



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว:

กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

โดย

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

ได้รับทุนอุดหนุนจากคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

มิถุนายน 2548

ISBN 974-93312-5-7

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว:

กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

โดย

คณะผู้วิจัย

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

สังกัด

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ได้รับทุนอุดหนุนจากคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

มิถุนายน 2548

ISBN 974-93312-5-7

บทคัดย่อ

ชื่อรายงานการวิจัย : การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ชื่อผู้วิจัย : รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

ปีที่ทำการวิจัย : 2548

ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศไทย เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นมานานแล้ว ภาครัฐได้พยายามหามาตรการนโยบายต่างๆ มาจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้น แต่ที่ผ่านมาก็ยังไม่สามารถจัดการได้มากนัก ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นจากการที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในสังคมคือ ก่อให้เกิดความหวาดกลัวในหมู่ชุมชนคนไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวได้รวมตัวกันเป็นชุมชนต่างด้าว ทำให้เกิดความหวาดหวั่นต่อครอบครัวของคนไทยในด้านความรู้สึกว่าไม่ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีความรู้สึกว่าคุณต่างด้าวมาแย่งงาน บางครั้งเกิดกรณีลักทรัพย์ ทะเลาะวิวาท การที่เป็นคนต่างด้าวทำให้ความหวาดกลัวของชุมชนคนไทยเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวกระจุกตัวอยู่เป็นจำนวนมากและบริเวณพื้นที่ชายแดนซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถหนีกลับประเทศของตนเองได้ ทำให้ควบคุมได้ยาก

การที่จะให้เกิดความคุ้นเคยอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขต้องใช้เวลาอยู่ร่วมกันเป็นเวลานาน การส่งเสริมความเข้าใจในวิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกันในชุมชนกับคนไทยเสียตั้งแต่เนิ่นๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรทำโดยอาศัยการศึกษาหาข้อเท็จจริง เพื่อหารูปแบบในการส่งเสริมให้คนงานต่างด้าวอยู่ร่วมกับชุมชนไทยอย่างสันติสุขโดยมีต้องใช้เงื่อนไขของเวลาเข้ามาแก้ไขมากขึ้น

การศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้ ได้เลือกทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีการรวมตัวกันของแรงงานต่างด้าวเพื่อพักอาศัยอยู่ร่วมกันในลักษณะของชุมชน โดยได้ทำการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของแรงงานต่างด้าวในเรื่องการอยู่อาศัยร่วมกับคนไทยในพื้นที่ รวมไปถึงการศึกษาทัศนคติของนายจ้างและคนไทยในพื้นที่ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่

ได้รับมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยและแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาพบว่าโดยทั่วไปคนไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่เคยชินกับการมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในชุมชน มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่หวาดระแวงกลัวภัยจากแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้คนไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่เคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการสื่อสารระหว่างคนไทยในพื้นที่กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะสื่อสารกันด้วยภาษาไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาานาน จึงสามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ทำให้ข้อขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสื่อสารกันไม่เข้าใจมีน้อย แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดเคยมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน โดยส่วนใหญ่จะเคยซื้อสินค้ากับร้านค้าคนไทย ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโครสแคตว์พบว่า ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนไทยกับคนต่างด้าวจะสูงขึ้นเมื่อแรงงานต่างด้าวสามารถสื่อสารกับคนไทยได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจภาคสนามรวมไปถึงการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ พบว่าการจะทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนไทยในพื้นที่กับแรงงานต่างด้าวนั้น จำเป็นจะต้องบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกู้ยืมค่านายจ้างคนไทยและคนไทยในชุมชนเป็นส่วนใหญ่และได้อยู่ในประเทศไทยมานานแล้ว การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายจะช่วยป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวกระทำผิดต่อคนไทยที่อาศัยในชุมชนใกล้เคียงได้ และควรทำความเข้าใจถึงสิทธิของความเป็นมนุษย์ให้กับกลุ่มคนไทยที่ยังมีความรังเกียจด้วย ทั้งนี้จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับความสามารถในการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในชุมชนส่งผลต่อระดับการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้จากแบบจำลองที่นำเสนอไว้ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนภาษาไทยและวัฒนธรรมประเพณีของไทยให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสมานฉันท์ระหว่างคนไทยในพื้นที่และคนต่างด้าวได้มากขึ้น

Abstract

Research Title : A Study on Finding an Appropriate Form of Living
for Thai People and Alien Workers
Researchers : Dr. Yongyuth Chalamwong
Year Published : 2005

Illegal employment of workers from Myanmar has remained a persistent problem in Thailand for many decades. During the past 10 years, the Thai government has formulated several policies and implemented various measures to cope with this problem. However, the situation is beyond control in many respects. The influx of Burmese workers and the formation of the communities comprising them frightens Thai people living nearby. They fear for their lives and property, particularly in the provinces where the migrants are extensively clustered and in the border areas where they can freely cross the border. Some Thais are afraid that Burmese workers may resort to theft or cause fighting, or even replace the jobs of Thai people.

To understand and live together in harmony naturally may take a long time to get used to. Understanding the lifestyles of migrants should be promoted in order to find a proper way for Thai people and Burmese workers to live peacefully.

This study is focused on Samut Sakhon province owing to the fact that a large number of alien workers, especially Burmese, are living in this area as a community. The study is aimed at examining the ways they think, work, and live in a Thai community. The attitudes of Thai employers, people and related government agencies and associations in Samut Sakhon are also explored. Data gathered from all sources are used as the basis for deciding appropriate ways to harmonize lifestyles for all the parties concerned.

Results show that the majority of Thais are used to living with alien workers in the same community, while a few Thais admitted that they are afraid of alien workers. In practical terms, most Thais have contact with alien workers in one form or another, using the Thai language. Since alien laborers have been working in Thailand for some time, they can communicate in the

Thai language; because they can understand and speak Thai, conflicts arising from a language barrier hardly occur. Almost all the alien workers interact with Thai people, mostly in the form of buying goods from Thai shops. Chi-square analysis of the statistics shows a significant relationship between the level of interaction and the level of capability to communicate, which supports the proposed hypothesis.

According to a fieldwork survey and interviews with relevant agencies, it can be concluded that the key contribution to peaceful living between Thai residents and alien workers is managing alien labor in the perspective of human rights. Since alien workers are familiar with Thai employers and people in communities and because they have lived in Thailand for some time, they should be protected under Thai law in order to prevent them from committing any illegal actions, especially toward Thai people. Human rights issues should also be promoted among Thai people who discriminate against alien workers through seminars and mass media public relations activities. Lastly, Thai language and culture should be taught among alien workers as a means to foster closer ties and relationships with the Thai people.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จะสำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแนะนำ ความคิดเห็น

ผู้ทำการวิจัยขอขอบคุณมูลนิธิบริษัทไทย สำนักงานมหาชัย ที่ได้ช่วยเหลือแนะนำข้อมูล เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจนช่วยเหลือประสานงานในการเก็บ ข้อมูลภาคสนามโดยเฉพาะ คุณสมพงษ์ สระแก้ว คุณสุราณี นานาวัว และกลุ่มอาสาสมัครชาวพม่าทุก ท่าน ขอขอบคุณคณะผู้ช่วยวิจัยทุกๆ ท่านที่ร่วมกันเก็บข้อมูลภาคสนาม รวบรวมแนวคิดและข้อเสนอแนะ ซึ่งความช่วยเหลือดังกล่าวส่งผลให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภาที่ให้โอกาส ผู้ทำการวิจัยได้ทำงานชิ้นนี้ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการแก้ไขรายงานวิจัยชิ้นนี้ให้ สมบูรณ์ที่สุด

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

มิถุนายน 2548

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
บทที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัย	
2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	15
2.3 ระเบียบวิธีวิจัย	17
บทที่ 3 ผลการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร	
3.1 แร่งงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร	20
3.2 ผลการศึกษาภาคสนาม	22
3.3 บทสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่	36
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	
4.1 สรุป	39
4.2 ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	42
ภาคผนวก	43
ประวัติผู้ทำรายงานการวิจัย	49

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนตัวอย่างที่ทำการสำรวจในการศึกษาครั้งนี้	19
ตารางที่ 3.1 ผลการพิจารณาการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ปี 2547	21
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างคนไทยจำแนกตามอาชีพ	23
ตารางที่ 3.3 ความรู้สึกของคนไทยกลุ่มตัวอย่างต่อการมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในพื้นที่	23
ตารางที่ 3.4 วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว	24
ตารางที่ 3.5 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเรื่องการนำเสนอข่าวปัญหาสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวของสื่อต่างๆ	26
ตารางที่ 3.6 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสิทธิทางสังคมที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับ	28
ตารางที่ 3.7 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป	28
ตารางที่ 3.8 กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามอาชีพที่ทำ	29
ตารางที่ 3.9 ประเภทของสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างได้รับ	30
ตารางที่ 3.10 ความพึงพอใจที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	31
ตารางที่ 3.11 วิธีการที่แรงงานต่างด้าวใช้ในการสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานชาวไทย	31
ตารางที่ 3.12 การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง	32
ตารางที่ 3.13 ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง	33
ตารางที่ 3.14 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่มีคนไทยที่รู้จักสนิทสนมกับระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย	33
ตารางที่ 3.15 ปฏิสัมพันธ์ที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างมีกับคนไทยในชุมชน	34
ตารางที่ 3.16 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่มีระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยที่แตกต่างกันกับลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน	35
ตารางที่ 3.17 ความรู้สึกที่มีต่อเมืองไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง	36

(9)

สารบัญภาพ

	หน้า
รูปที่ 2.1 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารและระดับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศไทย เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นนานแล้ว ในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา ภาครัฐได้พยายามหามาตรการนโยบายต่างๆ มาจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้น แต่ที่ผ่านมาก็ยังไม่สามารถจัดการได้มากนัก มีความพยายามในการนำแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมาลงทะเบียนตามอาชีพที่กำหนดโดยรัฐบาลตลอดมา บางครั้งได้มีการพยายามประชาสัมพันธ์สร้างภาพให้สังคมมองว่าแรงงานต่างด้าวเป็นภัยต่อความมั่นคงและพยายามจับกุม ผลักดันและส่งกลับ ก่อให้เกิดการหมุนเวียนและลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมายมากขึ้น สาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการขึ้นก็เนื่องมาจากปัญหาในเรื่องการระบุสัญชาติที่แท้จริงของแรงงานที่อพยพเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะจากประเทศพม่า ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลหลายเชื้อชาติ ทั้งที่เป็นคนเชื้อสายพม่าที่ได้รับสัญชาติพม่าแท้ๆ และกลุ่มคนซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ ที่ไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการจากรัฐบาลของพม่าให้เป็นคนสัญชาติพม่า ซึ่งคนในกลุ่มดังกล่าวนี้เองที่มักเป็นปัญหาตั้งแต่ในขั้นตอนของการเข้ามาทำงาน การจดทะเบียนเพื่อรับรองแรงงาน ตลอดจนถึงการป้องกันปราบปราม และการส่งกลับ

ในอดีตแรงงานต่างด้าวในระดับกรรมกรจากประเทศพม่าเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย โดยเริ่มจากการเข้าเป็นลูกเรือประมง หลังจากที่มีหลายจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทยได้รับความเสียหายจากพายุเฮอร์ม็อนเมื่อปี 2532 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวมีผลทำให้ลูกเรือประมงไทยต้องเสียชีวิตไปจำนวนมาก และทำให้ลูกเรือประมงซึ่งแต่เดิมมักเป็นแรงงานจากภาคอีสานส่วนใหญ่ ไม่กล้าออกทะเลอีก เจ้าของเรือประมงจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากแหล่งอื่นมาทดแทน โดยเอาแรงงานจากพม่ามาทำงาน เพราะลูกเรือชาวพม่ามีความอดทนและยอมรับสภาพการทำงานประมงซึ่งเป็นงานที่หนักมากได้เป็นอย่างดี แม้ว่าการติดต่อสื่อสารอาจจะมีปัญหาบ้างในช่วงแรกก็ตาม ภายหลังจากกิจการอื่นๆ เริ่มให้ความสนใจที่จะจ้างชาวพม่าไปทำงานอย่างอื่นด้วย เนื่องจากหาคนไทยทำงานได้ยาก เช่น การทำสวนยาง สวนปาล์ม และสวนกาแฟ ในภาคใต้ แล้วจึงเริ่มมีการอพยพคนงานพม่าเข้าไปทำงานในเขตจังหวัดภาคกลางมากขึ้น เช่น การตัดอ้อย งานในโรงสี

งานกฤตทำเรือ การทำไร่มันสำปะหลัง และงานทำสวนอื่นๆ ซึ่งเดิมมักจะใช้คนงานจากภาคอีสาน สำหรับคนงานชาวพม่าที่สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เล็กน้อยจะเข้าไปทำงานในร้านอาหารแถบจังหวัดภาคตะวันออก และมีคนงานพม่าที่เป็นสตรีส่วนหนึ่งเข้ามาทำงานในร้านค้าปลีกย่านตัวเมือง หรือทำงานเป็นผู้รับใช้ในบ้านในพื้นที่กรุงเทพมหานครและในเมือง

สำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่อยู่ในแถบจังหวัดภาคกลางของไทยนั้น มีมานานแล้ว โดยแต่เดิมมักจะเข้ามาทำงานในกิจการประมงและต่อเนื่องจากประมงและทำงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี เนื่องจากการที่รัฐบาลเริ่มผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานอพยพหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ระหว่างรอส่งกลับในบางกิจการและบางพื้นที่ตั้งแต่ปี 2539 โดยในระยะแรกนั้นกลุ่มอาชีพที่มีความต้องการแรงงานดังกล่าวสูง ได้แก่ ภาคเกษตรกรรมเนื่องจากมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยขึ้นพื้นฐานที่จะทำงานในสาขานี้ การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจึงช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานลงได้ อีกทั้งยังมีต้นทุนค่าจ้างที่ต่ำกว่าการจ้างแรงงานไทยมาก ทำให้ผู้จ้างมีต้นทุนในการผลิตที่ต่ำลงทำให้เกิดการขยายตัวของกิจการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติไปสู่สาขาการผลิตอื่นๆ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุและแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่าลี้ภัยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีหลายประการด้วยกัน อาทิ มีความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่าเป็นปัจจัยดึงดูด เนื่องจากค่าแรงในประเทศไทยพม่าต่ำมาก ค่าจ้างแรงงานที่สูงจึงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น อีกทั้งยังมีแรงกระตุ้นทางด้านสื่อสารมวลชน ทั้งจากสื่อกระจายเสียงทางวิทยุและโทรทัศน์ ของประเทศไทยซึ่งครอบคลุมการส่งสัญญาณไปถึงประเทศเพื่อนบ้านได้ มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้สภาพความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยและอยากมาเห็นจริงๆ นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตภายในประเทศพม่าเองก็เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานจากประเทศพม่าหลั่งไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย การที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ได้ประกาศคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจต่อประเทศพม่าเนื่องจากการที่พม่าได้ละเมิดต่ออนุสัญญาของ ILO ในเรื่องการจ้างงาน ทาส ซึ่งเป็นการยืนยันที่ตอกย้ำว่ารัฐบาลของประเทศได้ปฏิบัติต่อประชาชนของตนเองเยี่ยงทาส ไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้แรงงานโดยไม่มีค่าตอบแทนใดๆ การเก็บภาษีที่สูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนพม่าส่วนใหญ่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตต่อประชาชนพม่าอย่างรุนแรง ในขณะเดียวกัน การที่รัฐบาลของพม่าทำการปราบปรามทำลายชนกลุ่มน้อยที่อยู่ตามแนวชายแดนซึ่งส่งผลให้ประชาชนจำนวนมากที่เป็น

ชนกลุ่มน้อยต้องหนีภัยสงครามเข้ามายังประเทศไทย โดยเข้ามาทำงานเป็นแรงงานเถื่อนที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

การลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเพื่อทำงานของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ จากประเทศพม่า เช่น กระเหรี่ยง มอญ ไทใหญ่ ได้สร้างปัญหาให้กับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในช่วงที่ผ่านมาค่อนข้างมาก เนื่องจากการที่ไม่สามารถระบุได้ว่าคนกลุ่มดังกล่าวเป็นคนสัญชาติพม่า การนำแรงงานซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยเหล่านี้มาจดทะเบียนในช่วงเวลาที่ผ่านมา นายจ้างมักทำการจดทะเบียนโดยจดให้บุคคลในกลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานสัญชาติพม่า เพื่อให้สามารถเข้าทำงานได้ ซึ่งรวมไปถึงแรงงานซึ่งเป็นคนไทยบนพื้นที่สูงกลุ่มต่างๆ ซึ่งถือบัตรสี และยังไม่ได้รับสัญชาติไทยด้วย การระบุจำนวนแรงงานที่เป็นสัญชาติพม่าออกและกลุ่มที่ไม่ได้ถือสัญชาติพม่าออกจากกันจึงทำได้ยาก ไม่อาจจะระบุจำนวนแรงงานในกลุ่มดังกล่าวได้แน่ชัด อีกทั้งยังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่นายจ้างไม่พาไปจดทะเบียน ในกรณีที่มีการจับกุมแรงงานในกลุ่มดังกล่าวและทำการส่งกลับ จึงไม่อาจส่งแรงงานในกลุ่มดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่ของประเทศพม่าได้โดยตรง เนื่องจากคนในกลุ่มดังกล่าวจะไม่สามารถรับการยอมรับจากรัฐบาลของพม่าให้เป็นคนสัญชาติพม่า การผลักดันออกนอกประเทศจึงทำได้เพียงนำแรงงานกลุ่มดังกล่าวไปส่งยังจุดผ่านแดนต่างๆ ซึ่งแรงงานในกลุ่มดังกล่าวมักจะไม่มีที่ไป และเกือบทั้งหมดจะลักลอบกลับเข้ามาในประเทศไทยอีกครั้ง

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ถ้ายังไม่มีการปรองดองเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ในฝั่งพม่า การทะลักเข้ามาของคนที่ต่างด้าวเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในฝั่งไทยจนเกิดการกดค่าจ้างกันเองก็ยังมีอยู่ต่อไป ความพยายามที่จะกินอยู่อย่างประหยัด ออกอมเพื่อนำเงินไปอุดหนุนครอบครัวฝั่งพม่า ทำให้ชุมชนพม่าในฝั่งไทยมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ค่อนข้างต่ำมาก

ปัญหาที่เกิดขึ้นอีกอย่างหนึ่ง คือ การที่มีแรงงานต่างด้าวตกค้างเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความหวาดกลัว (fear) ในหมู่ชุมชนคนไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวได้รวมตัวกันเป็นชุมชนต่างด้าวทำให้เกิดความหวาดหวั่นต่อครอบครัวของคนไทย ในด้านความรู้สึกว่าไม่ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีความรู้สึกว่ามีคนต่างด้าวมาแย่งงาน ทำให้โอกาสที่ค่าจ้างสวัสดิการจะได้รับสูงขึ้นไปตามสถานะตลาดแรงงาน บางครั้งเกิดกรณีลักทรัพย์ ทะเลาะวิวาท ซึ่งที่จริงอาจจะไม่ได้มีสถิติที่รุนแรงกว่าคนไทยที่ก่อความไม่สงบหรืออาชญากรรม แต่การที่เป็นคนต่างด้าวทำให้ความหวาดกลัวของชุมชนคนไทยเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ โดยเฉพาะจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวกระจุกตัวอยู่เป็นจำนวนมาก และบริเวณพื้นที่ชายแดนซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถหนีกลับประเทศของตัวเองได้ ทำให้ควบคุมได้ยาก

การที่จะให้เกิดความคุ้นเคยอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ในอดีตต้องใช้เวลาอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานหลายสิบปีดังเช่นปรากฏในหมู่คนจีนหรือคนอินเดียโพ้นทะเลในประเทศไทย แต่เนื่องจากคนงานต่างชาติมีการเข้าออกอยู่เสมอและคาดว่าประเทศไทยยังต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมาก

อีกนับ 10 ปี การส่งเสริมความเข้าใจในวิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกันในชุมชนกับคนไทยเสียตั้งแต่เนิ่นๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรทำโดยอาศัยการศึกษาหาข้อเท็จจริง เพื่อหารูปแบบในการส่งเสริมให้คนงานต่างด้าวอยู่ร่วมกับชุมชนไทยอย่างสันติสุข โดยมีค่าใช้จ่ายของเวลาเข้ามาแก้ไขมากนักจึงเป็นสิ่งที่ควรทำเป็นอย่างยิ่ง

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวกลุ่มต่างๆ ที่เข้ามาเพื่อประสงค์ในการขายแรงงาน และทำการประเมินความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่
- 1.2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติและการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวในการอยู่ร่วมกับชุมชนและ/หรือนายจ้างคนไทย
- 1.2.3 เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของประชาชนคนไทยในการอยู่ร่วมกับแรงงานต่างด้าวในชุมชน
- 1.2.4 เพื่อเสนอแนะรูปแบบในการอยู่ร่วมกันระหว่างประชาชนคนไทยกับแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.3.1 ทำให้ทราบถึงสภาพการตั้งถิ่นหรือที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มต่างๆ ตลอดจนการดำเนินวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าว และการปรับตัวเพื่อให้อยู่ได้ในสังคมหรือชุมชนในประเทศไทย
- 1.3.2 ทำให้ทราบถึงทัศนคติของคนไทย ตลอดจนการปรับตัว หรือการยอมรับแรงงานต่างด้าวในชุมชน
- 1.3.3 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการที่จะให้แรงงานต่างด้าวอยู่ร่วมกับชุมชนไทยอย่างสันติตามควรแก่อัธยาศัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้ ได้เลือกทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก¹ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีการรวมตัวกันของแรงงานต่างด้าวเพื่อพักอาศัยอยู่ร่วมกันในลักษณะของชุมชน โดยการศึกษาจะทำการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของแรงงานต่างด้าวในเรื่องการอยู่อาศัยร่วมกับคนไทยในพื้นที่ รวมไปถึงการศึกษาทัศนคติของนายจ้างและคนไทยในพื้นที่ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยและแรงงานต่างด้าวต่อไป

¹ จากข้อมูลจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี 2547 มีแรงงานต่างด้าวอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 135,985 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด หรือร้อยละ 27 ของประชากรของจังหวัด

บทที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และกำหนดกรอบวิธีการวิจัยในครั้งนี้ จึงมีการสรุปผลการวิจัยที่ผ่านมาซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

จากปัญหาการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า ลาว และ กัมพูชา เป็นจำนวนมาก ทำให้รัฐบาลตัดสินใจปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ขึ้นใหม่ โดยเปิดให้นายจ้างสามารถมาแจ้งความประสงค์เพื่อขอจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการต่างๆ ที่รัฐได้กำหนดไว้ โดยในวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2547 คือช่วงเวลาขึ้นทะเบียนสำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวทั่วประเทศ คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา รวมทั้งผู้ติดตามทุกคนที่เข้ามาก่อน วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ที่มีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ต้องไปขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว (ไม่เสียค่าใช้จ่าย) เพื่อรับการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยชั่วคราวเป็นเวลา 1 ปี นายจ้างทุกรายที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา ทั้งในรายที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติดังกล่าว ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ทำงานอยู่ก่อนวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 หรือยังไม่เคยจ้างแต่มีความต้องการจะจ้าง ต้องไปขึ้นทะเบียนนายจ้าง (ไม่เสียค่าใช้จ่าย) เพื่อรับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว เมื่อขึ้นทะเบียนแล้ว คนต่างด้าวที่ต้องการทำงานกับนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ต้องไปตรวจโรคและทำประกันสุขภาพ ค่าใช้จ่าย 1,900 บาท ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 31 ตุลาคม 2547 ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด จากนั้นนำหลักฐานการขึ้นทะเบียนนายจ้างและคนต่างด้าวรวมทั้งหลักฐานการตรวจโรคไปขอใบอนุญาตทำงาน (work permit) ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม - 15 พฤศจิกายน 2547 (กรมการจัดหางาน, 2547)

การดำเนินการขึ้นทะเบียนนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ระหว่างวันที่ 1-18 กรกฎาคม 2547 ปรากฏว่ามีนายจ้างมาจดทะเบียนแจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าว จำนวน 80,491 ราย โดยมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 604,021 คน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่า รองลงมาเป็น ลาว และกัมพูชา โดยจังหวัดที่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 5 อันดับแรก คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร ตาก สุราษฎร์ธานี และเชียงใหม่ โดยประเภทกิจการที่นายจ้าง

แจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว 5 อันดับแรก คือ กิจการอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดโควตา เช่น ร้านอาหาร ค้าขายเสื้อผ้า ค้าขายทั่วไป ปิมน้ำมัน รับซื้อของเก่า นวดแผนโบราณ เย็บเสื้อผ้า ตีครดส่งของ แผงลอย รับเหมาทำความสะอาด เป็นต้น เกษตร ก่อสร้าง ต่อเนื่องประมงฯ และลูกจ้างในครัวเรือนตามลำดับ ส่วนคนต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนราษฎร จำนวน 520,866 คน แบ่งเป็น พม่า จำนวน 380,508 คน ลาว จำนวน 75,392 คน และกัมพูชา จำนวน 64,966 คน อย่างไรก็ตาม หากคนต่างด้าวไม่มารายงานตัวเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัว ภายในวันที่ 31 กรกฎาคมศกนี้ จะไม่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย และต้องถูกส่งกลับประเทศ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2547)

การประชุมคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 6/2547 ได้สรุปผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปี 2547 พบว่า มีนายจ้างได้รับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 245,113 ราย อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้ จำนวน 1,512,587 คน และมีแรงงานต่างด้าวมาจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,284,920 คน มาถ่ายรูปแล้วจำนวน 1,122,192 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2547) และมีแรงงานที่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานแล้วจำนวน 799,043 คน มีนายจ้างที่พาคคนมาขึ้นขอใบอนุญาตจำนวน 190,696 ราย ทั้งนี้ได้มีการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในการพิจารณาแผนงานและเงินงบประมาณที่จะจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ จำนวน 307,010,100 บาท โดยจะจัดสรรให้งวดแรกจำนวน 158,869,200 บาท ซึ่งจะเป็นของคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และคณะอนุกรรมการอำนวยการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบจำนวน 1,577,400 บาท ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน จำนวน 30,000,000 บาท ยุทธศาสตร์การปราบปราม/จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองจำนวน 38,286,000 บาท ยุทธศาสตร์การผลักดันส่งกลับแรงงานต่างด้าวจำนวน 10,894,500 บาท ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 209,638,200 บาท ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐาน การจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 2,263,200 บาท ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว จำนวน 13,315,000 บาท และยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผลจำนวน 1,035,800 บาท (กระทรวงแรงงาน, 2547)

2.1.2 ผลกระทบทางด้านสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

การหลั่งไหลเข้าประเทศของแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แม้ว่าจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจแก่ประเทศไทย แต่จากจำนวนที่มีมากมายเกินกว่าที่จะควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึงก็นำมาซึ่งปัญหาต่างๆ ทางด้านสังคมด้วยเช่นกัน

ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา บางพื้นที่ของประเทศ เช่น จังหวัดตาก จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดระนอง มีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันของแรงงานต่างด้าวและครอบครัวกลายเป็นชุมชนต่างด้าวขนาดใหญ่ ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ ทั้งในแง่ของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชากรไทยรวมถึงในกลุ่มแรงงานต่างด้าวเอง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบอื่นๆ การศึกษาผลกระทบทางด้านสังคมของแรงงานต่างด้าวจากสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2546) พบว่าผลกระทบประการหนึ่งของการมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก คือ การทำให้เกิดการแข่งขันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกัน มีแรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงมักพบว่าการลักลอบลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่จำนวนมากบ่อยครั้ง มีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา และมีการลักทรัพย์จากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่คนต่างด้าวอยู่ในชุมชน

จากการวิจัยของสำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2544) พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ก่อปัญหาอาชญากรรมขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายและไม่ได้ทำการจดทะเบียน เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้น ส่วนใหญ่ภายหลังก่อเหตุมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศ เช่น ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จัก โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่มีการจัดทำประวัติและรูปถ่ายเพื่อยืนยันตัวตนบุคคลแต่อย่างใด

ปัญหาสำคัญอีกปัญหาซึ่งเกิดจากแรงงานต่างด้าวคือปัญหาด้านการสาธารณสุข จากการศึกษาของสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครในปี 2542 ชี้ว่า ผลกระทบที่เกิดกับชุมชนไทยที่อยู่ร่วมกับชุมชนต่างด้าวที่เห็นชัดเจนคือเรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะจำนวนมาก ชุมชนสกปรกขึ้นเพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างชาติ ซึ่งอาจนำมาสู่ปัญหาเรื่องโรคระบาดต่างๆ นอกจากนี้ จากรายงานการศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี 2546-2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2546) ยังพบว่าแรงงานส่วนหนึ่งยังเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรคต่างๆ ดังนี้ มาลาเรีย วัณโรค เหาซ้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน ไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มีการควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง

นอกจากผลกระทบต่อชุมชนคนไทยแล้ว การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ยังส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยโดยรวมด้วย การศึกษาของศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา (2540) ได้สรุปผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศจากแรงงานต่างด้าวไว้

โดยแบ่งเป็นระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้น ได้แก่ การละเมิดกฎหมายและความเป็นระเบียบของสังคม ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผลกระทบทางการทหารและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่วนผลกระทบระยะยาว ได้แก่ การตกค้างอยู่ในประเทศไทย การเกิดชุมชนคนต่างชาติและความขัดแย้งระหว่างชาติพันธุ์ และความต้องการได้สัญชาติในฐานะพลเมืองและสวัสดิการสังคม

2.1.3 มาตรการในการจัดการและลดผลกระทบด้านสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

2.1.3.1 มาตรการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การศึกษาเรื่องความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยปี 2546-2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2546) ได้นำเสนอมาตรการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในระยะสั้นไว้ โดยได้เสนอแนะมาตรการการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวไว้ดังนี้

- 1) เพิ่มบทบาทในการกำกับดูแลแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย ให้ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมาย และได้รับการประกันด้านการเจ็บป่วยและเสียชีวิต
 - 2) ประสานงานกับนายจ้างเพื่อจัดที่อยู่ให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นหลักแหล่งโดยเน้นด้านคุณภาพของที่อยู่อาศัยอย่างที่ยอมรับได้ ออกกฎหมายกำกับภาคเอกชนที่จัดบริการที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานต่างด้าว
 - 3) มีแหล่งที่แรงงานต่างด้าวสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือและ/หรือร้องทุกข์ได้โดยสะดวกและทั่วถึง วางกฎระเบียบในการเข้า/ออกงานของแรงงานให้ตรงกับสภาพเป็นจริง
 - 4) กำกับนายหน้าผู้นำพาแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย มีการประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อวางระบบในการนำเข้าแรงงาน โดยผ่านนายหน้าเอกชนในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยในขั้นต้นนี้อาจจะนำเข้าแรงงานตามกรอบ MOU โดยรัฐเป็นผู้ดำเนินการ
- นอกจากนี้ยังได้นำเสนอมาตรการการดูแลด้านสังคมและสาธารณสุข โดยเสนอแนะแนวทางต่างๆ ที่น่าสนใจดังนี้

ด้านสังคม

- 1) เร่งสอดส่องแรงงานต่างด้าวในเรื่องปัญหาสุขภาพจิต เพราะสถิติผู้กระทำความผิดคดียาเสพติดที่เป็นคนต่างด้าวมียากในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก
- 2) ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสมรสขณะทำงานในประเทศไทย
- 3) ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวนำบุตร คู่สมรสและสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัวเข้ามาในประเทศไทย หากแรงงานต่างด้าวนำเข้ามาแล้ว ก่อนการจดทะเบียนครั้งต่อไป

ให้มีการประกาศอย่างเป็นทางการให้แรงงานทราบว่าหากแรงงานต้องการจดทะเบียน ต้องจัดส่งครอบครัวกลับประเทศต้นทางก่อน จึงจะมีสิทธิขอรับการผ่อนผัน จดทะเบียนทำงานให้

4) ให้องค์การบริการท้องถิ่นมีบทบาทในการสอดส่องดูแลการเข้ามา และการพำนักของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและครอบครัวในพื้นที่และรายงานให้เจ้าพนักงานทราบเพื่อการจับกุมส่งกลับ

ด้านการศึกษา

ไม่ปิดกั้น โอกาสที่บุตรคนงานต่างชาติที่ตกค้าง จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านสาธารณสุข

1) เร่งดำเนินการวางแผนครอบครัวแรงงานต่างด้าวเพื่อลดอัตราการเกิดของบุตรแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2) ให้บริการสุขภาพแก่แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนและทำบัตรประกันสุขภาพตามสิทธิเช่นเดียวกับคนไทย ผู้ที่จดทะเบียนแล้วควรได้บัตรในเวลารวดเร็ว สำหรับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ต้องให้ความช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรม ให้นายจ้างร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

3) ควรออกหนังสือรับรองการเกิด (ท.ร.1/1) ให้ถ้าหากมีบุตรของแรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย

4) ให้บริการตรวจโรคเอดส์โดยสมัครใจแก่กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานการณ์เสี่ยงสูง โดยเฉพาะหญิงบริการในสถานบริการทางเพศและหญิงบริการในสถานบริการแบบแอบแฝง และให้บริการคำปรึกษา (counseling) แก่ผู้ติดเชื้อ

5) เสนอให้มีการตั้งคณะกรรมการชายแดนสำหรับความร่วมมือในด้านโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา

2.1.3.2 กฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาของคณะทำงาน โครงการศึกษาพัฒนานโยบายและกฎหมายเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย (2546) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิเกิดจาก 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1) ข้อจำกัดด้านการสื่อสาร และสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ

2) กลไกคุ้มครองขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ และมีความเหลื่อมซ้อนทางกฎหมาย เช่น การดำเนินการทางกฎหมายตามกฎหมายควบคุม โดยเฉพาะ พ.ร.บ.

คนเข้าเมือง สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่กฎหมายคุ้มครอง เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานต้องใช้เวลาดำเนินการทางกฎหมายค่อนข้างนาน

3) ข้อบังคับและกฎหมายขัดขวางการเข้าถึงของกลไกคุ้มครอง เนื่องจากนโยบายในการจัดการแรงงานข้ามชาติยังตั้งอยู่บนฐานของการต้องการควบคุมแรงงานข้ามชาติ และมองว่าเป็นแรงงานที่เป็นปัญหา ต้องการความควบคุมดูแล

4) แนวคิดการกำหนดนโยบายไม่สมดุล และมีลักษณะโครงสร้างที่รวมศูนย์ผูกขาด สร้างทัศนคติที่เป็นลบต่อแรงงานข้ามชาติ ทำให้มุมมองหรือการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ที่จะเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาลดหายไป

ดังนั้น คณะทำงานจึงได้เสนอกรอบแนวทางการแก้ไขปัญหาลดข้อจำกัดเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ ดังนี้

1) สร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและกลไกการคุ้มครองให้แก่แรงงานข้ามชาติ โดยทำเอกสารคู่มือในเรื่องสิทธิและข้อปฏิบัติที่แรงงานข้ามชาติควรทราบเป็นภาษาของแรงงานข้ามชาติ

2) สร้างกลไกการคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสมกับแรงงานข้ามชาติ และมีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจัง เช่น จัดตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. สร้างกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นตัวกลางในการแก้ไขข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานข้ามชาติที่ยุติธรรม

3) ปรับแก้หรือยกเลิกข้อระเบียบ/กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงการคุ้มครองหรือละเมิดสิทธิต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น แก้ไขระเบียบรัฐมนตรีที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงการศึกษาและบริการสาธารณสุขของแรงงานข้ามชาติ แก้ไขหรือยกเลิกการให้อำนาจนายจ้างเลิกจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างไม่เป็นธรรม

4) การกำหนดนโยบายควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และปรับฐานความคิดในการกำหนดนโยบายให้มีความสมดุล สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น คณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติควรมีความเป็นอิสระ สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยมีตัวแทนจากภาคราชการ นักวิชาการ ผู้ประกอบการ องค์กรแรงงาน องค์กรอิสระ และองค์กรประชาสังคม

ในด้านการศึกษาเพื่อพัฒนากฎหมายและนโยบายเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ
ในสังคมไทย พบปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตแรงงานข้ามชาติ ดังนี้

1) คติความเชื่อชาตินิยม ความมั่นคงแห่งรัฐอันคับแคบ โดยการบริหารจัดการที่ผ่านมามุ่งเน้นไปกับมาตรการสกัดกั้น ปราบปราม ดำเนินคดี และส่งกลับแรงงานข้ามชาติในฐานะผู้หลบหนีเข้าเมืองมากกว่าการคุ้มครองสิทธิ

2) อวิชชาของความรู้ ไม่เข้าใจ หรือไม่ยอมรับหลักการคุ้มครองแรงงานอย่างเท่าเทียม การเป็นลูกจ้างในสังคมไทยนั้น ไม่ว่าจะเป็นสัญชาติ เชื้อชาติใด ก็ต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3) โครงสร้างอธรรมรัฐที่ฉ้อฉล กล่าวคือ มีกระบวนการค้ำมนุษย์ และโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนกับนายจ้างผู้ประกอบการ หรือผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นในการนำพาหรือบังคับใช้แรงงานราคาถูกในสถานประกอบการ

ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการเอารัดเอาเปรียบและการทุจริตแรงงานข้ามชาติ ทางคณะทำงานจึงได้เสนอแนวทางในด้านกฎหมายเพื่อเกิดการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไว้ดังนี้

ประการแรก ปรับเปลี่ยนแนวคิดและมาตรการดำเนินนโยบายจาก “ควบคุมปกครอง” สู่ “การบริหารคุ้มครอง” โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) นโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ ควรมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อคุ้มครองแรงงานทุกสัญชาติที่ทำงานในไทย เพื่อสร้างเสริมหลักประกันสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงในชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

2) พิจารณามาตรการนิรโทษกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และผ่อนปรนให้สามารถมีสิทธิความเป็นพลเมืองของไทยได้ เช่น ความเป็นสุจริตชนไม่เคยมีความผิดทางอาญา ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ความไม่ปลอดภัยในชีวิตหากกลับประเทศต้นทาง เป็นต้น

3) จัดทำข้อตกลง เรื่องแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรธุรกิจเอกชน ทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อประสานงาน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานและคุ้มครองสิทธิการเรียกร้องต่อรองของแรงงาน

4) แรงงานข้ามชาติมีสิทธิแรงงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เหมือนกับแรงงานไทยทุกประการ แต่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิและการได้รับคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

5) ควรออกประกาศกระทรวงแรงงานให้คนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีสิทธิลาออกหรือเปลี่ยนนายจ้างได้ หากนายจ้างทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกระทำผิดทางแพ่ง ทางอาญาต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

6) กระทรวงแรงงานและรัฐบาลควรเร่งศึกษาเพื่อพิจารณาการให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอพยพและครอบครัว พ.ศ. 2533 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990) เพื่อเป็นพันธสัญญาต่อประชาคมโลกในความรับผิดชอบต่อกระบวนการคุ้มครองสิทธิแรงงานทั้งแรงงานต่างชาติที่ทำงานในไทย และแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศอย่างประจักษ์ชัด

7) ควรออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนมีบัตรอนุญาตทำงานและถูกเลิกจ้างแล้ว สามารถมีที่พักพิงชั่วคราวโดยไม่ถูกผลักดันออกนอกประเทศในระหว่างแรงงานใช้สิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมต่อพนักงานเจ้าหน้าที่รัฐ หรืออยู่ระหว่างฟ้องร้องดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรม

8) แก้ไข พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยยกเลิกคุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานต้องมีสัญชาติไทย เพราะขัดกับหลักสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. 2491 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise 1948)

ประการที่สอง พัฒนานโยบายความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับสหภาพพม่าอย่างรอบด้านและเชื่อมโยงกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกว่าร้อยละ 80 มาจากประเทศพม่า โดยใช้แนวคิด “นโยบายเพื่อนบ้านที่ดี” (Good Neighbor Policy) ดังนี้

- 1) ด้านการเมืองและการต่างประเทศ
 - สร้างนโยบายเพื่อประเทศชาติ และ/หรือ มนุษยชน หาใช่เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พร้อมจัดลำดับความสำคัญและวาระของปัญหาต่างๆ
 - ผลักดันให้เกิดการปรองดองและประชาธิปไตยในประเทศพม่า ทั้งฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายค้าน และฝ่ายชนกลุ่มน้อย
 - ผลักดันให้องค์กรอาเซียนมีบทบาทในการเป็นตัวกลางในการแก้ปัญหาของภูมิภาค

2) ด้านเศรษฐกิจ

- ผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสันติสุขในพม่า ให้เท่าเทียมกับบางประเทศในกลุ่มอาเซียน

- ผลักดันให้มีการค้าขายแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจการค้าที่เป็นธรรมและยั่งยืน

- ส่งเสริมนโยบายเศรษฐกิจระยะยาวมากกว่าระยะสั้น

3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม

- สร้างความเข้าใจ ความเป็นมิตร ตลอดจนกระชับความสัมพันธ์ระหว่างชนชาติไทยและพม่า หรือชนกลุ่มน้อย

- ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกัน

- ผลักดันให้มีการแก้ไขความเข้าใจผิดและ/หรือสิ่งที่ถูกสร้างให้เข้าใจผิดในสื่อต่างๆ เช่น ตำราเรียน นวนิยาย ละคร เพลง วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์

- แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การศึกษา การเดินทางไปมาของศิลปิน สื่อมวลชน นักวิชาการ และนักเรียนนักศึกษา

- ผลักดันเรื่องการต่างประเทศให้เป็นทูตระหว่างประชาชนต่อประชาชนมิจำกัดเพียงภาครัฐ

ประการที่สาม พัฒนานโยบายรัฐกับการคุ้มครองสมาชิกครอบครัวหรือผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติ โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

1) มีนโยบายเปิดให้สมาชิกครอบครัวหรือผู้ติดตามแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดระบบดูแลให้ชัดเจน เช่น สนับสนุนการเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพโดยสมัครใจเพื่อป้องกันโรคติดต่อร้ายแรง

2) ให้บริการวางแผนครอบครัวเชิงรุก พร้อมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคมกกว่าการห้ามอนุญาตจ้างแรงงานหญิงมีครรภ์

3) ให้สถานพยาบาลและสถานีอนามัยออกหลักฐานรับรองการเกิด (ไม่ใช่สูติบัตร และไม่มีผลต่อการใช้เป็นหลักฐานของสัญชาติไทยในภายหลัง) ให้ครอบครัวแรงงานข้ามชาติที่เกิดในไทย เพื่อตรวจสอบจำนวนและสถานที่อยู่ของบุตรแรงงานข้ามชาติ เพื่อเตรียมการดูแลด้านสาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ รองรับอย่างเป็นระบบได้

4) สนับสนุนการศึกษาให้แก่เด็กทุกคนที่อาศัยอยู่ในไทย ทั้งที่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรและไม่มีสัญชาติไทย โดยเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้หลักฐานทางการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กไทย

ประการที่สี่ ข้อเสนอเพื่อคุ้มครองการส่งกลับแรงงานข้ามชาติ

1) การส่งกลับแรงงานจะต้องยึดหลักสิทธิมนุษยชนและตั้งอยู่บนพื้นฐานมนุษยธรรม มีหลักประกันว่าแรงงานสามารถเดินทางกลับถึงภูมิลำเนาได้อย่างปลอดภัย ไม่พรวดกับครอบครัว

2) รัฐควรเจรจากับประเทศต้นทางมิให้อาผิดกับผู้เดินทางกลับประเทศที่ไม่สามารถเจรจาได้ รัฐควรพิจารณาทบทวนเป็นกรณีพิเศษ

3) การพิจารณาส่งกลับต้องคำนึงถึงสถานภาพผู้ถูกส่งกลับและนโยบายของประเทศต้นทาง เพื่อส่งกลับให้ถูกช่องทาง

4) การส่งกลับจะต้องทำอย่างเปิดเผยภายใต้การตรวจสอบขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น International Organization of Migration (IOM) The United Nation High Commissioner for Refugees (UNHCR) เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ลี้ภัยที่จะปะปนมากับแรงงาน

5) รัฐควรมีมาตรการรองรับกรณีที่มีการส่งกลับไม่สามารถทำได้ เช่น ในปี 2542 ที่รัฐบาลพม่าปิดชายแดน และไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามพรมแดนกลับประเทศ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 แนวคิดทางทฤษฎี

การศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรม ซึ่งวิลเลียม บี กู๊ดคัมสันส์ท และ ยวง ยุน คิม ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความหมายของการสื่อสาร ซึ่งใช้ในเรื่องของการสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรมเอาไว้ภายใต้สมมติฐาน 8 ประการ คือ

- 1) การสื่อสารเป็นการแสดงออกทางสัญลักษณ์
- 2) การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้ารหัส (encoding) และการถอดรหัส (decoding) ข่าวสาร
- 3) การสื่อสารเป็นช่องทางของการติดต่อ
- 4) การสื่อสารนำไปสู่การรับรู้
- 5) ผู้สื่อสารมีการคาดหวังต่อผลที่จะเกิดจากพฤติกรรมการสื่อสาร
- 6) ความตั้งใจไม่ใช่เงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการสื่อสาร

7) ข่าวสารในการสื่อสารทุกครั้งประกอบด้วยส่วนที่เป็นเนื้อหาและส่วนที่เป็นความสัมพันธ์

8) ผู้ส่งสารมีการกำหนดโครงสร้างไว้ในกระบวนการปฏิสัมพันธ์

สมมติฐานทั้ง 8 ประการดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นถึงความหมายของการสื่อสารและลักษณะหรือธรรมชาติของการสื่อสารไปพร้อมๆ กัน โดยสรุปจากสมมติฐานทั้งหมดแล้ว การสื่อสารเป็นกระบวนการของการแสดงออกทางสัญลักษณ์ที่มีการเข้ารหัสและการถอดรหัสข่าวสารเพื่อใช้ติดต่อกับบุคคลให้เกิดการรับรู้ ตามที่ผู้ส่งสารคาดหวังไว้ การสื่อสารอาจเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจก็ได้ และนอกจากสารที่ได้รับจากกระบวนการสื่อสารแล้ว ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์โดยมีโครงสร้างที่เกิดจากการยึดติดในวัฒนธรรมเดิมของผู้ส่งสารครอบงำเอาไว้

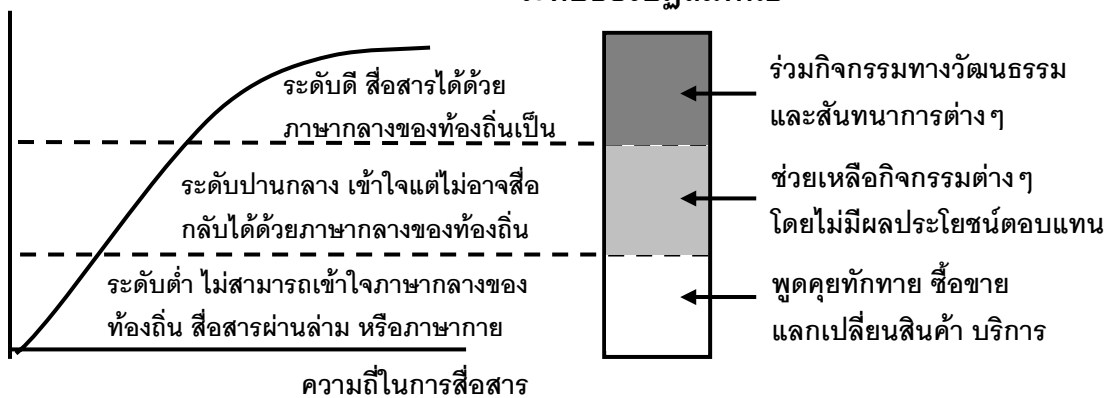
จากความหมายของการสื่อสารแสดงให้เห็นว่า บุคคลเมื่อต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มักจะมีการคาดคะเนสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากการติดต่อสัมพันธ์นั้นเสมอ โดยเฉพาะการติดต่อกับคนต่างวัฒนธรรมหรือคนต่างถิ่น การติดต่อจะเต็มไปด้วยความระมัดระวังในสถานการณ์และผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังมากกว่าการติดต่อกับบุคคลที่สนิทสนมกัน ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยปกติสุขระหว่างคนที่ต่างถิ่นฐาน ต่างวัฒนธรรมกัน การสื่อสารจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวผู้ทำการวิจัยได้นำมาทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเข้าใจในการสื่อสารและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์กันของคนต่างวัฒนธรรม โดยตั้งข้อสมมติฐานไว้ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารได้ดี ย่อมมีโอกาสที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมได้ดีกว่า ดังรูปที่ 2.1

ระดับความสามารถ

ในการสื่อสาร

ระดับของปฏิสัมพันธ์



รูปที่ 2.1 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารและระดับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างถิ่น

จากรูปที่ 2.1 แบบจำลองดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าระดับของความสามารถในการสื่อสารจะขึ้นอยู่กับความถี่ในการสื่อสารหรือโอกาสที่จะได้สื่อสารกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางภาษา ในกรณีนี้ยังได้รับโอกาสในการสื่อสารมากเท่าไรหรือมีคนต่างวัฒนธรรมต่างภาษาที่สนิทสนมด้วย โอกาสที่จะเรียนรู้และเข้าใจภาษาของท้องถิ่นที่ไปอยู่อาศัยก็จะยิ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ เมื่อระดับความสามารถในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นก็จะเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น การทักทาย การซื้อขายสินค้าหรือบริการ พัฒนาไปเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิดเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี และสนทนากันต่างๆ และเมื่อบุคคลต่างถิ่นต่างวัฒนธรรมมีการปฏิสัมพันธ์กับคนในท้องถิ่นมากขึ้น เริ่มที่จะเรียนรู้และยอมรับซึ่งวัฒนธรรมของกันและกัน ก็จะเกิดความคุ้นเคยอันจะนำไปสู่การอยู่อาศัยร่วมกันอย่างสันติมากขึ้น

ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การที่แรงงานต่างด้าวจะอาศัยอยู่กับคนไทยในชุมชนได้อย่างสันติสุข ขึ้นกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและครอบครัวของแรงงานต่างด้าวกับครอบครัวของคนไทย ยังมีการสื่อสารซึ่งกันและกันระหว่างคนไทยกับคนงานต่างด้าว (พม่า, มอญ) ด้วยภาษาท้องถิ่นที่เข้าใจกันมากเท่าใด โอกาสที่จะอยู่กันอย่างสมานฉันท์ก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น

2.3 ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในงานส่วนนี้ ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจ (Survey) ด้วยแบบสอบถาม โดยให้นักวิจัยและนักวิจัยผู้ช่วยที่ผ่านการฝึกอบรมไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยทั้งนี้ในกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม ซึ่งจำเป็นต้องใช้ถามเพื่อช่วยในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยให้นักวิจัยและนักวิจัยผู้ช่วยนำแนวคำถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปพูดคุยกับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ที่เป็นกรณีศึกษา (Case Study) รวมไปถึงการเข้าสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อสังเกตสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวในชุมชนเป้าหมาย

2.3.1 กลุ่มตัวอย่างและการจัดเก็บข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

- 1) ทำการสำรวจคนไทยอาชีพต่างๆ ที่อยู่ในชุมชนขนาดใหญ่ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นในจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 70 ตัวอย่าง
- 2) ทำการสำรวจแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอาชีพที่สำคัญๆ ทั้งที่ได้รับการผ่อนผันจากรัฐบาลและไม่ได้รับการผ่อนผัน ด้วยแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 30 ตัวอย่าง
- 3) ทำการสำรวจนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีแรงงานต่างด้าวร่วมงานอยู่ด้วย ด้วยแบบสอบถาม จำนวนรวม 30 ตัวอย่าง
- 4) ทำการสำรวจองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาชีพ องค์กรธุรกิจ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ซึ่งเคยมีความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- 5) ทำการสำรวจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เช่น เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน ตำรวจ ทหาร ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกสุ่มตัวอย่างคนไทยและคนต่างด้าวซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกันในพื้นที่ชุมชนขนาดใหญ่ 1 ชุมชนในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างกระจายแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในกรณีสุ่มตัวอย่างคนไทยทั่วไปที่มีบ้านเรือนอยู่โดยรอบชุมชน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ในการเลือกตัวอย่างแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยที่ทำงานในกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยทำการแบ่งตัวอย่างของประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะของอาชีพที่แตกต่างกันที่พบได้ในพื้นที่ที่ทำการสุ่มตัวอย่าง เช่น

- 1) กลุ่มอาชีพกรรมกรทั่วไป
- 2) กลุ่มอาชีพกรรมกรในกิจการประมง
- 3) กลุ่มอาชีพลูกจ้างที่ใช้แรงงานเป็นหลักในโรงงาน
- 4) กลุ่มอาชีพผู้รับใช้ในบ้าน
- 5) กลุ่มอาชีพอื่นๆ

หลังจากแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มต่างๆ แล้ว จึงเลือกจำนวนตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มในอัตราส่วนเท่าๆ กัน โดยจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มจะขึ้นกับจำนวนของกลุ่มอาชีพที่พบในพื้นที่ ภายใต้ระยะเวลาและข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเลือกสำรวจตัวอย่างดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนตัวอย่างที่ทำการสำรวจในการศึกษาคั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ	จำนวนตัวอย่างที่รวบรวมได้	ร้อยละ
คนไทย	75	70.7
แรงงานต่างด้าว	31	29.3
รวม	106	100.0

บทที่ 3

ผลการศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการศึกษาในบทนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการนำเสนอภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงขนาดและความสำคัญของการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดนี้ และส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

3.1 แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

3.1.1 สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลของกลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าจังหวัดสมุทรสาคร มีสถานประกอบการในพื้นที่ จำนวน 5,249 แห่ง มีผู้ใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 316,473 คน ร้อยละ 30 ของแรงงานมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด ส่วนที่เหลือร้อยละ 70 เป็นแรงงานที่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคกลาง แรงงานประมาณ 200,000 กว่าคน อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอาหาร เครื่องดื่ม เครื่องแต่งกายเครื่องหนัง สิ่งทอ และยังมีแรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานในสถานประกอบการ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ภายใต้การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ ชาวญี่ปุ่น ไต้หวัน ซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานในกิจการต่อเนื่องจากการประมง ห้างเย็น และทอผ้า จากการที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศ และเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ทำให้ภาคการประมงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงและต่อเนื่องจากประมงทะเล จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการดังกล่าว

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในปี 2545 มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ขอขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงาน จำนวน 37,047 คน แยกเป็นสัญชาติพม่า 35,644 คน (96.2%) สัญชาติลาว 1,221 คน (3.4%) และสัญชาติกัมพูชา 182 คน (0.4%) และเป็นแรงงานที่อยู่ในกิจการประมง จำนวน 25,848 คน โดยประมาณว่ามีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งหมด 6 ถึง 7 เท่าของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มาขอขึ้นทะเบียน หรือประมาณ 2 แสนกว่าคน (ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร)

จากข้อมูลความต้องการแรงงานต่างด้าว การพิจารณาจำนวนการอนุญาต และการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งจัดเก็บโดยสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานพบว่า ผลการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งล่าสุดระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2547 ถึง 15 ตุลาคม 2547 จังหวัดสมุทรสาครมีลูกจ้างต่างด้าวมาทำการขึ้นทะเบียนมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร โดยจำนวนแรงงานต่างด้าวและจำนวนนายจ้างที่มาขึ้นทะเบียนไว้แสดงไว้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลการพิจารณาการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ปี 2547

	นายจ้าง	พม่า	ลาว	กัมพูชา	รวม
ความต้องการแรงงานต่างด้าว	5,842	125,330	9,244	2,506	137,080
พิจารณาจำนวนการอนุญาต (โควตา)	5,785	124,486	9,129	2,370	135,985
ออกใบอนุญาตทำงาน	927	7,995	832	73	8,900

ที่มา: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2548

3.1.2 สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ได้นำเสนอมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเอง ก็สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีเชื้อสายพม่าแท้ๆ กลุ่มที่มีเชื้อสายมอญ และกลุ่มที่มีเชื้อสายอื่นๆ การที่ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดสมุทรสาครเป็นคนไทยเชื้อสายรามัญ (มอญ) โดยคนไทยเชื้อสายรามัญได้ตั้งถิ่นฐานมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ จึงทำให้คนไทยบางส่วนสามารถสื่อสารด้วยภาษามอญกับแรงงานชาวพม่าที่มีเชื้อสายมอญได้ ความสนิทสนมระหว่างคนไทยในพื้นที่กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีเชื้อสายมอญจึงมีมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

จากการสอบถามคนไทยในพื้นที่พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ากลุ่มที่มีเชื้อสายมอญ และกลุ่มที่มีเชื้อสายพม่ามักจะไม่ว่างกัน จะมีปัญหากันเสมอๆ ดังนั้น กลุ่มแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่มนี้จึงมักไม่อยู่อาศัยรวมกันในละแวกเดียวกันในชุมชน แต่จะจับกลุ่มอยู่อาศัยร่วมกันเองเป็นชุมชนเล็กๆ โดยแรงงานต่างด้าวจะพักอาศัยร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาจอยู่ร่วมกันกับครอบครัวหรือเพื่อนฝูงและร่วมกันจ่ายค่าเช่าที่พัก ซึ่งที่พักอาศัยมีหลายประเภท เช่นห้องแถว อพาร์ทเมนท์หรือบ้านเดี่ยวขนาดเล็ก ราคาเช่าเริ่มตั้งแต่ 2,000 บาท จนถึง 6,000 บาท บ้านพักอาศัยมักจะอยู่

ในตรอก ซอยต่างๆ จากการสำรวจภาคสนาม ไม่ปรากฏบ้านพักหรือชุมชนแรงงานต่างด้าวที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ และส่วนใหญ่แล้วจะไม่พักอาศัยอยู่ร่วมกับคนไทย

สภาพโดยรอบชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวเข้าไปอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากนั้น พบว่าเกือบทุกชุมชนมักมีปัญหาเรื่องความสะอาด มีขยะเป็นจำนวนมากถูกทิ้งกองรวมกันตามถนนหรือพื้นที่ว่างในชุมชน ส่งผลให้เกิดกลิ่นรบกวน และเป็นที่พักพิงของพาหะนำเชื้อโรคต่างๆ ทั้งนี้ในบางชุมชนพบว่ามีการใช้พื้นที่ว่างบางส่วนมาทำเป็นลานกีฬา เพื่อใช้ออกกำลังกายในเวลาว่างจากงาน โดยกีฬาที่นิยมเล่น ได้แก่ ตะกร้อและฟุตบอล โดยแรงงานต่างด้าวมักจะจับกลุ่มเล่นกันเอง มีน้อยครั้งที่จะเล่นร่วมกับคนไทยในชุมชน

ในบริเวณรอบๆ ชุมชน พบว่ามีร้านค้าของคนไทยที่จำหน่ายสินค้าบางประเภทให้แก่แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะ เช่น อาหารและขนมต่างๆ ซึ่งเป็นอาหารพื้นเมืองของชาวมอญ จากการสอบถามคนไทยที่จำหน่ายอาหารมอญโดยเฉพาะ ได้รับคำตอบว่า อาหารและขนมที่ทำนั้น แรงงานต่างด้าวชาวมอญที่เข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นคนสอนให้ทำ โดยเริ่มแรกทำเพื่อทานเองในครอบครัว แต่เนื่องจากเห็นว่ามีความต้องการชาวมอญเป็นจำนวนมากในชุมชน น่าจะทำออกมาขายได้ จึงหันมายึดเป็นอาชีพ ทั้งนี้นอกจากร้านที่ขายอาหารหรือสินค้าเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าวแล้ว ร้านค้าขายสินค้าและบริการต่างๆ ไปในชุมชน ก็ได้รับผลดีจากการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยเป็นจำนวนมากด้วย เนื่องจากสามารถขายสินค้าและบริการได้มากขึ้น

3.2 ผลการศึกษาภาคสนาม

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนไทยในพื้นที่ศึกษาและแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอาชีพต่างๆ ในพื้นที่ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2.1 ความคิดเห็นของคนไทยในพื้นที่

3.2.1.1 รายละเอียดทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้เลือกทำการสำรวจคนไทยซึ่งอยู่ในชุมชนต่างๆ ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากในอำเภอเมืองสมุทรสาครและอำเภอมหาชัย โดยได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างคนไทยรวมทั้งสิ้น 75 ตัวอย่าง เป็นชาย 43 ราย (ร้อยละ 57.3) หญิง 32 ราย (ร้อยละ 42.7) โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 41.8 ปี และมีระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชนโดยเฉลี่ย 30.3 ปี ทั้งนี้อาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจแสดงไว้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างคนไทยจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	20	26.7
ค้าขาย	32	42.7
เกษตรกร	1	1.3
ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	1	1.3
พนักงานบริษัทเอกชน	2	2.7
อื่นๆ (อาชีพบริการ นักเรียนนักศึกษา แม่บ้าน และว่างงาน)	19	25.3
รวม	75	100.0

3.2.1.2 ความรู้ความเข้าใจ และความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว

(1) ความรู้สึกต่อการมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากในพื้นที่

จากการสำรวจพบว่าคนไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.3 รู้สึกเฉยๆ กับการมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมากในชุมชน เนื่องจากความเคยชินเพราะเห็นมานานมากแล้ว ทั้งนี้บางรายในอดีตอาจเคยกลัวแต่เมื่อเวลาผ่านไปทำให้เกิดความเคยชิน ในขณะที่ร้อยละ 20 พบว่ารู้สึกดีที่มีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะคิดว่าทำให้ตนเองและชุมชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น โดยกลุ่มคนที่รู้สึกดีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพค้าขายหรือให้บริการต่างๆ แต่ทั้งนี้พบว่า ยังมีคนไทยบางส่วนร้อยละ 22.7 ที่รู้สึกไม่ดีกับการมีแรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากยังคงมีความหวาดระแวง กลัวภัยจากแรงงานต่างด้าว และมองว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวเมื่อมีมากขึ้นก็จะไม่เกรงใจคนไทย ชอบจับกลุ่มสร้างความรำคาญและความสกปรกให้ชุมชน นอกจากนี้ยังเข้ามาแย่งงานคนไทยบางส่วนในชุมชนอีกด้วย (ตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3 ความรู้สึกของคนไทยกลุ่มตัวอย่างต่อการมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากในพื้นที่

ความรู้สึก	จำนวน	ร้อยละ
รู้สึกเฉยๆ เป็นปกติ (ไม่คิดอะไร เคยชิน)	43	57.3
รู้สึกดี	15	20.0
รู้สึกไม่ดี (หวาดกลัว ระแวง ไม่ชอบ)	17	22.7
รวม	75	100.0

(2) ความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่ามีร้อยละ 5.3 ที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ร้อยละ 4.0 ปัจจุบันก็ยังจ้างอยู่ ในขณะที่อีกร้อยละ 1.3 นั้นเคยจ้างแต่ในปัจจุบันไม่ได้จ้างแล้ว ทั้งนี้เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างคนไทยที่ไม่เคยว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเลย พบว่าร้อยละ 49.3 เคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การพูดคุย การขายสินค้าหรือให้บริการแก่แรงงานต่างด้าว หรือการได้รับความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน

กลุ่มคนไทยที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวหรือเคยมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งนั้น ส่วนใหญ่จะสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวด้วยภาษาไทยเป็นหลัก ร้อยละ 85.7 (ตารางที่ 3.4) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ในชุมชนมาเป็นระยะเวลาพอสมควรจนสามารถพูดและเข้าใจภาษาไทยได้ดีในระดับหนึ่ง หรือบางครั้งหากเป็นรายที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ก็มักจะมีแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานกว่าคอยติดตามไปไหนมาไหนด้วย แต่ทั้งนี้พบว่ามีร้อยละ 11.4 ที่สื่อสารกับแรงงานต่างด้าวด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว (ภาษามอญ) ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีเชื้อสายมอญ ในขณะที่คนไทยในพื้นที่บางส่วนก็มีเชื้อสายมอญเช่นกัน จึงสามารถสื่อสารด้วยภาษามอญได้

ตารางที่ 3.4 วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว

วิธีการสื่อสาร	จำนวน	ร้อยละ
สื่อสารด้วยภาษาไทย	30	85.7
สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว (ภาษามอญ)	4	11.4
ใช้วิธีการอื่นๆ (ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทางต่างๆ)	1	2.9
รวม	35	100.0

กลุ่มคนไทยที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวหรือเคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวนั้น ร้อยละ 31.4 เคยไปร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือประเพณีต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว เช่นงานแต่งงาน หรืองานเข้าพรรษาซึ่งแรงงานต่างด้าวก่อนที่มีเชื้อสายมอญจะรวมตัวกันไปวัดและจัดงานบุญในวันสำคัญต่างๆ ทางพุทธศาสนา ในขณะที่ร้อยละ 68.6 ไม่เคยไปร่วมงานทางวัฒนธรรมของกลุ่มแรงงานต่างด้าวเลย ทั้งนี้คนไทยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ยากที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมองว่าไม่มีความสำคัญและไม่อยากจะไปสนิทสนมกับแรงงานต่างด้าวนัก

กลุ่มคนไทยที่ไม่เคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวนั้น ทั้งหมดให้ความเห็นว่าไม่อยากมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เนื่องจากไม่ชอบและไม่อยากยุ่งเกี่ยวกับ นอกจากนี้บางส่วนให้ความเห็นว่าถ้าเป็นไปได้ก็ไม่อยากให้มีบ้านพักของแรงงานต่างด้าวมาอยู่ใกล้ๆ กับบ้านของตน เนื่องจากไม่ไว้ใจและกลัวจะสร้างปัญหาให้กับตนในภายหลัง

(3) ปัญหาระหว่างคนไทยในพื้นที่กับแรงงานต่างด้าว

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า ร้อยละ 21.3 ของกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาอันเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าว โดยเกือบทั้งหมดของผู้ที่เคยประสบปัญหาจะเป็นปัญหาลักษณะน้อยเท่านั้น เช่น ปัญหาความรำคาญ หรือความรู้สึกไม่สงบ เนื่องจากในช่วงเย็นมักมีการจับกลุ่มของแรงงานต่างด้าวเพื่อดื่มสุรา รวมถึงออกมาเดินจับจ่ายซื้อของกินและของใช้ภายในชุมชน ซึ่งเมื่อมีการจับกลุ่มเป็นจำนวนมากแล้วมักจะไม่เกรงใจคนไทยในชุมชน จะส่งเสียงดังรบกวนทำให้เกิดความรำคาญ นอกจากนี้ยังทิ้งขยะและถ่มน้ำลายไม่เป็นที่ สร้างความสกปรกให้แก่ชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาดังกล่าวไม่รุนแรงนักกลุ่มตัวอย่างทุกรายที่ประสบปัญหาจึงเลือกที่จะปล่อยปัญหาให้ผ่านเลยไปโดยไม่ได้แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้เข้ามาแก้ไขปัญหา

ทั้งนี้จากการพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างหลายๆ รายพบว่า แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดจะไม่มีปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกับคนไทยในพื้นที่ เนื่องจากส่วนใหญ่ยังให้ความเกรงใจคนไทย และกลัวว่าถ้ามีปัญหาแล้วจะต้องถูกส่งตัวกลับประเทศ แต่มักพบว่าแรงงานต่างด้าวจะมีปัญหาทะเลาะกันเองในกลุ่ม โดยเฉพาะเมื่อมีการตั้งวงดื่มสุรา ซึ่งในบางครั้งการทะเลาะกันอาจรุนแรงถึงขั้นใช้อาวุธและมีการเสียชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่าในชุมชนจะมีกลุ่มวัยรุ่นชาวไทยบางกลุ่มที่ตั้งตนเป็นกลุ่มอันธพาลคอยรีดไถและทำร้ายแรงงานต่างด้าวเพื่อแย่งชิงทรัพย์สิน และเมื่อแรงงานต่างด้าวถูกคนไทยทำร้ายก็มักจะไม่แจ้งตำรวจ แต่จะปล่อยเรื่องให้เงียบไปเอง เนื่องจากบางรายไม่ได้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องจึงกลัวว่าถ้าไปแจ้งตำรวจแล้วตนเองอาจถูกจับกุมเอง หรือในบางกรณีเมื่อมีการแจ้งตำรวจในพื้นที่กลับพบว่าไม่ได้รับความสนใจจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในการติดตามคนร้ายให้แต่อย่างใด

ความเห็นของคนไทยในพื้นที่เกี่ยวกับการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวนั้น ร้อยละ 90.7 เคยได้ยินข่าวจากสื่อประเภทต่างๆ โดยเฉพาะจากหนังสือพิมพ์ โดยข่าวที่อ่านพบบ่อยมากที่สุด ได้แก่ ข่าวความรุนแรงของแรงงานต่างด้าวที่ทำร้ายนายจ้าง และข่าวการลักลอบเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินข่าวนั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 42 มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับข่าวที่สื่อนำเสนอไป โดยมองว่าบางครั้งสื่ออาจนำเสนอข่าวออกมาเกินความเป็นจริงไป เช่น ข่าวเกี่ยวกับความรุนแรงของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อนายจ้าง ทำให้คนที่ไม่เคยอยู่อาศัยใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าว

อาจเกิดความเข้าใจผิด มองภาพพจน์แรงงานต่างด้าวน่ากลัวเกินไป ทั้งนี้หลายๆ รายให้ความเห็นว่า หากนายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างด้าวด้วยดี ไม่เอารัดเอาเปรียบจนเกินไปแล้ว โอกาสที่จะเกิดความรุนแรงนั้นน้อยมาก เพราะ โดยธรรมชาติแล้วแรงงานต่างด้าวมักจะขำเกรงคนไทยมากกว่า ทั้งนี้ ความเห็นของคนไทยในพื้นที่ต่อการนำเสนอข่าวของสื่อต่างๆ แสดงไว้ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเรื่องการนำเสนอข่าวปัญหาสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวของสื่อต่างๆ

ความเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยกับที่สื่อนำเสนอออกมา	21	30.9
ไม่เห็นด้วยกับที่สื่อนำเสนอออกมา	5	7.4
มีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับที่สื่อนำเสนอออกมา	42	61.8
รวม	68	100.0

(4) สิทธิทางด้านสังคมที่แรงงานต่างด้าวควรได้รับ

ความคิดเห็นของคนไทยในพื้นที่เกี่ยวกับเรื่องของสิทธิทางด้านสังคมที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับนั้นค่อนข้างหลากหลาย โดยสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้ทำการประกันสุขภาพไว้เมื่อมีอาการเจ็บป่วยเช่นเดียวกับกรณีของลูกจ้างคนไทย เป็นสิทธิที่คนไทยในพื้นที่คิดว่าแรงงานต่างด้าวควรจะได้รับมากที่สุด ร้อยละ 66.7 (ตารางที่ 3.6) เนื่องจากส่วนใหญ่คิดว่าเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพนั้น ทุกคนควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกันทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นคนชาติไหน ในขณะที่ร้อยละ 33.3 มองว่าไม่ควรให้สิทธิดังกล่าวกับแรงงานต่างด้าว เพราะจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศเพิ่มมากขึ้น ถ้าพึงงบประมาณที่จะมาใช้ในการประกันสุขภาพของคนไทยทุกคนก็มากอยู่แล้ว ดังนั้นหากแรงงานต่างด้าวเกิดอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานก็ควรให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลเรื่องค่ารักษาพยาบาลเองมากกว่า หรือถ้าเจ็บป่วยจากการทะเลาะกันเองซึ่งเกิดขึ้นบ่อยๆ ก็ควรให้แรงงานต่างด้าวเป็นคนออกค่ารักษาพยาบาลกันเอง

สิทธิในการจัดงานประเพณีต่างๆ เป็นสิทธิที่คนไทยในพื้นที่คิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับมากที่สุดรองลงมาจากสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล (ร้อยละ 64.0) เนื่องจากปัจจุบันกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานก็มีการรวมกลุ่มกันจัดงานประเพณีต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับพุทธศาสนาอยู่แล้ว และในบางโอกาสก็มีการเชิญคนไทยที่สนิทสนมไปร่วมงานด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงาม ช่วยสร้างความปรองดองระหว่างแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง และระหว่างคนไทย

และแรงงานต่างด้าว อีกทั้งยังช่วยทนุบำรุงพระพุทธศาสนาเพราะแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะชาวมอญ จะมีความผูกพันกับพระพุทธศาสนาอย่างมาก เมื่อมีโอกาสทำบุญก็จะร่วมทำบุญอย่างเต็มกำลัง แต่ทั้งนี้ก็มีคนไทยกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวจัดงาน ประเพณีต่างๆ ได้ เพราะมองว่าเมื่อมีการจัดงานประเพณีต่างๆ มักมีการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว เป็นจำนวนมาก อย่างเช่นการจัดงานแต่งงานมักมีการรวมกลุ่มดื่มสุราและเป็นที่มาของการทะเลาะ เบาะแว้งกัน ดังนั้น หากจะมีการรวมกลุ่มกันจัดงานก็ควรต้องให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาควบคุมดูแล ด้วยตลอดจึงจะเหมาะสม

สิทธิในการเช่าที่พักอาศัยของตนเอง มีคนไทยกลุ่มตัวอย่างคิดว่า แรงงานต่างด้าวควรได้รับร้อยละ 61.3 มากเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างหลายรายคิดว่าการให้แรงงานต่างด้าวเช่าที่พักอาศัยของตนเองได้นั้นทำให้คนไทยในชุมชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้นทั้ง จากการทำหอพักหรือบ้านพักและการเปิดร้านขายสินค้าให้แก่แรงงานต่างด้าวในบริเวณที่มีการ รวมกลุ่มอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก ส่วนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.7 ที่ไม่เห็นด้วยนั้น คิดว่าการให้ แรงงานต่างด้าวเช่าที่พักอาศัยได้เองนั้นเป็นที่มาของปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาความสกปรกของชุมชน ปัญหาความไม่สงบในเวลาค่ำคืน และมีบางส่วนที่รู้สึกไม่ปลอดภัยที่มีแรงงานต่างด้าวมาอาศัยอยู่ ในบริเวณใกล้เคียงกับตนเอง

สิทธิการได้รับการศึกษาของบุตรหลานของแรงงานต่างด้าวนั้น มีกลุ่ม ตัวอย่างที่เห็นว่าควรให้สิทธินี้กับแรงงานต่างด้าวย่อยละ 50.7 โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าเด็กๆ ทุกคนควรได้รับโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกันหมด และหากไม่ให้ลูกหลานของแรงงานต่างด้าว ได้เรียนหนังสือแล้ว ต่อไปหากเด็กเหล่านี้เติบโตขึ้นในเมืองไทย ไม่ได้กลับประเทศของตน ก็จะ กลายเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีการศึกษาอาจเป็นภาระของสังคมหรือสร้างปัญหาให้แก่ชุมชนได้ในอนาคต ส่วนร้อยละ 49.3 ที่ไม่เห็นด้วยนั้น บางส่วนไม่เห็นด้วยเนื่องจากไม่อยากให้ลูกหลานของตนต้องไป เรียนปะปนกับลูกหลานของแรงงานต่างด้าว และมีบางส่วนที่คิดว่าเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ของประเทศที่จะต้องมาอุดหนุนการศึกษาให้แก่เด็กต่างด้าว น่าจะผลักดันเด็กเหล่านี้กลับประเทศ มากกว่า หรือควรออกมาตรการควบคุมห้ามไม่ให้แรงงานต่างด้าวนำบุตรเข้ามาในประเทศไทยหรือ มีบุตรในประเทศไทย

สิทธิในการแต่งงานกับคนไทยนั้นเป็นสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างเห็นควรให้ มีได้น้อยที่สุด เพียงร้อยละ 24.0 เท่านั้น เนื่องจากคิดว่าจะทำให้เกิดการปะปนของเชื้อชาติและเมื่อมี บุตรก็จะเกิดปัญหาตามมาอีก นอกจากนี้หลายๆ รายยังให้ความเห็นตรงกันอีกว่า แรงงานต่างด้าว เพศหญิงมักไม่อยากจะแต่งงานกับคนไทย โดยเฉพาะที่เป็นกลุ่มแรงงานเหมือนๆ กัน เนื่องจากมักคิด ว่าชายไทยขี้เกียจและไม่รู้จักเก็บเงิน ดังนั้นเวลาพบเห็นสตรีต่างด้าวแต่งงานกับชายไทย จึงมักพบที่

แต่งงานกับหัวหน้างานหรือนายจ้างมากกว่าที่จะแต่งงานกับคนไทยที่ทำงานในระดับเดียวกันกับ
แรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 3.6 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสิทธิทางสังคมที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับ

ประเภทของสิทธิ	ควร	ร้อยละ	ไม่ควร	ร้อยละ	รวม
การรักษาพยาบาล	50	66.7	25	33.3	75
การศึกษาของบุตร	38	50.7	37	49.3	75
การเช่าที่พักอาศัยของตนเอง	46	61.3	29	38.7	75
การแต่งงานกับคนไทย	18	24.0	57	76.0	75
การจัดงานประเพณีต่างๆ	48	64.0	27	36.0	75

(5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว

จากการสอบถามคนไทยกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการอนุญาตให้มีการจ้าง
แรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ต่อไปหรือไม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.3
คิดว่าควรอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป เพราะแรงงานต่างด้าวมักมีค่าจ้างที่ถูกกว่าแรงงานไทย
และในงานหลายๆ ประเภทไม่สามารถหาลูกจ้างคนไทยมาทำงานได้ หรือหากมาทำงานก็ไม่สามารถ
ทนทำงานหนักได้ดีเท่ากับแรงงานต่างด้าว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 22.7 ที่คิดว่าไม่
ควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวอีกต่อไปนั้น ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าตนเองไม่จำเป็นจะต้อง
จ้างแรงงานเหล่านี้ และคิดว่าแรงงานเหล่านี้เข้ามาแย่งงานคนไทยในชุมชน เป็นเหตุให้โรงงานต่างๆ
ในพื้นที่ไม่จ้างคนงานไทยเพราะต้องเสียค่าแรงที่สูงกว่า ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วหากให้ค่าตอบแทน
ในระดับที่สูงพอ คนไทยหลายๆ คนก็ยังคงอยากที่จะทำงานที่แรงงานต่างด้าวทำอยู่ในปัจจุบัน (ตาราง
ที่ 3.7)

ตารางที่ 3.7 ความคิดเห็นของคนไทยกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควรให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป	58	77.3
ไม่ควรให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอีกต่อไป	17	22.7
รวม	75	100.0

3.2.2 ความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว

3.2.2.1 รายละเอียดทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 31 ตัวอย่าง เป็นเพศชายจำนวน 14 ราย (ร้อยละ 45.2) เป็นเพศหญิง 17 ราย (ร้อยละ 54.8) โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 25.6 ปี และมีระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชนโดยเฉลี่ย 3.9 ปี ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวกุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้ 4 กิจการ ได้แก่ ลูกจ้างในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องจากประมง ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกรทั่วไป โดยกิจการประมงและต่อเนื่องจากประมง เป็นกิจการพบแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่มากที่สุด ร้อยละ 51.6 ส่วนอาชีพลูกจ้างในแปลงเพาะปลูกและลูกจ้างในกิจการเพาะเลี้ยงสัตว์นั้น ไม่พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการทั้ง 2 กิจการนี้ อาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจแสดงไว้ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวจำแนกตามอาชีพที่ทำ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องจากประมง	16	51.6
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม	7	22.6
ผู้รับใช้ในบ้าน	4	12.9
กรรมกรทั่วไป	4	12.9
รวม	31	100.0

3.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยและนายจ้าง

(1) สภาพการทำงานในประเทศไทย

จากการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวกุ่มตัวอย่างเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 5.1 ปี มากกว่าระยะเวลาเฉลี่ยของการเข้ามาอยู่ในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวหลายๆ ราย เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ มาก่อนที่จะย้ายเข้ามาทำงานในสมุทรสาคร เช่น ระนอง กาญจนบุรี และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

รายได้จากการทำงานในปัจจุบันของแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยรายวันอยู่ที่ 198.5 บาทต่อวันสำหรับกลุ่มที่เป็นลูกจ้างรายวัน และ 3,666.7 บาทต่อเดือน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างรายวันนั้น บางส่วนจะมีรายได้ที่ไม่แน่นอน เช่น กลุ่มที่ทำงานในกิจการต่อเนื่องจากประมง เช่น แกะกุ้ง แยกปลาเปิด ฯลฯ

รายได้จะขึ้นอยู่กับปริมาณของงานที่ทำได้ ดังนั้น หากเดือนไหนมีสัปดาห์ทะเลเข้ามาน้อย ปริมาณงานก็จะน้อยลงมีผลให้รายได้ต่อวันที่ได้รับน้อยลงตามไปด้วย

สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับในกรณีที่เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะไม่แตกต่างจากที่แรงงานไทยในพื้นที่ที่ได้รับ ทั้งนี้จากการสำรวจพบว่า มีร้อยละ 29.0 ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ เลย ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ทำงานเป็นกรรมกรทั่วไปและกลุ่มที่เป็นลูกจ้างรายวันในกิจการต่อเนื่องจากประมง

ประเภทของสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับมากที่สุด ได้แก่ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยร้อยละ 35.5 ของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างได้รับ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะได้รับทุกราย ค่าล่วงเวลาและเงินโบนัสพิเศษเป็นสวัสดิการที่มีแรงงานต่างด้าวได้รับมากเป็นอันดับ 2 โดยมีผู้ได้รับทั้งสิ้นร้อยละ 32.3 ทั้งนี้ประเภทของสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวได้รับแสดงไว้ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ประเภทของสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างได้รับ

สวัสดิการ	ได้รับ	ร้อยละ	ไม่ได้รับ	ร้อยละ	รวม
ที่พัก	6	19.4	25	80.6	31
อาหาร	6	19.4	25	80.6	31
การรักษาพยาบาลเบื้องต้น	11	35.5	20	64.5	31
รถรับส่ง	4	12.9	27	87.1	31
เสื้อผ้า/เครื่องนุ่งห่ม	1	3.2	30	96.8	31
เครื่องใช้ไฟฟ้า	0	0.0	31	100.0	31
ค่าล่วงเวลา/เงินโบนัสพิเศษ	10	32.3	21	67.7	31
อื่นๆ	4	12.9	27	87.1	31

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนั้นพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พึงพอใจกับเงินรายได้ที่ได้รับ โดยร้อยละ 63.7 คิดว่ารายได้ที่ได้รับนั้นพอเพียงแล้ว (ตารางที่ 3.10) ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ที่ได้รับนั้นมากกว่ารายได้ที่ได้รับจากการทำงานในประเทศพม่ามาก ทำให้มีเงินเก็บเพียงพอที่จะส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้ ส่วนร้อยละ 32.3 คิดว่ายังไม่พอเพียง เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีครอบครัวติดตามมาด้วย โดยมีคนเป็นพนักงานหาเลี้ยงครอบครัวเพียงคนเดียว ส่วนเรื่องสวัสดิการนั้น แรงงานต่างด้าว

ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.7 คิดว่ายังได้รับไม่เพียงพอ ควรจะจัดทำให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะเรื่องค่าล่วงเวลา ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยากได้เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 3.10 ความพึงพอใจที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

	พอเพียง	ร้อยละ	ไม่พอเพียง	ร้อยละ	รวม
เงินรายได้จากการทำงาน	21	67.7	10	32.3	31
สวัสดิการต่างๆ	10	32.3	21	67.7	31

ในส่วนของความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานนั้นพบว่าเกือบทั้งหมด ร้อยละ 90.7 พึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยมีเพียงร้อยละ 9.3 เท่านั้นที่รู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากยังไม่คุ้นเคย และบางรายเคยมีปัญหากับนายจ้าง จึงทำให้อยากที่จะเปลี่ยนงาน

(2) ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานคนไทย

แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด ร้อยละ 83.9 ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานชาวไทย ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว ทั้งนี้พบว่าในแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานและยังไม่เข้าใจภาษาไทยจะให้แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้าใจภาษาไทยที่ทำงานอยู่ด้วยกันช่วยทำหน้าที่เป็นล่ามให้ในการสื่อสารกับนายจ้าง และบางรายจะใช้ภาษามอญในการสื่อสารกับนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นคนไทยที่มีเชื้อสายมอญ สามารถพูดภาษามอญได้ (ตารางที่ 3.11)

ตารางที่ 3.11 วิธีการที่แรงงานต่างด้าวใช้ในการสื่อสารกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานชาวไทย

วิธีการสื่อสาร	จำนวน	ร้อยละ
สื่อสารด้วยภาษาไทย	26	83.9
สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว (ภาษามอญ)	1	3.2
ใช้ล่าม (เพื่อนร่วมงานที่เข้าใจภาษาไทย)	4	12.9
ใช้วิธีการอื่นๆ (ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทาง)	0	0.0
รวม	31	100.0

กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานชาวไทย มีเพียงร้อยละ 9.7 เท่านั้นที่เคยมีปัญหา แต่ก็ยังเป็นปัญหาเล็กน้อย เช่น โคนนายจ้างคู่ค้า หรือต่อว่ารุนแรงเมื่อทำงานผิดพลาด แต่ไม่พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งใช้กำลังกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานชาวไทย แต่จะมีบางรายที่เคยทะเลาะใช้กำลังกับแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง และจากการสอบถาม พบว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีเชื้อสายมอญจะไม่อยู่กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีเชื้อสายพม่าเท่าๆ มักจะมีปัญหาการกระทบกระทั่งกันระหว่าง 2 กลุ่มนี้เสมอๆ

3.2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในพื้นที่

(1) ความสัมพันธ์กับคนไทย

แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.2 เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยพร้อมกับครอบครัว และร้อยละ 41.9 เดินทางเข้ามาทำงานพร้อมเพื่อนๆ ในหมู่บ้านเดียวกัน จากการสอบถามเพิ่มเติมพบว่า ก่อนจะเข้ามาทำงานในประเทศไทย มักมีญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้วเป็นผู้ติดต่อชักชวนให้มาทำ โดยบางรายมาทำงานแทนญาติที่เดินทางกลับประเทศ ส่วนกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาคนเดียว (ร้อยละ 12.9) มักเดินทางเข้ามาเพราะมีนายหน้าเข้าไปติดต่อหาแรงงานในหมู่บ้าน (ตารางที่ 3.12)

ตารางที่ 3.12 การเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง

เดินทางเข้ามาพร้อมกับ	จำนวน	ร้อยละ
เดินทางเข้ามาคนเดียว	4	12.9
เดินทางมาพร้อมกับเพื่อน	13	41.9
เดินทางมาพร้อมกับครอบครัว	14	45.2
รวม	31	100.0

การที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาโดยมีญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่เคยทำงานอยู่ในเมืองไทย ในชุมชนมาก่อนหน้าแล้ว ทำให้แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะรู้จักสนิทสนมกับคนไทยในชุมชนได้มากกว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงานโดยไม่มีญาติพี่น้องหรือคนรู้จักที่ทำงานอยู่ในชุมชนมาก่อน ทั้งนี้จากการสำรวจพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.3 มีคนไทยในชุมชนที่รู้จักสนิทสนมกันดีนอกเหนือจากนายจ้าง โดยมากมักเป็นเจ้าของบ้านเช่า เจ้าของร้านค้าหรือสถานบริการต่างๆ ที่เข้าไปอุดหนุนอยู่เป็นประจำ แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งที่ไม่มีคนไทยในชุมชนที่รู้จักสนิทสนมกัน เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวมักเก็บตัวเงียบและมักจะติดต่อพูดคุยกับเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวด้วยกันเท่านั้น ซึ่งมักเป็นกลุ่มแรงงาน

ต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานโดยไม่มีคนรู้จักมาก่อน ทั้งนี้ในการติดต่อสื่อสารกับคนไทยในชุมชนนั้น แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.4 สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้เป็นอย่างดี (ตารางที่ 3.13) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยมานานแล้วและมีคนไทยที่รู้จักและสนิทสนมกันดี ในขณะที่แรงงานต่างด้าวบางส่วนจะพอเข้าใจบ้าง สามารถฟังได้แต่ไม่สามารถพูดโต้ตอบกลับได้ ร้อยละ 19.4 และมีเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้นที่ไม่เข้าใจภาษาไทยเลย แม้แต่น้อยเนื่องจากเพิ่งเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยและไม่มีคนไทยในชุมชนที่รู้จักสนิทสนมกันเลย ทั้งนี้เมื่อสอบถามเพิ่มเติมพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ไม่เข้าใจภาษาไทยเลยนั้นอยากที่จะเรียนรู้ภาษาไทย เพราะคิดว่าคงต้องทำงานในประเทศไทยต่อไปอีกนาน

ตารางที่ 3.13 ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง

ความสามารถในการสื่อสาร	จำนวน	ร้อยละ
สื่อสารได้เป็นอย่างดี (พูดได้ ฟังได้เข้าใจ)	24	77.4
เข้าใจบ้าง (สามารถฟังได้เข้าใจแต่พูดโต้ตอบไม่ได้)	6	19.4
ไม่เข้าใจเลยแม้แต่น้อย	1	3.2
รวม	31	100.0

ตารางที่ 3.14 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่มีคนไทยที่รู้จักสนิทสนมกับระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทย

กลุ่มของแรงงานต่างด้าว	สื่อสารได้ดี (ร้อยละ)	เข้าใจบ้าง (ร้อยละ)	ไม่เข้าใจเลย (ร้อยละ)	รวม
มีคนไทยที่รู้จักหรือสนิทสนม	94.7	5.3	-	100.0
ไม่มีคนไทยที่รู้จักหรือสนิทสนม	50.0	41.7	8.3	100.0

จากตารางที่ 3.14 จะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีคนในชุมชนซึ่งรู้จักสนิทสนมกันนอกเหนือจากนายจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.7) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดี โดยมีร้อยละ 5.3 ซึ่งพอเข้าใจบ้างโดยสามารถฟังได้เข้าใจแต่ยังไม่สามารถตอบโต้ด้วยภาษาไทยได้ ทั้งนี้การที่แรงงานกลุ่มนี้มีคนไทยที่รู้จักสนิทสนม จึงทำให้โอกาสในการได้ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารมีมากขึ้น ระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยจึงดีขึ้นกว่ากลุ่มตัวอย่าง

แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีคนไทยในชุมชนที่รู้จักสนิทสนมกัน ซึ่งมีเพียงร้อยละ 50.0 เท่านั้นที่สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้เป็นอย่างดี

แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเคยมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน โดยร้อยละ 77.4 ของกลุ่มตัวอย่างเคยซื้อสินค้าจากร้านค้าของคนไทยด้วยตัวเอง ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยซื้อสินค้านั้นมักเป็นคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย ยังไม่คุ้นเคยกับพื้นที่จึงมักอาศัยฝากเพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกันให้ซื้อของให้แทน

จากการสำรวจพบว่ามีแรงงานต่างด้าวยุโรป 45.2 ที่เคยไปช่วยเหลืองานต่างๆ ของคนไทยโดยไม่มีค่าตอบแทน ส่วนใหญ่จะเป็นคนไทยที่มีความสนิทสนมกัน เมื่อมีงานอะไรแล้วเรียกให้ไปช่วย ถ้าไม่คิดงานประจำก็มักจะไปช่วยโดยไม่จำเป็นว่าจะต้องได้ค่าตอบแทนหรือไม่ นอกจากนี้ยังพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.9 ที่เคยไปร่วมงานประเพณีต่างๆ ของคนไทย ทั้งงานบวช งานแต่งงาน หรืองานวัดต่างๆ (ตารางที่ 3.15)

ตารางที่ 3.15 ปฏิสัมพันธ์ที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างมีกับคนไทยในชุมชน

	เคย	ร้อยละ	ไม่เคย	ร้อยละ	รวม
ซื้อสินค้าจากร้านค้าคนไทย	24	77.4	7	22.6	31
ร่วมงานประเพณีต่างๆ	13	41.9	18	58.1	31
เล่นกีฬาหรือสันทนาการต่างๆ	2	6.5	29	93.5	31
ช่วยเหลืองานต่างๆ โดยไม่มีค่าตอบแทน	14	45.2	17	54.8	31

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยกับระดับของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งมีต่อคนไทยในชุมชนจะพบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถในการสื่อสารในระดับดีนั้นจะมีระดับของปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชนที่สูงมากตามไปด้วย โดยปฏิสัมพันธ์ในระดับพื้นฐาน เช่น การซื้อสินค้าหรือใช้บริการตามร้านค้าต่างๆ ของคนไทยนั้น กลุ่มที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นอย่างดีจะมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะนี้ถึงร้อยละ 87.5 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีปฏิสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น เคยช่วยเหลืองานต่างๆ ที่ถูกไหว้วานโดยไม่มีค่าตอบแทนถึงร้อยละ 58.3 และเคยร่วมงานประเพณีต่างๆ ของคนไทยถึงร้อยละ 50.0 (ตารางที่ 3.16)

ในขณะที่แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างที่พอเข้าใจภาษาไทยบ้างนั้น จะมีระดับของปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชนที่ต่ำกว่ากลุ่มที่เข้าใจภาษาไทยได้เป็นอย่างดี โดยส่วนใหญ่แล้วจะเคยเพียงแต่ซื้อสินค้าหรือบริการต่างๆ จากร้านค้าคนไทยเท่านั้น (ร้อยละ 50.0) มีเพียงส่วนน้อยที่เคยมีปฏิสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้น เช่น การร่วมงานประเพณีของคนไทย (ร้อยละ 16.7) และในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่เข้าใจภาษาไทยเลยนั้น พบว่าไม่ปรากฏว่าเคยมีปฏิสัมพันธ์ใดๆ กับคนไทยในชุมชนเลย

ตารางที่ 3.16 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่มีระดับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยที่แตกต่างกับลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยในชุมชน

	ซื้อสินค้า (ร้อยละ)		ร่วมงานประเพณี (ร้อยละ)		สันทนการต่างๆ (ร้อยละ)		ช่วยงาน (ร้อยละ)	
	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย
กลุ่มที่สื่อสารได้ดี	12.5	87.5	50.0	50.0	91.7	8.3	41.7	58.3
กลุ่มที่เข้าใจบ้าง	50.0	50.0	83.3	16.7	100.0	0.0	100.0	0.0
กลุ่มที่ไม่เข้าใจเลย	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

หมายเหตุ: กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่สื่อสารได้ดีทั้งหมด เคยมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ส่วนกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าใจภาษาไทยบ้างและไม่เข้าใจเลยรวมกัน มีเพียงร้อยละ 57.1 ที่เคยมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง

(2) ปัญหาระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในพื้นที่

จากการสำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับคนไทยในพื้นที่ โดยมีเพียงร้อยละ 6.5 เท่านั้นที่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับคนไทย โดยปัญหาที่พบได้แก่ การถูกทำร้ายจากกลุ่มวัยรุ่นคนไทยในพื้นที่ที่เข้ามาข่มขู่แย่งชิงทรัพย์สิน และมี 1 รายที่เคยถูกทำร้ายด้วยอาวุธภายในที่พัก ทั้งนี้จากการสอบถามแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างหลายๆ รายพบว่าล้วนแต่เคยมีเพื่อนแรงงานต่างด้าวที่รู้จักเคยถูกข่มขู่และทำร้ายทั้งสิ้น ซึ่งตรงกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจคนไทยในพื้นที่ ว่ามีปัญหาการตั้งแก๊งค์วัยรุ่นคอยดักทำร้ายแรงงานต่างด้าวเพื่อแย่งชิงทรัพย์สิน ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรเข้ามาดูแลโดยเร่งด่วน

อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างที่เคยมีปัญหาที่ยังคงคิดว่าคนไทยส่วนใหญ่เป็นมิตร โดยมองว่าคนที่ทำร้ายตนนั้นเป็นเพียงส่วนน้อยของสังคมเท่านั้น

และไม่เคยคิดรังเกียจคนไทยแต่อย่างใด ซึ่งจากการสอบถามแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างต่างๆ คนพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 74.2 ชอบเมืองไทย และต้องการที่จะทำงานอยู่ในเมืองไทยต่อไป ทั้งนี้บางรายให้คำตอบว่า ในกรณีที่หมดสัญญาและต้องถูกส่งตัวกลับประเทศ ก็จะแอบลักลอบเข้ามาใหม่อีกครั้ง นอกจากนี้ พบว่าร้อยละ 16.1 ของกลุ่มตัวอย่างรู้สึกชอบเมืองไทย แต่ก็อยากเดินทางกลับประเทศหากหมดสัญญา เนื่องจากคิดถึงบ้านและห่วงญาติพี่น้องที่นั่น ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 9.7 ที่ให้คำตอบว่าไม่ชอบเมืองไทย แต่ทั้งหมดก็ยังคงอยากที่จะทำงานในประเทศไทยต่อไป เนื่องจากไม่รู้ว่าจะกลับไปทำอะไรในประเทศของตน และการทำงานในประเทศไทยแม้จะหนัก แต่ก็ได้ค่าตอบแทนที่ดี สามารถส่งเงินกลับไปช่วยเหลือครอบครัวได้ (ตารางที่ 3.17)

ตารางที่ 3.17 ความรู้สึกที่มีต่อเมืองไทยของแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ชอบ และต้องการอยู่ต่อไป	23	74.2
ชอบ แต่ต้องการกลับประเทศเมื่อหมดสัญญา	5	16.1
ไม่ชอบ แต่ต้องการอยู่ต่อไป	3	9.7
ไม่ชอบ และต้องการกลับประเทศเมื่อหมดสัญญา	0	-
รวม	31	100.0

3.3 บทสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่

กรณีศึกษาที่ 1 “ไม่มีพม่าก็ไม่มีเงิน” คิวมอเตอร์ไซค์รับจ้างหน้าตลาดกุ่ม

“ใครจะบอกไม่ชอบพม่า ไม่ชอบมอญพวกผมก็ไม่สนใจ เพราะถ้าไม่มีพม่าก็ไม่มีเงิน” คำตอบสั้นๆ แต่ได้ใจความจากพี่เบิ้มคิวมอเตอร์ไซค์รับจ้างหน้าตลาดกุ่มภายหลังจากถูกถามว่าคิดอย่างไรที่เห็นแรงงานต่างด้าวมากมายขนาดนี้ในบริเวณตลาดกุ่ม

กลุ่มมอเตอร์ไซค์รับจ้างหน้าตลาดกุ่มเกือบทุกคนเป็นคนสมุทรสาคร โดยกำเนิด เดิมโตมาในพื้นที่ และมองเห็นการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในกิจการประมงและต่อเนื่องจากประมงแทนที่แรงงานคนไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หนึ่งในนี้บอกกับคณะผู้วิจัยว่า “ผมไม่เคยเห็นคนสมุทรสาครหรือคนมหาชัยมาทำงานแกะกุ้งนะ เห็นมีแต่คนพม่านี้แหละ เมื่อก่อนนั้นอาจมีคนไทยมาทำบ้างแต่ก็มาจากภาคอีสาน แต่เดี๋ยวนี้ใครๆ ก็จ้างพม่า เพราะพม่าทำงานเร็ว ทำงานหนักได้ตลอดวันไม่มีบ่น”

ทุกวันนี้รายได้เกือบทั้งหมดจากการรับจ้างขี่มอเตอร์ไซด์มาจากการใช้บริการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า หลายๆ คนเคยขี่รถส่งผู้โดยสารในคิวอื่นในพื้นที่อื่นๆ มาก่อน แต่ก็ย้ายมาที่หน้าตลาดกุ่มแทน เพราะมีแรงงานต่างด้าวแหวะเวียนมาใช้บริการตลอดวัน ทำให้มีรายได้มากพอเพียงที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ แม้ว่าหลายคนจะพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า โดยส่วนตัวแล้วไม่ได้ชอบแรงงานต่างด้าว และไม่ได้อยากที่จะรู้จักสนิทสนมด้วย เช่นเดียวกับคนไทยในละแวกตลาดกุ่ม แต่ก็ต้องยอมรับว่า ถ้าไม่มีแรงงานต่างด้าวก็คงไม่มีกินมีใช้อย่างทุกวันนี้ ใครๆ อาจมองว่าแรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย มาเอาเงินคนไทยกลับประเทศ แต่ในความจริงแล้วพวกแรงงานต่างด้าวนี้แหละที่ทำให้คนสมุทรสาครมีงานทำ ทั้งเปิดร้านขายของให้พวกแรงงานต่างด้าว ให้เช่าหอพัก หรือมารับจ้างขับรถรับส่งแรงงานต่างด้าว ถ้าไม่มีพวกแรงงานต่างด้าว พวกธุรกิจใหญ่ๆ เจ้าจะเอาคนไหนมาทำงาน คนไทยเดี๋ยวนี้เค้าไม่ยอมทำกันแล้ว งานลำบาก สกปรกแบบนี้ อีกทั้งเงินที่จ่ายให้แรงงานต่างด้าวไป ก็ไม่ได้หายไปทั้งหมด พวกแรงงานต่างด้าวก็เอามาซื้อของกินของใช้ ทำให้คนไทยเองมีรายได้มากขึ้น ร้านค้าเล็กๆ ก็อยู่ได้ เพราะพวกพม่ามักไม่เข้าไปซื้อของในร้านใหญ่ๆ หรือตามร้านในเซเว่น อีเลฟเว่น

“ใครคิดว่าควรให้เลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ควรจะคิดใหม่ได้แล้ว เพราะถ้าไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วก็คงมีอีกหลายๆ คนที่จะไม่มีอะไรกิน ไม่มีอะไรขายอะไร ขายให้ใคร และขี่มอเตอร์ไซด์อย่างพวกผมก็คงต้องอดตาย คงต้องไปแย่งลูกค้าคนไทยในตลาดกันต่อไป”

กรณีศึกษาที่ 2 ครอบครัวชาวพม่า กับความผูกพันที่มีต่อเมืองไทย

หม่อง (นามสมมติ) เป็นหนึ่งในแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานในกิจการต่อเนื่องประมงในจังหวัดสมุทรสาคร โดยที่หม่องเข้ามาทำงานเป็นระยะเวลากว่า 10 ปีแล้ว ตั้งแต่ยังเด็กอายุเพียง 14 ปีจนถึงปัจจุบันอายุ 24 ปี ความที่หม่องเป็นชาวพม่าที่มีเชื้อสายมอญ จึงทำให้สามารถปรับตัวเข้ากันได้กับคนไทยในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งบางส่วนเป็นคนไทยรามัญ (คนไทยซึ่งมีเชื้อสายมอญ) ได้เป็นอย่างดี การสื่อสารในช่วงแรกๆ ที่เข้ามาทำงาน หม่องใช้ภาษามอญ ประกอบกับภาษากายในการสื่อสาร แต่ในปัจจุบันหม่องสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้อย่างดี การทำงานในกิจการต่อเนื่องจากประมงซึ่งเป็นงานที่คนไทยมองว่าหนักและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สู้จะดีนัก หม่องกลับมองว่าไม่ได้หนักหนาอะไรและเคยชินกับงานนี้แล้ว เพราะทำมาตั้งแต่เด็ก ทั้งงานแกะกุ้ง คัดเลือกปลาเปิดเพื่อนำไปทำอาหารสัตว์ งานแบกขนของบริเวณตลาดขายสัตว์ทะเล รวมไปถึงงานในโรงงานแปรรูปสินค้าประมงในปัจจุบัน

แต่เดิมหม่องเข้ามาในประเทศไทยเพียงคนเดียว โดยอาศัยติดตามคนรู้จักเข้ามา แต่ปัจจุบันครอบครัวของหม่อง ทั้งพ่อ แม่ และน้องๆ ของหม่องเข้ามาอยู่อาศัยในสมุทรสาครทั้งหมดโดยเข้าตามหม่องเข้ามาเมื่อ 4 ปีที่แล้ว พ่อของหม่องเข้ามาทำงานแกะกุ้งในโรงงานเช่นเดียวกับหม่อง ขณะที่

แม่และน้องๆ ซึ่งยังเด็กเข้ามาอยู่อาศัยเฉยๆ โดยไม่ได้ทำงาน ภาระการหาเงินเลี้ยงครอบครัวจึงเป็นของหม่องและพ่อเพียง 2 คน แต่รายได้ที่ได้มาก็เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว เนื่องจากครอบครัวไม่ได้มีรายจ่ายอะไรมากนัก ประกอบกับบางวันจะมีปลาซึ่งได้รับแบ่งมาจากนายจ้างเมื่อน้องๆ ของหม่องออกไปช่วยงานในตลาดปลา

สำหรับหม่องแล้ว เมื่อถามถึงความรู้สึกที่มีต่อเมืองไทย หม่องไม่ลังเลที่จะบอกว่า เขาชอบและอยากที่จะอยู่เมืองไทยต่อไป และถ้าเป็นไปได้ หม่องต้องการที่จะอยู่เมืองไทยตลอดไป เพราะหม่องนึกภาพของพม่าไม่ออกแล้ว ไม่รู้ว่าถ้าวันหนึ่งต้องกลับไป เขาจะไปทำอะไร ประกอบกับปัจจุบันครอบครัวของหม่องก็เข้ามาอยู่อาศัยในเมืองไทยหมดแล้ว แม้ว่าพ่อของหม่องจะยังปรับตัวไม่ได้มากนักและยังคงอยากที่จะกลับไปอยู่ที่พม่าก็ตาม

นับตั้งแต่ครอบครัวของหม่องเข้ามาอยู่เมืองไทย ทุกคนไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับคนไทยในชุมชน และได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี แม้จะไม่ได้สนิทสนมกับใครเป็นพิเศษก็ตาม แต่อาจจะมีปัญหากับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเข้ามาตรวจอยู่เป็นระยะ และบางรายมีพฤติกรรมกราดไล่และข่มขู่ซึ่งในระยะแรกๆ นั้นครอบครัวของหม่องกลัวมาก แต่ปัจจุบันเริ่มชินแล้ว และมองว่าคงเป็นเรื่องปกติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ นอกจากนี้ เมื่อถึงวันสำคัญทางพุทธศาสนาหม่องและครอบครัวก็พร้อมใจกันไปทำบุญที่วัดบริเวณใกล้บ้าน โดยนำเงินเก็บสะสมบางส่วนบริจาคให้แก่ทางวัดเพื่อบำรุงพระพุทธศาสนาโดยไม่ได้นึกเสียดายเงินซึ่งหาอย่างยากลำบากแต่อย่างใด

หม่องให้ความเห็นว่าหากในอนาคตเค้าไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยต่อไป และโดนส่งกลับไปประเทศพม่า เค้าและครอบครัวก็คงหาทางที่จะลักลอบกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีกครั้ง

บทที่ 4

สรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุป

การศึกษาครั้งนี้มีข้อสรุปที่สำคัญดังนี้

- 1) แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะสัญชาติพม่า นั้น ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 4 ปี
- 2) มากกว่าร้อยละ 57 ของคนไทยไม่รู้ลึกผิดปะกิตอะไรที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากร้อยละ 90.7 เคยได้ยินข่าวสารจากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว คนมีคนไทยเพียงร้อยละ 23 ที่ยังหวาดระแวง กลัวภัยจากแรงงานต่างด้าวอยู่บ้าง
- 3) นายจ้างคนไทยสามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวได้ถึงร้อยละ 85.7 ด้วยภาษาไทย และอีกร้อยละ 11.4 ด้วยภาษามอญ
- 4) การเข้าร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมของคนไทยกับคนต่างด้าวมียุทธศาสตร์ร้อยละ 31 โดยส่วนใหญ่ไม่อยากจะเกี่ยวสนิทสนมด้วย
- 5) แรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมดไม่มีปัญหาทะเลาะกับคนไทย เนื่องจากยังคงมีความเกรงใจ และกลัวถูกส่งตัวกลับ
- 6) ถึงแม้ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวควรมีสหิทธิเท่าเทียมกับคนไทย (ตามกฎหมาย) แต่ก็มีอีกร้อยละ 33.3 เห็นว่าแรงงานต่างด้าวไม่ควรได้รับสิทธิเท่าคนไทย อาทิเช่น การประกันสุขภาพ เป็นต้น
- 7) ส่วนใหญ่ของคนไทยเคารพสิทธิในการจัดงานประเพณี การเช่าที่อยู่อาศัย การศึกษาของบุตรหลานแรงงานต่างด้าว แต่ไม่เห็นด้วยกับการแต่งงานกับคนไทย โดยมีเพียงร้อยละ 24 เท่านั้นที่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม ยังมีคนไทยบางส่วนที่ยังคงรังเกียจที่จะให้ลูกเข้าเรียนร่วมกับลูกหลานของแรงงานต่างด้าว และไม่ค่อยพอใจนักที่จะให้คนต่างด้าวจัดงานประเพณีได้
- 8) คนไทยส่วนใหญ่ที่สำรวจเห็นด้วยกับการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว มีเพียงร้อยละ 22.7 ที่เห็นว่าไม่ควรอนุญาต เนื่องจากมองว่ามาแย่งงานคนไทย ทำให้นายจ้างไม่ขึ้นค่าจ้างให้สูงพอที่จะจูงใจให้คนไทยทำงาน

9) แรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาครที่ทำการสำรวจมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำมาก (198 บาทต่อวัน) ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการอย่างใดอย่างหนึ่ง (ร้อยละ 71) ซึ่งแรงงานต่างด้าวพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับ คงมีเพียงสวัสดิการเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ของแรงงานต่างด้าวเห็นว่ายังไม่เพียงพอ

10) แรงงานต่างด้าวมากกว่าร้อยละ 83 ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับนายจ้าง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 77 สามารถสื่อสารกันได้เป็นอย่างดี ทำให้ข้อขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสื่อสารกันไม่เข้าใจมีน้อยมาก

11) ประเด็นที่น่าเป็นห่วงคือ ร้อยละ 45.2 เดินทางเข้าประเทศไทยพร้อมกับครอบครัว ซึ่งในระยะยาวอาจจะมีปัญหาในเรื่องของเด็กต่างชาติที่เกิดในประเทศไทยเรียกร้องสัญชาติได้

12) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโครสแคตว์พบว่า ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนไทยกับคนต่างด้าวจะสูงขึ้นเมื่อแรงงานต่างด้าวสามารถสื่อสารกับคนไทยได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตารางที่ 3.16 ประกอบ)

13) ผลการสำรวจยืนยันว่า ปัญหาอาชญากรรมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวต่ำมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่รู้สิทธิของคนไทย รู้สึกชอบเมืองไทย และต้องการที่จะทำงานในประเทศไทยต่อไปเรื่อยๆ แต่ก็มีร้อยละ 9.7 ที่ไม่ชอบเมืองไทยแต่ก็อยากที่จะอยู่ต่อไป เพราะไม่รู้ว่าถ้ากลับไปประเทศของตนแล้วจะหางานที่ไหนทำ

4.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจภาคสนามรวมไปถึงการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ พบว่าการจะทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนไทยในพื้นที่กับแรงงานต่างด้าวนั้น จำเป็นจะต้องบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนควบคู่กันไปด้วย โดยคณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ดังต่อไปนี้

1) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวคุ้นเคยกับนายจ้างคนไทยและคนไทยในชุมชนเป็นส่วนใหญ่และได้อยู่ในประเทศไทยมานานแล้ว การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายจะช่วยป้องกันมิให้แรงงานต่างด้าวกระทำผิดต่อคนไทยที่อาศัยในชุมชนใกล้เคียงได้

2) ควรทำความเข้าใจถึงสิทธิของความเป็นมนุษย์ให้กับกลุ่มคนไทยที่ยังมีความรังเกียจ การร่วมกิจกรรมทางประเพณีและการให้บุตรหลานเข้าเรียนร่วมกับคนต่างด้าวด้วยการจัดกิจกรรมร่วมกัน การจัดสัมมนา และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ

3) จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับความสามารถในการสื่อสารระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในชุมชนส่งผลต่อระดับการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้จากแบบจำลองที่นำเสนอไว้ในบทที่ 2 ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการเรียนการสอนภาษาไทย และวัฒนธรรมประเพณีของไทยให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสมานฉันท์ระหว่างคนไทยในพื้นที่และคนต่างด้าวได้มากขึ้น

4) เพื่อบรรเทาภาระงบประมาณของประเทศไทยในด้านสาธารณสุขแรงงานต่างด้าวทุกคนที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยต้องได้รับการตรวจโรคก่อน และจะต้องซื้อบัตรประกันสุขภาพที่ครอบคลุมต้นทุนเฉลี่ยการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยโดยไม่ถึงทรัพยากรไปจากคนไทย

5) การจดทะเบียนแยกแยะระหว่างคนพม่า (มอญ) ที่แท้จริงออกไปจากชนกลุ่มน้อยฝั่งพม่า จะช่วยให้การวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวทำได้ง่ายขึ้น

6) การจ้างแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีฐานะเศรษฐกิจต่ำกว่าประเทศไทย มีความรู้และทักษะต่ำกว่าประเทศไทย มาใช้ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น เป็นเรื่องของ win-win กล่าวคือ ผู้ประกอบการไทยได้ประโยชน์ ปัญหาทางสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวน้อยมาก และเป็นการช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านให้ปัญหาความยากจนและขาดแคลนลดลงไปพร้อมๆ กัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. 2547. เสนอแผนงานและขอรับการสนับสนุนเงิน ต่อ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง. http://www.mol.go.th/cc534421a432bcedd737c33f7ae5aeb8/Language_Template/TH/index.html
- คณะทำงานโครงการศึกษาพัฒนานโยบายและกฎหมายเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. 2547. การพัฒนานโยบายและกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในสังคมไทย. เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อศึกษากรณีปัญหาของกลุ่มชาติพันธุ์ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
- ชูชีพ เบียดนอก. 2545. การศึกษาวิธีการสื่อสารของชาวอีสานย้ายถิ่นทำไร่กาแฟ อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุญภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2546. การจ้างแรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงของมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2546 เรื่อง “ความมั่นคงของมนุษย์ : กลุ่ม 1 ผลกระทบต่อความมั่นคงของคนไทยจากสภาพแวดล้อมภายนอกประเทศ” 29-30 พฤศจิกายน 2546. กรุงเทพมหานคร : โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียนชลบุรี : 1-60.
- สถาบันเอเชียศึกษา. 2540. การเคลื่อนย้ายประชากรและผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2546. การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยในช่วงปี 2546 – 2548. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. 2547. การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองปี 2547. <http://www.thaieadyweb.com/ecommerce/tulakan/whatsnew.asp?urlid=19&cclick=1&newid=19>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2544. อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีจังหวัดสมุทรสาคร และ ระนอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานแผนงานและงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์
ชุดที่ 1 (คนไทยในพื้นที่)

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ปี
- 1.3 อาชีพ
- รับจ้าง ค้าขาย เกษตรกร
- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน
- อื่นๆ (ระบุ)
- 1.4 ท่านอยู่ในชุมชนนี้มาเป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจ และความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว

- 2.1 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการที่มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป็นจำนวนมากเช่นในปัจจุบัน
- เฉยๆ เป็นปกติ
- รู้สึกดี เพราะ
- รู้สึกไม่ดี เพราะ
- 2.2 ครอบครัวของท่านเคยจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้ามาช่วยงานหรือไม่
- เคยจ้าง ปัจจุบันก็ยังจ้างอยู่ เคยจ้าง แต่ปัจจุบันไม่ได้จ้างแล้ว ไม่เคยจ้าง
- 2.3 กรณีที่ไม่เคยจ้าง ท่านเคยมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่หรือไม่
- ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.6)
- เคย กิจกรรมที่ไปเกี่ยวข้องได้แก่
- 2.4 กรณีที่ท่านเคยจ้างแรงงานต่างด้าวหรือเคยมีปฏิสัมพันธ์กัน ท่านใช้วิธีใดในการสื่อสาร
- สื่อสารด้วยภาษาไทย สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว ใช้ล่าม
- ใช้วิธีการอื่นๆ เช่น ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทางต่างๆ หรือ
- 2.5 ท่านเคยร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือประเพณีต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวหรือไม่
- ไม่เคย (ถ้ามีโอกาสท่านอยากที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อยาก / ไม่อยาก)
- เคย กิจกรรมที่ไปร่วมได้แก่

2.6 กรณีที่ไม่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวและไม่เคยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ท่านอยากทำความรู้จัก และมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ หรือต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวหรือไม่

อยาก เพราะ

ไม่อยาก เพราะ

2.7 ท่านเคยประสบปัญหาอันเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวในพื้นที่หรือไม่

ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.9)

เคย ปัญหาที่พบได้แก่

2.8 ในกรณีที่เคยประสบปัญหาท่านเลือกแก้ไขปัญหาโดย

ปล่อยผ่านเลยไป ไม่ได้ทำอะไร แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นผู้เข้ามาแก้ไขปัญหา

แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (โดยวิธี)

2.9 ท่านเคยได้ยินข่าวเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวตามสื่อต่างๆ หรือไม่

ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.11)

เคย ปัญหาที่เคยได้รับรู้ได้แก่

2.10 กรณีที่เคยได้ยินข่าว ท่านเห็นด้วยกับภาพพจน์ที่ไม่ดีของแรงงานต่างด้าวตามที่สื่อนำเสนอหรือไม่

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

มีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2.11 ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับสิทธิทางสังคมต่างๆ ต่อไปนี้ เทียบเท่ากับคนไทยหรือไม่

การรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร การเช่าที่พักอาศัยของตนเอง

การแต่งงานกับคนไทย การจัดงานประเพณีต่างๆ อื่นๆ

2.12 ท่านคิดว่าควรอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่นี้ต่อไปหรือไม่

ต้องการ เพราะ

ไม่ต้องการ เพราะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้สอบถาม

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2547

โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 (นายจ้าง)

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ปี
- 1.3 อาชีพ
- รับจ้าง ค้าขาย เกษตรกร
- ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน
- อื่นๆ (ระบุ)
- 1.4 ท่านอยู่ในชุมชนนี้มาเป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว

- 2.1 ท่านเริ่มจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นระยะเวลา ปี
- 2.2 ปัจจุบันท่านมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น คน เพื่อทำงานใน
- กิจการเพาะปลูกพืช กิจการเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ กิจการประมง/ต่อเนืองประมง
- โรงงานอุตสาหกรรม ผู้รับใช้ในบ้าน กรรมกรทั่วไป
- 2.3 สาเหตุสำคัญที่สุดที่ท่านเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะ
- แรงงานต่างด้าวมี่ค่าแรงที่ถูกกว่า แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงกว่า
- แรงงานต่างด้าวมีความขยันมากกว่า ไม่สามารถหาแรงงานไทยทำงานได้
- อื่นๆ
- 2.4 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านจัดให้แก่แรงงานต่างด้าวประกอบด้วย
- ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- รถรับส่ง เสื้อผ้า/เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า
- ค่าล่วงเวลา/เงินโบนัสพิเศษ ไม่มีสวัสดิการ อื่นๆ
- 2.5 ท่านใช้วิธีใดในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับท่าน
- สื่อสารด้วยภาษาไทย สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว ใช้ล่าม
- ใช้วิธีการอื่นๆ เช่น ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทางต่างๆ หรือ

2.6 ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างหรือไม่

- สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี (พูดได้/ฟังได้) เข้าใจบ้าง (สามารถฟังได้ แต่พูดโต้ตอบไม่ได้)
 ไม่เข้าใจเลยแม้แต่น้อย (ถามต่อข้อ 2.7)

2.7 กรณีที่ท่านไม่เข้าใจภาษาของแรงงานต่างด้าว ท่านอยากเรียนรู้และทำความเข้าใจหรือไม่

- อยาก เพราะ
- ไม่อยาก เพราะ

2.8 ท่านเคยจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือประเพณีต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวหรือไม่

- ไม่เคย (ถ้ามีโอกาสท่านอยากที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อยาก / ไม่อยาก)
 เคย กิจกรรมที่ไปร่วมได้แก่

2.9 ท่านเคยมีปัญหากับแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างมาหรือไม่

- ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.11)
 เคย ปัญหาที่พบได้แก่

2.10 ในกรณีที่เคยประสบปัญหาท่านเลือกแก้ไขปัญหาโดย

- ปลดปล่อยเลยไป ไม่ได้ทำอะไร แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นผู้เข้ามาแก้ไขปัญหา
 แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (โดยวิธี)

2.11 ท่านเคยได้ยินข่าวเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวตามสื่อต่างๆ หรือไม่

- ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.13)
 เคย ปัญหาที่เคยได้รับรู้ได้แก่

2.12 กรณีที่เคยได้ยินข่าว ท่านเห็นด้วยกับภาพพจน์ที่ไม่ดีของแรงงานต่างด้าวตามที่สื่อเสนอหรือไม่

- เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย มีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2.13 ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับสิทธิทางสังคมต่างๆ ต่อไปนี้ เทียบเท่ากับคนไทยหรือไม่

- การรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร การเช่าที่พักอาศัยของตนเอง
 การแต่งงานกับคนไทย การจัดงานประเพณีต่างๆ อื่นๆ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้สอบถาม

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2547

โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 3 (แรงงานต่างด้าว)

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ปี
- 1.3 อาชีพ
- กิจการเพาะปลูกพืช กิจการเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ กิจการประมง/ต่อเนื่องประมง
- โรงงานอุตสาหกรรม ผู้รับใช้ในบ้าน กรรมกรทั่วไป
- 1.4 ท่านอยู่ในชุมชนนี้มาเป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยและนายจ้าง

- 2.1 ท่านเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา ปี
- 2.2 ท่านได้รายได้จากการทำงานในปัจจุบันวันละ/เดือนละ..... บาท
- 2.3 สวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างของท่านจัดให้ประกอบด้วย
- ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- รถรับส่ง เสื้อผ้า/เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า
- ค่าล่วงเวลา/เงินโบนัสพิเศษ ไม่มีสวัสดิการ อื่นๆ
- 2.4 ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความพอเพียงและเหมาะสมหรือไม่
- เงินเดือน พอเพียง ไม่พอเพียง
- สวัสดิการ พอเพียง ไม่พอเพียง
- 2.5 ท่านสื่อสารกับแรงงานไทยและนายจ้างของท่านด้วยวิธีการใด
- สื่อสารด้วยภาษาไทย สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว ใช้ล่าม
- ใช้วิธีการอื่นๆ เช่น ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทางต่างๆ หรือ
- 2.6 ท่านเคยมีปัญหากับแรงงานไทยหรือนายจ้างหรือไม่
- ไม่เคย
- เคย ปัญหาที่พบได้แก่

2.7 ท่านพึงพอใจกับสภาพการทำงานของท่านหรือไม่

พอใจ เพราะ

ไม่พอใจ เพราะ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าวกับคนไทยในพื้นที่

3.1 ท่านเดินทางเข้ามาทำงานคนเดียว หรือมากับครอบครัว

มาคนเดียว มากับเพื่อน มากับครอบครัว

3.2 ท่านมีคนไทยในชุมชนที่รู้จักหรือสนิทสนมบ้างหรือไม่ นอกเหนือจากนายจ้าง

มี ไม่มี

3.3 ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้หรือไม่

สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี (พูดได้/ฟังได้) เข้าใจบ้าง (สามารถฟังได้ แต่พูดโต้ตอบไม่ได้)

ไม่เข้าใจเลยแม้แต่น้อย (ถามต่อข้อ 2.7)

3.4 กรณีที่ท่านไม่เข้าใจภาษาไทย ท่านอยากเรียนรู้และทำความเข้าใจหรือไม่

อยาก เพราะ

ไม่อยาก เพราะ

3.5 ท่านเคยมีปฏิสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้กับคนไทยในชุมชนหรือไม่

ซื้อสินค้าจากร้านค้าคนไทย ร่วมงานประเพณีต่างๆ เล่นกีฬาหรือสันทนาการต่างๆ

ช่วยเหลืองานต่างๆ โดยไม่มีค่าตอบแทน อื่นๆ (ระบุ)

3.6 ท่านเคยมีปัญหาเกี่ยวกับคนไทยในชุมชนหรือไม่

ไม่เคย

เคย ปัญหาที่พบได้แก่

3.7 ท่านชอบเมืองไทย และต้องการทำงานในเมืองไทยต่อไปหรือไม่เมื่อหมดระยะเวลาที่อนุญาต

ชอบ และต้องการอยู่ต่อไป ชอบ แต่ต้องการกลับประเทศเมื่อหมดระยะเวลาอนุญาต

ไม่ชอบ แต่ต้องการอยู่ต่อไป ไม่ชอบและต้องการกลับประเทศเมื่อหมดระยะเวลาอนุญาต

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้สอบถาม

แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 4 (แรงงานไทย)

ตอนที่ 1 รายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ปี 1.3 เดิมท่านเป็นคนจังหวัด
- 1.4 อาชีพ
- กิจการเพาะปลูกพืช กิจการเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ กิจการประมง/ต่อเนื่องประมง
- โรงงานอุตสาหกรรม ผู้รับใช้ในบ้าน กรรมกรทั่วไป
- 1.5 ท่านอยู่ในชุมชนนี้มาเป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจ และความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว

- 2.1 ท่านเริ่มเข้ามาทำงานในพื้นที่นี้มาเป็นระยะเวลา ปี
- 2.2 ท่านได้รายได้จากการทำงานในปัจจุบันวันละ/เดือนละ..... บาท
- 2.3 สวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างของท่านจัดให้ประกอบด้วย
- ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- รถรับส่ง เสื้อผ้า/เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า
- ค่าล่วงเวลา/เงินโบนัสพิเศษ ไม่มีสวัสดิการ อื่นๆ
- 2.4 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการที่มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เป็นจำนวนมากเช่นในปัจจุบัน
- เฉยๆ เป็นปกติ
- รู้สึกดี เพราะ
- รู้สึกไม่ดี เพราะ
- 2.5 ท่านสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่ร่วมงานด้วยวิธีการใด
- สื่อสารด้วยภาษาไทย สื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าว ใช้ล่าม
- ใช้วิธีการอื่นๆ เช่น ภาษามือ การแสดงออกด้วยท่าทางต่างๆ หรือ
- 2.6 ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารด้วยภาษาของแรงงานต่างด้าวที่ร่วมงานจ้างหรือไม่
- สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี (พูดได้/ฟังได้) เข้าใจบ้าง (สามารถฟังได้ แต่พูดโต้ตอบไม่ได้)
- ไม่เข้าใจเลยแม้แต่น้อย (ถามต่อข้อ 2.7)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2547

โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

2.7 กรณีที่ท่านไม่เข้าใจภาษาของแรงงานต่างด้าว ท่านอยากเรียนรู้และทำความเข้าใจหรือไม่

อยาก เพราะ

ไม่อยาก เพราะ

2.8 ท่านเคยร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมหรือประเพณีต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ไม่เคย (ถ้ามีโอกาสท่านอยากที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อยาก / ไม่อยาก)

เคย กิจกรรมที่ไปร่วมได้แก่

2.9 ท่านเคยมีปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานด้วยหรือไม่

ไม่เคย

เคย ปัญหาที่พบได้แก่

2.10 ในกรณีที่เคยมีปัญหาท่านเลือกแก้ไขปัญหาโดย

ปล่อยผ่านเลยไป ไม่ได้ทำอะไร แจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นผู้เข้ามาแก้ไขปัญหา

แจ้งนายจ้างในเป็นผู้แก้ไขปัญหา แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (โดยวิธี)

2.11 ท่านเคยได้ยินข่าวเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสังคมอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวตามสื่อต่างๆ หรือไม่

ไม่เคย (ข้ามไปข้อ 2.13)

เคย ปัญหาที่เคยได้รับรู้ได้แก่

2.12 กรณีที่เคยได้ยินข่าว ท่านเห็นด้วยกับภาพพจน์ที่ไม่ดีของแรงงานต่างด้าวตามที่สื่อนำเสนอหรือไม่

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย มีทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

2.13 ท่านคิดว่าแรงงานต่างด้าวควรได้รับสิทธิทางสังคมต่างๆ ต่อไปนี้ เทียบเท่ากับคนไทยหรือไม่

การรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร การเช่าที่พักอาศัยของตนเอง

การแต่งงานกับคนไทย การจัดงานประเพณีต่างๆ อื่นๆ

2.14 ท่านคิดว่าควรอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในพื้นที่นี้ต่อไปหรือไม่

ต้องการ เพราะ

ไม่ต้องการ เพราะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้สอบถาม

ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ-นามสกุล

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

ประวัติการศึกษา

หลังปริญญาเอก มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา 1981-1982

ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา 1974-1979

ปริญญาโทและปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1968-1973

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน

ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ รางวัล ที่สำคัญ 3 เรื่อง

รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ เรื่อง การจัดทำยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
ของอุตสาหกรรม, 2547 (ร่วมกับนักวิจัยของสถาบัน), สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

“Government Policies on International Migration : Illegal
Workers in Thailand, Chapter 13 in International Migration in
Southeast Asia, edited by Aris Ananta & Evi Nurvidya Arifin,
2004, Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.

Land Policies and Farm Productivity in Thailand, 1988,
Gershon Feder, Tongroj Onchan and Chira Hongladarom,
Published by John Hopkins University Press, U.S.A.

รางวัลนักวิจัยดีเด่นของสมาคมเศรษฐศาสตร์การเกษตรแห่ง
สหรัฐอเมริกา ในฐานะเป็น Quality of Research Discovery ในปี 1989
จากการร่วมเขียนหนังสือเรื่อง Land Policies and Farm Productivity
in Thailand ร่วมกับ G. Feder, T. Onchan and C. Hongladarom
จัดพิมพ์โดยสำนักพิมพ์ Johns Hopkins