

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติดังที่มีใบอนุญาตทำงาน : กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี ในบทนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการออกแบบ สัมภาษณ์จำนวน 392 ราย และเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เจาะลึกให้ผลวิเคราะห์ หนักแน่นขึ้น ผลการศึกษานำเสนอออกเป็นส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
- 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4. การจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	337	86.0
หญิง	55	14.0
รวม	392	100.0

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติดังที่ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศชายมากที่สุด ร้อยละ 86.0 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 14.0

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างเป็นชายมากถึงร้อยละ 86.0 เนื่องจาก โดยทั่วไปแล้วแรงงานต่างชาติดังก็เหมือนกับแรงงานไทยที่สถานภาพในครอบครัวนั้นผู้ชายมีภาวะ ความเป็นผู้นำ จึงต้องออกมาทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งลักษณะงานที่ทำนั้น เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายในการทำงานอย่างมาก เช่น งานประมงทะเล งานก่อสร้าง งานกรรมกร เป็นต้น (นาย, แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546) ในทางตรงข้าม เพศหญิงที่เข้ามาทำงาน น้อยเป็นเพราะครอบครัวยังไม่สนับสนุนให้ออกมาทำงานนอกบ้าน อันเนื่องมาจากความปลอดภัย

ในตัวของผู้หญิงยังมีภาวะการเสี่ยงอยู่มาก ส่วนใหญ่ลักษณะงานที่ผู้หญิงเข้ามาทำจะเป็นงานที่ใช้ความอดทนหรือใช้กำลังกายน้อย เช่น งานคนรับใช้ในบ้าน พี่เลี้ยงเด็ก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากประมงคือ งานแกะหรือตากุ้ง หอย ปู ปลา เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากคำสัมภาษณ์แรงงานพม่าคนหนึ่งว่า

“แรงงานหญิงฝั่งไทยยังต้องการมากโดยเฉพาะทำงานบ้าน ดังนั้นเวลานายหน้าพาเข้ามาทำงานแรงงานหญิงจะเสียค่านายหน้าน้อยกว่าแรงงานชาย หรือถ้าแรงงานหญิงบางคน ไม่มีเงินเลย นายหน้าก็จะยอมพามา และมาเก็บเงินที่นายจ้างฝั่งไทย สาเหตุอีกประการที่นายหน้าเก็บเงิน แรงงานชายสูงเนื่องจากแรงงานชายชอบหลบหนี ซึ่งนายหน้าต้องรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยต้องคืนเงินหรือหาคนมาให้ใหม่ แต่ถ้าเป็นแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะไม่ค่อยหนีจึงเก็บค่านายหน้าถูก หรือไม่เก็บเลย” (แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	227	57.9
สมรส	90	22.9
หย่าร้าง	12	3.1
แยกกันอยู่	63	16.1
รวม	392	100.0

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 57.9 และการสัมภาษณ์เจาะลึกชี้ให้เห็นว่า ที่เป็นเช่นนี้เหตุผลมาจากความต้องการเป็นอิสระด้านการครองตนที่ยังมีความรับผิดชอบไม่มาก อีกสาเหตุหนึ่งคือ กลัวเสี่ยง กลัวตัดสินใจที่ออกมาทำงานต่างบ้านต่างเมือง เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้ตนเองเพื่อเลี้ยงครอบครัว ได้แก่ บุพการี

รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรสที่ใช้ชีวิตคู่ในเมืองไทย ร้อยละ 22.9 สาเหตุที่เข้ามาน้อย เพราะว่าการเข้ามาทำงานในไทยต้องจ่ายค่านายหน้าสูง ดังนั้นการเดินทางมาเป็นกลุ่มย่อมเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีชีวิตคู่อีกส่วนหนึ่งที่มิเงินในการเดินทางจำกัดจึงต้องมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้ามาทำงานในไทยและเป็นสาเหตุของการแยกกันอยู่ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องอยู่บ้านเพื่อดูแลครอบครัว ร้อยละ 16.1

และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 3.1 (เคียง แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	56	14.3
20 – 29 ปี	235	59.9
30 – 39 ปี	86	21.9
40 – 49 ปี	14	3.6
50 ปีขึ้นไป	1	0.3
รวม	392	100.0

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี มากที่สุดร้อยละ 59.9 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี , มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และมีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ร้อยละ 21.9 ร้อยละ 14.3 และร้อยละ 3.6 ตามลำดับ และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 0.3

กล่าวโดยสรุปแล้วจะพบว่า แรงงานต่างชาติเกือบทั้งหมดที่เข้ามาทำงานจะมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 20-40 ปี ซึ่งเป็นอายุที่ย่างเข้าสู่วัยรุ่นต่อเนื่องเป็นวัยผู้ใหญ่ โดยจะมีกำลังความสามารถในการทำงานมากและเป็นช่วงอายุที่นายจ้างต้องการ เพราะอยู่ในช่วงวัยทำงานสภาพร่างกายยังแข็งแรงที่จะทำงานประเภทเสี่ยงอันตรายและงานที่ลำบากต้องใช้ความอดทนสูงได้

อีกประเด็นก็คือ วิธีการเข้ามาทำงานครั้งแรกๆ ต้องมีการแอบซ่อน การหลบหนี ซึ่งต้องใช้เวลานานและลำบากมาก จึงทำให้คนที่มีอายุหรือมีร่างกายที่ไม่เหมาะสมไม่สามารถเข้ามาทำงานได้ เช่น คนที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ซึ่งอยู่ในวัยเด็กอาจต้องเสี่ยงมากกับนายจ้างที่ต้องนำแรงงานเด็กมาทำงาน หรือคนที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปร่างกายที่ทำงานมานานอาจร่วงโรยจึงไม่เหมาะสมที่จะเดินทางไกลเข้ามาทำงานประเภทต้องใช้กำลังกายมากอีกต่อไป (คำ และ แสน, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	จำนวน	ร้อยละ
พม่า	134	34.2
กัมพูชา	217	55.3
ลาว	41	10.5
รวม	392	100.0

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ประเทศกัมพูชามากที่สุด ร้อยละ 55.3 รองลงมา มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ประเทศพม่า ร้อยละ 34.2 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ประเทศลาว ร้อยละ 10.5

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า แรงงานกัมพูชาจะเดินทางเข้ามาทำงานผ่านทางเกาะกง มาขึ้นฝั่งที่จังหวัดตราด หรือผ่านมาทางปอยเปต เข้าที่อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว แรงงานพม่าส่วนมากจะเข้ามาทางชายแดนแถบ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และแรงงานลาวก็จะเข้ามาทำงานโดยผ่านทางจังหวัดต่างๆ ในภาคอีสานของไทย เช่น จังหวัดหนองคาย อุบลราชธานี และสกลนคร ซึ่งมีเพื่อนๆ หรือญาติพี่น้องที่เป็นคนไทยภาคอีสาน ชักจูงเข้ามาทำงาน

กรณีศึกษาแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในชลบุรี ได้แก่กรณี ชื่อ นาย อายุ 32 ปี เป็นชาวกะเหรี่ยง มาจากเมืองเมียววดี ประเทศพม่า เข้ามาทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นครั้งที่ 3 รายละเอียดการเดินทางเข้ามาแต่ละครั้งมีดังนี้

ครั้งแรก เข้ามาเมื่อมีอายุได้ 22 ปี ด้วยความสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว เข้ามาทำงานอยู่ที่อำเภอแม่สอด โดยมากับเพื่อนที่เคยทำงานอยู่ก่อนแล้ว ครั้งแรกมาทำงานได้ประมาณ 2 ปี โดยปีแรกเป็นพนักงานแบกของ ขกของกับรถ 10 ล้อ ได้ค่าแรงวันละ 60 บาท ต่อมาทำงานก่อสร้างเป็นกรรมกรหิ้วปูน ได้ค่าแรงวันละ 70 บาท เมื่อทำครบ 2 ปีก็ไปได้กลับไปเยี่ยมบ้านที่พม่า

ครั้งที่ 2 หลังจากที่เคยทำงานในเมืองไทยมาแล้วพอพูด ฟังภาษาไทยได้ จึงใฝ่ฝันที่อยากจะเข้ามาทำงานในกรุงเทพ นายเล่าว่า เป็นความใฝ่ฝันของแรงงานพม่าทุกคนที่อยากเข้ามาทำงานในกรุงเทพ ตามคำเล่าลือว่า จะได้ค่าจ้างแรงงานที่สูงอย่างต่ำวันละ 200 บาท นายจึงคิดที่จะเดินทางเข้ามาทำงานที่กรุงเทพบ้างจึงไปติดต่อนายหน้าชาวพม่าให้พาเข้ามาทำงาน โดยนายได้ไปกู้เงินจากนายทุนชาวพม่ามา 5,000 บาท เพื่อเสี้ยมค่านายหน้า

นายได้เดินทางข้ามแม่น้ำและชายป่ามาพร้อมกับพวกพม่า และกระเหรี่ยง รวมประมาณเกือบ 20 คน นายหน้าชาวพม่าเป็นผู้นำทางมาส่งให้นายหน้าฝั่งไทย ซึ่งนายบอกว่านายหน้าคนไทยจะมีพี่น้องทำอาชีพนี้หลายคน และมีพี่ชายเป็นตำรวจ ทั้งหมดจะถูกลูกน้องของนายหน้าซึ่งมีวิทยุสื่อสารพาเดินข้ามเขาจากอำเภอแม่สลดมายังจังหวัดตาก ระยะทางประมาณ 70-80 กิโลเมตร ออกเดินทางประมาณสี่โมงเย็น เดินบ้างวิ่งบ้าง คนไหนหยุดก็จะถูกคนคุมคุ คนไหนหมดแรงก็ต้องช่วยกันแบกมาให้ถึง แวะทานข้าวกลางทาง 1 มื้อ ซึ่งเป็นบ้านญาติของผู้นำทาง จะถึงตัวจังหวัดตากประมาณเที่ยงคืนกว่า ใช้เวลาเดินทางประมาณ 8-9 ชั่วโมง จากนั้นนายหน้าจะพาไปขึ้นรถบรรทุก 10 ล้อ ซึ่งบรรทุกสินค้าจากอำเภอแม่สลดมากรุงเทพ โดยทางนายหน้าได้ติดต่อดักลงไว้แล้วให้ขึ้นคันละ 2 คน ให้นอนอยู่หลังคนขับเพื่อเดินทางเข้ากรุงเทพส่วนนายหน้าก็จะขับรถตามมาจากจังหวัดตาก ถึงกรุงเทพประมาณ 9 โมงเช้าก่อนเข้ากรุงเทพรถบรรทุกก็จะจอดนอกเมืองทุกคันเพื่อถ่ายคนงานให้กับนายหน้าพร้อมรับค่าบริการ (ระหว่างตากถึงกรุงเทพไม่มีด่านตรวจ) จากนั้นนายหน้าก็จะพาแรงงานทั้งหมดขึ้นรถกระบะ พาแรงงานงานไปส่งให้ลูกค้าตามที่ต่างๆ ในระหว่างทางถ้าเกิดถูกตำรวจเรียกนายหน้าซึ่งทำหน้าที่เป็นคนขับก็จะรับเอาเงิน 500 หรือ 1,000 บาท ให้กับตำรวจทันทีโดยไม่ได้หยุดรถ

นายทำงานก่อสร้างที่กรุงเทพได้ค่าแรงวันละ 150 บาท อยู่ 3 ปี จึงขอลากลับไปเยี่ยมบ้าน โดยขึ้นรถทัวร์ที่หมอชิตไปลงที่แม่สลด ระหว่างทางจะถูกตำรวจขึ้นมาตรวจและถูกจับไปปรับคนละ 500 บาท จากนั้นก็นำตัวไปส่งที่แม่สลด เมื่อถึงแม่สลดก็จะข้ามฝั่งโดยการเดินทางผ่านไปป่าเพื่อหลบด่านตรวจฝั่งไทยแล้วนั่งเรือข้ามแม่น้ำขึ้นฝั่งที่พม่ากลับบ้าน และอยู่ทำงานที่บ้านประมาณ 7-8 เดือนก็คิดที่จะกลับมาทำงานที่ประเทศไทยอีกเพราะเนื่องจากทำงานที่บ้านได้ค่าแรงวันละ 40 บาท นายจึงเดินทางกลับมาทำงานในไทยอีกเป็นครั้งที่ 3

ครั้งที่ 3 นายก็มาหานายหน้าคนเดิมให้ช่วยติดต่อเรื่องเดินทางเข้ากรุงเทพ โดยครั้งนี้นายได้เสียค่านายหน้า 5,000 อีกเช่นเดียวกัน และนายหน้าก็พามาขึ้นรถทัวร์จากแม่สลดมาถึงกรุงเทพเลย โดยคนขับรถทัวร์จะให้นั่งหรือนอนมาในห้องเก็บของใต้ท้องรถรวมกัน 5 คน แม้รถทัวร์จะวิ่งผ่านด่านตำรวจแต่ตำรวจก็จะขึ้นไปตรวจเฉพาะข้างบนเท่านั้นข้างล่างจะไม่ตรวจ นายหน้าจะจ่ายให้คนขับรถทัวร์หัวละไม่ต่ำกว่า 2,000 บาท เมื่อมาถึงกรุงเทพนายก็จะไปทำงานก่อสร้างกับนายจ้างคนเดิมแต่พอมาถึงงานก็ไม่มีให้ทำแล้ว ดังนั้นนายจ้างคนนี้เลยพานายมาทำงานกับเพื่อนเขาซึ่งเป็นเจ้าของเรืออยู่ที่ชลบุรี นายไม่มีทางเลือกจึงต้องมาทำงานอยู่บนเรือเป็นครั้งแรก โดยตอนนี้นายทำงานอยู่ที่ชลบุรีได้ 5 ปีแล้วยังไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้านเลย แต่นายบอกว่าไม่แน่ว่าจะไปเร็วๆ นี้เพราะปัจจุบันการเดินทางไม่ต้องกลัวตำรวจจับอีกเนื่องจากนายมีบัตรที่ลงทะเบียนถูกต้องแล้ว

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี

ระยะเวลาการทำงานใน จังหวัดชลบุรี	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	55	14.0
1 – 3 ปี	226	57.7
4 – 6 ปี	85	21.7
7 – 9 ปี	17	4.3
10 ปีขึ้นไป	9	2.3
รวม	392	100.0

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีระหว่าง 1 – 3 ปี มากที่สุดถึง ร้อยละ 57.7 สาเหตุเนื่องมาจากทางรัฐบาลไทยมีนโยบายเปิดให้แรงงานต่างชาตินำเงินเข้าทะเบียนให้ถูกต้องจึงมีการหลั่งไหลในการเข้ามาของแรงงานในช่วงระยะ 2 ปีที่ผ่านมาเพราะนโยบายนี้ทำให้แรงงานต่างชาตินั้นมั่นใจว่าเข้ามาแล้วสามารถทำงานได้อย่างเปิดเผยไม่ต้องหลบซ่อน แต่ก็มีความเห็นว่าบางคนยังหากินโดยการเรียกเก็บเงินและค่าส่วย โดยที่แรงงานต่างชาติไม่สามารถปฏิเสธได้ทั้งที่มีบัตรทะเบียนอย่างถูกต้อง (ดำ และ แสน, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546) ผู้ไม่ประสงค์ออกนามได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า

“ก่อนหน้านี้เมื่อยังไม่มีบัตรทะเบียนแรงงานตำรวจท้องที่จะไปหานายจ้างเพื่อเก็บค่าหัวแรงงานต่างชาติจากนายจ้างโดยอัตรา เดือนละ 300 บาท /แรงงานต่างชาติ 1 คน แต่ปัจจุบันเมื่อนายจ้างนำแรงงานมาลงทะเบียนมากขึ้นตำรวจในท้องที่ก็จะขาดรายได้ไปจำนวนมาก เลยได้นำวิธีอื่นมาใช้ คือ จะร่วมกับตรวจคนเข้าเมืองมาจับแรงงานต่างชาติเป็นระยะ โดยแรงงานที่ถูกจับก็จะไปเป็นแรงงานที่ไม่มีบัตรหรือมีบัตรแต่หานายจ้างไม่ได้ โดยเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะพาแรงงานไปปล่อยแถบชายแดน และจะถามแรงงานว่า ถ้าใครต้องการเข้ามาทำงานในชลบุรีอีกก็ต้องเสียเงินให้เจ้าหน้าที่เหล่านี้จำนวน 5,000 – 6,000 บาท/คน คนที่เสียเงินให้เจ้าหน้าที่ก็จะพากลับมาทำงานดังเดิมส่วนคนที่ไม่มีเงินก็จะถูกไล่กลับเข้าประเทศของตนไป”

รองลงมามีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีระหว่าง 4 – 6 ปี ร้อยละ 21.7 แรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานดก้างคือก่อนหน้านี้จะมาทำงานโดยไม่มีการจดทะเบียนจึงเป็นแรงงานเถื่อน

พอรัฐบาลได้เปิดให้มีนโยบายนำแรงงานต่างชาตินำเข้าทะเบียนเพื่อทำงานแรงงานเหล่านี้จึงเข้ามาทำบัตรเพื่อทำงานในจังหวัดชลบุรีต่อไป

ลำดับที่ 3 คือ แรงงานที่เข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรีน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 14.0 แม้ว่าแรงงานเหล่านี้จะเข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรีเมื่อไม่นานมานี้แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าแรงงานนี้จะไม่ได้ลงทะเบียนเพื่อทำงาน กล่าวคือแรงงานนี้จะมีบัตรถูกต้องแต่มีการเคลื่อนย้ายถิ่นเข้ามาทำงานจากจังหวัดอื่น ๆ และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีระหว่าง 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 4.3 และ 2.3 ตามลำดับ สาเหตุที่มีแรงงานกลุ่มนี้น้อยเพราะว่าแรงงานดังกล่าวเคยเป็นแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมาก่อนดังนั้นจึงถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปบ้างแล้วจะมีก็กลุ่มที่ยังหลบหนีอยู่แต่ก็ไม่มากนัก เมื่อรัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างชาตินำลงทะเบียนแรงงานเหล่านี้ก็มาลงทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย (คำ และ แสน, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือน

อัตรารายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3,000 บาท	28	7.2
3,000 – 4,000 บาท	229	58.4
4,001 – 5,000 บาท	98	25.0
5,000 บาทขึ้นไป	37	9.4
รวม	392	100.0

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม มีอัตรารายได้ต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 4,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 58.4 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ในจังหวัดชลบุรีจะจ่ายเงินโดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างรายวันของจังหวัดชลบุรีซึ่งตกประมาณวันละ 155 บาทโดยจะจ่ายเงินให้แรงงานต่างชาติน้อยกว่าค่าจ้างรายวันของจังหวัดเฉลี่ยวันละ 100 – 120 บาท ซึ่งเมื่อรวมยอดเงินรายวันก็จะตกประมาณเดือนละ 3,000 – 4,000 บาทเท่านั้น รายได้เดือนละ 3,000 – 4,000 บาท ที่แรงงานได้รับนี้จะไม่ค่อยเหลือเงินส่งไปยังบ้านเกิด โดยเฉพาะแรงงานที่มีครอบครัวแล้วจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากมาย เช่น ค่าเช่าบ้านตกประมาณเดือนละ 1,500 บาทที่เหลือก็จะเป็นค่าอาหารและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ดังนั้นแรงงานคนไทยที่ยังไม่มีครอบครัวก็จะมีเงินเหลือเก็บมากเนื่องจากไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร เพราะจะอยู่กับ

นายจ้างเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเงินที่เหลือก็จะส่งกลับบ้านประมาณเดือนละ 1,500 – 2,000 บาทโดยวิธีการส่งกลับไปบ้านก็จะฝากให้คนที่มิพาสปอร์ตซึ่งสามารถเดินทางเข้าออกประเทศไทยได้โดยแรงงานจะเสียค่าส่งเงินให้กับผู้ฝากเงินร้อยละ 10 ของเงินทั้งหมดที่ส่งกลับบ้าน ซึ่งส่วนมากจะเป็นคนที่แรงงานรู้จักคุ้นเคยเป็นอย่างดี หรือวิธีหนึ่งก็คือ การโอนเงินผ่านบัญชีไปยังนายหน้าฝั่งไทยแล้วจะโทรศัพท์ไปบอกให้ทางบ้านมารับเงินที่โอนไปโดยนายหน้าจะหักเงินที่ส่งมาร้อยละ 7-10 เช่นกัน (นาย และ เคียง, แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

รองลงมา พบว่าแรงงานต่างชาติมีอัตรารายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001 – 5,000 บาทและ 5,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 25.0 และร้อยละ 9.4 ตามลำดับ ในกลุ่มของแรงงาน 2 กลุ่มนี้ ถึงแม้จะมีสัดส่วนน้อย แต่ก็เป็กลุ่มคนที่อยู่นาน เนื่องจากมีการเรียนรู้งานได้ดี นายจ้างจึงปรับเงินเดือนขึ้นให้ตามลำดับ แรงงานเหล่านี้จะทำหน้าที่หัวหน้างานเพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ยังไม่รู้งาน สัดส่วนแรงงานต่างชาติจำนวนน้อยที่สุดมีอัตรารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 3,000 บาท ร้อยละ 7.2 สาเหตุคือ แรงงานกลุ่มนี้ยังมีระยะเวลาการทำงานน้อย หรือมีการเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง จึงทำให้มีการเริ่มต้นเงินเดือนใหม่ ดังนั้นอัตราเงินเดือนที่ได้รับจึงอยู่ในกลุ่มที่น้อยกว่า 3,000 บาท

เมื่อเปรียบเทียบประเภทเดียวกันแรงงานต่างชาติจะได้เงินเดือนน้อยกว่าแรงงานไทย เราอาจจะมองว่าไม่มีความยุติธรรมกับแรงงานต่างชาติแต่ถ้าเทียบอัตราแลกเปลี่ยนในประเทศแรงงานต่างชาติแล้ว เงินของไทยมีมากถึง 6 เท่าของประเทศพม่า, 100 เท่าของประเทศกัมพูชา และ 250 เท่าของประเทศลาว ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์แรงงานต่างชาติที่ทำอาชีพประมงทะเล คนหนึ่งระบุว่า

“รายได้ของแรงงานต่างชาติอาชีพประมงทะเลไม่ค่อยแน่นอนซึ่งจะขึ้นอยู่กับปริมาณของสัตว์น้ำในแต่ละครั้ง โดยนายจ้างมีวิธีคิดเงินให้กับแรงงานต่างชาติคือ แรงงานต่างชาติจะได้รับเงิน 3 % จากรายได้ทั้งหมดในแต่ละครั้งที่จับสัตว์น้ำได้ ซึ่งจะรวมยอดเงินจ่ายคอนสตันเดือนรวมแล้วจะได้รับเงินประมาณเดือนละ 3,000 – 4,000 บาท ลักษณะงานเช่นนี้จะมีการออกเรือครั้งละ 3 – 4 วัน จึงจะกลับเข้าฝั่งครั้งหนึ่ง และเมื่อเอาสัตว์น้ำขึ้นฝั่งแล้วก็จะออกเรือต่อเนื่องไปอีกโดยไม่มีการหยุดพัก ในเวลา 1 เดือนจะมีวันหยุด 3 – 4 วันเท่านั้น” (คำ และ แสน, แรงงานกัมพูชา, นาย และ เคียง, แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มเกษตรกรรวม	275	70.1
กลุ่มอุตสาหกรรม	72	18.4
กลุ่มการบริการ	45	11.5
รวม	392	100.0

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างชาติที่ตอบแบบสอบถาม เป็นกลุ่มอาชีพเกษตรกรมากที่สุด ร้อยละ 70.1 สาเหตุที่มีกลุ่มอาชีพเกษตรกรอยู่มากในจังหวัดชลบุรี เพราะพื้นที่และภูมิประเทศของจังหวัดที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมจึงทำให้มีการหลั่งไหลเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติในกลุ่มอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอาชีพเกษตรกร 275 คน สามารถชี้แจงรายละเอียดได้ดังนี้

1. อาชีพประมงทะเล 211 คน
2. อาชีพทำสวน ทำไร่ 38 คน จำแนกออกเป็น
 - 2.1 สวนไม้ประดับ 4 คน
 - 2.2 สวนมะม่วง 8 คน
 - 2.3 สวนมะม่วงหิมพานต์ 4 คน
 - 2.4 สวนยางพารา 2 คน
 - 2.5 สวนปาล์ม 2 คน
 - 2.6 ไร่อ้อย 14 คน
 - 2.7 ไร่สับปะรด 2 คน
 - 2.8 ไร่มันสำปะหลัง 2 คน
3. อาชีพเลี้ยงสัตว์ 27 คน จำแนกออกเป็น
 - 3.1 เลี้ยงหมู 16 คน
 - 3.2 เลี้ยงกุ้ง 7 คน
 - 3.3 เลี้ยงไก่ 3 คน

รองลง เป็นกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม ร้อยละ 18.4 ซึ่งจากความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีจึงทำให้มีการขยายโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามาในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทั้งโรงงาน

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความเจริญในด้านอุปกรณ์และเครื่องจักรกลต่างๆ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างชาติจะทำอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กและอุตสาหกรรมในครัวเรือน เนื่องจากนายจ้างยังมีต้นทุนในการผลิตไม่มากพอสำหรับจ้างแรงงานไทยหรืออาจจ้างได้แต่ก็มีสวัสดิการต่างๆ ผู้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางไม่ได้ดั่งนั้นจึงหันมาใช้แรงงานที่มีค่าจ้างถูกกว่าและต้องการสวัสดิการที่น้อยกว่าคือแรงงานต่างชาตินั้นเอง จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอาชีพอุตสาหกรรม 72 คน สามารถชี้แจงรายละเอียดได้ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------------|-------|--------------|
| 1. อาชีพเครื่องดินเผา | 3 คน | |
| 2. อาชีพก่อสร้าง | 15 คน | จำแนกออกเป็น |
| 2.1 ก่อสร้างบ้านเรือน | 10 คน | |
| 2.2 ก่อสร้างถนน | 5 คน | |
| 3. อาชีพโรงสีข้าว | 1 คน | |
| 4. อาชีพพิเศษที่นายจ้าง | 38 คน | จำแนกออกเป็น |
| 4.1 โรงงานน้ำดื่ม | 6 คน | |
| 4.2 โรงงานน้ำแข็ง | 6 คน | |
| 4.3 โรงปลูกไม้ | 7 คน | |
| 4.4 โรงทำกะทะ | 5 คน | |
| 4.5 โรงไม้ | 7 คน | |
| 4.6 ปั่นน้ำมัน | 5 คน | |
| 4.7 โรงคัดแยกขยะ | 2 คน | |
| 5. อาชีพอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากประมง | 12 คน | จำแนกออกเป็น |
| 5.1 โรงปลาป่น-ปลาตากแห้ง | 3 คน | |
| 5.2 โรงคัดแยกปลา | 3 คน | |
| 5.3 โรงน้ำแข็ง | 2 คน | |
| 5.4 คณงานสะพานปลา | 4 คน | |

จากตาราง 18 เท่ากับจะพบว่ากลุ่มอาชีพการบริการมีจำนวนน้อยที่สุดเพียง ร้อยละ 11.5 สาเหตุที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในกลุ่มอาชีพนี้ไม่มาก เนื่องจากลักษณะงานในกลุ่มนี้เป็นงานที่ไม่ค่อยหนัก จึงทำให้นายจ้างสามารถหาแรงงานไทยมาทำได้ ดังนั้นความต้องการแรงงานต่างชาติเพื่อมาทดแทนจึงไม่มากเท่าที่ควร จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอาชีพ 45 คน สามารถชี้แจงรายละเอียดได้ดังนี้

- 1. อาชีพคนรับใช้ในบ้าน 33 คน
- 2. อาชีพกรรมกรแบกหาม 12 คน จำแนกออกเป็น
 - 2.1 โรงไม้แปรรูป 3 คน
 - 2.2 ประจำที่รถบรรทุกอ้อย 6 คน
 - 2.3 ร้านขายของชำ 3 คน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ตารางที่ 19 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean	SD.	ระดับคุณภาพชีวิต
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
1. ค่าตอบแทนที่คุณได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเอง และครอบครัว	50/12.7	254/64.8	61/15.6	27/6.9	2.83	0.73	ค่อนข้างสูง
2. คุณได้รับค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกัน	31/7.9	137/35.0	89/22.7	135/34.4	2.84	0.99	ค่อนข้างสูง
3. คุณได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิชอบ	81/20.7	241/61.5	62/15.8	8/2.0	3.01	0.67	ค่อนข้างสูง
รวมค่อนข้างสูง	142/36.2	149/38.0	95/24.2	6/1.6	2.89	0.58	

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมโดยรวมและในรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนจากการทำงานของประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศคือ พม่า กัมพูชา และลาว ประเทศไทยจะมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าประเทศเหล่านี้มาก ดังจะพบได้จากการสัมภาษณ์ นายเสาร์ และนายเส็ง แรงงานชาวกัมพูชา เขาบอกว่า “ตอนอยู่ที่เขมรทำงานได้

เงินน้อยมาก วันละประมาณ 50 บาท และงานก็หาทำยากมาก งานที่ทำอยู่ก็จะเป็นทำนา ทำไร่ รับจ้างทั่วไป ก่อสร้าง กรรมกร เป็นต้น”

เสาร์เคยทำนามาก่อนตอนที่อยู่ประเทศกัมพูชา พอถึงหน้าน้ำหลากน้ำก็ท่วมนาจนเสียหาย ทำให้ครอบครัวเสาร์ติดหนี้สินมากมายและก็ไม่มียะไรจะกิน จึงเป็นเหตุผลที่เสาร์ต้องตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย เสาร์ทำงานที่ประเทศไทยได้สองปีกว่าแล้ว ตั้งแต่มาทำงานที่ประเทศไทย เขามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากที่เคยทำงานได้ค่าจ้างวันละ 50 บาท หรือบางวันไม่ได้เลย พอมาทำที่ประเทศไทยจะได้เงินเดือนที่แน่นอนเดือนละ 3,000 – 4,000 บาท ปัจจุบันเสาร์สามารถส่งเงินกลับไปบ้านจนชดใช้หนี้สินเก่าจนหมดแล้ว และยังสามารถสร้างบ้านหลังใหม่ให้ครอบครัวอยู่ได้ อีกทั้งยังซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกเข้าบ้าน ได้มากมาย เช่น โทรทัศน์ เทป พัดลม หม้อหุงข้าว เป็นต้น เสาร์บอกว่าส่วนใหญ่แล้วแรงงานเขมรรุ่นหลังๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะได้รับคำบอกเล่าจากคนที่เคยมาทำงานอยู่ก่อนแล้ว ว่าที่ประเทศไทยจะมีงานให้ทำมาก มีความต้องการแรงงานสูง เงินก็ดีมาก ดังนั้นชาวเขมรที่อยู่ในช่วงวัยทำงานทุกคนจึงใฝ่ฝันอยากเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
ตารางที่ 20 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean	SD.	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
4. แสงสว่างในสถานที่ทำงาน ของคุณเหมาะสมต่อการทำงาน	240/61.2	131/33.4	19/4.9	2/0.5	3.55	0.61	สูง
5. เสียงในสถานที่ทำงาน ไม่เป็นที่รบกวนในเวลา ทำงานของคุณแต่อย่างใด	131/33.4	179/45.7	60/15.3	22/5.6	3.07	0.84	ค่อนข้างสูง
6. สถานที่ทำงานของคุณสกปรก จนทำให้คนทำงานเกิด โรคติดเชื้อขึ้นมา	24/6.1	156/39.8	134/34.2	78/19.9	2.68	0.86	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean	SD.	ระดับคุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
7. เมื่อคุณเข้ามาทำงานในสถานที่แห่งนี้ คุณได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี	56/14.3	155/39.5	108/27.6	73/18.6	2.49	0.95	ค่อนข้างต่ำ
8. สถานที่ทำงานของคุณมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ	75/19.1	228/58.2	87/22.2	2/0.5	2.96	0.66	ค่อนข้างสูง
9. ในรอบปีที่ผ่านมาคุณไม่ได้รับการตรวจสุขภาพเลย	50/12.8	86/21.9	72/18.4	184/46.9	2.99	1.10	ค่อนข้างสูง
รวมค่อนข้างสูง	97/24.7	227/57.9	67/17.1	1/0.3	2.96	0.39	

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อที่ 4 เรื่องแสงสว่างในสถานที่ทำงานแรงงานต่างชาติดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง

จากการสัมภาษณ์จะสังเกตสามารถพรรณาถึงรายละเอียดของสภาพการทำงานได้ คือ แรงงานต่างชาติดีจะทำงานในประเภทที่อยู่ในที่ร่มโดยใช้แสงสว่างจากไฟฟ้าก็ไม่ได้ ดังนั้นการทำงานจึงมุ่งเน้นไปในประเภทงานที่ต้องใช้แสงสว่างจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ทำให้แรงงานต้องมีการเผชิญกับสภาพความร้อนของอากาศตลอดเวลาที่ทำงาน แต่พอมาทำงานที่ประเทศไทยบางคนได้ทำงานในโรงงานขนาดเล็กที่มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน บางคนทำงานในเรือประมงก็จะทำงานในเวลากลางคืนไม่ได้ออกมาตากแดดมากมายเหมือนที่เคยทำงานอยู่ประเทศของตน ดังนั้นจึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในข้อนี้สูงขึ้นด้วย (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเสียง ความสะอาด การจัดสภาพที่ทำงาน และการตรวจสุขภาพ แรงงานต่างชาติจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างสูงดังนี้

จากการสัมภาษณ์แรงงานระบุว่า การทำงานที่ประเทศไทยมักจะไม่ค่อยเจอกับสภาพเสียงที่ดังมากนัก เพราะงานที่ทำส่วนใหญ่จะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้เครื่องจักรกลที่มีเสียงดัง แต่ก็มีบางกิจการ เช่น โรงน้ำแข็ง เรือประมง ที่เสียงดังซึ่งแรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเสียงได้ (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

เรื่องความสะอาด นายจ้างในประเทศไทยจะคำนึงถึงด้านอนามัยมาก ซึ่งจะมีการดูแลควบคุม โดยสั่งให้แรงงานทำความสะอาดทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จ แต่ถ้าเป็นนายจ้างในประเทศของแรงงานต่างชาติเขามักจะขาดความรู้ความเข้าใจในด้านสุขอนามัย จึงทำให้สถานที่ทำงานมีขยะและสิ่งปฏิกูลหลงเหลืออยู่มาก ส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันความสะอาดก็จะมีน้อย ผิดกับประเทศไทยที่นายจ้างส่วนมากจะมีถุงมือ หมวก หรืออุปกรณ์อื่นๆ ให้ใช้ในเวลาทำงาน (แสง และ อำพร, แรงงานลาว, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2546)

เรื่องการตรวจสุขภาพ การทำงานอยู่ที่ประเทศไทยแรงงานต่างชาติจะได้ตรวจสุขภาพปีละสองครั้งคือช่วงทำบัตรและอีกหกเดือนไปแล้วหลังจากทำบัตร เพื่อหาโรคติดต่อร้ายแรงที่แรงงานต่างชาติอาจนำมาแพร่เชื้อได้ การกระทำเช่นนี้แรงงานบอกว่าเป็นการดีมากสำหรับตัวเขาที่จะได้ทราบว่ามิโรคอะไรเกิดขึ้นกับตัวเขาบ้าง เพราะจากการที่แรงงานทำงานอยู่ในประเทศของเขาแรงงานไม่เคยที่จะไปตรวจสุขภาพอนามัยเลย สาเหตุมาจากการที่ต้องไปหาหมอแต่ละครั้งต้องเดินทางไกลมากทำให้ต้องเสียเวลาการทำงานกัน อีกอย่างหมอและเครื่องมือทางการแพทย์จะมีน้อย เขามักจะเก็บไว้ให้แกคนที่เจ็บป่วยมากๆ เท่านั้น ส่วนคนที่เจ็บป่วยไม่มากก็จะไปหาซื้อยามารับประทานเองตามร้านค้าทั่วไป ซึ่งยาเหล่านั้นก็เป็นยาที่นำเข้าจากประเทศไทยเป็นส่วนใหญ่ (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

ส่วนในเรื่องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ข้อนี้แรงงานต่างชาติจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ สาเหตุมาจาก นายจ้างคนไทยส่วนมากมักจะสอนวิธีการทำงานเพื่อให้แรงงานทำงานได้ถูกต้องตามที่เขาต้องการมากกว่า แต่ไม่ได้ลงลึกถึงขนาดต้องสอนวิธีในการป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรกล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตัวแรงงานเองจะต้องคอยดูแลและระวังอันตรายด้วยตนเอง ถ้าจะเปรียบเทียบกับประเทศเดิมของแรงงานแล้วที่นั่นจะดีกว่าประเทศไทยมาก เพราะไม่มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลเลย จึงทำให้ตัวแรงงานไม่ต้องเสี่ยงกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นขณะทำงาน (ดำ และ แสน, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546)

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตารางที่ 21 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean SD.		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
10. คุณไม่ค่อยรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการทำงานจาก สถานที่ทำงานของคุณ	65/16.6	187/47.7	91/23.2	9/12.5	2.32	0.89	ค่อนข้างต่ำ
11. คุณได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการทำงาน	18/4.6	93/23.7	120/30.6	161/41.1	1.92	0.91	ค่อนข้างต่ำ
12. สถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้ คุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงาน	11/2.8	83/21.2	131/33.4	167/42.6	1.84	0.85	ค่อนข้างต่ำ
13. คุณไม่สามารถเรียกร้องขอรับ สิทธิในการจัดบริการ สวัสดิการต่าง ๆ ตามที่คุณ ต้องการกับสถานที่ทำงานได้	1/13.0	141/36.0	126/32.1	74/18.9	2.57	0.94	ค่อนข้างสูง
รวมค่อนข้างต่ำ	16/4.1	74/18.9	219/55.8	83/21.2	2.16	0.62	

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งในระดับภาพรวมและรายข้อ ยกเว้นข้อที่ 13 เรื่องการเรียกร้องขอรับสิทธิในการจัดบริการสวัสดิการต่างๆที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสูง

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกชี้ให้เห็นว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทยภาษาไทยสำคัญมาก จะทำงานแต่ละครั้งก็ต้องได้รับการบอกรงานหรือสอนจากนายจ้าง แต่ถ้าคนใดไม่รู้ภาษาไทยแล้วการทำงานจะมีปัญหามากจะต้องรอให้เพื่อนหรือหัวหน้าคนงานที่รู้ภาษาไทยมาช่วยแปล และ

บอกว่าจะต้องทำงานอย่างไร ข่าวสารที่สำคัญบางครั้งนายจ้างก็จะมาบอก เช่น เวลารัฐบาลไทยเปิดให้แรงงานมาลงทะเบียนนายจ้างก็จะบอกให้ทราบว่ามันจะต้องไปลงทะเบียนหรือจะต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง เป็นต้น ส่วนเรื่องข่าวสารอื่นๆ เช่น ข่าวสารบ้านเมือง แรงงานจะไม่มีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารเลย เพราะบางคนนอกจากจะไม่รู้ภาษาไทยแล้วยังไม่มีแม้วิทยุ โทรศัพท์ ที่จะคอยติดตามคุณภาพเหตุการณ์ (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการตัดสินใจแรงงานบอกว่า การเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็ทำใจตั้งแต่แรกแล้วว่าเราต้องทำงานตามที่นายจ้างเขาสั่งมา ว่าเขาต้องการงานแบบไหน เรามักจะไม่ไปแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจแทนนายจ้างได้ เพราะเราไม่มีความรู้ความชำนาญที่จะเลือกงานหรือทำงานที่ดีไปกว่านี้ได้เลย คงต้องทำงานตามที่เขาสั่งมาทุกอย่าง แต่ก็มีความเห็นต่างจากบางคนที่ยังทำงานอยู่ในประเทศไทยมานานๆจนสามารถมีความรู้ความชำนาญในการทำงานจึงกล้าที่จะเสนอแนะหรือตัดสินใจแทนนายจ้างได้ (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

ส่วนในเรื่องสิทธิในการขอจัดบริการสวัสดิการต่างๆ แรงงานต่างชาติจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากการมีจิตใจที่ดีของนายจ้างคนไทย ทำให้เมื่อแรงงานต่างชาติขาดเหลืออะไรก็สามารถรับฟังและให้ความช่วยเหลือได้เต็มที่ เช่น ถ้าแรงงานมีเงินไม่พอใช้ก็สามารถขอยืมล่วงหน้าได้ เวลาเจ็บป่วยนายจ้างก็จะซื้อยามาให้หรือพาไปรักษาที่โรงพยาบาล หรือแม้แต่เรื่องที่อยู่อาศัยนายจ้างไทยส่วนมากก็จะมีที่อยู่อาศัยให้พร้อมกับอาหารครบทั้งสามมื้อ แต่ที่ประเทศเดิมของแรงงานทุกอย่างจะรวมอยู่ในค่าจ้างอันแสนถูกแล้ว ซึ่งถ้าแรงงานขาดเหลือหรือต้องการอะไรก็ต้องหาเองทั้งนั้น ดังจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ เส็งซึ่งเป็นแรงงานกัมพูชาแล้วว่า “นายจ้างไทยใจดีมาก ขาดเหลืออะไรขอให้บอกเขาจะหามาให้ เราจึงมีความรักความผูกพันกับนายจ้างไทยมาก อยากอยู่ทำงานให้เขาต่อไปเรื่อยๆ ไม่อยากกลับไปประเทศเขมรเลย กลับไปก็ไม่มีงานทำอ่ะๆ อยากๆ อีก”

ด้านการยอมรับทางสังคม

ตารางที่ 22 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านการยอมรับทางสังคม

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean	SD	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
14. คุณสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน และ นายจ้าง ได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีใครรังเกียจคุณ	270/68.9	117/29.8	4/1.0	1/0.3	3.67	0.51	สูง
15. ผลงานของคุณไม่ได้รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงาน คนอื่น ๆ	31/7.9	96/24.5	127/32.4	138/35.2	2.95	0.96	ค่อนข้างสูง
16. เมื่อคุณได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องส่วนตัว หรือการงาน เพื่อนฝูงของคุณที่เคยทำงาน ร่วมกัน ไม่เคยให้ความ ช่วยเหลือคุณเลย	43/11.0	49/12.5	86/21.9	214/54.6	3.20	1.04	ค่อนข้างสูง
17. นายจ้างและผู้ร่วมงานให้ ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคล และไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวของคุณที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	199/50.8	150/38.3	37/9.4	6/1.5	3.38	0.72	สูง
18. นายจ้างของคุณไม่ให้ความสำคัญ เสมอภาคในการทำงาน	13/3.3	69/17.6	106/27.1	204/52.0	3.28	0.87	สูง
19. คนในชุมชนพุดคุยกับคุณ โดยไม่มีกรรังเกียจ	293/74.8	84/21.4	13/3.3	2/0.5	3.70	0.55	สูง
20. คุณสามารถเข้าร่วมใน กิจกรรมทางศาสนาใน ชุมชนได้	230/58.7	130/33.2	31/7.9	1/0.2	3.50	0.65	สูง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean	SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				คุณภาพชีวิต
	อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง				
จำนวน / ร้อยละ								
21. คุณถูกขัดขวางไม่ให้เข้าร่วมงานประเพณีที่สำคัญของชุมชน	12/3.1	29/7.4	93/23.7	258/65.8	3.52	0.76	สูง	
รวมสูง	251/64.0	130/33.2	11/2.8	-	3.40	0.39		

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านการยอมรับทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบลักษณะเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่องการยอมรับผลงานและความช่วยเหลือจากเพื่อนฝูงเมื่อเคือคร่อน กล่าวคือ ทางด้านคนไทยทุกคนมักจะปฏิบัติกับแรงงานต่างชาติดีๆดี ขอมพุดคุยด้วย ขายของให้ แม้แต่ในเรื่องการกีดกันทางประเพณีและศาสนา ก็ไม่มี ทางด้านนายจ้างบางประเภทก็การก็ถึงกับจ้อแรงงานต่างชาติด้วยเข้าไป เพราะว่าประเภทงานเหล่านี้ถ้าขาดแรงงานต่างชาติดทำงานแล้วก็จะหาแรงงานไทยมาทดแทนได้ยาก ส่วนทางด้านตัวแรงงานต่างชาติดเองก็พยายามทำตัวให้กลมกลืนกับสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมไทยได้ดี โดยไม่พยายามก่อเรื่องให้เคือคร่อนกับตนเองและคนไทยที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน แต่กลับทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยด้วยเข้าไป อย่างเช่นเมื่อถึงเทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ นายจ้างก็จะพาแรงงานไปร่วมพัฒนาท้องถิ่น ตัดหญ้า ตัดไม้ ทำถนนในชุมชนให้ดีขึ้น เป็นต้น ซึ่งแรงงานก็ให้ความร่วมด้วยด้วยความเต็มใจทุกครั้ง (สุภาวดี ตันเจริญผล, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2546)

และจากการที่แรงงานต่างชาติดบางคนเข้ามาทำงานหรืออาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานาน จึงทำให้เขาสามารถทำตัวให้กลมกลืนกับสังคมไทยได้ คนทั่วไปอาจดูไม่ออกว่าเป็นคนไทยหรือคนสัญชาติอะไรกันแน่ แต่สำหรับคนในพื้นที่แล้วเขาสามารถแยกออกได้ว่าคนเหล่านี้เป็นชนชาติอะไร โดยดูจากการแต่งกายเป็นสำคัญเช่น ถ้าเป็นผู้ชายพม่าเชื้อสายมอญจะใส่กางเกงขาก๊วยที่มีสีจุดคาดไม่ว่าจะเป็นสีม่วง สีแดง ส่วนผู้หญิงชาวมอญจะใส่ผ้าถุงมอญสีจุดคาดเช่นกัน แล้วจะใส่เสื้อทับใน ทาแป้งมอญ และมีเครื่องประดับตามตัวมากมาย แต่ถ้าเป็นผู้ชายชาวกัมพูชา

มักจะแต่งตัวสกปรกใส่กางเกงขาก้วยสีเข้ม ส่วนผู้หญิงก็พู่ชาก็ใส่ผ้าถุงเก่า ๆ ไม่ใส่
เครื่องประดับเลย (ผาสุข แสงสูงเนิน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2546)

ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 23 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านโอกาสในการ
พัฒนาตนเอง

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean SD.		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
22. สถานที่ทำงานมีการอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ในการทำงานของคุณให้ สูงขึ้น	21/5.4	213/54.3	141/36.0	17/4.3	2.61	0.66	ค่อนข้างสูง
23. งานที่คุณทำอยู่ไม่ช่วยพัฒนา ความรู้ความสามารถของ คุณอย่างเต็มที่	77/19.7	196/50.0	111/28.3	8/2.0	2.13	0.74	ค่อนข้างต่ำ
24. คุณได้เรียนรู้ภาษาไทยเพื่อ นำไปใช้ในการทำงาน ของคุณให้สูงขึ้น	139/35.5	187/47.7	60/15.3	6/1.5	3.17	0.74	ค่อนข้างสูง
รวมค่อนข้างสูง	51/13.0	177/45.2	151/38.5	13/3.3	2.64	0.46	

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านโอกาสใน
การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งในภาพรวมและในรายชื่อ ยกเว้นข้อที่ 23 เรื่อง
ลักษณะงานกับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างต่ำ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีโอกาส
ทำงานที่ดีกว่าในประเทศของเขา เพราะที่นั่นมักจะมียานประเภทรับจ้าง ทำนา เป็นส่วนมาก แต่พอ
มาอยู่ประเทศไทยแล้วเขาได้มีการเรียนรู้งานมากขึ้น เช่น วิธีการจับสัตว์น้ำเวลาออกเรือประมง

วิธีการทำน้ำแข็ง วิธีการแกะกุ้ง ปลา เป็นต้น จากที่เขาไม่เคยเป็นงานเหล่านี้มาก่อนเขาก็จะมีการเรียนรู้ จนเมื่ออยู่ไปนานๆ ก็จะสามารถทำงานได้ทุกอย่างตามที่นายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานสอนให้ (เสาร์ และ เส็ง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

แต่เมื่อถามแรงงานว่างานที่ทำอยู่ทำให้พัฒนาความรู้มากแค่ไหนเขาก็บอกว่า “งานที่ทำนี้ จะมีการพัฒนาไม่มาก คือ มีการพัฒนาในด้านงานที่เขารับผิดชอบมากกว่า” เช่น เสาร์เข้ามาทำงาน อยู่ในห้องเย็นมีหน้าที่แกะกุ้ง ปลา เสาร์ก็จะทำงานเป็นเฉพาะเรื่องแกะกุ้ง ปลา อย่างเดียว เรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากนี้จะไม่ทราบและทำไมไม่เป็นเลยนอกจากนายจ้างจะสอนงานใหม่ให้ เสาร์จึงจะเป็นงานเพิ่มขึ้นมาอีก ที่เป็นอย่างนี้เพราะลักษณะงานที่แรงงานต่างชาติทำเป็นงานที่ใช้เฉพาะกำลัง แรงกายเป็นสำคัญ จึงไม่มีการพัฒนาในด้านสมองหรือในด้านฝีมือมากนัก จึงพบคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ในเรื่องการเรียนรู้ภาษาไทยจะเห็นได้จากการสัมภาษณ์เสาร์ซึ่งเป็นแรงงานชาวกัมพูชาเขาบอกว่า “เมื่อมาอยู่ทำงานที่ประเทศไทยภาษาไทยจะสำคัญมาก เพราะต้องใช้ในการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานที่ต้องรับฟังการสั่งงานจากนายจ้าง หรือเป็นเรื่องการออกไปเที่ยวหรือซื้อของกินของใช้ ก็ต้องใช้ภาษาไทยในการพูดคุยทั้งสิ้น และที่สำคัญสำหรับคนที่สามารถฟังพูดภาษาไทย ได้คล่องมักจะได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างให้เป็นหัวหน้าควบคุมงาน คือรับงานจากนายจ้าง แล้วไปบอกหรือสั่งงานให้กับแรงงานคนอื่นๆ ที่ยังไม่รู้ภาษาไทย”

และสำหรับคนที่เก่งภาษาไทยมากๆ จนสามารถเขียน อ่านภาษาไทยได้ เสาร์บอกว่าจะเป็นการดีมาก เพราะสามารถนำไปสมัครงานที่ประเทศกัมพูชาได้ ซึ่งตอนนี้จะมีบริษัทของไทยไปเปิดกิจการที่กัมพูชามากและต้องการรับแรงงานชาวกัมพูชาที่สามารถรู้ภาษาไทยได้ดีเข้าไปทำงาน นั่นก็จะเป็นโอกาสที่ดีที่เสาร์จะได้กลับไปทำงานที่บ้านอีกครั้งโดยจะได้งานที่มีเงินเดือนเท่ากับหรือมากกว่าที่ทำงานในประเทศไทย

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 24 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean SD		ระดับคุณภาพชีวิต
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ						
25. การที่ภาครัฐมีนโยบายเปิดให้ทำบัตรทำให้คุณมีความเชื่อมั่นมากขึ้นว่าจะทำงานในสถานที่ทำงานแห่งนี้ได้ต่อไป	275/70.1	109/27.8	7/1.8	1/0.3	3.68	0.52	สูง
26. การทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของจนจนถึงขั้นต้องย้ายหรือออกไปทำงานที่อื่น	212/54.1	145/37.0	26/6.6	9/2.3	3.43	0.72	สูง
27. งานต่างๆ ที่คุณปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่คุณต้องปฏิบัติเป็นการชั่วคราว คุณอาจถูกโยกย้าย หรือให้ทำงานอื่นเมื่อใดก็ได้	52/13.3	107/27.3	104/26.5	129/32.9	2.79	1.04	ค่อนข้างสูง
28. มีปรากฏอยู่เสมอที่เพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานของคุณขอลาออกไปทำงานที่อื่น	43/11.0	96/24.5	176/44.9	77/19.6	2.73	0.90	ค่อนข้างสูง
รวมค่อนข้างสูง	138/35.2	198/50.5	56/14.3	-	3.16	0.49	

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่า แรงงานต่างชาติเห็นความสำคัญของนโยบายเปิดให้ทำบัตรและการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับสูง

จากการสัมภาษณ์จะสังเกตพบว่า แรงงานต่างชาติเกือบทุกคนเชื่อว่าเขาสามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้อีกนาน เนื่องจากนายจ้างยังมีความต้องการแรงงานต่างชาติเพื่อมาทดแทนแรงงานไทยอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะในกิจการที่แรงงานไทยไม่ค่อยทำ แรงงานต่างชาติคนหนึ่งบอกว่า “ถ้าจะพิจารณาความเหมาะสมว่าอาชีพประมงเหมาะกับแรงงานไทยหรือไม่ เขาเชื่อว่าอาชีพประมงไม่เหมาะกับแรงงานไทยเพราะแรงงานไทยส่วนใหญ่จะไม่ค่อยสู้งานหนัก จี้เกียจ และสามารถเลือกงานที่ดีกว่าอาชีพประมงได้ ซึ่งผิดกับตนที่ไม่สามารถเลือกงานที่ดีกว่านี้ทำได้อีกแล้วในประเทศไทย”

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการถึงสาเหตุที่ต้องใช้แรงงานต่างชาติมาทำงานแทนแรงงานไทย ผู้ประกอบการท่านนี้ระบุว่า (ถวิล ศรีคำพล, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

“แรงงานไทยในพื้นที่มีน้อย ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาอยู่ในระดับที่สามารถเลือกทำงานที่สบายกว่าได้ จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีระบบงาน สวัสดิการที่ดีกว่า แรงงานระดับกรรมกรผู้ใช้แรงงานจะต้องพึ่งพาแรงงานต่างถิ่นจากอีสาน แต่พอใช้แรงงานต่างถิ่นไปนาน ๆ มักจะสร้างปัญหาหลายด้านให้กับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เช่น ขาดความอดทน เลือกที่จะทำงานสบาย ไม่ค่อยรับผิดชอบงาน เมื่อได้รับเงินเดือนก็จะไปดื่มสุรา เที่ยว ทะเลาะวิวาท ปกครองยาก ชอบหยุดงานหรือออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ทำให้การทำงานสะดุดขาดช่วง ปัญหาเหล่านี้ได้สร้างความเบื่อหน่ายให้กับนายจ้างมาก ดังนั้นนายจ้างเลยหันมาใช้แรงงานต่างชาติแทน โดยแรงงานต่างชาติจะไม่ค่อยมีปัญหามากนัก เขามีความตั้งใจในการทำงานสูงกว่าแรงงานไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างชาติเหล่านี้อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการถูกออกจากงาน หรือถูกเจ้าหน้าที่จับกุม จึงต้องปฏิบัติตัวให้เป็นที่ถูกใจของนายจ้าง และอยู่ในกรอบระเบียบวินัยได้มากกว่าแรงงานไทย ทั้งนี้ นายจ้างก็ต้องคอยระวังเอาใจใส่ต่อปัญหาด้านอาชญากรรมและโรคภัยไข้เจ็บที่จะตามมาหลังจากที่เลือกเขาทำงานแล้ว”

จากที่กล่าวมาแม้แรงงานต่างชาติจะเชื่อว่าการทำงานในประเทศไทยจะมีความมั่นคงค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่านโยบายของรัฐบาลไทยจะอนุญาตให้เขาทำงานได้ปีต่อปีเท่านั้น กล่าวคือเมื่อไหร่ที่นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนไปไม่อนุญาตให้เขาทำงานต่อไปเขาก็จะหมดอาชีพหางานทำไม่ได้เลย

2.7 ด้านสวัสดิการที่ได้รับ

ตารางที่ 25 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายชื่อในด้านสวัสดิการที่ได้รับ

ข้อที่	ระดับความคิดเห็น				Mean-SD		ระดับคุณภาพชีวิต
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน/ร้อยละ						
29. สถานที่ทำงานไม่ได้ให้ที่อยู่อาศัยแก่คุณอย่างเพียงพอกับความต้องการ	145/37.0	83/21.2	36/9.2	128/32.6	2.38	1.28	ค่อนข้างต่ำ
30. สถานที่ทำงานได้จัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่คุณได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	143/36.5	174/44.4	61/15.5	14/3.6	3.14	0.80	ค่อนข้างสูง
31. สถานที่ทำงานไม่ได้จัดสวัสดิการด้านประกันการเสียชีวิตให้แก่คุณได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	96/24.5	159/40.5	112/28.6	25/6.4	2.17	0.87	ค่อนข้างต่ำ
รวม	82/20.9	128/32.7	133/33.9	49/12.5	2.56	0.63	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติด้านสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณาในรายชื่อจะพบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงจะเป็นเฉพาะในเรื่องการรักษาพยาบาล

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่า สวัสดิการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างชาติ เป็นผลมาจากการจดทะเบียนแรงงานดังนั้นเมื่อเขาเจ็บป่วยไม่สบายก็จะสามารถไปสถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลและรักษาโรคในโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคเช่นเดียวกับคนไทย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วโรคที่มักจะพบมาก คือ โรคเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ โรคทางเดินหายใจ และอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วน

โครงการอื่น ๆ ที่ทางสถานีนามัยหรือโรงพยาบาลจัดขึ้น เช่น การฉีดวัคซีนตามบ้านเพื่อป้องกันโรคระบาดหรือการให้ความรู้แก่คนในหมู่บ้านเกี่ยวกับการป้องกันโรคต่าง ๆ ทางเจ้าหน้าที่จะดูแลหรือให้คำแนะนำต่อแรงงานต่างชาติที่เข้ามาอาศัยทำงานอยู่เช่นเดียวกับคนไทย (ผาสุข แสงสูงเนิน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2546)

ส่วนเรื่องคุณภาพที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างชาติอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จะเห็นได้จากการที่แรงงานต่างชาติส่วนมากที่ทำงานอาชีพประมงนายจ้างจะไม่มีบ้านให้อยู่ โดยจะใช้เรือเป็นที่หลับนอนและทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ถ้าคนใดมีครอบครัวก็ต้องไปเช่าบ้านอยู่เองซึ่งนายจ้างจะไม่รับผิดชอบด้านค่าที่พักเลย และถ้าเป็นงานประเภทอื่น ๆ เช่น โรงงานขนาดเล็ก ทำไร่ ทำสวน นายจ้างมักจะมีที่อยู่อาศัยให้แต่สภาพความเป็นอยู่ก็จะแออัด คือ ห้องเช่าหรือบ้านที่ให้แรงงานอยู่จะเก่าและทรุดโทรมมาก บางครั้งห้องหนึ่งจะมีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่ประมาณเกือบสิบคนเลยทีเดียว (นายและเคียง, แรงงานพม่า, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2546, เสาร์ และ เสิง, แรงงานกัมพูชา, สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2546)

ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการประกันการเสียชีวิต และการประกันสุขภาพ การสัมภาษณ์เจาะลึกพบว่าแรงงานต่างชาติต่างระบุว่าเขาไม่ทราบเลยว่าถ้าเขาตายหรือพิการเขาจะได้รับการตอบแทนจากนายจ้างบ้าง เพราะที่ผ่านมามาเขาไม่เคยได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐหรือนายจ้างเลย พวกเขาจะดิ้นรนไขว่คว้าหาตัวเอง เช่น เมื่อสามีตายค่าทำศพก็ต้องยืมมาจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่รู้จัก โดยนายจ้างจะไม่มอบเงินช่วยเหลือใด ๆ ทั้งสิ้น (อำพร, แรงงานลาว, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2546)

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 26 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ด้านที่	ระดับคุณภาพชีวิต				Mean	SD.	ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม
	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ	ต่ำ			
	จำนวน / ร้อยละ						
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	142/36.2	149/38.0	95/24.2	6/1.6	2.89	0.58	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	97/24.7	227/57.9	67/17.1	1/0.3	2.96	0.39	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	16/4.1	74/18.9	219/55.8	83/21.2	2.16	0.62	ค่อนข้างต่ำ
4. ด้านการยอมรับทางสังคม	251/64.0	130/33.2	11/2.8	-	3.40	0.39	สูง
5. ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	51/13.0	177/45.2	151/38.5	13/3.3	2.64	0.46	ค่อนข้างสูง
6. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	138/35.2	198/50.5	56/14.3	-	3.16	0.49	ค่อนข้างสูง
7. ด้านสวัสดิการที่ได้รับ	82/20.9	128/32.7	133/33.9	49/12.5	2.56	0.63	ค่อนข้างสูง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	28/7.1	305/77.8	59/15.1	-	2.82	0.30	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับในรายด้าน ยกเว้นเรื่องการยอมรับทางสังคมที่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาลำดับของคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ จากมากไปน้อยจะพบดังนี้

ถ้าเราแยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกมาจะเห็นได้ว่าในด้านการยอมรับทางสังคมจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงเพียงด้านเดียว แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่แล้วคนไทยหรือนายจ้างในจังหวัดชลบุรีจะเห็นอกเห็นใจแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งทุกคนมักจะปฏิบัติกับแรงงานต่างชาติด้วยดี ยอมพูดคุยด้วย ขยายวงให้ แม้แต่ในเรื่องการกีดกันทางประเพณีและศาสนาก็ไม่มี ทางด้านตัวแรงงานต่างชาติเองก็พยายามทำตัวให้กลมกลืนกับสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมไทยได้ดี โดยไม่พยายามก่อเรื่องให้เดือดร้อนกับตนเองและคนไทย

ที่อยู่ในท้องถิ่นเดียวกัน ทางด้านนายจ้างบางประเภทกิจการก็ถึงกับจ้อแรงงานต่างชาติด้วยซ้ำไป เพราะว่าประเภทงานเหล่านี้ถ้าขาดแรงงานต่างชาติทำงานแล้วมักจะหาแรงงานไทยมาทดแทนได้ยาก

ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการที่ได้รับ แรงงานต่างชาติจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างสูง แม้ในสายคนไทยจะมองว่า แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็เพื่อเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะงานที่เรียกว่า 3ส คือ แส่นหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย แต่ในความเป็นจริงเมื่อลงไปสัมผัสพูดคุยกับแรงงานต่างชาติแล้วเขากลับบอกว่า มันเป็นแค่ความรู้สึกของแรงงานไทยที่นำไปเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ที่แรงงานไทยสามารถเลือกที่จะไปทำได้ เช่น งานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสวัสดิการดีและพร้อมสำหรับคนไทย แต่กับแรงงานต่างชาติแล้วถ้านำลักษณะงานที่เขาทำภายในประเทศของเขาไปเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ทำในประเทศไทยแล้ว เขาบอกว่างานที่ทำในประเทศไทยมันไม่ได้หนัก ลำบาก หรือเสี่ยงอันตรายเลย แต่กลับได้ค่าจ้าง ได้สวัสดิการที่ดีกว่าประเทศของเขาด้วยซ้ำไป จากสาเหตุดังกล่าวทำให้แรงงานต่างชาติพอใจกับการทำงานอยู่ในประเทศไทยเป็นอย่างมาก การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงออกมาค่อนข้างสูงตามไปด้วย

และในด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แรงงานต่างชาติจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากเป็นประเภทไร้ฝีมือ จึงมีการวางระบบการทำงานไว้แล้ว แรงงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ แม้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปแล้วว่าให้แรงงานทำอะไรบ้าง แต่นายจ้างบางคนก็เข้ามาควบคุมหรือสั่งงานให้แรงงานทำงานตามที่ตนต้องการหรือตนพอใจ อย่างไรก็ตาม มีนายจ้างบางคนที่เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นได้บ้าง ซึ่งก็อยู่ในวงจำกัดเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนาน ๆ โดยคนเหล่านี้จะมีความรู้และความชำนาญในการทำงานมาก แต่สุดท้ายแล้วพอถึงขั้นการตัดสินใจนายจ้างก็จะตัดสินใจตามที่ตนต้องการเสมอ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตจะ ใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้
นัยสำคัญระดับที่ .05

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามเพศ

Ho : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามเพศ

Ha : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามเพศ

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

เพศ	n	df	t	p
ชาย	337	390	- 3.16	.801
หญิง	55			

จากตาราง 27 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .801 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ
ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน Ho นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน
ต่างชาติไม่แตกต่างกันตามเพศ

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.88	0.57	2.98	0.63	-1.23	.122
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.92	0.39	3.19	0.35	-4.92	.376
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.15	0.64	2.21	0.53	-0.61	.194
4. การยอมรับทางสังคม	3.39	0.39	3.45	0.38	-1.04	.600
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.65	0.47	2.54	0.44	1.66	.396
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.14	0.51	3.27	0.36	-1.88	.005
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.50	0.62	2.93	0.60	-4.78	.327
รวม	2.81	0.29	2.94	0.30	-3.16	.801

จากตาราง 28 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามเพศแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส

Ho : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส

Ha : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	646.61	215.54	2.77	.042
ภายในกลุ่ม	388	30245.38	77.95		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 29 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติดแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

สถานภาพการสมรส		MD	p
โสด	สมรส	- 2.77	.012
	หย่าร้าง	- 1.46	.578
	แยกกันอยู่	.85	.500
สมรส	โสด	2.77	.012
	หย่าร้าง	1.32	.628
	แยกกันอยู่	3.62	.013
หย่าร้าง	โสด	1.46	.578
	สมรส	- 1.32	.628
	แยกกันอยู่	2.31	.408
แยกกันอยู่	โสด	-.85	.500
	สมรส	- 3.62	.013
	หย่าร้าง	- 2.31	.408

จากตาราง 30 พบว่า แรงงานต่างชาติที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มสถานภาพอื่นๆ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามสถานภาพการสมรสของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด		สมรส		หย่าร้าง		แยกกันอยู่		f	p
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.91	0.55	2.89	0.61	2.81	0.46	2.85	0.67	0.28	.839
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.94	0.39	3.06	0.34	3.00	0.40	2.87	0.45	3.15	.025
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.12	0.62	2.20	0.58	2.60	0.45	2.17	0.69	2.56	.054
4. การยอมรับทางสังคม	3.40	0.37	3.47	0.41	3.17	0.46	3.35	0.39	2.84	.038
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.64	0.47	2.54	0.43	2.72	0.53	2.72	0.46	2.03	.110
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.13	0.50	3.29	0.45	3.21	0.49	3.07	0.49	3.47	.016
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.48	0.61	2.79	0.62	2.75	0.53	2.48	0.65	5.83	.001
รวม	2.80	0.28	2.89	0.30	2.89	0.26	2.79	0.34	2.77	.042

จากตาราง 31 พบว่าแรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามอายุ

Ho : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามอายุ

Ha : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามอายุ

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4	202.83	50.71	.56	.694
ภายในกลุ่ม	387	30689.16	79.30		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 32 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .694 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามอายุ

ตารางที่ 33 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า20ปี		20-29ปี		30-39ปี		40-49ปี		50ปีขึ้นไป		f	p
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.00	0.60	2.87	0.57	2.92	0.59	2.64	0.48	4.00	-	2.22	.066
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.98	0.42	2.96	0.40	2.94	0.36	2.83	0.35	3.83	-	1.68	.154
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	1.99	0.56	2.17	0.63	2.19	0.62	2.46	0.59	3.00	-	2.42	.048
4. การยอมรับทางสังคม	3.40	0.36	3.44	0.37	3.32	0.43	3.19	0.44	3.25	-	2.72	.030
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.55	0.44	2.64	0.47	2.67	0.47	2.67	0.49	2.67	-	0.63	.642
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.07	0.49	3.17	0.52	3.17	0.43	3.14	0.32	3.00	-	0.54	.703
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.48	0.64	2.56	0.62	2.57	0.67	2.86	0.60	2.00	-	1.23	.297
รวม	2.78	0.29	2.83	0.30	2.83	0.30	2.83	0.27	3.11	-	0.56	.694

จากตาราง 33 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามอายุแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการยอมรับทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามภูมิลำเนาเดิม

Ho : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามภูมิลำเนาเดิม

Ha : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามภูมิลำเนาเดิม

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	1263.48	631.74	10.95	.000
ภายในกลุ่ม	389	29628.51	76.17		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 34 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน Ho นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามภูมิลำเนาเดิม

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

ภูมิลำเนาเดิม		MD	p
พม่า	กัมพูชา	3.18	.001
	ลาว	- 1.45	.353
กัมพูชา	พม่า	- 3.18	.001
	ลาว	- 4.63	.002
ลาว	พม่า	1.45	.353
	กัมพูชา	4.63	.002

จากตาราง 35 พบว่า แรงงานต่างชาติที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในประเทศพม่าและประเทศลาวมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในประเทศกัมพูชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงงานต่างชาติที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในประเทศพม่าและประเทศลาวมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามภูมิลำเนาเดิมของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	พม่า		กัมพูชา		ลาว		<i>f</i>	<i>p</i>
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.01	0.52	2.79	0.59	3.03	0.63	7.32	.001
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	3.00	0.37	2.91	0.41	3.09	0.36	5.31	.005
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.18	0.58	2.10	0.64	2.41	0.60	4.60	.011
4. การยอมรับทางสังคม	3.41	0.40	3.39	0.39	3.44	0.39	0.29	.749
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.62	0.47	2.65	0.48	2.59	0.38	0.35	.704
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.21	0.47	3.13	0.50	3.12	0.48	1.22	.296
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.78	0.56	2.37	0.61	2.84	0.66	24.43	.000
รวม	2.89	0.28	2.76	0.30	2.93	0.27	10.95	.000

จากตาราง 36 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาเดิมแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานใน จังหวัดชลบุรี

Ho : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี

Ha : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4	1714.36	428.589	6.33	.000
ภายในกลุ่ม	387	29177.63	75.394		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 37 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน Ho นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงานใน จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

ระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี		MD	p
น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	- 4.38	.001
	4-6 ปี	- 5.73	.000
	7-9 ปี	- 7.84	.001
	10 ปีขึ้นไป	- 10.17	.001
1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	4.38	.001
	4-6 ปี	- 1.35	.223
	7-9 ปี	- 3.46	.114
	10 ปีขึ้นไป	- 5.79	.051
4-6 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	5.73	.000
	1-3 ปี	1.35	.223
	7-9 ปี	- 2.11	.362
	10 ปีขึ้นไป	- 4.44	.146
7-9 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	7.84	.001
	1-3 ปี	3.46	.114
	4-6 ปี	2.11	.362
	10 ปีขึ้นไป	- 2.33	.515
10 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	10.17	.001
	1-3 ปี	5.79	.051
	4-6 ปี	4.44	.146
	7-9 ปี	2.33	.515

จากตาราง 38 พบว่า แรงงานต่างชาติที่มีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่มีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มระยะเวลาการทำงานอื่นๆ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า1ปี		1-3ปี		4-6ปี		7-9ปี		10ปีขึ้นไป		f	p
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.84	0.65	2.85	0.58	3.01	0.51	2.94	0.54	3.00	0.69	1.31	.266
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.77	0.42	2.98	0.39	2.97	0.35	3.21	0.37	3.07	0.49	5.51	.000
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.00	0.60	2.11	0.60	2.31	0.61	2.18	0.69	2.86	0.85	5.63	.000
4. การยอมรับทางสังคม	3.33	0.33	3.42	0.39	3.37	0.42	3.49	0.41	3.60	0.40	1.44	.220
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.47	0.50	2.60	0.44	2.75	0.46	2.90	0.44	2.96	0.42	6.30	.000
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.06	0.51	3.17	0.48	3.19	0.48	3.29	0.54	2.97	0.67	1.29	.272
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.24	0.60	2.62	0.64	2.62	0.59	2.47	0.64	2.63	0.45	4.60	.001
รวม	2.67	0.27	2.82	0.29	2.89	0.28	2.93	0.33	3.01	0.36	6.33	.000

จากตาราง 39 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรีแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามประเภทของ
กิจการ

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามประเภทของกิจการ

H_a : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของกิจการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน
ต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	3239.10	1619.55	23.89	.000
ภายในกลุ่ม	389	27652.89	71.09		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 40 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ
ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประเภทของกิจการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานต่างชาติ

ประเภทของกิจการ		<i>MD</i>	<i>p</i>
กลุ่มเกษตรกรรม	กลุ่มอุตสาหกรรม	- 6.49	.000
	กลุ่มการบริการ	- 5.92	.000
กลุ่มอุตสาหกรรม	กลุ่มเกษตรกรรม	6.49	.000
	กลุ่มการบริการ	.57	.722
กลุ่มการบริการ	กลุ่มเกษตรกรรม	5.92	.000
	กลุ่มอุตสาหกรรม	- .57	.722

จากตาราง 41 พบว่า แรงงานต่างชาติที่อยู่ในกลุ่มประเภทกิจการอุตสาหกรรมและกลุ่มประเภทกิจการการบริการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่อยู่ในกลุ่มประเภทกิจการเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงงานต่างชาติที่อยู่ในกลุ่มประเภทกิจการอุตสาหกรรมและกลุ่มประเภทกิจการการบริการมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทของกิจการของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	กลุ่ม		กลุ่ม		กลุ่ม		f	p
	เกษตรกรรม		อุตสาหกรรม		การบริการ			
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.81	0.57	3.07	0.55	3.11	0.56	9.72	.000
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.89	0.38	3.05	0.37	3.25	0.32	21.23	.000
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.15	0.66	2.17	0.54	2.24	0.51	0.45	.637
4. การยอมรับทางสังคม	3.36	0.38	3.57	0.36	3.42	0.41	8.71	.000
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.65	0.47	2.60	0.44	2.61	0.49	0.48	.618
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.09	0.51	3.36	0.43	3.24	0.36	10.25	.000
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.39	0.59	3.05	0.49	2.85	0.57	44.90	.000
รวม	2.76	0.28	2.98	0.30	2.96	0.27	23.89	.000

จากตาราง 42 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามประเภทของกิจการแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามอัตรารายได้

ต่อเดือน

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามอัตรารายได้ต่อเดือน

H_a : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามอัตรารายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตรารายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	1305.59	435.20	7.35	.000
ภายในกลุ่ม	388	29586.40	76.25		
รวม	391	30891.99			

จากตาราง 43 ได้ค่า p จากการคำนวณ = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ ณ ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามอัตรารายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอัตรารายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของแรงงานต่างชาติ

อัตรารายได้ต่อเดือน		MD	p
น้อยกว่า 3,000 บาท	3,000-4,000 บาท	- 5.74	.001
	4,001-5,000 บาท	- 6.26	.001
	5,000 บาทขึ้นไป	- 8.84	.000
3,000-4,000 บาท	น้อยกว่า 3,000 บาท	5.74	.001
	4,001-5,000 บาท	.52	.624
	5,000 บาทขึ้นไป	- 3.10	.046
4,001-5,000 บาท	น้อยกว่า 3,000 บาท	6.26	.001
	3,000-4,000 บาท	.52	.624
	5,000 บาทขึ้นไป	- 2.58	.126
5,000 บาทขึ้นไป	น้อยกว่า 3,000 บาท	8.84	.000
	3,000-4,000 บาท	3.10	.046
	4,001-5,000 บาท	2.58	.126

จากตาราง 44 พบว่าแรงงานต่างชาติที่มีอัตรารายได้ต่อเดือน 3,000 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่มีอัตรารายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 3,000 บาท และแรงงานต่างชาติที่มีอัตรารายได้ต่อเดือน 5,000 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าแรงงานต่างชาติที่มีอัตรารายได้ต่อเดือน 3,000-4,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอัตรารายได้อื่นๆ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตาม
อัตรารายได้ต่อเดือนของแรงงานต่างชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 3,000บาท		3,000-4,000 บาท		4,001-5,000 บาท		5,000บาท ขึ้นไป		f	p
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.32	0.53	2.86	0.52	3.02	0.61	3.17	0.58	15.10	.000
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	2.86	0.34	2.99	0.39	2.92	0.39	2.95	0.43	1.47	.223
3. การมีส่วนร่วมในองค์กร	2.06	0.47	2.13	0.59	2.20	0.68	2.34	0.75	1.65	.177
4. การยอมรับทางสังคม	3.25	0.39	3.40	0.38	3.40	0.43	3.52	0.34	2.61	.051
5. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.38	0.48	2.59	0.46	2.70	0.43	2.93	0.44	9.69	.000
6. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.08	0.47	3.17	0.50	3.14	0.50	3.20	0.48	0.38	.767
7. สวัสดิการที่ได้รับ	2.31	0.64	2.59	0.64	2.61	0.61	2.44	0.60	2.29	.078
รวม	2.61	0.27	2.82	0.29	2.85	0.30	2.93	0.29	7.35	.000

จากตาราง 45 พบว่า แรงงานต่างชาติเมื่อจำแนกตามอัตรารายได้ต่อเดือนแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการยอมรับทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาถึงแม้จะพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของแรงงานต่างชาติในจังหวัดชลบุรี จะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีคุณภาพชีวิตบางด้านและบางข้อที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในหัวข้อนี้จะวิเคราะห์การจัดการปัญหาผลกระทบจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับค่อนข้างต่ำ ในทัศนะของแรงงานต่างชาติโดยใช้กลุ่มสนทนา ดังนี้

การจัดการปัญหาด้านค่าตอบแทน

ส่วนมากแรงงานต่างชาติที่ได้ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนมักจะพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะมีบางกิจการที่แรงงานได้เป็นเปอร์เซ็นต์ จึงเกิดปัญหานายจ้างโกงค่าจ้างโดยมีวิธีการต่าง ๆ ยกตัวอย่างคือ กิจการประมงแรงงานจะได้ค่าจ้าง 3% จากรายได้ทั้งหมดในแต่ละครั้งที่จับสัตว์น้ำได้ ดังนั้นพอได้สัตว์น้ำมาแต่ละเที่ยว นายจ้างมักจะบอกจำนวนน้ำหนักของสัตว์น้ำขาดไปจากความเป็นจริงเพื่อให้ตัวเองได้เงินเพิ่มขึ้น แต่ตัวแรงงานจะได้เงินน้อยลง เช่น จับสัตว์น้ำมาได้ 20,000 กิโลกรัม นายจ้างก็จะบอกว่าได้ 17,000 กิโลกรัม เป็นต้น หรือกิจการขายพาราแรงงานจะได้รับส่วนแบ่ง 40% จากรายได้ทั้งหมดที่ขายได้แต่ละครั้ง ดังนั้นพอนายจ้างขายพาราไปได้ 1,000 กิโลกรัม ก็จะบอกกับแรงงานว่าเที่ยวนี้ขายได้ 700 กิโลกรัม ทำให้แรงงานได้เงินน้อยลงจากความเป็นจริงมาก

วิธีการจัดการกับปัญหาในทัศนะของแรงงานต่างชาติก็คือ แรงงานจะไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้มากนักเนื่องจากแรงงานไม่กล้าที่จะเข้าไปพูดคุยกับนายจ้าง ที่ทำได้ก็คือการขอติดตามนายจ้างไปด้วยเพื่อจะได้เห็นว่าได้น้ำหนักเท่าไร ซึ่งก็ป้องกันการโกงของนายจ้างได้บ้าง แต่ก็มีนายจ้างบางคนปฏิเสธไม่ให้เขาไปด้วยเพื่อต้องการโกงเขา อันนี้เขาบอกว่าไม่รู้จะแก้อย่างไร ได้แต่ฝากให้นายจ้างมีสามัญสำนึกเห็นอกเห็นใจเขาบ้าง หรือฝากไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เข้าไปดูแลเพื่อสร้างความยุติธรรมให้กับแรงงานต่างชาติ

การจัดการปัญหาด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย

1. ปัญหาด้านความสกปรกของลักษณะงาน เช่นการทำงานบนเรือประมงมักจะมีแรงงานอยู่กันอย่างแออัด สภาพเรือกรุงรัง แคมแรงงานมักไม่ค่อยทำความสะอาดร่างกายหรืออาบน้ำไม่เป็นเวลา เนื่องจากต้องทำงานไม่เป็นเวลาที่แน่นอน เลยทำให้การทำความสะอาดร่างกายถูกปล่อยปละละเลยไปด้วย ประกอบกับต้องใส่เสื้อผ้าที่สกปรกจากการทำงาน จึงทำให้บางครั้งต้องเผชิญกับโรคผิวหนัง หรือโรคทางเดินหายใจ และทางเดินอาหารได้ หรือการทำงานในห้องเย็นต้องแกะกุ้ง ปลา เป็นเวลานานๆ ดังนั้นก็จะมีอาการคันตามผิวหนัง สาเหตุมากจากการสัมผัสน้ำเกลือที่ต้องใช้ล้างกุ้งหรือปลานั้นเอง

วิธีการจัดการกับปัญหาในทัศนะของแรงงานต่างชาติก็คือ ถ้าเป็นปัญหาด้านความสกปรกของลักษณะงาน แรงงานมักจะพยายามปรับตัว ทำใจให้ยอมรับกับสภาพที่ต้องเผชิญ อดทนอดกลั้นเพื่อทำในสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ ส่วนในด้านโรคภัยไข้เจ็บก็จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไป เช่น เมื่อมีอาการคันตามส่วนต่าง ๆ ของผิวหนังก็จะซื้อยามาทาหรือถ้าเป็นโรคอื่นๆ ก็จะซื้อมารับประทานเองก่อน แต่ถ้าไม่ทุเลาลงก็จะไปบอกนายจ้างให้พาไปรักษาที่สถานีนามัยหรือโรงพยาบาลโดยใช้บัตรที่ลงทะเบียนแรงงานรักษาเสียเงิน 30 บาท

2. ปัญหาการปวดเมื่อยตามร่างกาย เช่น ปวดหลัง แขน ขา เป็นต้น มักพบในแรงงานที่ต้องใช้แรงกายมากในการทำงาน เช่น กรรมกรแบกหาม เรือประมง และก่อสร้าง

วิธีการจัดการกับปัญหาที่ผ่านมา มักจะแก้ปัญหาแบบเฉพาะหน้า คือ การหาซื้อยามาทา มาณวด เพื่อบรรเทาหรือลดอาการปวดเมื่อยตามร่างกายลง

3. ปัญหาการพักผ่อนไม่เป็นเวลา ปัญหานี้จะเกิดกับอาชีพประมงและโรงงานขนาดเล็กที่ต้องทำงานไม่เป็นเวลา อาจต้องทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ตัวอย่างเช่น อาชีพประมงจะต้องคอยเตรียมตัวให้พร้อมกับการทำงานตลอดเวลา ซึ่งไม่รู้ว่าจะพบสัตว์น้ำเมื่อไหร่ เวลาไหน ถ้าพบสัตว์น้ำได้เรือก็จะเรียกให้แรงงานไปทำหน้าที่ของตนตอนนั้นแม้เขาจะหลับพักผ่อนอยู่ก็ตาม

วิธีการจัดการกับปัญหาก็คือ แรงงานที่ทำงานอยู่นานๆ จะสามารถปรับสภาพร่างกายให้เคยชินกับการทำงานแบบนี้ได้ แต่สำหรับแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ ก็จะต้องใช้ยาหรือเครื่องดื่มชูกำลังมากระตุ้นร่างกายให้รับสภาพการทำงานแบบนี้ มีบางคนที่ย่างกายรับสภาพการทำงานแบบนี้ไม่ได้ถึงกับต้องออกไปหางานใหม่ก็มี

4. ปัญหาด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องจักร จะพบเจอในอาชีพโรงงานน้ำแข็ง โรงไม้ประมง และก่อสร้าง ซึ่งนายจ้างมักบอกให้แรงงานระมัดระวังอันตรายเอาเองในเวลาทำงาน แต่จะไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือมาป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น

วิธีการจัดการกับปัญหาของแรงงานต่างชาติก็คือ แรงงานมักจะแก้ปัญหาโดยการระมัดระวังตนเองมากกว่าที่จะไปเรียกร้องให้นายจ้างหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือมาป้องกันการเกิดอุบัติเหตุล่วงหน้า แต่ถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาทางออกที่ทำได้คือการไปหาหมอเพื่อรักษาพยาบาล โดยนายจ้างจะออกค่ารักษาให้

5. ปัญหาการรักษาพยาบาล กล่าวคือ เวลาแรงงานไปตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการจะมีการแสดงท่าทีรังเกียจ ตรวจโรคแบบรีบ ๆ บางคนยังไม่ได้ตรวจโรคก็ให้ผ่านไป ดังนั้นจึงทำให้แรงงานบางคนไม่ทราบผลการตรวจโรคที่แท้จริง ว่าตนเองมีโรคอะไรติดตัวมาบ้าง

วิธีการจัดการกับปัญหาพบว่า แรงงานต่างชาติไม่มีวิธีการใด ๆ ที่จะจัดการกับปัญหานี้ได้ แต่ฝากบอกให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใส่ใจกับเรื่องสุขภาพบ้าง ไม่ใช่เวลาเกิดโรคระบาดรุนแรงก็ออกมาโทษแรงงานต่างชาติว่าเป็นคนนำโรคเข้ามาแพร่ ซึ่งถ้าทางเจ้าหน้าที่ตรวจหาโรคด้วยความรอบคอบแล้วก็น่าจะจัดปัญหาเหล่านี้ลงไปได้ระดับหนึ่ง

การจัดการปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ส่วนใหญ่จะมีปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารก่อน คือ เขาไม่สามารถฟัง พูด ภาษาไทยได้ เพราะฉะนั้นเมื่อนายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ พูด หรือแนะนำอะไรเขาก็จะทำตามทุกอย่าง เลยทำให้เรามองว่าการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างชาตินั้นเปรียบเสมือนการเข้ามาทดแทนแขนและขาของนายจ้าง พวกเขาไม่มีสิทธิในการต่อรอง เรียกร้อง หรือแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานเลย นายจ้างเท่านั้นที่มีอำนาจสั่งการให้พวกเขาทำอะไรก็ได้ จากการสัมภาษณ์นายแรงงานประมงชาวพม่าเขาบอกว่า “เนื่องจากเราเข้ามาทำงานให้นายจ้าง เขาจะใช้ทำอะไรก็ต้องยอมเขา ก็มีข้อขัดแย้งเพราะมีบางเรื่องที่เราอยากเสนอให้นายจ้างหรือไต่เรือทราบ แต่ก็ไม่กล้า กลัวนายจ้างหรือไต่เรือหาว่าเราขบถในงานของเขา หรือแรงงานบางคนพูด ฟัง ภาษาไทยไม่ได้เลยไม่รู้จะไปแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจอะไรแทนนายจ้าง”

วิธีการจัดการกับปัญหาของแรงงานต่างชาติพบว่า แรงงานที่เข้ามาทำงานเป็นระยะเวลานานเริ่มเรียนรู้ภาษาไทยโดยการฝึกพูด ฟัง ฟัง เพื่อที่จะมีโอกาสพัฒนาตนเองให้สามารถแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ ส่วนคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นาน ไม่สามารถพูด ฟัง ภาษาไทยได้ก็ต้องยอมรับตามสภาพความเป็นจริงว่าเขาไม่สามารถไปแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจอะไรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้

การจัดการปัญหาด้านการยอมรับทางสังคม

การทำงานและอยู่ร่วมกันมาก ๆ ก็มีปัญหการทะเลาะกันบ้าง ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนต่างชาติด้วยกัน หรือกับคนไทยในท้องที่ แรงงานต่างชาติดอกว่าการทะเลาะกับเพื่อนต่างชาติด้วยกันส่วนมากจะเป็นแบบการเถียงกันเพราะความเห็นต่างกัน ไม่ถึงกับต้องลงไม้ลงมือจนถึงขั้นเลือดตกยางออก ไม่ถึงวันก็จะคืนดีหรือพูดคุยกันเหมือนเดิม แต่ถ้าเป็นการทะเลาะกับคนไทยก็จะรุนแรงมากถึงขั้นเลือดตกยางออกเลยทีเดียว

วิธีการจัดการกับปัญหาของแรงงานต่างชาติก็คือ ถ้าทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นต่างชาติด้วยกันก็จะปล่อยให้ระยะเวลาเป็นตัวทำให้คืนดีกัน หรือบางครั้งนายจ้างก็จะเข้ามาพูดคุยให้คืนดีกัน ส่วนถ้าเป็นการทะเลาะกับคนไทยแล้วเขาจะใช้วิธีการหลบหนีความรุนแรงที่เกิดขึ้น เพราะไม่ว่าเขาจะทำผิดหรือถูก อย่างไรก็จะผิดทุกครั้งไป ซึ่งเขาคิดว่าเนื่องจากเขาไม่มีสิทธิที่จะมี

ปากมีเสียงได้เพราะเป็นแค่ผู้อาศัยในประเทศไทยเท่านั้น แต่ถ้ารุนแรงมาก ๆ นายจ้างมักจะเข้ามาประสานความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับคนไทย ซึ่งก็พอจะลดความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายลงได้

การจัดการปัญหาด้านการพัฒนาตนเอง

ช่วงแรก ๆ แรงงานมักจะมีปัญหาด้านการรับรู้ การสื่อสาร เวลานายจ้างสั่งงานก็จะต้องสั่งหลายครั้งกว่าจะเข้าใจ ดังนั้นเลยทำให้การพัฒนาด้านการทำงานล่าช้า งานที่ได้ออกมาจะไม่ถูกต้องหรือไม่ได้ตามที่นายจ้างสั่ง

วิธีการจัดการกับปัญหาที่ผ่านมาก็คือ นายจ้างจะให้แรงงานที่อยู่มานานจนสามารถรู้งานแล้ว บอกหรืออธิบายลักษณะการทำงานให้ฟัง รวมทั้งช่วยสอนภาษาไทยให้แก่คนที่ไม่สามารถฟัง พูด ภาษาไทยได้ เพื่อเขาจะได้สามารถเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองให้ทำงานได้ดีขึ้น

การจัดการปัญหาด้านความมั่นคง

การจัดการปัญหาด้านความมั่นคงพบว่า แรงงานต่างชาติมีประสบการณ์ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ แม้ว่าแรงงานจะมีบัตรลงทะเบียนอยู่แล้วแต่เขาก็ยังถูกจับไปรีดไถ ซึ่งจะเป็นเงินทองหรือทรัพย์สินที่มีค่า เมื่อได้สิ่งที่ต้องการแล้วเจ้าหน้าที่ก็จะปล่อยตัวออกมา

วิธีการจัดการกับปัญหาที่ผ่านมาก็คือ มีการเรียกร้องผ่านไปยังนายจ้างให้ช่วยไปตกลงกับทางเจ้าหน้าที่ ว่าเราได้ทำบัตรถูกต้องแล้วไม่น่าจะมาจับกุม หรือรีดไถอีก

2. ปัญหาจากตัวนายจ้าง เมื่อนายจ้างทำบัตรให้แล้วเขามักจะนำบัตรนั้นมาต่อรองในการทำงาน คือ ถ้าทำงานไม่ดีก็จะไม่ให้บัตรเก็บไว้ ดังนั้นเวลาแรงงานต่างชาติไปซื้อของหรือไปเที่ยวตามเทศการต่าง ๆ ก็จะต้องคอยการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่

วิธีการจัดการกับปัญหาพบว่า แรงงานต่างชาติไม่มีวิธีการเรียกร้องใดๆ ทั้งสิ้น ต้องยอมให้นายจ้างกดขี่ หรือไม่ก็ต้องอดทนทำงานให้ดีขึ้นให้ได้ปริมาณงานตามที่นายจ้างต้องการจึงจะได้บัตรแรงงานกลับมา

3. จากข้อที่ผ่านมาทำให้เกิดปัญหาความไม่มีอิสระในการทำงาน คือ แรงงานไม่มีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้ นายจ้างมักจะนำบัตรแรงงานมาเป็นข้อต่อรองให้ทำงานต่อเนื่อง ๆ ซึ่งถ้าแรงงานเจองานที่ไม่หนักก็ถือว่าโชคดีไป แต่ถ้าเจองานที่หนัก นายจ้างก็ไม่ดี แรงงานก็ไม่สามารถย้ายไปทำงานใหม่ที่ดีกว่าได้

วิธีการจัดการกับปัญหาพบว่า แรงงานต่างชาติไม่มีวิธีการใด ๆ ที่จะรับมือกับปัญหานี้ได้แต่อดทนยอมทำงานสร้างควมดีให้นายจ้างเห็นและเอ็นดู เมื่อนายจ้างจะให้โอกาสทำงานที่เบาลงบ้าง

4. ปัญหาจากการทำบัตรแรงงาน เมื่อแรงงานทำบัตรแล้วเขาไม่สามารถย้ายออกไปนอกพื้นที่ได้ ดังนั้นจึงทำให้เขากลับไปบ้านเพื่อเยี่ยมครอบครัวไม่ได้ บางคนจากที่บ้านมา 4-5 ปีไม่ได้เจอหน้าครอบครัวเลย คิดจะกลับบ้านก็กลัวไม่มีงานทำ เพราะไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยได้อีก ถ้าจะกลับมาก็เป็นแรงงานเถื่อนที่รัฐไม่สามารถควบคุมได้และสร้างปัญหาอยู่ในขณะนี้

วิธีการจัดการกับปัญหาพบว่า ตัวแรงงานเองคงไม่สามารถเรียกร้องหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ เพราะเป็นนโยบายที่เขาจะต้องทำตามที่รัฐบาลกำหนด ได้แต่ขอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปคิด ไตร่ตรอง และอนุญาตให้เขาได้กลับไปเยี่ยมบ้านบ้าง

การจัดการปัญหาด้านสวัสดิการ

การจัดการปัญหาด้านสวัสดิการของแรงงานต่างชาติที่สำคัญมีดังนี้ คือ

1. ปัญหาที่อยู่อาศัย ถ้าเป็นแรงงานอาชีพประมงจะมีความต้องการให้นายจ้างมีบ้านให้อยู่เวลาเรือเข้ามาที่ฝั่งหรือมีบ้านให้กับครอบครัว โดยที่เขาไม่ต้องไปเช่าบ้านอยู่ในราคาที่ค่อนข้างแพง ไม่เหมาะสมกับสภาพของบ้าน และถ้าเป็นแรงงานอาชีพอื่นๆ ที่นายจ้างมีบ้านให้ก็มักจะเจอปัญหาความคับแคบ แออัด ของที่อยู่อาศัย เพราะบางห้องนายจ้างให้อยู่รวมกันเกือบสิบคนที่เดียว

วิธีการจัดการกับปัญหา แรงงานยังไม่กล้าที่จะเรียกร้องต่อนายจ้าง นายจ้างให้เขาอยู่อย่างไรรู้ก็ต้องยอม และปรับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ แม้ว่าบางที่จะคับแคบ แออัด ก็ต้องทนอยู่ดีกว่าไปเช่าบ้านอยู่เองซึ่งจะมีราคาแพงมาก

2. ปัญหาการประกันการเสียชีวิต เนื่องจากปัจจุบันแรงงานต่างชาติไม่รู้ว่าตนเองมีสิทธิได้รับการประกันการเสียชีวิตหรือไม่ เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องสูญเสียแรงงานไปทางนายจ้างมักจะไม่น่าสนใจที่จะชดเชยค่าทำศพ หรือค่าดูแลครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวและตัวแรงงานมั่นใจในความปลอดภัยจากการทำงาน แรงงานต่างชาติจึงต้องการให้นายจ้างมีการประกันการเสียชีวิตให้กับตนเอง โดยเฉพาะงานที่ต้องเสี่ยงการเสียชีวิตมาก ๆ เช่น ประมง ก่อสร้าง เป็นต้น

วิธีการจัดการกับปัญหา ปัญหานี้ยากเกินกว่าที่แรงงานจะแก้ไขได้ คงต้องบอกกล่าวไปยังผู้ที่มีอำนาจให้ช่วยแก้ไขและปรับปรุงวิธีการประกันการเสียชีวิต อีกอย่างคงต้องขอความร่วมมือจากนายจ้างให้ตระหนักถึงปัญหานี้มาก ๆ เพื่อช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างชาติ