้กวาดพื้น เช็ดโต๊ะ เช็ดกระจก ล้างจาน พักกินข้าวเที่ยง ก็ทำงาน 13.00 น. เลิกงาน 17.00 น. บางวันก็มีโอทีนะได้ 200 บาท เงินเขาก็ให้วันละ 300 วันหยุดไม่ได้ วันที่ป่วยเราหยุดเขาก็ไม่ให้”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “อยู่ที่บ้านไม่มีอะไรทำ หาปลากิน รับจ้างอะไรก็ไม่ได้ ปลาที่ได้มาบางทีก็ขายไม่ได้เยอะหรือก ทำนาร้านอาหารต้นมาเตรียมของตั้งแต่ตี 3 เลิกงานประมาณ 20.00 น. ก็ต้องเสิร์ฟ ช่วยกันเก็บล้างทุกชั้นตอน เหนื่อยนะ แต่เค้าใจดี ช่วยคนในร้านทุกคนก็ช่วย ๆ กัน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “อยู่ที่กัมพูชาปลูกผัก หาของป่าบ้าง หาปลาขายบ้าง แต่เงินก็ไม่ได้มากมายอะไร หากินไปวัน ๆ มากกว่า แต่มาอยู่ที่นี่เราก้ทำก่อสร้าง เค้าใจดี มีเงินเดือน คิดว่าสบายขึ้นมาก กินอยู่เค้าใจให้หมด ไม่ต้องเดือดร้อนหา ค่าน้ำไฟ ไม่ต้องเสีย ค่าเช่าบ้านไม่มี อาศัยเค้าใจอยู่ นอนที่แคมป์ก่อสร้างเลย ก็มีสร้างไว้ ถ้าสร้างเสร็จก็ย้ายไปที่ใหม่ ตามเค้าใจไปเรื่อย ๆ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ทำนาอยู่ที่กัมพูชาไม่มีเงินใช้ แต่เข้ามาทำงานที่นี่ (ร้านขายเสื้อผ้า) เขาจ้าง 7,600 บาท พักกับเจ้าแก่ ค่าน้ำ ค่าไฟไม่ได้เสีย ส่วนข้าวเขาก็เลี้ยงทุกวัน ให้เงินเราก็ไปหาซื้อกินเอง”

ส่วนที่ 3 วิธีชีวิตด้านสังคม-วัฒนธรรม

- เมื่อท่านเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ท่านพักอาศัยที่ใดบ้าง เช่น วัด โรงแรม บ้านของนายจ้าง ห้องเช่า เพราะเหตุใด

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ตอนที่เข้ามาพักกับนายจ้างทำให้ พอได้งานไปนอนบ้านพักที่นายจ้างจัดให้ พอมาทำงานที่นี่ (ก่อสร้าง) ก็นอนในแคมคนงานและเพื่อนที่ทำงานด้วยกันเป็นหลายสิบคน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “เพื่อนที่เข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว กลับบ้านเพื่อเยี่ยมครอบครัว มาอยู่บ้านพักของนายจ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “เข้ามาพักอยู่ห้องเช่ากับเพื่อน พอเปลี่ยนงานก็ย้ายมาอยู่ที่ร้านเลย เพื่อความสะดวก แต่บ้านที่เช่าอยู่กับเพื่อนก็ไม่ได้ไกลจากที่ร้านมาก แต่ก็อยากอยู่กับเพื่อน ดันก็ทำงานเลย ง่ายดี”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “พักในห้องพักนายจ้าง กินอยู่กับเขา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “เราเข้ามาอยู่กับญาติที่มาทำงานก่อนอยู่แล้ว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “พักห้องเช่ากับเพื่อน เรามาพร้อมเพื่อน ก็ไม่รู้จักใคร”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “พักกับเพื่อน เรามากับเพื่อน ก็อาศัยเขา เขาบอกจะช่วยให้เราหางานเราก็มากับเขา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “อาศัยห้องเช่าเพื่อนในหมู่บ้านเดียวกัน เขาก็ดีช่วยหางานให้เรา ตอนนี้อยู่ห้องพักเจ้าแก่ อยู่หลายคน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “เราหนีเข้ามา ก็อาศัยนอนตามข้างทางบ้าง หานอนไปเรื่อย ค่ำที่ไหนก็นอนที่นั่น หางานอยู่นาน เจอคนกัมพูชาด้วยกันเขาก็ช่วยเหลือจนมาได้งาน ก็ตามเจ้าแก่ไปเรื่อย ๆ พักกับเขา กินอยู่กับเขา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ตอนที่เข้ามาพักกับเพื่อนคนกัมพูชาด้วยกัน พอได้งานก็พักกับเจ้าแก่”

- ท่านคิดว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ไม่ได้คิดว่าจะมั่นคงไหม คิดว่าพอเก็บเงินได้สัก 50,000 บาทก็จะกลับบ้าน ตอนนี้ก็ส่งเงินไปสร้างบ้านที่กัมพูชา ตอนนี้ก็ใกล้เสร็จแล้ว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “ไม่ได้คิดถึงตรงนั้น ก็ทำงานไปเรื่อย ๆ ก็สบายดี อยากจะซื้อมอเตอร์ไซด์ซักคัน เก็บเงินได้สัก 40,000 บาท ก็จะกลับบ้าน ตอนนี้เก็บเงินร่วมกับภรรยา ส่งเงินไปสร้างบ้านใหม่ ถ้าเสร็จแล้ว ได้เงินพอแล้วก็จะกลับบ้านไปหาอะไรทำที่บ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ก็ทำไปเรื่อย ๆ จนกว่าแม่จะชวนกลับบ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ก็ดีนะ ก็ทำงานไปเรื่อย ๆ เราแก่แล้วก็ไม่รู้จะทำอะไร ก็คิดว่ามั่นคงดี ก็จะทำงานกว่าจะทำไม่ไหว หรือก็จนกว่าแม่ที่ป่วยจะหาย”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ก็ดีในระดับหนึ่ง ตอนนี้เรายังคืออยู่ ยังไหว ทำงานได้ แต่ถ้าอีกสัก 4-5 ปี ก็กลัวไม่ไหว แต่ถ้าเปลี่ยนงานตอนนี้ก็กลัวว่าถ้าแก่จะไม่รับเพราะเราก็แก่แล้ว ทำงานแม่บ้านแบบนี้ก็ดี บางครั้งเหนื่อยก็พัก คนกัมพูชาด้วยกันก็ทำเยอะ อายุใกล้ ๆ กันก็คุยกัน ปรับทุกข์กันทำอยู่ที่นี่ดีแล้วก็จะทำงานกว่าจะทำไม่ไหว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “ก็ดี คิดว่าจะทำงานไปเรื่อย ๆ ตอนนี้ทางบ้านก็ไม่ได้เดือดร้อนอะไรแล้ว มีโทรทัศน์ ไซ้แล้ว พ่อแม่สบายขึ้นมาก ไม่ต้องอดแล้ว อยากกินอะไรก็ได้กิน ไม่กลับบ้านตอนนี้เราอยากเก็บเงินเยอะ ๆ ถ้าเก็บได้มากแล้วอาจจะกลับบ้านไปหาอะไรทำที่โน่น แต่ตอนนี้ยังไม่อยากกลับ ทำงานไปเรื่อย ๆ ดึกว่า”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “ที่ทำอยู่ก็ดีมาก โชคดีที่ได้งานทำ เราก็ไม่เห็น้อยมาก เงินก็ได้มากอยู่เก็บไว้ ประหยัดใช้เอา”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “มันก็ดีนะ ดึกว่าไม่มีงานทำ เพราะเราก็อาศัยว่าขอให้ทำงานแล้วก็เก็บเงินส่งกลับบ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “ยังไม่คิดกลับบ้านตอนนี้หรอก บางครั้งเราก็คิดว่าไม่อยากจะกลับไปแล้ว อยู่นานจนคุ้นเคยแล้ว มีงานทำ อยู่ที่กัมพูชาไม่มีที่ทำงาน ก็เลยไม่อยากกลับไป อยู่ที่นี่มีงานให้ทำ มีเงินใช้ ไม่ได้ลำบากนะ อยู่ง่ายกว่าที่บ้านเสียอีก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “งานที่ทำอยู่ก็ดีนะ สบาย ไม่อยากไปทำนาแล้ว อยากทำงานอยู่ที่นี่เก็บเงินให้ได้เยอะ ๆ แล้วค่อยคิดว่าจะทำอะไรต่อ หรือจะกลับบ้าน ยังไงสักวันก็ต้องกลับบ้าน แต่ตอนนี้ยังอยากอยู่ที่นี่ ทำงานไปเรื่อย ๆ”

- ท่านมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมไทยอย่างไรบ้าง

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ไม่ค่อยได้ปรับตัวอะไรมาก ก็คล้ายอยู่กับบ้าน คนไทยเป็นคนใจดี ใช้ชีวิตปกติ ทำงานไปเรื่อย ๆ วัฒนธรรมก็คล้ายกับกัมพูชา แต่มาอยู่ที่นี่ไม่ค่อยได้ทำบุญ เข้าวัด นาน ๆ กลับบ้านทีก็เข้าทำบุญที่วัดประเพณี งานบุญต่าง ๆ ของไทยก็รู้ คล้ายกันกับกัมพูชาบางทีก็คิดว่าเหมือนกัน ก็มีทำบุญ ตักบาตร ไหว้พระ เหมือนกัน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “ไม่ค่อยได้ปรับตัวอะไร ก็เคยทำงานที่กรุงเทพฯ มาก่อน รู้ว่าคนไทยเป็นยังไงคนไทยในอีสานได้พูดภาษากัมพูชาได้เหมือนคนกัมพูชา ทำงานไปเรื่อย ๆ วัฒนธรรมก็คล้ายกัน ทำบุญใส่บาตรบ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ปรับเรื่องการพูด พยายามพูดภาษาไทยให้ชัด เพราะตัวเองเป็นคนเสียงค่อนข้างเบา นายจ้างและลูกค้าได้ยินก็ไม่ค่อยรู้เรื่อง ก็พยายามพูดให้ชัด”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ไม่ค่อยได้ปรับตัวอะไรมาก ก็คล้ายอยู่กับบ้าน คนไทยเป็นคนใจดี ใช้ชีวิตปกติ ทำงานไปเรื่อย ๆ วัฒนธรรมก็คล้ายกับกัมพูชา แต่มาอยู่ที่นี่ไม่ค่อยได้ทำบุญ เข้าวัด นาน ๆ กลับบ้านทีก็เข้าทำบุญที่วัด ประเพณี งานบุญต่าง ๆ ของไทยก็รู้ เหมือนกัน เช่นปีใหม่ วันสงกรานต์”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ไม่ได้ปรับตัวอะไร ตอนเรามาอยู่ที่นี่ก็เด็กอยู่บ่อยชิมซบจนตอนนี้คุ้นเคย บางทีก็คิดว่าตัวเองเป็นคนไทย วัฒนธรรมเราก็เข้าวัดทำบุญ สวดมนต์ก่อนนอน ใส่บาตรบ้างตอนเช้า เราเข้ามาเห็นพระบิณฑบาตเราก็ใส่บาตร สบายใจในการได้ทำบุญ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “ไม่ได้ปรับตัว เราพูดภาษาไทยได้บ้างอยู่แล้ว แต่จะพูดช้าบ้าง เราก็กลัวว่าเขาจะไม่เข้าใจ ก็ค่อย ๆ พูด อย่างอื่นก็ไม่มีอะไร เราทำงานของเราไป”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เราทำงานอย่างเดียว ก็ปรับตัวทำงาน เราต้องขยัน ประหยัดเงิน เก็บเงินกลับบ้านให้ได้มาก ๆ ภาษาวัฒนธรรมต่าง ๆ เราก็ไม่ได้คิดว่าแตกต่างกันนะ คล้ายกันจนเราคิดว่าเหมือนกัน ทำอะไรหลายอย่าง เราก็นับถือศาสนาพุทธ เห็นพระมาบิณฑบาตเราก็ใส่บาตร ไปวัดบ้าง สวดมนต์ก็สวดปกติอยู่แล้วก่อนนอน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “ไม่ได้ปรับตัว คนไทยก็เหมือนคนกัมพูชา พูดภาษาทางการคำราชาศัพท์เหมือนกัน นับถือศาสนาพุทธเหมือนกัน ทำบุญใส่บาตร ที่ร้านนี้เหมือนเป็นบ้านเราเลย ถ้าแก่เขาทำเหมือนเราเป็นญาติก็เลยอยู่กับเขาได้ เขาใจดี ส่วนใหญ่ที่เจอ ก็มีแต่คนใจดีจริงใจ ช่วยเหลือเราดี”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “ตอนแรกก็ทำงานไม่เป็น ถ้าแก่เขาก็สอน จนเป็นงาน วัฒนธรรมไม่ได้ปรับตัวเรื่องนั้น เราเคยชินแล้วกับที่นี่”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ไม่ได้ปรับตัวเรื่องวัฒนธรรมเลย พยายามทำงานให้ได้ และทำให้ดี ขายได้เยอะ ๆ ทำงานเป็นปกติ คิดว่าวัฒนธรรมไทยก็เหมือนกับกัมพูชา ทำบุญ ไหว้พระเหมือนกัน คนกัมพูชาพูดไทยไม่ยากนัก ตอนนี้เหมือนบ้านไปแล้ว เราอยู่สบายใจดี”

- ท่านคิดว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากน้อยเพียงไร

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ไม่มีอันตรายอะไร ทำงานไปเรื่อย ๆ ตามปกติ เงินได้เดือนละครั้งก็เก็บไว้กับตัว แล้วก็ส่งเงินกลับบ้าน กลัวตำรวจเช่นกันแม้มีบัตร”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “ไม่มีอันตรายอะไร ทำงานไปเรื่อย ๆ ได้เงินเดือนแต่ละครั้งก็เก็บไว้กับตัวนิดเดียว ไม่มาก พอไว้ซื้อของของใช้ บางทีก็ซื้อยากิน ส่วนมากพอได้เงินก็ส่งกลับบ้านทันที”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ก็อยู่ปกติ ปลอดภัยดี”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ไม่มีอันตรายอะไร ทำงานไปเรื่อย ๆ ตามปกติ เงินได้เดือนละครั้งก็เก็บไว้กับตัว แล้วก็ส่งเงินกลับบ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “อยู่ปกตินะ เราป้องกันตัวเองอยู่แล้ว ระวังตัวเองอยู่แล้ว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “อยู่กับเพื่อนก็รู้จักกันคืออยู่แล้ว ไว้ใจกัน กับคนไทยเราก็ทำงาน คอยกันไปไม่มีอันตรายอะไรนะ ตั้งแต่มาทำงาน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “เราไม่ชอบมีปัญหากับใคร ไม่อยากมีเรื่อง กลัวว่าจะถูกส่งกลับ เราก็ทำงานปกติ เหมือนใช้ชีวิตปกติ ปลอดภัยดี”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “ปลอดภัยดี อยู่ที่ร้านมีความสุข สบายใจ เหมือนอยู่บ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “หนีตำรวจอย่างเดียว กลัวเขาจับแล้วส่งกลับ ไม่อยากกลับ อยู่ที่นี้สบายแล้ว ถ้าแก่ดี เขาก็อยากให้งานนาน ๆ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ปลอดภัยดี ไม่มีอะไร ทำงานแล้วก็กลับที่พัก”

ส่วนที่ 4 ความคาดหวังในชีวิตการทำงานและอาศัยในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในระยะยาว

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 1 “ยังไม่ได้คาดหวังอะไร พอเก็บเงินได้ก็คิดว่าจะกลับบ้าน แต่คงจะหลายปี ก็ทำงานที่นี้ไปเรื่อย ๆ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 2 “ทำงานไปเรื่อย ๆ อยากได้มอเตอร์ไซค์ไว้ใช้ อยากออกไปข้างนอก ไปเที่ยวบ้าง แต่ก็กลัวตำรวจ แม้แต่มีบัตร พอเก็บเงินได้ก็คิดว่าจะกลับบ้าน แต่คงจะหลายปี ก็ทำงานที่นี้ไปเรื่อย ๆ ถ้าแก่ก็ดูแลดี ไม่ได้ว่าอะไร บางทีก็อยากได้เงินเดือนขึ้น แต่พอเห็นถ้าแก่

บางทีก็ลำบาก ก็ไม่ยอมได้แล้ว สงสารเค้าแก่เหมือนกัน แค่นี้ก็ดีแล้ว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 3 “ก็จะพูดภาษาไทยให้ชัดเจน ขยันทำงาน คิดว่าถ้าเก็บเงินได้เยอะก็จะกลับบ้าน หรือบางทีก็รอนพ่อแม่จะอยากกลับบ้าน”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 4 “ยังไม่ได้คาดหวังอะไร พอเก็บเงินได้ก็คิดว่าจะกลับบ้าน แต่คงจะหลายปี ก็ทำงานที่นี้ไปเรื่อย ๆ อยากให้บริษัทเห็นออกเห็นใจ เข้าใจพนักงาน ใส่ใจ ไม่ใช่ไม่สนใจว่าพนักงานจะอยู่เป็นยังไง อยากให้ดูแลด้านจิตใจของพนักงานบ้าง”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 5 “ก็อยากให้เค้าแก่เอาใจใส่พนักงานให้ดีกว่านี้ เมื่อเวลาเจ็บป่วยก็อยากให้ทำงานได้และได้เงินด้วย แต่แบบนี้ก็ไม่ได้ว่าจะเลวร้ายอะไร เราทนได้ ทำงานตราบเท่าที่ยังมีแรงไหว ก็เรื่อย ๆ นะ ทำงานปกติ”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 6 “อยากเก็บเงินได้เยอะ ๆ อยากให้เค้าแก่เพิ่มเงินเดือนให้นะบางทีบางครั้งเราก็ไม่อยากหยุด อยากทำงานเพราะอยากได้เงิน วันหยุดไม่ได้เงิน ก็จะทำงานและอยู่ที่นี่ไปเรื่อย ๆ ที่บ้านก็มีความสุขขึ้น มีเงินใช้ซื้อของต่าง ๆ ดีมากแล้ว”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 7 “ไม่ได้คาดหวังอะไร เราแค่ต้องการมีเงินมาก ๆ ส่งกลับบ้าน อยากทำงานไปเรื่อย ๆ แต่บางครั้งที่เราทำงานก็อยากให้เค้าแก่เอาใจใส่คนลาวเหมือนคนไทย อยากได้สวัสดิการคล้ายคนไทยแต่เราก็เข้าใจ เราก็ทำงานของเราไป ถ้ายังได้เงินไม่พอก็ไม่ยอมกลับบ้านตอนนี้ คงอีกหลายปี”

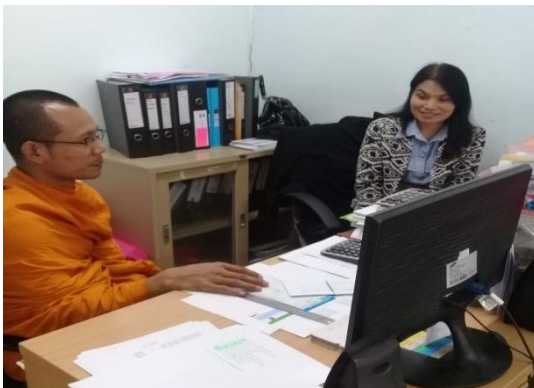
แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 8 “อยากทำงานไปเรื่อย ๆ เก็บเงินให้ได้เยอะ ๆ ส่งกลับบ้านไปสร้างบ้าน ซื้อที่ดินของใช้จ่ายต่าง ๆ อยากให้บ้านรวย ไม่อยากอด แม้ว่าจะไม่ได้ทำนาก็มีเงินซื้อข้าวกิน ไม่ต้องลำบาก”

แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 9 “อยากอยู่ที่นี่ ไม่อยากกลับ ก็หวังว่าจะได้ทำงานนาน ๆ ไม่อยากให้เค้าแก่พักงานอยากมีเงินงานหนักงานเบาที่สูง ขอให้ได้เงินเยอะ มันหายาก ทำงานแบบนี้ก็ดีแล้ว ทำงานเก็บเงิน เพื่อว่าอยากกลับบ้านไปสร้างเนื้อสร้างตัว”

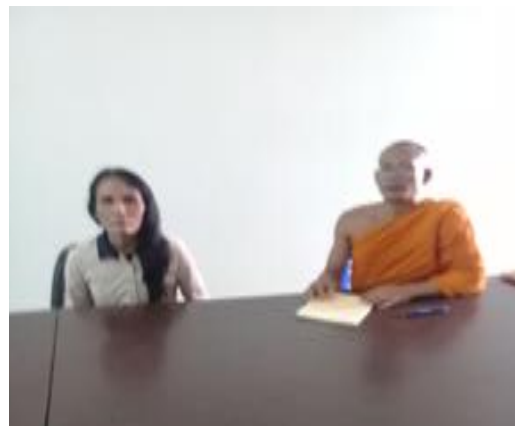
แรงงานข้ามชาติกัมพูชาคนที่ 10 “ทำงานเก็บเงินไปเรื่อย ๆ เค้าแก่ก็ดี บางทีก็อยากให้เค้าแก่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่บางวันก็ขายได้เยอะ บางวันก็ได้น้อย เราก็สงสารเค้าแก่ ได้แค่นี้ก็ดีแล้ว เค้าแก่ก็ดีมาก ก็จะทำงานให้ดี ทำไปเรื่อย ๆ นั่นแหละ”

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง

พระพิสิทธิ์ เวอร์ท



ภาพที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่ม 1



ภาพที่ 4 การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่ม 2