

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน : กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ และศึกษาบทบาทของแรงงานต่างชาติในการจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีข้อค้นพบจากการศึกษา ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างชาติ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (86.0%) เนื่องจากภาวะความเป็นผู้นำและลักษณะการทำงานที่ต้องใช้กำลังกายสูงจึงทำให้มีแรงงานชายเข้ามาทำงานที่ชลบุรีมาก ประกอบกับทางครอบครัวยังไม่สนับสนุนให้แรงงานหญิงออกมาทำงานนอกบ้าน เพราะความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ยังมีอยู่มาก ส่วนแรงงานที่เข้ามาทำงานมีอายุอยู่ระหว่าง 20- 29 ปีมากที่สุด (59.9%) เนื่องจากอยู่ในช่วงวัยทำงาน จึงทำให้มีสภาพร่างกายที่แข็งแรงเหมาะที่จะทำงานประเภทเสี่ยงอันตรายและงานที่ลำบากได้ดี และส่วนใหญ่แรงงานมีสถานภาพโสด (57.9%) มาจากประเทศกัมพูชามากที่สุด (55.3%) เดินทางเข้ามาทำงานผ่านทางเกาะกง มาขึ้นฝั่งที่จังหวัดตราด หรือผ่านทางบอยเปต เข้าที่อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี รองลงมาเป็นแรงงานจากประเทศพม่า (34.2%) เดินทางเข้ามาทำงานผ่านทางอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และแรงงานจากประเทศลาวน้อยที่สุด (10.5%) เดินทางเข้ามาทำงานผ่านทางจังหวัดต่าง ๆ ในภาคอีสานของประเทศไทย เช่น จังหวัดหนองคาย อุบลราชธานี สกลนคร เป็นต้น

ส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรีเป็นระยะเวลา 1 – 3 ปี (57.7%) เนื่องจากทางรัฐบาลไทยมีนโยบายเปิดให้แรงงานต่างชาติมาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง จึงมีการหลั่งไหลเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้น และคนที่เคยอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ๆ ก็มาขึ้นทะเบียนแบบถูกต้องเช่นกัน โดยในจังหวัดชลบุรีมีแรงงานต่างชาติมาทำงานในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด (70.1%) เช่น ประมงทะเล ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์ รองลงมาทำงานใน

กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรม (18.4%) เช่น ก่อสร้าง เครื่องปั้นดินเผา โรงงานขนาดเล็ก อุตสาหกรรม
ต่อเนื่องจากประมง เป็นต้น และกลุ่มอาชีพการบริการมีแรงงานต่างชาติทำงานน้อยที่สุด (11.5%)
เช่น คนรับใช้ในบ้าน กรรมกรแบกหาม เป็นต้น และจากการที่เข้ามาทำงานที่จังหวัดชลบุรีแรงงาน
ต่างชาติจะมีรายได้ต่อเดือนประมาณเดือนละ 3,000 – 4,000 บาท

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติอยู่ในระดับที่
ค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
และถูกสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้าน
สวัสดิการที่ได้รับ ยกเว้นในด้านการยอมรับทางสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง และ
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อพิจารณาในรายด้านจะพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และเป็นธรรมโดยรวมและในรายข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน
ระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกันกับในรายข้อ ยกเว้นข้อที่ 4 เรื่องแสงสว่างในสถานที่ทำงานที่มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยรวมและในรายข้อมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ
ค่อนข้างต่ำ ยกเว้นข้อที่ 13 เรื่องการเรียกร้องขอรับสิทธิในการจัดบริการสวัสดิการต่างๆที่มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสูง

ด้านการยอมรับทางสังคมโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อ
พิจารณาในรายข้อจะพบลักษณะเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่องการยอมรับผลงานและความช่วยเหลือจาก
เพื่อนฝูงเมื่อเค็ดรอนจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งใน
ภาพรวมและในรายข้อ ยกเว้นข้อที่ 23 เรื่องลักษณะงานกับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างต่ำ

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ
เมื่อพิจารณาในรายข้อจะพบว่า แรงงานต่างชาติเห็นความสำคัญของนโยบายเปิดให้ทำบัตรและการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในระดับสูง

และด้านสวัสดิการที่ได้รับมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อ
พิจารณาในรายข้อจะพบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงจะเป็นเฉพาะในเรื่องการ

รักษาพยาบาล ส่วนเรื่องที่อยู่อาศัยและเรื่องประกันการเสียชีวิตแรงงานจะมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการทดสอบสมมติฐานพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติไม่แตกต่างกันตามเพศ และอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส

ภูมิถิ่นเดิม ระยะเวลาการทำงานในจังหวัดชลบุรี ประเภทของกิจการ และอัตรารายได้ต่อเดือน

การจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่มีปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหา นายจ้างโกงค่าจ้าง โดยเฉพาะกิจการที่แรงงานได้ค่าจ้างเป็นส่วนแบ่งหรือเปอร์เซ็นต์ ปัญหาด้าน ความสกปรกของลักษณะงานที่ทำ ปัญหาการปวดเมื่อยตามร่างกายอันเนื่องมาจากการทำงาน ปัญหาการพักผ่อนไม่เป็นเวลา ปัญหาความปลอดภัยจากเครื่องจักร ปัญหาการรักษาพยาบาล ปัญหา การติดต่อสื่อสาร ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปัญหาจาก นายจ้างเกี่ยวกับการเก็บบัตรไว้ ปัญหาการกลับไปเยี่ยมบ้านไม่ได้ ปัญหาการขาดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม และปัญหาการไม่ได้รับสิทธิการประกันการเสียชีวิต

ส่วนวิธีการจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น แรงงานต่างชาติ จะใช้วิธียอมจำนนด้วยปัญหา มีเพียงบางปัญหาอาจเป็นการแก้ปัญหาแบบเฉพาะหน้า แต่ใหญ่ส่วน ปัญหาที่แก้ไม่ได้ก็จำเป็นต้องปล่อยให้คงอยู่อย่างเดิม แล้วพยายามปรับตัวให้สามารถอยู่กับปัญหา ได้โดยหาทางลดปัญหาลงด้วยวิธีการของแต่ละคน เช่น การอดทนอดกลั้น การหาอย่างอื่นมาทำ แทนเพื่อแก้เครียด เป็นต้น

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติในวิทยานิพนธ์ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2539) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดการคนต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา 4 จังหวัด คือ ตาก เชียงราย กาญจนบุรี และระนอง พบว่า ส่วนใหญ่

แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานใน 4 จังหวัด ด้วยเหตุผลสำคัญที่สุดคือ การได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูง แม้ว่าถ้าเปรียบเทียบค่าจ้างกับแรงงานไทยเขาจะได้ค่าจ้างต่ำ คือ วันละ 80 – 100 บาท แต่ถ้านำไปเปรียบเทียบค่าจ้างต่อวันในพม่าซึ่งประมาณวันละ 6 บาท คนงานพม่าในประเทศก็ยังคงอยู่ในสภาพที่ต่ำกว่าในพม่าแน่นอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540) ที่ศึกษาเรื่อง กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติ ที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงงานต่างชาติผู้เข้ามาในประเทศไทยที่ตกเป็นอยู่อย่าง เกือบ 3 ใน 4 เข้ามาในประเทศไทยเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ คือ ต้องการมาทำงานหาเงิน เพราะที่บ้านไม่มีงาน และที่บ้านก็มีรายได้ต่ำกว่าประเทศไทยมาก จึงทำให้อดอยาก ไม่มีอะไรกิน

ดังนั้นเมื่อสภาพความเป็นอยู่ในถิ่นประเทศเดิมไม่ดี จึงทำให้แรงงานต่างชาติรู้สึกว่าการที่มาอยู่และทำงานในประเทศไทย พวกเขาได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้ทำ แม้ว่าหากนำไปเปรียบเทียบกับแรงงานไทยแล้ว พวกเขายังได้รับค่าจ้างจากนายจ้างคนไทยไม่ยุติธรรมก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานในประเทศของเขา จึงทำให้เขารู้สึกพอใจเป็นอย่างมาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเลยออกมาค่อนข้างสูง ซึ่งในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, 2537) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานย้ายถิ่น : กรณีแรงงานในย่านนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับที่อยู่ปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจความเป็นอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันมากกว่าภูมิลำเนาเดิมในเรื่องของรายได้ การมีเงินเก็บ เป็นอย่างมาก

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการศึกษาในด้านนี้ออกมาขัดแย้งกับงานวิจัยของ กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540) ที่ศึกษากระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในประเภทงานที่คนไทยไม่นิยมทำ คือ งานประเภทที่เรียกว่า 3D คือ dirty (สกปรก) dangerous (เสี่ยงอันตราย) และ difficult (แสนลำบาก)

ดังนั้นเมื่อเราพบว่าลักษณะงานที่แรงงานต่างชาติเข้ามาทำจะต้องงานที่สกปรก เสี่ยงอันตราย และลำบาก อย่างแน่นอน แต่ในความเป็นจริงเมื่อไปสัมผัสพูดคุยกับแรงงานเขากลับบอกว่า มันเป็นแค่ความรู้สึกของแรงงานไทยที่นำไปเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ที่แรงงานไทยสามารถเลือกที่จะทำได้ แต่กับตัวเขาแล้วถ้านำลักษณะงานที่ทำในประเทศของเขามาเปรียบเทียบ

กับลักษณะงานที่ทำในประเทศไทย เขาบอกว่างานที่ทำในประเทศไทยไม่ได้ สกปรก เสี่ยงอันตราย และลำบากเลย กลับได้ค่าจ้าง ได้สวัสดิการที่ดี กว่าประเทศของเขาด้วยซ้ำไป

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร ระวังศ์ และภาวนา พัฒนศรี (วิจิตร ระวังศ์ และภาวนา พัฒนศรี, 2540) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น พบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจของสตรีไทยในสถานประกอบการและความสอดคล้องระหว่างงานกับวงจรชีวิต ยังอยู่ในระดับที่ไม่ดีนักเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานสากล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ (เสกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ, 2542) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย พบว่า แรงงานไทยไม่มีอำนาจข้อต่อรองใดๆ กับนายจ้าง โดยสิทธิของแรงงานจะขึ้นอยู่กับความเมตตาของนายจ้างญี่ปุ่นเป็นสำคัญ จากที่กล่าวมาก็ตรงกับแนวคิดในกลุ่มมาร์กซิส (Marxist) ด้านการมีสภาพไร้อำนาจ (powerlessness) คือ คนงานจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตัวเองจะถูกละเลยและถูกใช้จากบุคคลอื่น ที่มองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุดิบหนึ่ง การมีสภาพไร้อำนาจนี้เกิดจากสาเหตุใหญ่ ๆ หลายประการ คือ

ประการแรก คนงานมิได้มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยในการผลิตและมิได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองผลิตขึ้น

ประการที่สอง คนงานมิได้มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ประการที่สาม คนงานไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานได้

ประการสุดท้าย คนงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้

กล่าวโดยรวมได้ว่าสภาพไร้อำนาจของแรงงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่คนงานมิได้มีกรรมสิทธิ์ในกิจการที่ตนทำงานอยู่ แต่เป็นเพียงลูกจ้างของเจ้าของกิจการเท่านั้น

ดังนั้นเมื่อแรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยเขาก็เลยรู้สึกว่าเขาจะต้องทำงานตามที่นายจ้างสั่งมา เขามักจะไม่แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจแทนนายจ้าง เพราะกลัวจะต้องโดนไล่ออกจากงานเป็นสำคัญ

ด้านการยอมรับทางสังคม แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ธารชนคุณ (พิชิต ธารชนคุณ, 2544) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะการจ้างงานรูปแบบการได้มา และผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษากรณี จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงงานต่างชาติมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยเฉพาะนายจ้างไทยจะมีความเมตตา และยอมรับผลงานของเขา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร ที่ศึกษาเรื่อง

การยอมรับคนต่างด้าวผสมกลมกลืนในสังคมไทย ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือก นโยบาย พบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดต้อนรับคนต่างด้าว คนต่างด้าวที่เข้ามาอาจจะเลือกที่จะผสมกลมกลืนเข้ามาในสังคมไทย และประเพณีดั้งเดิมคนไทยก็ได้ หรือเลือกที่จะปฏิบัติตามความพอใจก็ได้

ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ก็แสดงให้เห็นว่าการปะทะหรือความขัดแย้งระหว่างความเชื่อและทางปฏิบัติที่แตกต่างกันไม่อาจก่อตัวขึ้น และด้วยระยะเวลาที่ผ่านมาความแตกต่างระหว่างคนไทยและแรงงานต่างชาติก็จะลดความขัดเจนลงไป ทั้งสองฝ่ายก็จะมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ โดยวิธีทางธรรมชาติ

ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี (วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี, 2540) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น พบว่า ภาษาญี่ปุ่นสำคัญมาก แรงงานต้องค้นคว้าหาความรู้ใส่ตัวให้มาก เพื่อประโยชน์ในการปรับตัวและเป็นช่องทางในการได้งานที่ดีทำ

ส่วนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ, 2542) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษากรณีแรงงานนอกกฎหมาย พบว่า ในด้านการทำงานในญี่ปุ่นมีส่วนพัฒนาความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์แก่คนงานในอนาคต ด้านนี้อาจจะกล่าวได้ว่าคนงานไทยล้มเหลวโดยสิ้นเชิงเพราะงานที่ทำอยู่ในญี่ปุ่นนั้นส่วนใหญ่ก็คืองานร้านอาหาร กรรมกรก่อสร้าง คนงานในโรงงานขนาดเล็กที่ไม่ต้องใช้ความรู้ใด ๆ และที่สำคัญเมื่อคนเหล่านี้กลับประเทศไทยก็ต้องเปลี่ยนงานหลังจากตกงานอยู่ระยะหนึ่ง

ซึ่งก็เป็นเช่นเดียวกันกับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ กล่าวคือ แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเภทที่ต้องใช้กำลังร่างกายเป็นสำคัญ จึงไม่มีการพัฒนาในด้านสมองหรือในด้านฝีมือมากนัก จะพัฒนาบ้างก็ในด้านการเรียนรู้งานเฉพาะส่วนที่รับผิดชอบเท่านั้น ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อุตระกุล (สิทธิชัย อุตระกุล, 2539) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ในด้านโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของพนักงาน ในเรื่องการมีโอกาสดังกล่าวได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา หรือไปดูงาน หรือไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานของตัวพนักงาน มีระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในข้อนี้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง หากเราดูลักษณะงานและนโยบายของรัฐบาลแล้วอาจกล่าวได้ว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานของแรงงานต่างชาติแทบจะไม่มีเลย เพราะเมื่อไหร่ที่นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนไปไม่อนุญาตให้เขาทำงานต่อไปได้อีก เขาก็จะหมดอาชีพหางานทำไม่ได้ แต่สิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงานต่างชาติว่าหน้าที่การงานในประเทศไทยยังมั่นคงอยู่สำหรับแรงงาน ก็คือ ความต้องการแรงงานต่างชาติที่ยังมีอยู่มากในกิจการที่คนไทยไม่นิยมทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์ (ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์, 2539) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนานโยบายของรัฐด้านแรงงานต่างชาติศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดตราด พบว่า สาเหตุที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในจังหวัดตราดจำนวนมาก เนื่องจากผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงาน และหากไม่มีแรงงานต่างชาติผู้ประกอบการไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้

ด้านสวัสดิการที่ได้รับ แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการรักษาพยาบาล แต่ในด้านที่อยู่อาศัยและด้านการประกันการเสียชีวิต แรงงานจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540) ที่ศึกษาเรื่อง กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ถูกลอบเข้าเมืองและความเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า แรงงานต่างชาติจะได้รับสวัสดิการด้านที่พักและอาหารมากกว่าแรงงานไทยซึ่ง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ, 2539) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงนโยบายในการจัดการคนต่างชาติที่ถูกลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา 4 จังหวัด คือ ตาก เชียงราย กาญจนบุรี และระนอง พบว่า คนงานส่วนมากได้รับการดูแลด้านสวัสดิการจากนายจ้างค่อนข้างดี โดยนายจ้างส่วนมากจะจัดที่อยู่อาศัยให้

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาติ ที่มีเพศต่างกันและอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามเพศและอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระวีวรรณ ฉัตรทอง (ระวีวรรณ ฉัตรทอง, 2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีเพศต่างกันและอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานิตย์ ดีเอื้อ (มานิตย์ ดีเอื้อ, 2542) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีเพศต่างกันและอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2539) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพารา : จังหวัดสงขลา พบว่า เพศ มีอิทธิพลในด้านลบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพาราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า แรงงานย้ายถิ่นเพศชายมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเพศหญิง และพบว่า อายุมีอิทธิพลในด้านลบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพาราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า แรงงานย้ายถิ่นที่มีอายุมากขึ้นมีคุณภาพชีวิตลดลง ส่วนในด้านสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของกิจการ และอัตรารายได้ต่อเดือน พบว่า แรงงานต่างชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติแตกต่างกันตามสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของกิจการ และอัตรารายได้ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2539) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพารา : จังหวัดสงขลา พบว่า รายได้มีอิทธิพลในด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพาราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ มานิตย์ ดีเอื้อ (มานิตย์ ดีเอื้อ, 2542) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ใช้แรงงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงงานต่างชาติจะมีวิธีการจัดการกับปัญหาแตกต่างกัน ไปตามลักษณะหรือสภาพปัญหาและความสามารถของแต่ละบุคคล บางปัญหาอยู่ในวิสัยที่พอจะป้องกันและแก้ไขได้ แต่ยังคงมีหลายปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ทางออก คือ พยายามปรับตัว ทำใจให้ยอมรับสภาพ เพื่อลดความเครียดและคับข้องใจ อดทน อดกลั้น เพื่อทำในสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี (วิจิตร ระวิวงศ์ และภาวนา พัฒนศรี, 2540) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของสตรีไทยในญี่ปุ่น พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ หลังจากທີ່ประเมินแล้วว่าปัญหาใดสามารถแก้ไขได้ ส่วนปัญหาที่แก้ไขไม่ได้มักจำเป็นต้องปล่อยให้คงอยู่อย่างเดิม และพยายามปรับตัวให้สามารถอยู่กับปัญหาได้โดยหาลดปัญหาด้วยวิธีการเฉพาะตัว

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการค้นพบที่ได้จากการศึกษาถึงแม้ว่าแรงงานต่างชาติโดยภาพรวมจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ก็ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานบางด้านอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรจะเสนอแนะดังนี้

1. เรื่องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรร่วมมือกับสถานประกอบการ จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่แรงงานต่างชาติในด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อการป้องกันอันตรายอันจะเกิดจากการทำงานได้ โดยครั้งแรกๆ ควรเริ่มจากหัวหน้าแรงงานที่สามารถฟัง พูด และเข้าใจภาษาไทยได้ดี จากนั้นก็ให้หัวหน้าแรงงานไปบอก สอน แรงงานคนอื่น ๆ ต่อไป
2. เรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ทางกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ควรมีหนังสือแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างชาติโดยสม่ำเสมอ ซึ่งอาจบังคับให้เจ้าของสถานประกอบการสมัครเป็นสมาชิกและเสียค่าหนังสือในบางส่วน จากนั้นผู้ประกอบการเมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารแล้วก็ควรแจ้งให้แรงงานได้ทราบข้อมูลนั้น ๆ เป็นระยะไป
3. เรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมควรร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างชาติทำงาน เปิดหลักสูตรอบรมหรือการเรียนการสอนด้านการทำงานในประเภทอาชีพต่าง ๆ ที่มีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานอยู่มาก เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือและความรู้ความชำนาญในด้านการประกอบอาชีพให้ดีขึ้น
4. เรื่องการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน จากข้อ 3 เมื่อมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานต่างชาติแล้ว เจ้าของสถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้แรงงานได้นำความรู้ความสามารถเหล่านั้นมาพัฒนาใช้กับสถานประกอบการ โดยให้แรงงานสามารถเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานตามที่เขาคิดว่าเมื่อทำไปแล้วจะทำให้งานออกมาดีที่สุด ซึ่งในครั้งแรก ๆ เจ้าของสถานประกอบการอาจช่วยในการเสนอแนะหรือสอนงานให้บ้างเป็นบางครั้ง เมื่อแรงงานเข้าใจและสามารถทำงานไปได้ระดับหนึ่งแล้วทางเจ้าของสถานประกอบการควรมีการประเมินผลงานของแรงงานแต่ละคน ว่าคนไหนทำได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร ถ้าคนไหนทำได้ดีแล้วก็ส่งเสริมให้เขาทำให้ดียิ่งขึ้น ส่วนคนไหนที่ยังทำได้ไม่ดีก็หาจุดอ่อนและมาแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

5. เรื่องที่อยู่อาศัย ทางรัฐบาลควรออกกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการทุกแห่งที่รับแรงงานต่างชาติเข้าทำงาน ให้จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานทุกคน เพื่อป้องกันการให้แรงงานไปอยู่อาศัยตามลำพังกันมากๆ ซึ่งอาจสร้างปัญหาให้กับคนในชุมชนได้ เช่น ปัญหาโรคระบาด ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น และที่สำคัญเมื่อแรงงานมีที่อยู่อาศัยแน่นอนก็ง่ายต่อการควบคุมและดำเนินการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

6. เรื่องการประกันการเสียชีวิต ทางรัฐบาลควรออกมาตรการให้สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างชาติทำงานมีการทำสัญญาประกันการเสียชีวิตของแรงงาน ว่าถ้าแรงงานต้องเสียชีวิตไปทางครอบครัวจะได้รับค่าดูแล ค่าชดเชย จากสถานประกอบการอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะประเภทงานที่ต้องเสี่ยงต่อการเสียชีวิต เช่น ประมงทะเล ก่อสร้าง เป็นต้น

7. หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับกระทรวงต่างประเทศ และองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเป็น พม่า กัมพูชา และลาว ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานหรือมีบางปัญหาที่แรงงานไม่สามารถจัดการกับปัญหานั้นได้ หน่วยงานเหล่านี้ก็ควรลงไปช่วยแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้คลี่คลายไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในเชิงปริมาณที่เน้นการศึกษาภาพรวม ควรขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น หรือขยายพื้นที่เป้าหมายให้ครอบคลุมทุกจังหวัดในภาคตะวันออก แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาของแต่ละจังหวัดมาเปรียบเทียบกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติให้ดีขึ้น

2. ในเชิงคุณภาพที่เน้นข้อมูลแนวลึก ควรศึกษารายละเอียดเฉพาะด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย เป็นต้น หรือเน้นเฉพาะประเภทกิจการ เช่น ประมงทะเล ก่อสร้าง ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น และนำแต่ละข้อมูลที่ได้แต่ละด้านมาวิเคราะห์เปรียบเทียบดูว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไร

3. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการเปรียบเทียบระหว่างแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงานกับแรงงานต่างชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน (แรงงานเถื่อน) หรือเปรียบเทียบระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานไทยในประเภทงานเดียวกัน ว่าทั้งสองมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร