



คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ

โดย

กัลยา นามสงวน และคณะ

สนับสนุนงบประมาณโดย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประจำปีงบประมาณ 2561



Quality of Life Migrant Workers

By

Kanlaya Namsanguan and Others

Granted by

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Fiscal year 2018

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นทุนในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี ที่สนับสนุนข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าว ขอขอบคุณแรงงานต่างด้าวในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรีที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ อาจารย์ทุกคนที่ให้ความสนใจและให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและเอกสารในการศึกษาในครั้งนี้

กัลยา นามสงวน และคณะ

มีนาคม 2562



บทคัดย่อ

รหัสโครงการ : Soc / 02

ชื่อโครงการ: คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ

ชื่อนักวิจัย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา นามสงวน และ ดร.ประวีตร โหระ

การศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน ศึกษากระบวนการเดินทางเข้ามาทำงาน ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา ทำไร่ รับจ้าง และไม่เคยทำงานมาก่อน กระบวนการเดินทางเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่เพื่อน/ญาติแนะนำ รองลงมาคือ เข้ามาเอง และนายจ้างเก่าติดต่อและรอรับที่ด่าน คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ด้านจังหวะชีวิต และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก นอกจากนี้การศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ สัญชาติ ที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม จำนวนวันที่ทำงาน มีผลต่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต แรงงานข้ามชาติ

E-mail: kanlaya.nam@rmutr.ac.th, pravitr.ho@rmutr.ac.th

ระยะเวลาโครงการ: 1 ตุลาคม 2560 - 30 กันยายน 2561

Abstract

Code of Project: SOC/02

Project Name: Quality of Life Migrant Workers

Researcher Name: Asst.Prof.Dr.Kanlaya Namsanguan, Dr.Pravit Hora

The purpose of this study were 1) to study quality of migrant workers before they came to Muang District, Chantaburi Province, Thailand, 2) to study their travel processes, 3) to study their quality of life while working in Muang District, Chantaburi Province, Thailand and 4) to study their ways of life.

A rating scale questionnaires and a semi-structured interview form were used a tools of this study. Percentage one way analysis of variance and Spearman rank correlation coefficient were used to scored and evaluate all data.

The study results reviewed that those migrant workers were farmers, gardeners, employees or unemployed before coming to Muang District, Chantaburi Province, Thailand. Most migrant workers came to Chantaburi Province because of the recommendations of their friends or relatives. Some came to Chantaburi Province themselves and some came to Chantaburi Province by agencies assistants. To consider their quality of life, the payment is sufficient and fair. Their state of working, opportunity of self-development, co-working environment, relationship between migrant workers, personal rights, lifetime and progression and stability are in high level. Moreover, it was found that genders, nationalities, ability are in high working durations affected their quality of life.

Key Words: quality of life, migrant workers

E-mail: kanlaya.nam@rmutr.ac.th, Pravit.ho@rmutr.ac.th

Period of project: 1 October 2017 – 30 September 2018

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การวิจัย	8
3. ขอบเขตการวิจัย	8
4. นิยามศัพท์	8
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	18
แนวคิดทฤษฎีของคุณภาพชีวิต	22
2. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว	23
3. กฎหมายเกี่ยวกับคนต่างด้าว	33
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว	37
5. กรอบแนวคิดการวิจัย	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	48
	1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
	3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
	4. การวิเคราะห์ข้อมูล	55
	5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	56
บทที่ 4	ผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์	57
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
	ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี	60
	ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี	66
	ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	71
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	90
	1. สรุปผลการวิจัย	90
	2. อภิปรายผล	96
	3. ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม		109
ภาคผนวก ก	แบบสอบถาม	115
ประวัติผู้วิจัย		132

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี แยกตามสัญชาติ และอาชีพ	49
2	สถิติแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี ประจำปี 2560 แยกตามอาชีพ	51
3	กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในการวิจัยในพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี ประจำปี 2561 แยกตามอาชีพ	52
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
5	ปัจจัยการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี	60
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี	66
7	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามเพศ	72
8	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ	73
9	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ	75
10	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม	76
11	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม	78
12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน	81
13	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน	83
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย	84
15	การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

16	ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัด จันทบุรี	88
----	---	----



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนานาประเทศ ต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะนำพาประเทศของตนเข้าไปสู่ประเทศระดับแนวหน้า ซึ่งแต่ละประเทศเชื่อว่าบ่อเกิดที่จะนำพาไปสู่ความก้าวหน้าได้ ล้วนแล้วแต่มาจากการประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้าสู่ระบบทุนนิยม ด้วยเหตุนี้ประเทศเหล่านี้จึงมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาเศรษฐกิจของตนไปเป็นทุนนิยม และเมื่อประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางดังกล่าว จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนอื่นๆ ของสังคมตามมาด้วย เมื่อสังคมมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจไปเป็นทุนนิยม แล้ว สิ่งก็ตามมาอย่างเห็นได้ชัด คือ มีการแข่งขันในสังคมสูงขึ้น ส่งผลทำให้ค่านิยมในสังคมของคน เปลี่ยนไป มองว่าเงินตราเป็นตัวแปรสำคัญในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม และใช้ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแบ่งชนชั้นของคนในสังคม กล่าวคือ หากใครต้องการอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีคนนับหน้าถือตาถือ คนเหล่านั้นจะต้องมีงานที่ดีทำ อยู่ในตำแหน่งที่สังคมยอมรับ ได้รับค่าตอบแทนที่สูง เพราะสังคมระบบทุนนิยม มักจะวัดค่าของคนด้วยตัวเงิน และเมื่อคนในสังคมมองว่าเงินตราเป็นสิ่งสำคัญในการวัดระดับของคนแล้ว คนในสังคมจึงพยายามที่จะเพิ่มรายได้ของตนให้ได้มากกว่าที่เคยได้รับมา เพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคมที่มากขึ้น ด้วยวิธีการใดก็ตามที่ตนสามารถทำได้ เช่น การเข้าไปหารายได้ในประเทศที่มีค่าของชีพสูงกว่าประเทศของตน แต่ก็ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าประเทศของตนด้วย

เมื่อคนในสังคมคิดเช่นนั้น จึงเกิดภาวการณ์หลั่งไหลของคนในประเทศที่มีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าหลั่งไหลเข้ามาทำงานหาเงินในประเทศที่มีค่าครองชีพที่สูงกว่า ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้อาจจะแฝงตัวเข้าไปทำงานในประเทศที่มีค่าครองชีพสูงกว่าด้วยวิธีการใดก็ตาม ไม่ว่าจะที่ถูกกฎหมาย หรือผิดกฎหมาย นำไปสู่การเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่า “แรงงานต่างด้าว” หรือ “แรงงานข้ามชาติ”

แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยในปัจจุบัน มีจำนวนมากและครอบคลุมในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ในทางสถิติมีการจดทะเบียนต่างด้าวไว้แล้วประมาณ 1.3 ล้านคน แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีจำนวนถึง 2 ล้านกว่าคน ซึ่งที่เหลือนับว่า 7 แสนคนนั้น เป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย

คนต่างด้าวหรือคนงานข้ามชาติในประเทศไทยมีอยู่มากมายหลายลักษณะ อาจเป็นคนต่างด้าวหรือคนข้ามชาติที่เกิดในประเทศไทยหรือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยอาจเข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือเข้ามาอย่างผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เช่น ลักลอบหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยทางชายแดน หรือเข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายแต่ไม่ได้ออกไปทั้งที่สิทธิในการเข้าเมืองได้สิ้นสุดลงแล้ว เป็นต้น คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นคนพม่า คนลาว คนกัมพูชา คนปากีสถาน หรือบังคลาเทศ ส่วนมากแล้วก็มีจุดประสงค์หลักที่จะเข้ามาหางานทำเพื่อส่งเงินกลับไปให้กับครอบครัวของตนในต่างประเทศ ซึ่งอาชีพที่คนต่างด้าวจะสามารถกระทำได้นั้นต้องเป็นอาชีพที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น เช่น อาชีพประมง อาชีพเกษตรกร อาชีพก่อสร้าง อาชีพธุรกิจต่อเนื่องประมง หรืออาชีพผู้รับใช้ในบ้าน หากเป็นอาชีพอื่นที่กฎหมายไม่ได้กำหนดรับรองไว้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายในประเทศไทยเหล่านั้นก็จะไม่สามารถทำได้ (เนตรชนก สุขกมล, 2554)

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติจะมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ ในจำนวนที่มากเกินกว่าความต้องการแรงงานของระบบเศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีความชำนาญ หรือไม่มีความรู้ใดๆ เป็นต้น แทนที่แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่างๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันหาแนวทางในการป้องกันและลดความเสียหายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมและประเทศชาติ การที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้นอาจก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการให้สัญชาติไทยแก่บุตรที่เกิดในไทยโดยมีพ่อแม่เป็นคนต่างด้าวอาจเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณของประเทศในอนาคต และปัญหาด้านอาชญากรรมอาจเพิ่มมากขึ้น เพราะอาจมีแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติบางส่วนมีประวัติเคยกระทำอาชญากรรมในประเทศของตนเองมาก่อน เมื่อเข้ามาในประเทศไทยก็อาจก่ออาชญากรรมได้เช่นที่เคยกระทำมา เป็นต้น

แต่ที่สำคัญก็คือ มีแรงงานต่างด้าวจากบางประเทศได้รับการคุ้มครองดูแลเป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้มีผู้ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่อาจได้ผลประโยชน์ตอบแทน จึงดูแลให้คุ้มครองเป็นอย่างดี) ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มักจะหลบเลี่ยงเข้ามาทำงานในไทยโดยผิดกฎหมาย และไม่จดทะเบียนขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ตัวอย่างเช่น ชาวเวียดนามเข้ามาเก็บเงินค่าจอดรถบริเวณ

หน้าร้านอาหารต่างๆ ใกล้เคียง กับห้างตั้งฮั่วเส็ง ผิงธนบุรี และหน้าร้านอาหารต่างๆ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนชาวแอฟริกันจะเข้ามาขายของบริเวณซอยนานา ถนนสุขุมวิท กรุงเทพฯ ชาวบังกลาเทศเข้ามาขายโรตีสาวอินเดียเข้ามาขายถั่วและออกเงินกู้ตามท้องถนนทั่วไป และชาวฟิลิปปินส์เข้ามารับจ้างสอนภาษาอังกฤษบริเวณซอยคลองตัน กรุงเทพฯ เป็นต้น

นอกจากปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่สังคมไทยต้องเผชิญแล้ว ตัวของแรงงานต่างด้าวและแรงงานข้ามชาติ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศกลับต้องประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย ประเด็นปัญหา อาทิ การใช้ภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน แรงงานที่พูดภาษาไทยไม่ได้หรือพูดได้แต่น้อย มักจะถูกนายจ้างใช้ความสามารถในการพูดภาษาไทยเป็นเกณฑ์สำคัญในการตั้งเงินเดือนและในการปฏิบัติตนต่อคนงาน แรงงานข้ามชาติหลายคนต้องประสบกับความยากลำบากในการหางานที่ดี การที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ บางครั้งนำไปสู่การดูถูกร่ำรวยและถูกทำร้าย เนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้มากนัก ทำให้นายจ้างหลายรายไม่เข้าใจและเกิดความรู้สึกไม่พอใจแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติจึงมักถูกนายจ้างค่าตอบแทนอย่างหยาบคาย ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยอคติทางชาติพันธุ์ประกอบ บางครั้งถึงกับลงมือทำร้ายแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติอย่างรุนแรง บางกรณีจนถึงขั้นเสียชีวิต แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติจำนวนไม่น้อยถูกนายจ้างหรือคนในบ้านของนายจ้างข่มขืน ล่วงละเมิดทางเพศ หรือบางครั้งนายจ้างที่เป็นผู้หญิงเองก็เพิกเฉยต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

เมื่องานที่แรงงานข้ามชาติเข้ามารับจ้างทำงานส่วนใหญ่ถูกจัดให้อยู่ในประเภท 3 ส. คือ สุดเสี่ยง แส่นลำบาก และสกปรก ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องทำงานหนักและเสี่ยงที่จะได้รับค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม งานบางประเภทเป็นงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาล เช่น งานในภาคเกษตร แรงงานข้ามชาติต้องทำงานกลางแจ้งเป็นเวลานานๆ หลายชั่วโมงและไม่มียันหยุด บางกรณีแรงงานจะถูกใช้ให้ไปทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ให้ไปตัดไม้ในเขตป่าสงวนซึ่งเสี่ยงต่อการถูกจับกุมโดยนายจ้างจะไม่รับผิดชอบ ใดๆ ทั้งสิ้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ปัญหาของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน จำแนกพอเป็นสังเขปได้ ดังนี้

1. งานในภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงานเพราะ เป็นงานตามฤดูกาล นอกจากนี้แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับค่าแรงจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างจะใช้วิธีการบ่ายเบี่ยง ไม่ยอมจ่ายค่าแรง ด้วยการอ้างว่าหักค่าใช้จ่ายจากส่วนอื่นๆ แล้วหรือบางครั้งใช้วิธีการแจ้งให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาจับกุมแรงงานเหล่านี้

2. ในภาคประมงทะเล แรงงานข้ามชาติมักต้องออกทะเลเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ 4 เดือน

จนถึงนานเป็นปี โดยต้องทำงานอย่างหนัก มีเวลาพักผ่อนวันละไม่กี่ชั่วโมง สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก รวมถึงเรื่องอาหารและยารักษาโรคที่มีเพียงเพื่อให้ยู่รอดไปวันๆ เท่านั้น นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายและถูกข่มขู่จากหัวหน้างานหรือใต้บังคับ หากทำงานไม่เป็นที่พอใจหรือเมื่อเกิดมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน เรื่องราวการทำร้ายข่มขู่พินมักจะเจียบหายไปจนแรงงานข้ามชาติเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่า "นักโทษทางทะเล" ลูกเรือที่ออกเรือเข้าไปทำประมงในเขตแดนทะเลของประเทศอื่น ยังเสี่ยงต่อการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ในประเทศนั้นๆ ด้วย

3. งานรับใช้ในบ้าน แรงงานต้องทำงานตั้งแต่เช้าจนค่ำมืด บางรายทำงานบ้านแล้วยังต้องทำงานในร้านขายของหรือทำงานในบ้านญาติของนายจ้าง โดยได้รับค่าแรงจากนายจ้างคนเดียว แรงงานที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มักถูกห้ามมิให้ติดต่อกับคนภายนอก โดยนายจ้างจะให้เหตุผลว่ากลัวแรงงานนัดแนะให้คนข้างนอกเข้ามาขโมยของในบ้าน รวมทั้งอาจจะถูกนายจ้างดูว่ากล่าวอย่างรุนแรงรวมถึงการทำร้ายร่างกายด้วย

4. แรงงานห้องแถว แรงงานข้ามชาติที่ถูกหลอกให้เข้าไปทำงานในโรงงานห้องแถวจะถูกกักให้ทำงานอยู่แต่เฉพาะในโรงงาน และต้องทำงานอย่างหนักตั้งแต่เช้าไปจนเกือบเที่ยงคืน โดยนายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียมอาหารให้ ซึ่งเป็นอาหารที่แย่มากบางครั้งนำอาหารที่เกือบเสียแล้วมาให้แรงงานทาน บางกรณีแรงงานได้รับประทานอาหารเพียงวันละ 2 มื้อ และไม่เพียงพอ

5. แรงงานก่อสร้าง แรงงานในภาคการก่อสร้างเป็นกิจการที่พบว่าแรงงานข้ามชาติจะถูกโกงค่าแรงบ่อยที่สุด ปัญหาค่าแรงนับเป็นปัญหาหลักที่อยู่คู่กับแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน และพบในแทบทุกกิจการ โดยที่นายจ้างมักจะผิดผ่อนค่าแรงไปเรื่อยๆ เมื่อแรงงานเข้าไปทวงค่าแรงมักจะได้รับคำตอบว่าหักเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆไปหมดแล้ว หรือหากเป็นเงินจำนวนมากๆบางรายมักจะใช้วิธีแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไป จับกุมแรงงานข้ามชาติเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงิน ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เมื่อยังไม่ได้รับค่าแรงมักจะดำรงชีวิต โดยการหยิบยืมเงินหรือเอาข้าวของจากร้านค้าต่างๆด้วยการติดหนี้สินไว้ก่อน เมื่อไม่มีเงินจ่ายหนี้ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะยากลำบาก ในหลายกรณีแรงงานไม่ได้รับค่าแรงอย่างเต็มที่ คือ นายจ้างให้แรงงานทำงานไปก่อน 25 วันและจ่ายเพียง 15 วัน โดยค่าจ้าง 10 วันที่เหลือ นายจ้างใช้เป็นกลวิธีควบคุมแรงงานไม่ให้คิดหนีหรือไม่ทำงาน

เมื่อเส้นทางการเดินทางเข้ามาประเทศไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายไทยโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากพม่า รวมถึงสถานภาพการเป็นชนกลุ่มน้อยที่รัฐบาลพม่าไม่รับรองความเป็นพลเมือง แรงงานข้ามชาติจึงปราศจากการครอบครองเอกสารประจำตัวที่ถูกต้องตามกฎหมาย จนบัดนี้หลายคนก็ยังไม่มียกเอกสารใดๆที่รับรองความเป็นพลเมืองพม่า ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ตนเองและลูกๆต้องกลายเป็นบุคคลไร้สัญชาติ การถูกจับกุมกักขัง แม้วารัฐบาลไทยจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายสามารถจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้นั้น แต่การขาดถึงการอธิบายถึงกระบวนการจดทะเบียนอย่างชัดเจน ระยะเวลาการจดทะเบียนที่สั้นเกินไป ไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานแก่ผู้ย้ายถิ่นที่อายุต่ำกว่า 15 ปี การกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพโดยไม่ระบุวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ด้วยเงื่อนไขเหล่านี้ที่มีส่วนสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้างประกอบ ทำให้กรณีที่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือหรือตั้งเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมและบีบบังคับเรื่องการขอใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมายไทยได้ และกลายเป็นบุคคลที่ต้องหลบซ่อนในสังคมไทยอย่างหวาดกลัวการถูกจับกุม

นอกจากนั้นแรงงานหลายคน que เข้าสู่ขั้นตอนอย่างถูกกฎหมายก็ต้องเผชิญกับการถูกยึดใบอนุญาตทำงานจากนายจ้างไปเก็บไว้ ให้ลูกจ้างถือแค่ใบสำเนาไว้ในกรณีที่ยินยอมให้ลูกจ้างมีเอกสารทางการสักอย่างไว้กับตัว เมื่อลูกจ้างไม่มีเอกสารดังกล่าวติดตัว ก็จะถูกข่มขู่ว่าจะถูกส่งกลับถูกคุกคาม และถูกจับกุม เนื่องจากไม่มีหลักฐานพิสูจน์ว่าตนมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานหลายคนจึงรู้สึกว่าการมีหรือไม่มีบัตรอนุญาตทำงานไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เพราะอย่างไรต้องจ่ายเงินค่าคุ้มครองให้กับเจ้าหน้าที่อยู่ดี ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนใช้วิธีการจ่ายส่วยให้แก่เจ้าหน้าที่แทนการไปจดทะเบียน

สำหรับแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่ไม่มีเงินจ่ายค่าส่วยจะถูกจับกุมคุมขัง ปัญหาการจับกุมคุมขังของแรงงานข้ามชาติมีความรุนแรงอยู่มาก นอกจากเรื่องของห้องขังที่แออัดยัดเยียด ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ อาหารประจำวันและห้องน้ำของผู้ถูกคุมขัง ยังพบว่ามีการทำร้ายร่างกายแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมโดยทั้งจากเจ้าหน้าที่และผู้ช่วยผู้คุมซึ่งเป็นนักโทษไทยที่อยู่ในที่คุมขัง มีการทุบตีทำร้ายแรงงานข้ามชาติที่ถูกจับกุมหากไม่พอใจจนถึงขั้นบาดเจ็บ อย่างรุนแรงจนถึงเสียชีวิต มีการข่มขืน ล่วงละเมิดทางเพศ การกระทำอนาจารต่อผู้ต้องขังที่เป็นแรงงานข้ามชาติหญิง เช่น ให้ผู้ต้องขังชายช่วยตัวเองหน้าห้อง

ผู้ต้องขังหญิง ไปจนถึงการข่มขืนกระทำชำเราผู้ต้องขังหญิง โดยนักโทษชายที่เป็นคนไทยต่อหน้าเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใส่ใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่รัฐบางคนก็เป็นผู้กระทำเสียเอง

จากสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติดังที่กล่าวมา พบว่าสาเหตุสำคัญมาจากปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ มีการสร้างและผลิตซ้ำผ่านสื่อหรือกลไกต่างๆในสังคม เพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ต้องทำการควบคุมอย่างจริงจัง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาแย่งงานแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติเป็นตัวอันตรายน่ากลัว สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นภาพมายาที่กดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงานข้ามชาติอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นสังคมที่ดำรงอยู่ด้วยความกลัว กลัวคือ เราต่างถูกทำให้กลัวในซึ่งกันและกัน คนไทยกลัวแรงงานพม่า กลัวว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมาทำร้ายตนเอง กลัวพวกเขาเหล่านั้นจะก่อเหตุร้ายกับคนรอบข้างของตนเอง ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติก็กลัวคนไทยจะมาทำร้ายพวกเขา กลัวคนไทยจะแจ้งความจับพวกเขา กลัวการถูกเจ้าหน้าที่ทำร้ายพวกเขา กลัวนายจ้างจะทำร้ายพวกเขา กลัวการถูกส่งกลับไปสู่ความไม่ปลอดภัยในประเทศของตนเอง

ความกลัวเหล่านี้ไม่ใช่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นความกลัวที่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบอกเล่า การนำเสนอข่าว การประชาสัมพันธ์โดยรัฐ จากการศึกษา และรวมถึงจากการไม่รู้ เช่น เรากลัวเพราะเราไม่สามารถสื่อสารกับพวกเขาได้ สังคมได้ผลิตซ้ำฐานคติเหล่านี้ครั้งแล้วครั้งเล่า จนกลายเป็นความปกติ ความเคยชิน และสุดท้ายกลายเป็นเรื่องธรรมดาไป การดำรงอยู่ของสังคมแห่งความกลัวนี้เองที่ช่วยเสริมสร้างให้ความรุนแรงทางกายภาพเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ทำให้การกดขี่ขูดรีดคนข้ามชาติเหล่านี้เกิดขึ้นเหมือนเป็นเรื่องปกติ และกลายเป็นความชอบธรรมให้แก่ความรุนแรงในลักษณะต่างๆ นอกจากนั้นปัญหาการละเมิดสิทธิด้านต่างๆ แล้ว พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง รวมทั้งช่องทางหรือโอกาสในการเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานก็เป็นอุปสรรคสำคัญ

เมื่อมองถึงอนาคต แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่งก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะเอื้อให้ครอบครัวของตนครองชีพได้ตามอัตภาพ (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2559) จากสถานการณ์ปัญหาของแรงงานข้ามชาติดังกล่าว

ข้างต้น จังหวัดจันทบุรี เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีพรมแดนติดกับกัมพูชา โดยมีจุดผ่านแดนถาวร 2 แห่ง ได้แก่ จุดผ่านแดนบ้านผักกาด และจุดผ่านแดนบ้านแหลม และจุดผ่อนปรน 3 แห่ง คือ จุดผ่อนปรนบ้านซั้บตารี จุดผ่อนปรนบึงชนังล่าง และจุดผ่อนปรนบ้านสวนส้ม โดยบริเวณจุดผ่านแดนทั้ง 2 แห่งนี้ เป็นสถานที่สำคัญสำหรับการแลกเปลี่ยนการค้าบริเวณชายแดนและการผ่านเข้าออกของแรงงานกับจังหวัดพระตะบองของกัมพูชาจันทบุรียังต้อนรับแรงงานจากกัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานในภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการแปรรูปสินค้าประมงของไทย โดยในตัวจังหวัดมีแรงงานชาวเขมรราว 50,000 คน แต่มีเพียงประมาณ 10,000 คนเท่านั้นที่เป็นแรงงานที่พำนักประจำอยู่ในไทย แสดงให้เห็นว่า มีแรงงานอีกกว่า 80% ที่เดินทางเข้าออกผ่านบริเวณชายแดนเป็นประจำ ทำให้จังหวัดจันทบุรีริเริ่มโครงการ "ไปงน้ำร้อนโมเดล" เมื่อปี 2540 ผ่อนผันขยายเวลาให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน จากเดิมที่สามารถเข้ามาทำงานได้เพียง 7 วัน ให้มารายงานตัวทุก 90 วัน และห้ามเดินทางไปทำงานในจังหวัดอื่น โดยผ่อนผันให้กับแรงงานจาก 3 ประเทศ ได้แก่ ลาว กัมพูชา และเมียนมา (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2559) ซึ่งผลการสำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 9,692 คน แยกเป็น มาตรา 9 ทั่วไป จำนวน 562 คน พิสูจน์สัญชาติเดิม จำนวน 5,260 คน นำเข้าตาม MOU จำนวน 3,316 คน มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน จำนวน 2 คน มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย จำนวน 8 คน มาตรา 14 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล จำนวน 544 คน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ในอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ อันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิต และการประเมินสภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ และปัญหาของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและป้องกันผลกระทบต่างๆที่ จะตามมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการจะช่วยป้องกันปัญหา แก้ไข และเข้าใจปัญหา ที่เป็นผลกระทบจากการอพยพย้ายถิ่นเข้ามาใช้ชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และเพื่อนำผลได้นำเสนอต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ อาทิ กระทรวงสาธารณสุข กรมการจัดหางาน สถานประกอบการที่มีแรงงานข้ามชาติได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษากระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
4. เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม บริการและร้านอาหาร ประมง และห้างสรรพสินค้า ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 120 คน และเป็นผู้ประกอบการหรือนายจ้าง จำนวน 8 คน

2. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับข้อมูลแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ขอบเขตเนื้อหาประกอบด้วย คุณภาพชีวิต การดำเนินชีวิต และกระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย ข้อมูลเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ ขอบเขตในเนื้อหาประกอบด้วย ด้านกฎหมาย สวัสดิการ ด้านปัจจัยสี่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

4. นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความสุขทางกายและความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของผู้ใช้แรงงาน โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้ใช้แรงงานได้ใช้

ความคิดและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดีรวมถึงได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี โดยในงานวิจัยนี้หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา พม่า ลาว และเวียดนาม

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
2. เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้หาแนวทางตรวจสอบนายจ้างหรือประเมินความสามารถของแรงงานข้ามชาติให้สอดคล้องกับการทำงานกับนายจ้างแต่ละราย รวมถึงหาแนวทางในการให้ข้อมูลหรือ ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแก่แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นทางเลือกแก่แรงงานข้ามชาติในการตัดสินใจทำงาน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้นมีความหลากหลาย มีการให้ความหมายไว้มากมาย ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา คุณภาพชีวิตจึงเป็นแนวคิดที่มีความเป็นพลวัต ซับซ้อนซึ่งจะมีความเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สถานที่ และการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งอยู่ภายใต้บริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่ตีความต้องผ่านกระบวนการทางความคิด ประสบการณ์และพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน การอยู่อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าความเป็นคนของคนในสังคมนั้น ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างจากสังคมอื่น ในมุมมองของคุณภาพชีวิตมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีการนำมาใช้ครั้งแรกในปี 1960 โดย Alton Mayo แต่การศึกษาที่ผ่านมากกว่า 50 ปี ยังไม่สามารถกำหนดความหมายที่ชัดเจนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ (Easton & Laar, 2013) ในยุคแรกของการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมทั้งหมด (Rai, 2013) ปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แง่มุมของแนวความคิดที่กว้างขึ้นของคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในระยะแรกมีการให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด และใช้ความหมายในมิติของงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและเทคนิคในการออกแบบงาน ต่อมาคำนี้แพร่หลายและมีผู้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง แต่ความหมายจะแตกต่างกันตามขอบเขตของงานและกลุ่มคนที่แตกต่างกัน (ภัทรพร ตาราไต, 2554) แนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมกันระหว่างความพึงพอใจ

ในการทำงานและความเครียดซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญที่ยากที่จะประสบความสำเร็จ (Easton & Laar, 2013) โดยปกติจะหมายถึง ความสุขทางกายและความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ทั้งหมดของพนักงาน (Erdem, 2014) คุณภาพชีวิตการทำงานอาจครอบคลุมถึงความพึงพอใจตามความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการในการทำงานผ่านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Swamy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi, 2015) การทำงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกของบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล รู้สึกว่างานนั้นทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม (ภัทรพร ตาราไต, 2554) คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงทฤษฎีจะมุ่งไปที่การรับรู้ความรู้สึกและสภาพแวดล้อมของตนเองที่รับรู้ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเป็นสภาพที่ดีที่สุดในรอบงานที่มีคุณค่าและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสที่จะได้ ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนเองในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ซึ่งต้องใช้ความคิดริเริ่มและ การชี้นำตนเอง ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีคุณค่า ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดี (Rai, 2013) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายสาเหตุ (Srivastava, & Kanpur, (2014) ได้แก่

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบและความยึดมั่นในการทำงานของแต่ละบุคคล
2. เพื่อปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อลดความเครียดในองค์กร
4. เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
5. เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัย
6. เพื่อจัดเตรียมโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเพียงพอ
7. เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงาน
8. เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน
9. เพื่อการจัดการที่ดีขึ้นในช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลง
10. เพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุกระดับขององค์กร การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีนำไปสู่การลาออกของพนักงานในตลาดแรงงานปกติ และคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้มุมมองของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะเข้าใจในปรากฏการณ์

ที่เกิดขึ้น (Lanctôt, Durand & Corbière, 2012) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นในงาน ความตั้งใจลาออก ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต (Rai, R, 2013) เมื่อไม่นานมานี้ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้กับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการในส่วนที่สำคัญของตนเอง ผ่านการทำงานในสถานที่ทำงานของตน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Lee, Back, & Chan, 2015) เช่นเดียวกับแนวคิดของ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2552) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนร่วมประกอบ ดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของจาร์ส อั้งศรีวงษ์ (2557) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจที่เพิ่มพูนจากความสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานปรับเปลี่ยนได้ทันทุกสถานการณ์ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิต โดยส่งผลกระทบต่อสรุปได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ เวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงปลอดภัย การสันตนาการ ความได้เป็นผู้นำ ลักษณะงานที่ดีตรงความต้องการและท้าทายความสามารถ
2. ด้านนามธรรม เช่น ความสุขและความพึงพอใจในงาน การยอมรับจากสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กร ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประชาธิปไตยและอิสระในการทำงาน ความเป็นเอกภาพในการประสานงาน

ในทำนองเดียวกับ เจษฎา นกนอยและคณะ (2557) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองในระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และการดำเนินชีวิตภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่อาศัยอยู่

ส่วนดุชนี สุทธปรียาศรี (2542: 29) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำคือ

คุณภาพ หมายถึง ลักษณะดี ลักษณะพิเศษ ลักษณะประจำตัว

ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ตรงข้ามกับความตาย

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี ความอยู่ดีมีสุข ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ

1. ความรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตโดยทั่วไปของบุคคล
2. ความสามารถด้านจิตใจในการประเมินชีวิตตนว่าพอใจหรือไม่ หรือเป็นสุขหรือไม่
3. การยอมรับสภาพทางกาย จิตใจ สังคมและอารมณ์ของบุคคลการประเมินโดยบุคคลอื่น

เพ็ญศรี เปลี่ยนขำ (2542: 293) กล่าวว่า ลักษณะของคุณภาพชีวิต หมายถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 16) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั่นเอง เช่นเดียวกับแนวคิดของ ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543: 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์การ ดังนั้นการที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมได้รับผิตชอบและตัดสินใจร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการใช้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์การประสบผลสำเร็จสูง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขทางกาย และความสุขทางใจในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทั้งหมดของพนักงาน โดยรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพนักงานได้ใช้ความคิดและความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงานออกมาได้ดีรวมถึงได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การกินดีอยู่ดี มีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย ไม่เป็นโรค มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน มีสุขภาพจิตดี ร่าเริงแจ่มใส ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่มีปัญหาารุมเร้าจิตใจ

เช่น ปัญหาหนี้สิน มีความมั่นคงของชีวิต มีสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ความเป็นอยู่ทางสังคมดี และมีจิตสำนึกดี รู้สึกพอใจในสิ่งที่มีอยู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้หลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่า ความร่วมมือในการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและต้องได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่ในปี 1974 Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แก่ (Martel, J. P., & Dupuis, G., 2006)

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities) งานที่ผู้ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. การเติบโตและมั่นคงในงาน (Growth and security) นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. การบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรที่จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Social relevance) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้ ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดี และเพียงพอในแต่ละวัน เวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มี

สติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีวามกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านความสามารถ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออกเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่งขึ้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถสะดวกสบายในหนักหรือเหนื่อยเกินไป

1.3 ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัจจัยของคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ความคิด อารมณ์ความรู้สึก และปัจจัยภายนอก ได้แก่ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และ สภาพแวดล้อม ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ซึ่งแบ่งไวหหลากหลายดังนี้ Flanagan (1987) ได้กล่าวถึงปัจจัยของคุณภาพชีวิตเป็นความจำเป็น และต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสุขสบายทางร่างกายและวัตถุได้แก่การที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สวนทางด้านวัตถุได้แก่ การมีที่อยู่อาศัยน่ายุ มีอาหารการกินที่ดีและมี เครื่องอำนวยความสะดวก
2. มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ความสัมพันธ์ในครอบครัวและบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์คู่สมรส บุตร บิดา-มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง
3. การมีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสพบปะสนับสนุนและช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคม
4. มีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพและมีการพัฒนาการวัยที่เหมาะสม เช่น การมีพัฒนาการ ทางสติปัญญา มีการเรียนรู้เข้าใจตนเองรู้จักปกครองของตนเอง นำมาพัฒนาแก้ไขได้และมีการ แสดงออกที่สร้างสรรค์
5. มีสันทนาการ เช่น มีการร้องรำทำเพลง ฟังดนตรีเล่นกีฬา อ่านหนังสือ หรือวิ่ง บันเทิงอื่นๆ ในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Sharma (1988:147) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 องค์ประกอบทางด้านกายภาพ ได้แก่ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

5.2 องค์ประกอบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่การศึกษาการได้รับความช่วยเหลือจากสังคม การบริการทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สภาพแวดล้อม ทางสังคมต่างๆ ฯลฯ

องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group, 1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ดานร่างกาย (physical domain) คือการรับรู้สภาพทางร่างกาย รู้สึกสบายซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้ความสมบูรณ์แข็งแรงทางร่างกายรู้สึกสบายรวมถึงการรับรู้การมีเพศสัมพันธ์ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

2. ดานจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจ เช่น การรับรู้ ความรู้สึก ทัศนคติในตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองความมั่นใจรวมถึงความสามารถในการจัดการกับความวิตกกังวล ความเครียด หรือความเศร้า

3. ดานระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of independence domain) คือ การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนเอง

4. ดานความสัมพันธ์ทางสังคม (Social-relationship domain) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นๆ การรับรู้ถึงการช่วยเหลือสังคมและรับรู้ที่สังคมช่วยเหลือตนเอง

5. ดานสิ่งแวดล้อม (Environment domain) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น การรับรู้ว่าตนเองมีชีวิตที่ปลอดภัยอิสระ และมีความมั่นคงในชีวิตดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ มีการคมนาคมที่สะดวกสบาย มีการบริการทาง สุขภาพ ได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

6. ดานความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality religion/person beliefs domain) คือการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่างๆ ของตนเองที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ เรื่องความเชื่อจิตวิญญาณ ศาสนา เป็นต้น

นอกจากนี้ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากร เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ภาวะประชากรที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มขึ้น ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในทุกด้าน เพราะการเปลี่ยนแปลงภาวะประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น จำนวนหรือขนาดความหนาแน่นการกระจายตัวโครงสร้างและองค์ประกอบของประชากรย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการตอบสนองปัจจัยยังชีพพื้นฐานซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ถ้าขนาดประชากรเพิ่มขึ้นหรือความหนาแน่นเพิ่มขึ้นต่อปี ย่อมทำให้รัฐบาลต้องกระจายงบประมาณ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะ

หน้าปีต่อปีมากกว่ามุ่งพัฒนาคุณภาพประชากร การเปลี่ยนแปลงประชากรย่อมก่อให้เกิดผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร การพัฒนาประเทศตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพประชากร ในแง่คุณภาพชีวิตของประชากร หมายถึง ทำให้ประชากรมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีการรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอกับความต้องการที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค มีโอกาสเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีความปลอดภัยมีงานทำและมีรายได้ เพื่อใช้ง่ายในการดำรงชีวิตตามสมควรแก่อัตภาพ ได้รับการศึกษา เป็นพลเมืองดีของชาติ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

2. ปัจจัยการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสติปัญญา และสุขภาพของบุคคลที่ได้อยู่แล้วให้เจริญยิ่งขึ้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การสั่งสอน การฝึกอบรมความรู้ ความชำนาญ เจตคติ ซึ่งรวมเรียกว่า การจัดประสบการณ์ให้ประชาชน และรวมถึงความหมายของกระบวนการต่างๆ ของสังคมที่จะถ่ายทอดแนวคิด ความเชื่อระบบพฤติกรรมตลอดจนศิลปกรรมต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

การศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ ความคิด และสติปัญญา นำมาแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้สามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่เรียนรู้อาชีพได้ ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาต่อการเตรียมประกอบอาชีพมีความเพียร ขยัน อดทน รู้จักการออมทรัพย์ การรักษาสุขภาพอนามัย การวางแผนเตรียมการด้านการมีชีวิตครอบครัวโดยการกำหนดแผนการแต่งงาน การมีบุตร การอบรมเลี้ยงดูบุตร การศึกษาของบุตรที่จะเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพต่อไปในภายภาคหน้าได้ การศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างคุณภาพชีวิตในส่วนที่เป็นการใช้ความคิด สติปัญญา และเหตุผลในการดำรงชีวิตของประชาชน

ประเทศใดหรือสังคมที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชากร มีการกระจายบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง จะทำให้ประชากรในสังคมหรือประเทศนั้นมีประชากรที่รู้หนังสืออ่านออก เขียนได้ มีระดับการศึกษาสูง มีการรับรู้และสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งทางด้านกายภาพและมีคุณภาพในจิตใจ ประเทศนั้นย่อมเป็นประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประเทศใดที่ประชากรมีการประกอบอาชีพ มีงานทำ และสร้างผลผลิตได้ปริมาณมากย่อมมีผลผลิตเหลือการอุปโภคและบริโภค ซึ่งจะสามารถนำไปเก็บออมไว้ เพื่อการลงทุนขยายกิจการให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น สิ่งที่น่ามาอุปโภคบริโภคจะมีมากอย่างเพียงพอ และถ้าเหลือจากความต้องการก็สามารถนำไปขายสร้างรายได้ให้ผู้ผลิตเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้มีการออมและการลงทุนเพิ่มยิ่งขึ้น เศรษฐกิจของประเทศนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรือง ประชากรจะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมที่ดีมีความสามารถในการประกอบอาชีพมีรายได้และผลผลิตสูง สามารถจัดหาสิ่งต่างๆ มาสนองความต้องการได้ ทำให้มีชีวิตเป็นอยู่ที่มีความสุขสมบูรณ์เป็นที่น่าพึงพอใจและภาคภูมิใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร

4. ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ย่อมมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ สิ่งที่มีคุณประโยชน์ ซึ่งเรียกว่า ทรัพยากร อันได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยนำมาใช้เป็นอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และเป็นวัตถุดิบในการผลิต ฯลฯ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตได้แก่ สภาพภูมิประเทศ เป็นภูเขา ที่ราบ ชายทะเล ภูมิอากาศ ร้อนหนาว หรืออบอุ่น มีทรัพยากร แร่ธาตุ พืชพันธุ์ธัญญาหารและทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ การรับประทานอาหาร การแต่งกาย ที่อยู่อาศัย การแสดงออกซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร

5. ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการตัดสินใจ ความดี ความผิด ความชั่ว การทำบุญหรือทำบาป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับศาสนา คุณธรรมจริยธรรมเป็นความดี ความผิด ความชั่ว การทำบุญหรือทำบาป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับศาสนา คุณธรรม จริยธรรมเป็นความดีที่มีอยู่ประจำใจของบุคคลที่มีมโนธรรม เป็นคุณค่า

ของชีวิตของบุคคลที่จะนำมาซึ่งความสงบสุขในชีวิต คุณธรรมเป็นพื้นฐานในบทบาทหน้าที่ของประชาชน ตามรัฐธรรมนูญ ที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่งคือ คุณธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

คุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว เป็นสังคมและ ประเทศชาติด้วยความสงบสุข จะเห็นว่าในแต่ละประเทศจะประกอบด้วยพลเมืองทั้งฝ่ายมีคุณธรรมและ จริยธรรม กับพลเมืองที่มีคุณธรรมและจริยธรรมน้อย ประเทศที่มีพลเมืองที่มีคุณธรรมจำนวนมาก ย่อม ส่งผลต่อความสงบสุขของสังคมและนำมาสู่คุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม

1.4 แนวคิดทฤษฎีของคุณภาพชีวิต

แนวคิดของ Huse & Comming (1998: 215) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มองได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกกล่าวถึง ปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการงานหรืองานของตนว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพในแง่ของ แนวปฏิบัติหรือวิธีการหรือเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

ดังนั้น Huse & Comming ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตราย และไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากที่ทำได้โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมี

ความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. งานที่จะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นด้วย (growth and security) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องงานและเรื่องที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. การมีความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร (constitucionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (organizational pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว

สาเหตุที่ทำให้แรงงานย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง หรือเขตอุตสาหกรรม Lee (1966: 47-57) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายถิ่นและกระบวนการย้ายถิ่น ว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งถิ่นต้นทาง ถิ่นปลายทาง อุปสรรคระหว่างกลางในการย้ายถิ่น และปัจจัยส่วนบุคคล โดยเน้นว่าปัจจัยผลักดันจากถิ่นต้นทางคือ การมีทรัพยากรธรรมชาติลดลง ปัญหาการว่างงาน การถูกกีดกันเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ทำให้ต้องย้ายถิ่นไปอยู่แห่งใหม่ เพราะคาดว่าจะสามารถยกระดับฐานะทาง

เศรษฐกิจสังคมได้ดีขึ้นมากกว่าเดิม ส่วนปัจจัยดึงดูดอันเป็นปัจจัยเกิดจากถิ่นปลายทางได้แก่ การมีโอกาที่จะทำงานตามความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าที่อยู่เดิมของตน ปัญหาการว่างงานในถิ่นปลายทาง ได้แก่ การมีโอกาที่จะทำงานตามความสามารถโดยได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าที่อยู่เดิมของตน ปัญหาการว่างงานในถิ่นปลายทางมีอัตราส่วนต่ำ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะไปแสวงหาโชค

นอกจากนั้น ยังหวังว่าจะได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ดีกว่าถิ่นเดิมเพราะนิยมความสะดวกสบาย ความเจริญของความเป็นเมืองในทัศนะของ Petersen (1969: 289-301) เชื่อว่ามนุษย์ย้ายถิ่นเพราะมีสัญชาติแห่งการท่องเที่ยว จึงแบ่งการย้ายถิ่นในเชิงก้าวหน้า (innovative) เป็นการย้ายถิ่นเพื่อให้ได้รับสิ่งใหม่ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและก่อให้เกิดการพัฒนาในความก้าวหน้าอีกแบบหนึ่งคือ การย้ายถิ่นเชิงอนุรักษ์ (conservative) เป็นการย้ายถิ่นไปตามสภาพภูมิศาสตร์ ผู้ย้ายถิ่นยังคงรักษาสภาพที่ตนเคยเป็นอยู่ไว้ก่อนย้ายถิ่น เช่น การย้ายไปหาที่ทำกินเมื่อมีภัยธรรมชาติ เป็นต้น ส่วนแนวคิดของ Haris and Todaro (1996: 138-148) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและตัวกำหนดการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองหรือเขตอุตสาหกรรม รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์การย้ายถิ่นกับโอกาสทางเศรษฐกิจ ความคิดพื้นฐานการจำลองของ Todaro ได้ใช้รายได้ที่คาดหวัง (Expected income) แบบจำลองนี้สันนิษฐานว่าการย้ายถิ่นเกิดขึ้นเพราะเป็นการโต้ตอบต่อความแตกต่างของรายได้ที่คาดหวังระหว่างเขตชนบทและเขตเมืองมากกว่ารายได้จริง ผู้ย้ายถิ่นมีตลาดแรงงานให้ได้เลือกมาก แต่ผู้ย้ายถิ่นจะต้องตัดสินใจเองในการเลือกตลาดแรงงานเขตใดเขตหนึ่ง ในเรื่องตลาดแรงงานของผู้ย้ายถิ่น (Cole and Sabder, 1985: 481-494)

การย้ายถิ่นจากชนเมืองสู่เมืองในประเทศไทย กรณีย้ายถิ่นจากชนบทเข้ากรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานแบบสมัยใหม่ แต่การย้ายถิ่นระหว่างภาคต่างๆ เป็นได้ทั้งการย้ายถิ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานในเขตเมืองแบบสมัยใหม่และแบบดั้งเดิม การย้ายถิ่นของแรงงานที่มาทำงานในตลาดอุตสาหกรรมยางพาราส่วนใหญ่เป็นการย้ายถิ่น เข้าสู่ตลาดแรงงานในเขตเมืองแบบดั้งเดิมคือ เป็นตลาดแรงงานไร้ฝีมือ งานสกปรก รายได้ต่ำ ไม่ต้องมีทักษะหรือมีความรู้

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้เกิดกระบวนทัศน์สามประการที่มีความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่น ได้แก่

1. ทัศนะทางด้านเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่เกี่ยวกับดุลยภาพทางด้านเศรษฐกิจ (the neo - classical economic equilibrium perspective) ซึ่งก่อกำเนิดขึ้นจากกลุ่มทฤษฎีทาง

ภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ซึ่งยังคงใช้โดยนักภูมิศาสตร์ และนักเศรษฐศาสตร์อยู่ แนวคิดนี้มักจะอ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่น เพราะมองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดัน (ความยากจน การขาดแคลน ที่ดิน การมีประชากรมากเกินไป) ในประเทศต้นทางและปัจจัยดึงดูด (เช่น โอกาสในการมีงานทำค่าจ้าง ความทันสมัย) ของประเทศผู้รับนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่า ผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจะทำการตัดสินใจเลือกว่าจะย้ายไปประเทศใด ขึ้นอยู่กับการประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันของค่าจ้างในระยะยาวและก่อให้เกิดดุลยภาพทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ

2. แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (the historical - structuralism approach) แนวคิดนี้ เป็นแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิจารณ์แนวคิดแรกว่าการที่มองแต่ละบุคคลว่าสามารถมีทางเลือกได้อย่างอิสระนั้นเป็นสิ่งที่ไม่เป็นจริง ความจริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันเกิดจากโครงสร้างทางทรัพยากรและพลังอำนาจต่างๆ ในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันไปมาตั้งแต่เดิมของผู้ย้ายถิ่น แนวคิดเชิงโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์นี้ มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองต่าง ๆ ซึ่งเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลก การย้ายถิ่นถูกมองว่า เป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกมาสู่แหล่งทุน ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนาที่ไม่ทัดเทียมกันตลอดช่วงเวลานาน และการขูดรีดทรัพยากรจากประเทศที่ยากจนไปให้ประเทศร่ำรวยมากขึ้นไปอีกแนวคิดทั้ง 2 ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานที่ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีมุมมองเพียงด้านเดียว ไม่พอที่จะนำไปวิเคราะห์วิจารณ์ ความจริงการย้ายถิ่นมีความซับซ้อนอย่างมหาศาล โดยแนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ ก็ละเลยมุมมองเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายและมุมมองในด้านบทบาทของภาครัฐ ในขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ก็ให้ความสนใจแต่เรื่องคน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทุกอย่าง แต่ให้ความสนใจต่อเป้าหมายและการทำงานของแต่ละคน และกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย เพื่อสนองต่อข้อวิจารณ์ต่างๆ ดังกล่าวแนวคิดใหม่ซึ่งรู้จักกันในแนวคิดของ “แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น” จึงเกิดขึ้นโดยนำรายละเอียดของแนวคิดทั้งสองมารวมเข้าด้วยกัน แม้ว่าแนวคิดใหม่นี้จะมีความใกล้เคียงกับแนวคิดเชิงโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ เพราะได้เน้นปัจจัยทางประวัติศาสตร์และปัจจัยทางสถาบัน

3. แนวคิดเชิงระบบย้ายถิ่น (migration systems approach) ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มประเทศต่างๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการเมืองกระแสของผู้ย้ายถิ่นสูง มันอาจจะประกอบด้วยประเทศเพียง 2 ประเทศ แต่มันอาจมีประโยชน์มากกว่า ถ้าได้พยายามที่จะรวมเอาประเทศอีกหลายๆ ประเทศซึ่งถูกเชื่อมโยงโดยระบบอื่น ๆ เข้ากับระบบการย้ายถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระบบการย้ายถิ่นเชิงภูมิภาคเช่น ภูมิภาคแปซิฟิกใต้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ เอเชียตะวันออก อย่างไรก็ตามอาจมีการนำเอาภูมิภาคที่มีสภาพ

ภูมิศาสตร์ที่ไกลออกไปเข้ามาเชื่อมโยงด้วย เช่น ระบบการย้ายถิ่นที่รวมเอาฟิลิปปินส์ และอเมริกาเข้ามา หรือ การเชื่อมโยงประเทศในกลุ่มอาเซียน กับประเทศในกลุ่มทะเลอาหรับ แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น วางกรอบแนวความคิดทุกมิติ โดยตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และ กระแสอื่นๆ เช่น กระแสทุน สินค้าและเทคโนโลยีโดยแบบจำลองจะเน้นให้เห็นกระแสของสิ่งต่างๆ ดังกล่าวในเชิงการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การส่งทหารไปประจำตามฐานทัพ การมีอิทธิพลทางการเมือง การแทรกซึมทางด้านการค้าหรือวัฒนธรรม) ยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยง ภายในระบบการย้ายถิ่นเอง ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและ เศรษฐกิจได้กว้างขวางขึ้น

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ยังช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์เชิงทิศทาง ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ในฐานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ทางโลกาภิวัตน์ การเปิดสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี และอิทธิพลทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้ง ภายใน (จากชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกือบทั้งหมดมักจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ยิ่งกว่านั้นสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียวและในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออก และพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งใน รูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจค่านิยมของสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรม ในทั้งสองทิศทาง หรือทั้งสองพื้นที่อย่างถาวรแนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น ยังตีความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่น แต่ละ กระแสที่จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ทั้งในระดับมหภาค และระดับจุลภาค โครงสร้างระดับมห ภาคหมายถึง ปัจจัยด้านสถาบันในระดับที่กว้างขึ้น เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมาย โครงสร้างการบริหารและมาตรการต่างๆ ที่รัฐนำมาให้ ควบคุมการย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายถึง เครือข่ายและการปฏิบัติที่ไม่เป็นทางการที่ได้รับความ พัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นและโดยชุมชน เพื่อแก้ไข ผลพวงของการย้ายถิ่น โดยเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการจะ ผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและสายสัมพันธ์ ส่วนตัว โดยที่โครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาคดังกล่าว จะถูกนำมาเชื่อมโยงกันทุกระดับ และถูก ตรวจสอบทุกแง่มุมของกระบวนการย้ายถิ่น แนวคิดหลัก ก็คือการนำเอาปัจจัยและปฏิสัมพันธ์ที่ ซับซ้อนของปัจจัยทุกประเภทมาพิจารณาเข้าด้วยกันว่าสิ่งนั้นนำไปสู่การย้ายถิ่นระหว่างประเทศอย่างไร และส่งผลกระทบกลับคือ มาสู่ถิ่นต้นทางอย่างไร

ครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่าย ทางสังคม (social network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติ ไม่ได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง

แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียด ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆ กลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่นๆ ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชาย ยังต้องใช้ในการทำไร่ นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศ เพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของสตรีมีแนวโน้มสูงขึ้น การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว (โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อนๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมาจากถิ่นฐานทางเดียวกัน ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พัก หางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอน ของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหายุ่งยากส่วนตัวเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการต้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่า และสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัว ซึ่งได้ย่ำว่าเป็นผลของ “การเบี่ยงทาง” (beaten path effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า トラบไคกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้น การย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ ได้ด้วยตนเองอย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อน และบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่ เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่น และผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มก็ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นมามากจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหางาน นายความ นายหน้าหาคนงาน ผู้ถือใบอนุญาตคนงานเข้ามา และคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ทุจริตเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือสถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากเกินไป ปัญหาการทุจริตหรือเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออมไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าว นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคม

ดังกล่าว ไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาช่องทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชนในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (processes of settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่น สถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของ ร้านกาแฟสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่น ๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นช่องทางที่มีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทาง จึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง(ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (family reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมา และเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษา สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อและพัฒนาวัฒนธรรมที่ผสมผสานเป็นของตัวเองขึ้นมาก็เป็นการยากที่พ่อแม่ของเขาจะกลับไปอยู่บ้านเกิดมีตัวอย่างของการเกิดชุมชนใหม่หลายแห่ง อันเนื่องจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศในช่วงหลังปี ค.ศ. 1945 เช่น การย้ายถิ่นของชาวกรีกและเตอร์กิกในเยอรมนี การย้ายถิ่นของชาวไทย ชาวจีน และชาวเม็กซิโก ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งชุมชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ยังเชื่อมโยงชุมชนของผู้ย้ายถิ่น เข้าประเทศกับถิ่นต้นทางหลายชั่วอายุคน โดยเงินส่งกลับเริ่มลดจำนวนลงและจำนวนครั้งของการกลับไปเยี่ยมบ้านก็ลดความถี่ลง แต่ยังมี การติดต่อเชื่อมโยงกันทางครอบครัว และวัฒนธรรม ประเพณีกับถิ่นต้นทางอยู่ แต่อาจจะหาคู่ครองในถิ่นใหม่ การย้ายถิ่นยังก่อให้เกิดการจัดตั้งสาขาธุรกิจขึ้นมา โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ อาจมีการนำเข้าสินค้าประเภทอาหารจากประเทศแม่ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ เข้ามา ในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศและผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เข้ามาในทางกลับกันก็ส่งสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศที่มาจากใหม่ไปขายยังประเทศแม่มากขึ้นกับภาวะแวดล้อมต่างๆ การย้ายถิ่นสามารถส่งผลถึงความสัมพันธ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศผู้ส่ง และประเทศผู้รับได้หลายทาง เหนือสิ่งอื่นใดความเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมยังคงมีอยู่ ในขณะที่อิทธิพลของความเป็นสมัยใหม่ที่ได้รับจากประเทศที่ย้ายเข้าไปอยู่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในถิ่นต้นทางด้วย ในระยะยาวการย้ายถิ่นจะนำไปสู่เครือข่ายด้านการสื่อสารระหว่างประเทศ ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สถาบันทางสังคม และการเมือง รวมทั้งเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติของทุกประเทศที่เกี่ยวข้อง (สุทิน รัตน์ จิตร, 2551)

การเคลื่อนย้ายแรงงานของ Bogue, Donald J. (2014) ที่อธิบายทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานว่าเกิดจาก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factors Hypothesis) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors Hypothesis) โดยปัจจัยผลักดันจะมีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากจุดเริ่มต้น เป็นปัจจัยที่มีแรงผลักดันให้แรงงานไม่ปรารถนาที่จะทำงานในประเทศเดิมเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศอื่น ส่วนปัจจัยดึงดูดก็มีอิทธิพลให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่า ปัจจัยผลักดันและปัจจัย

ดึงดูดเป็นสิ่งเดียวกันเพียงแต่ว่าปัจจัยนั้นแสดงค่าเป็นบวกในประเทศใหม่ และแสดงค่าเป็นลบในประเทศที่อาศัยอยู่เดิม โดยทั่วไปแล้วแรงงานประเภทกรรมกรหรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพระดับใช้ทักษะไม่สูงนัก จะไม่ค่อยเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงานนอกท้องถิ่น ยกเว้นในกรณีที่มีเหตุของปัจจัยดึงดูด เช่น สถานที่ทำงานให้ความสะดวก อัตราจ้าง แรงงานที่สูงกว่าท้องถิ่นหรือประเทศที่ตนเองอาศัยอยู่ เป็นต้นสำหรับปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและดึงดูดที่สำคัญ ทำให้แรงงานต่างด้าวหนีเข้าเมือง เกิดการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรีนั้น เกิดจากสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวต้องการแสวงหาโอกาสในการทำงานและความแตกต่างของรายได้ที่จะได้รับในอัตราค่าจ้างสูง ซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดปลายทางให้มีการอพยพเคลื่อนย้ายของแรงงานเหล่านี้เข้าประเทศ โดยแรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกจากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า ดังจะเห็นได้จากการที่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี เป็นเพราะว่า จังหวัดจันทบุรีมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศที่มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอาศัยก่อนเดินทางเข้ามาอีกทั้งจังหวัดจันทบุรีประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมาก ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้เองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างในจังหวัดจันทบุรีให้ความ

Arthur W. Lewis (1954: 139 - 191) Gustave Ranis and John C. H. Fei (1961: 533 - 565 อ้างถึงใน พัทธราวัลย์ วงศ์บุญสิน, 2552: 32 - 34) ได้พัฒนาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกเพื่ออธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง โดยเน้นอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของแรงงานกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยฐานแนวคิดเรื่องปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด ดังนี้

1) การย้ายถิ่นเป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น

2) การย้ายถิ่นขนานใหญ่ (Mass migration) เป็นการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานเหลือเพื่อ อัตราค่าจ้างต่ำ ไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอต่ออุปสงค์และมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า นอกจากนั้นแรงงานจากพื้นที่ด้อยพัฒนาที่ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า อาจมีราคาจ้างถูกกว่าแรงงานท้องถิ่นของพื้นที่นั้น ซึ่งเป็นที่ดึงดูดใจของนายจ้างในพื้นที่นั้น เกิดเป็นความต้องการหรืออุปสงค์ต่อแรงงานย้ายถิ่นราคาถูก นำไปสู่กระแสการย้ายถิ่นของแรงงานราคาถูกอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่งของทฤษฎีคือ

- ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้าง ระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ ไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง
- ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านอุปสงค์และอุปทาน

แรงงาน หรือกลไกตลาดแรงงานระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทาง ส่วนตัวแปร เช่น ประสิทธิภาพของแรงงาน ระดับการก่อตัวเป็นองค์กรของแรงงานล้วนมีความสำคัญน้อยกว่า

3) การย้ายถิ่นของแรงงานเป็นเรื่องที่ดำเนินต่อไปจนกว่าจะเกิดดุลยภาพด้านอุปสงค์และอุปทานแรงงานระหว่างสองพื้นที่ ซึ่งเป็นผลพวงโดยธรรมชาติของการย้ายถิ่นในระยะยาวนั้นการย้ายถิ่นจะก่อให้เกิดดุลยภาพใหม่ในระดับสากลในลักษณะที่อัตราค่าจ้างแท้จริงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันในทุกประเทศ การย้ายถิ่นแรงงานโดยสุทธิจะเท่ากับศูนย์เมื่อมีดุลยภาพใหม่เกิดขึ้น

4) การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงานโดยสุทธิเป็นเพียงปรากฏการณ์ชั่วคราว และเป็นกลไกหนึ่งในการลดความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

แรงงานนับเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญประเภทหนึ่งในบรรดาปัจจัยการผลิตทั้ง 4 ประเภทในทางเศรษฐศาสตร์ (ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มี การเปิดเสรีทางการค้า และการลงทุนมากขึ้นการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะจากประเทศพัฒนาแล้วไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศว่าด้วยความเท่าเทียมกันของปัจจัยการผลิตกล่าวว่าการค้าโดยเสรีจะมีผลถ้าไรราคา ปัจจัยการผลิตที่แท้จริงของทั้งสองประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายเกิดความเท่าเทียมกัน นัยยะของทฤษฎีนี้ก็คือ จะทำให้ราคาปัจจัยในประเทศหนึ่งที่มีราคาสูง มีแนวโน้มลดลง และราคาปัจจัยของอีกประเทศหนึ่งที่มีราคาต่ำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จนในที่สุดปัจจัยการผลิตต่างๆ ก็จะมีแนวโน้มใกล้เคียงกัน แนวคิดของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีอยู่ 3 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีมหภาค สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ ความแตกต่างของอุปสงค์ และอุปทานของแรงงานทำให้เกิดความแตกต่าง ในค่าจ้าง โดยค่าจ้างในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีค่าจ้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีแรงงานน้อย มีผลให้แรงงานในประเทศที่มีจ้างต่ำอพยพไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนที่เป็นทุนมนุษย์ ค่าจ้างของบุคคลกลุ่มนี้ถ้าอยู่ในประเทศที่มีแรงงานมากค่าจ้างก็ยังคงสูง ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มนี้จะมีการเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานไร้ฝีมือ อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเรื่องผลตอบแทนของแรงงาน รวมทั้งแรงงานในส่วนที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานที่มีฝีมือจะหมดไปหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศเกิดขึ้น

ทฤษฎีจุลภาค เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการย้ายถิ่น โดยมองในระดับส่วนบุคคลเป็นหลัก ผู้ย้ายถิ่นจะตัดสินใจย้ายถิ่นหรือไม่นั้น ผู้ย้ายจะมีการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับก่อนหาก ผู้ย้ายถิ่นประเมินแล้วว่าถิ่นที่จะย้ายไปอยู่ใหม่ นั้นได้รับผลตอบแทนสุทธิมีค่าเป็นบวก ก็จะย้ายไปในถิ่นที่นั้น

ทฤษฎีทวิลักษณ์ ทฤษฎีตลาดแรงงานทวิลักษณ์ โดยที่ประเทศหนึ่งๆ ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบ ทวิลักษณ์ ที่มี 2 ภาค เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน คือ ภาคที่ใช้ทุนมากเป็นภาคที่ทันสมัย ค่าจ้างสูง สภาพแวดล้อม ในการทำงานดี ส่วนภาคที่ใช้แรงงานมากจะเป็นภาคที่มีค่าจ้างต่ำกว่า และการทำงานส่วนใหญ่ จะมีลักษณะที่ค่อนข้างสกปรกและอันตรายที่คนในประเทศ ไม่ต้องการทำ รวมทั้งการขาดแคลน แรงงานเนื่องจากอัตราการเกิดของคนในประเทศลดลง เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มี การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจต่ำกว่า ค่าจ้างต่ำกว่าหรือมีการว่างงาน ในระบบเศรษฐกิจสูง เข้ามาทำงานในภาคที่ต้องใช้แรงงานมาก (ปิติ ศรีแสงนาม, 2557) เรื่องการย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนมักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากหลายๆ คน เข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 แล้วแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) จะไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งในความเป็นจริงประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ก็เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่า จะให้แรงงานฝีมือ (Skilled labor) สามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้น และในความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ก็ยังไม่ได้เกิดขึ้นจะมีก็เพียงการกำหนดคุณสมบัติไว้ก่อน เท่านั้นว่าถ้าในวันหนึ่ง ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ ได้อย่างเสรีแล้ว แรงงานที่ทำได้ตามคุณสมบัติที่กำหนด ไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual recognition arrangement: MRAs) เหล่านี้เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไป ทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือ แรงงานไร้ฝีมือที่เราพบเห็นอยู่ทุกวันนี้ เป็นผลมาจากกฎข้อบังคับอื่นๆ ที่ฝ่ายไทยสร้างขึ้นมาเอง นั่นคือ การอนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากในปัจจุบัน ตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงาน วิทยาลัยที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น มักจะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานหนัก

สำหรับอาเซียนปัจจุบันได้มีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานหรือ MRAs เสร็จไปแล้ว 8 วิชาชีพ โดยสามารถจำแนก MRAs ได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบแรกคือการจัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ประกอบการวิชาชีพขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งมักจะเป็นวิชาชีพที่มีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ โดย 5 วิชาชีพแรก ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล แพทย์ และทันตแพทย์ ที่ได้มีการจัดทำ MRA ไปแล้วนั้น การกำหนด คุณสมบัติจะลงในรายละเอียด เรื่องวุฒิการศึกษา การมีใบอนุญาตภายในประเทศของตนเอง จำนวนปี และประเภทของประสบการณ์ทำงานหลังการจบการศึกษา การศึกษาต่อเนื่อง และเรื่องจริยธรรม โดยในอนาคตหากนักวิชาชีพที่สามารถทำตำแหน่งเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตาม MRA ก็สามารถเดินทางไปขอใบรับรองสภาวิชาชีพของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทำงานได้แน่นอนว่าในอนาคต อาชีพในลักษณะที่มีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นวิชาชีพ ในลักษณะที่มีแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนและเป็นวิชาชีพขั้นสูงก็จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้ มากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็น เกษษกร นักกายภาพบำบัด

รูปแบบที่สองจะเป็นกรอบข้อตกลงของวิชาชีพ นักสำรวจ และนักบัญชี เนื่องจากแต่ละ ประเทศอาเซียน มีรูปแบบการศึกษาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ดังนั้น อาเซียนจึงกำหนดเป็นเพียงกรอบข้อตกลง กว้างๆ (MRA framework) ว่านักสำรวจ นักบัญชีที่จะสามารถทำงานระหว่างคู่ประเทศหนึ่งๆ ของอาเซียนได้ต้องมีคุณสมบัติในประเด็นใดบ้าง ส่วนในรายละเอียดเรื่องจำนวนปี เรื่องระดับการศึกษา ให้แต่ละคู่ประเทศในอาเซียนไปตกลงกันเอง โดยในอนาคต วิชาชีพที่น่าจะมีการกำหนดกรอบ MRA framework เช่นนี้ ก็คือ นักกฎหมาย

รูปแบบที่สาม การบริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุด ที่มีการจัดทำ MRA เราพบว่า มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ ถึง 32 ตำแหน่งงานภายใน MRA ที่บังคับ ใช้ไปแล้วโดยมีตั้งแต่ระดับล่างสุด เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร ไปจนถึงระดับบนเช่น ผู้จัดการ โรงแรม ด้านการต้อนรับ และดูแลลูกค้า ดังนั้น MRA เรื่องการท่องเที่ยวจึงมีคุณลักษณะเป็นคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขออนุญาตออกใบรับรองการทำงาน Competency base นั่นคือ จะกำหนด คุณสมบัติเป็นตำแหน่งงานย่อยๆ ว่าคนที่จะมาขอทำงานในตำแหน่งนี้ ต้องมีความสามารถทำอะไร ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง การกำหนดในลักษณะของวุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตการทำงานในประเทศ เช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น โดยในอนาคตนักวิชาชีพที่ลักษณะกึ่งฝีมือ หรือ Semi-skilled labor ไม่ว่าจะเป็นช่างประปา ช่างไฟฟ้า ช่างคุมงาน

ก่อสร้าง ก็มีแนวโน้มที่จะมีการจัดทำ MRA ในลักษณะนี้บริการการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA พบว่า มีตำแหน่งงาน ที่เกี่ยวข้องกับบริการท่องเที่ยวอยู่ถึง 32 ตำแหน่งงาน

สำหรับข้อตกลงว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียน (Asean mutual recognition arrangement on tourism professionals-MRA) มีสาระสำคัญ คือ การกำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณาสมรรถนะของบุคลากรในตำแหน่งๆ โดยใช้คุณสมบัติ การศึกษา การฝึกอบรม และ/หรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการรับรอง มาตรฐานของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (Jamieson, 2012) โดย มีคณะกรรมการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพการท่องเที่ยวและคณะกรรมการวิชาชีพการท่องเที่ยวแห่งชาติหรือหน่วยงาน ที่เท่าเทียมกัน ทำหน้าที่กำกับว่าผู้นั้นได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าว มีสิทธิ ในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงานด้วย

3. กฎหมายเกี่ยวกับคนต่างด้าว

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2561) ให้ความรู้เกี่ยวกับคนต่างด้าวไว้ดังนี้

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

ทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

ใบอนุญาต หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9 หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านขึ้นไป
- กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านขึ้นไป
- มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

(2) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

(3) ประเภทจ้างการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้า วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

(4) ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และ กัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร โดย นายจ้างยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทน จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่ง ค่อนข้างสูงหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะและเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือ มีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรแล้วต้อง ดำเนินการยื่นขอใบ อนุญาต ทำงานภายใน 30 วัน

(2) ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงาน ต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) โดยขออนุญาตทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และ คนรับใช้ในบ้าน ปัจจุบันทำข้อตกลง (MOU) กับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และ กัมพูชา

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 13 (1) และ (2) หมายถึง คนต่างด้าว ต่อไปนี้

คนต่างด้าวที่ยังไม่เข้ามาในราชอาณาจักร ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) คนต่างด้าวถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และ ได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบ อาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

(2) เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับ อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมือง

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 14 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของ ประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงาน ภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องที่ดังกล่าว

ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตาม กฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น (พ.ร.บ. การนิคม อุตสาหกรรม เป็นต้น)

1. ติดต่อสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยประจำประเทศที่คนต่างด้าวอาศัยอยู่ เพื่อขอคำแนะนำและขอรับการตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-Immigrant Visa) ในหนังสือเดินทางเท่านั้น
2. ให้นายจ้างในราชอาณาจักรยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานแทน
3. เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงานตามที่ยื่นขอแล้ว จึงเดินทางเข้ามาขอยื่นความจำนงขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน 30 วันนับจากวันที่รับหนังสือแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตให้เข้าทำงาน และจะทำงานได้เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วเท่านั้น

คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักร แล้วประสงค์จะทำงานต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. คนต่างด้าวที่จะขออนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือการนิคมอุตสาหกรรมต้องยื่นขอรับใบอนุญาต ทำงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ามาในราชอาณาจักรหรือ 30 วันนับแต่วันที่ทราบการได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายนั้นๆ
2. คนต่างด้าวไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรประเภทคนอยู่ชั่วคราว จะทำงานได้ต่อเมื่อ ได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานตามแบบที่กฎหมายกำหนด

คุณสมบัติของคนต่างด้าว ที่จะขอใบอนุญาตทำงานได้

1. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (มิใช่นักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน)
 2. มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน
 3. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 4. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง
 5. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต
- คนต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 10,000.- บาท)
2. ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน (มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตั้งแต่ 2,000.- บาท ถึง 100,000.- บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ)
3. ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน ต้องได้รับอนุญาตก่อน (ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 20,000.- บาท)
4. ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้
5. กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบ
6. กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือชื่อสถานที่ทำงาน ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว

วีระ เกียบ (2560) ศึกษาสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว รวมถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว และเสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและกัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่เท่าเทียมกับแรงงานไทย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิธีการศึกษาจากเอกสาร วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 704 คน และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 15 คน จากบริษัท 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด, บริษัทไทย อาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด และบริษัท อีสต์บอร์ด อินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว มีความเหลื่อมล้ำระหว่าง ค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ และรายได้ต่อเดือน

แตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ ด้านค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงงานที่ประเภทของงานแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว คือ ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานคนไทยในทุกๆ ตำแหน่ง สวัสดิการด้านสาธารณสุขในบริษัทไม่เพียงพอ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่ได้รับด้วยความยุติธรรมจากบริษัท และผู้หญิงชาวกัมพูชาถูกล่อลวงให้ทำงานค้าบริการทางเพศ ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐของไทยและกัมพูชาคือ หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรการ ตรวจสอบและดูแลแรงงานชาวกัมพูชาที่ทำงานในโรงงานหรือบริษัทต่างๆ อย่างทั่วถึง เช่น การแก้ไขปัญหาการ ถูกละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างของสถานประกอบการการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทย กำหนด และแก้ไขปัญหาการคุ้มครอง และเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด

อภิรักษ์ แก้วสวย (2559) วิธีชีวิตต่างด้าวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย และ
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตจังหวัดหนองคาย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยกลุ่มแรงงานชาวลาว 15 คน ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานชาวลาวที่มาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาว ที่มีครอบครัวกับคนไทย จำนวน 5 คน กลุ่มแรงงานชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 5 คน กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 คน คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคน เข้าเมืองจังหวัดหนองคายจำนวน 1 คนเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่สวัสดิภาพสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 1 คน กลุ่มเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้าง จำนวน 2 คน คือเจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมือง โดยถูกกฎหมาย จำนวน 1 คน

เจ้าของผู้ประกอบการนายจ้างของแรงงานต่างด้าวชาวลาวที่ลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาในครั้งนี้ได้แก่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) อาชีพที่แรงงานต่างด้าวชาวลาวที่มีทุกอาชีพตามที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม ไรก็ตาม แรงงานต่างด้าวมีเป้าหมายและแรงจูงใจมาทำงานที่จังหวัดหนองคายเพื่อหาเงินไปใช้จ่ายในครอบครัวเพราะเห็นว่ามีรายได้ดีกว่ากับการทำงานที่ประเทศลาว ถึงแม้ว่าวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานจะแตกต่างกัน แรงงานที่มีวิธีการเดินทางเข้ามาทำงานต่างกัน วิธีการดำเนินชีวิตก็ไม่ต่างกันขึ้นอยู่กับอาชีพที่ทำและความชำนาญในการใช้และเรียนรู้เรื่องภาษาเป็นตัวแปรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติม แรงงานต่างด้าวจะได้รับคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่ขึ้นอยู่กับที่มาของการเดินทางเข้ามาทำงานว่ามาแบบไหน โดยปกติและมนุษย์ทุกคนทุกเพศทุกวัยและเชื้อชาติศาสนา จะได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานหมด แต่ด้วยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมายไม่กล้าแสดงตนเพราะกลัว โดนจับส่งกลับประเทศ จึงต้องจำทนอยู่แบบหลบๆ ซ่อนๆ ไม่สามารถเข้าถึงบริการและการคุ้มครองสิทธิบางอย่างที่พึงมีพึงได้ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวด้วย พบว่า เนื่องจากระดับการพัฒนาประเทศที่ยังแตกต่างกันอยู่มากในกลุ่มประเทศอาเซียน การเดินทางข้ามประเทศมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี แรงงานชาวลาวจะต้องสมัครงานผ่านบริษัทจัดหางาน 3) การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคายได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับฝ่ายสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อดูแลความปลอดภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณชายแดนตลอด 24 ชั่วโมง ควรมีการศึกษาวิจัยภาพอนาคตของการบริหาร จัดการคนต่างด้าวของประเทศไทยทั้งระบบ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวโดยใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศร่วมกันในการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ (2558) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน และเพื่อศึกษาปัญหาจากการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แรงงานต่างด้าวเพศหญิงสัญชาติลาว ที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ในจังหวัด

กรุงเทพฯ จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Conversation) ร่วมกับการสังเกต โดยองค์ประกอบที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สถานภาพทางกฎหมาย 2) สมดุลชีวิตและการทำงาน 3) ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม 4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5) อิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ในมุมมองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ส่วนใหญ่พวกเขารับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งในด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และอิสระในการติดต่อสื่อสารกับภายนอก แต่ในด้านสถานภาพทางกฎหมาย พบว่า พวกเขามีความยินดีที่จะทำงานแม้ว่าจะไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้พวกเขารับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดจาก (1) “มุมมองต่องาน” และ (2) “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ที่พัฒนาตามการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ด้านปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพไปที่ประเทศปลายทางหลังจากได้รับข้อมูลการทำงานจากเครือข่ายทางสังคมที่พวกเขามีอยู่ พวกเขาตัดสินใจเข้ามาทำงาน เมื่อคาดว่าจะมีนายจ้างที่ดีมีสถานที่ทำงานที่ดี และมีรายได้ไปจนเจ็ครอบครัวยังคงดีได้คำนึงถึงภาระงานและความสามารถของตนเองมากนัก นอกจากนี้ ยังพบว่า “ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ทำให้ลูกจ้างพยายามปรับปรุงพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะทำงานได้ตามความต้องการของนายจ้าง

ประดิษฐ์ สวงนทรัพย์ (2558) ศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมวจังหวัดจันทบุรี วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กรณีศึกษา 4 กรณี การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนำเข้าและการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา นั้น ผู้วิจัยพบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

กระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กล่าวคือ กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการในตำบลขุนซ่อง มีความแตกต่างในแต่ละผู้ประกอบการ ได้แก่ผู้ประกอบการบางรายจะมีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจน เช่น มีการกำหนดอายุแรงงาน มีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าวเท่านั้น มีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายไม่มีเกณฑ์พิจารณา ในการรับแรงงานที่ชัดเจนการได้แรงงานมีแนวทางในการได้แรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการบางราย ได้แรงงานจากการที่แรงงานมาสมัครด้วยตนเอง ผู้ประกอบการบางรายได้แรงงานจากการแนะนำ จากผู้ประกอบการด้วยกันผู้ประกอบการบางรายได้แรงงานจากแรงงานด้วยกันเองและผู้ประกอบการ บางรายนำแรงงานมาจากนอกพื้นที่ สำหรับในส่วน ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานมีเหตุผลที่ไม่ต่างกันประเด็นสำคัญ 3 ประการ ในการเข้ามาทำงานในกิจการสวนยางพารา ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวมีเครือข่าย ญาติพี่น้องของแรงงานที่ทำงานให้กับผู้ประกอบการ การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน และการสื่อสารที่แรงงานไม่ต้องปรับตัวมากนัก การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า ผู้ประกอบการในแต่ละรายมีความแตกต่างกันในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารา การแบ่งรายได้ที่มีความแตกต่างกัน เริ่มการแบ่งรายได้ที่ร้อยละ 65:35, 60:40,55:45 ตามแต่ละผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการบางรายเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในกรณีพิเศษ เช่น ในช่วงราคายางตกต่ำ เป็นต้น แต่การแบ่งรายได้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว การจัดสรรต้นยางและการกำหนดวันกรีดยางให้แรงงาน ผู้ประกอบการจะเป็นผู้กำหนดทั้งหมดการจัดสวัสดิการกบแรงงาน มีการสร้างที่พักให้กับแรงงานโดย 1 ห้องต่อแรงงานจะพักได้ 1ครอบครัวผู้ประกอบการสวนยางพาราไม่มีการแยกแรงงานตามสัญชาติ แต่แยกแรงงานตามพื้นที่ทางการเกษตร ด้วยเหตุผลเรื่องการลดต้นทุนและการบริหารจัดการ ขณะที่การบริหารจัดการผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่จะบริหารจัดการด้วยตนเองเนื่องจากอยู่ในพื้นที่มีบางรายใช้ผู้ดูแลแทนการป้องกันการทุจริตในสวนยางพารา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า ผู้ประกอบการจะใช้การแปรรูปด้วยการทำแผ่นยางพารา โดยให้แรงงานมาร่วมทำแผ่นยางในที่เดียวกัน มีการล้อมรั้วลวดหนาม รอบบริเวณที่ทำแผ่นยาง มีการให้แรงงานร่วมรับผิดชอบอุปกรณ์ในสวนยางพาราร่วมกัน

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีผู้วิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวน

ยางพาราประกอบด้วยประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ไม่อาจแยกตามลักษณะและขนาดของผู้ประกอบการได้ ประกอบด้วย การขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมาการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยุ่งยากและมีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ผู้ประกอบการต้องเดินทางไปในหลายสถานที่ที่มีค่าใช้จ่ายประมาณ 3,000 -4,000 บาทต่อหนึ่งคน ขณะที่ใบอนุญาตทำงานมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ผู้ประกอบการบางรายจึงปล่อยให้แรงงานทำงานในกิจการสวนยางพาราด้วยหนังสือเดินทางนักท่องเที่ยว ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายเลือกการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองเพื่อแลกกับการไม่ถูกตรวจสอบและไม่ถูกจับกุม ในอัตราเดือนละ 500 บาทต่อหนึ่งแรงงานและเดือนละ 200 บาท สำหรับผู้ติดตามแรงงาน การขาดแรงงานฝีมือการกรีดยางพาราเป็นงานที่ต้องมีการฝึกฝนทักษะและใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ภายใต้แนวคิดที่ว่ากรรไกรต้องยึดหลักว่า เมื่อกรีดแล้วจะต้องได้น้ำยางมากที่สุด เปลือกเสียหายน้อยที่สุด ประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุดและต้นยางมีอายุการกรีดได้นานที่สุด ดังนั้น แรงงานที่กรรไกรต้องมีทักษะการทำงานมีฉะนั้นอาจก่อความเสียหายแก่ต้นยางและผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็มีความเสี่ยงในการเลือกใช้แรงงาน การผันผวนของราคามลผลิต ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาราคายางพาราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันราคามลผลิตยางพาราตกต่ำ ส่งผลให้ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานต่างหั้นขายแรงงานให้กับเกษตรกรในรูปแบบอื่นๆ หรือภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน การอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกัน ภายใต้ความแตกต่างทางเชื้อชาติและภาษา หรือแม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติหรือภาษา ต่างก็เป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการสวนยางพาราต้องเผชิญ ปัญหาความสัมพันธ์ของแรงงานแยกเป็น ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานด้านเชื้อชาติ ภาษา และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยาง การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยางในสวน ยางพารา ก่อให้เกิดความเสียหายต่อต้นยางและผู้ประกอบการยางพาราในระยะยาว การใช้สารเคมี เร่งน้ำยางจะทำให้มีน้ำยางออกมากในช่วงเวลาสั้นๆ ที่ใช้สารเคมี จากนั้นต้นยางพาราจะมีอาการเปลือกยางแห้งและไม่มีน้ำยางหรือที่เรียกว่า “ยางตายนิ่ง” ส่งผลให้ไม่สามารถกรีดยางพาราได้อีก ขณะที่แรงงานจะย้ายสวนยางภาระทั้งหมดจะอยู่ที่ผู้ประกอบการ การกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นในกรณีที่แรงงานมีการเปลี่ยนแปลง นายจ้างบ่อย แรงงานไม่มีความซื่อสัตย์ หรือกรณีที่แรงงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการรายหนึ่งเป็น

เวลานาน ขณะที่แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการหลายรายในเวลาไม่นาน การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะช่วงฤดูกาลผลิต ผู้ประกอบการบางรายแก้ปัญหาด้วยการยึดใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว หรือการเก็บสะสมรายได้ของแรงงานในอัตราร้อยละ 5 และจะจ่ายคืนให้กับแรงงานเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลผลิต การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเกิดขึ้น ในช่วงสิ้นสุดฤดูกาลผลิต ประมาณเดือนกุมภาพันธ์ แรงงานต่างด้าวบางครอบครัวจะเดินทางกลับประเทศของตนเองและเดินทางกลับมาในช่วงเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ในเดือนเมษายน การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการเดินทางกลับไปในลักษณะการไปพักผ่อนหรือการไปพบปะพี่น้อง แต่มีแรงงานบางส่วนเลือกที่จะไม่กลับมาทำงานกับผู้ประกอบการเดิมของตนและไม่แจ้งผู้ประกอบการ

อรรถพงษ์ ลิ้มปัทมาญจน์ (2558) ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการ กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน แบบแบ่งชั้นภูมิจาก 5 อำเภอ เพื่อนำมาจัดสัดส่วนหาค่าเฉลี่ยในการเก็บแบบสอบถามจากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของคนเดียว มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 3 - 8 ปี จำนวนแรงงาน ทั้งหมดน้อยกว่า 50 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 1 - 10 คน ประเภทของงาน คือ เกษตรกรรม เพาะปลูกพืช ตำแหน่งของงาน คือ กรรมกรทั่วไป จ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือน จ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วมากกว่า 1 ปี จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการไม่แตกต่างจากแรงงานไทย สวัสดิการ คือ ที่พัก ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน และด้านการปกครองดูแล คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัด สุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้าง แรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์ (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดระหว่าง 0.707-0.881 ซึ่งมี ความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

จำรัส อังศรีวงษ์ (2557) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาครโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุเฉลี่ยระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาอยู่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีรายได้ตามกฎหมายกำหนดและตามที่ตกลงกันได้ตามลำดับมีเชื้อชาติมอญมากที่สุด รองลงมาเป็นเชื้อชาติพม่า ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว และอยู่ด้วยกัน 2) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองจากแหล่งประเทศกำเนิดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการให้บริการด้านสาธารณสุขอยู่ในระดับน้อย ด้านกฎหมายในประเทศไทยอยู่ในระดับน้อย ด้านสาธารณสุข และด้านบทบาทภาครัฐและองค์กรอิสระของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ตัวแปรด้าน 4.1) สาธารณสุข 4.2) เศรษฐกิจ สังคม การเมือง จากแหล่ง ประเทศกำเนิด และ 4.3) เชื้อชาติมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานข้ามชาติพม่า

วีระกุล อรัณยนาถ (2557) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1)

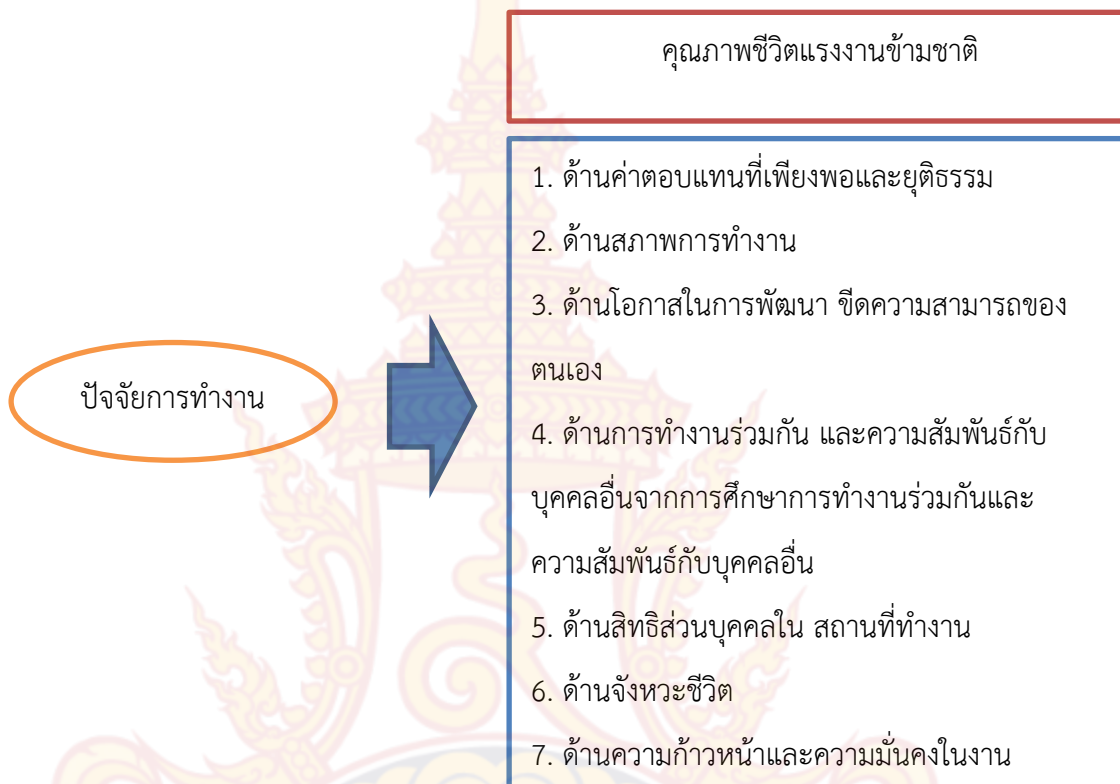
การศึกษาสภาพและความต้องการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้และเศรษฐกิจ 2) การออกแบบและพัฒนาแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ โดยใช้ทฤษฎี Andragogy ของ Knowles ปรัชญาคิดเป็นของโกวิท วรพิพัฒน์ และขั้นตอน การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบของ Boyle 3) การทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้าง เสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียว จากการทดลอง พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.27/81.40 และ 4) การ ประเมินคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์แรงงานต่าง ด้าวที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม และนายจ้าง ผลการวิจัย พบว่า ด้านสุขภาพ มีการพัฒนา คือ มีบัตร ประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีการเลือกใช้จ่ายตรงกับโรค มีการ รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ รู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเข้าถึงบริการสาธารณสุข ด้านการศึกษามีการพัฒนา คือ การฟังภาษาไทย การพูดภาษาไทย การอ่านภาษาไทย การเขียน ภาษาไทย ทราบถึงสิทธิในการเรียน มีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารทราบถึงช่องทางในการศึกษาอบรมตาม ความสนใจ และหารายได้เสริมจากการทำงานล่วงเวลา ด้านรายได้และเศรษฐกิจ มีการพัฒนา คือ มีการ ออม มีการจัดบันทึกรายรับรายจ่าย และประหยัด

ศิริไล ชยางกูร (2555) ศึกษาแรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย มี วัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาและวิเคราะห์ถึงอุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแล ผู้สูงอายุและวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแล ผู้สูงอายุ ใช้วิธีวิจัยเชิง ปริมาณ โดยออกแบบสอบถามแรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุใน เรื่องข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมและข้อมูลด้านอาชีพการงาน กับแรงงานข้ามชาติใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่เดินทางมาจาก ประเทศสหภาพพม่า สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศกัมพูชา ตามลำดับ โดยมี จำนวนแรงงานข้ามชาติเพศ หญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในกำลังแรงงานคือ 15-50 ปี จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา ผู้ที่มีครอบครัวแล้วมีบุตรจำนวน 1-3 คน

สาเหตุที่แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาอาศัยในประเทศไทย เนื่องจากประเทศของตนไม่มีงานให้ทำและได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมีเพื่อนหรือญาติเข้ามาอยู่ในประเทศไทยก่อนหน้านี้แล้ว ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมีหลายรูปแบบ เช่น ขอยืมเงินจากครอบครัว เงินเก็บส่วนตัว เป็นหนี้ยืมหน้าและนายจ้าง แรงงานข้ามชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เข้ามาในประเทศไทยเป็นครั้งแรก และอยู่ อาศัยในประเทศไทยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีรายได้พอประทังชีพและบางคนยังสามารถส่งเงินกลับประเทศได้โดยฝากไปกับเพื่อนหรือญาติ หรือส่งผ่านนายหน้า เข้ามาอยู่ในเมืองไทยพักอาศัยอยู่กับเพื่อนด้วยกันมีรายจ่ายด้านที่พักอาศัย บางรายอยู่บ้านนายจ้าง แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีบัตรประจำตัวหลายแบบ เช่น สีชมพู สีเทา บางรายไม่มีบัตรประจำตัว อาชีพที่แรงงานข้ามชาติทำคือ รับจ้าง เช่น ร้านอาหาร ก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม ทำงานบ้าน และค้าขาย แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเมืองไทยพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หลายคนคิดว่าทำงานในประเทศไทยชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วจึงกลับบ้านเดิม ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทยทั้งเรื่องการหางานให้ทำและการจัดอบรมการดูแลผู้สูงอายุและไม่ต้องการทำงานดูแล ผู้สูงอายุเพราะเหตุผลว่าพอใจกับงานปัจจุบัน คนแก่เอาใจลำบาก และดูแลยาก เป็นภาระไม่เป็นอิสระ ซึ่งจากผลการศึกษาของนางลักษณ์ พะโกยะ(2551) ได้คาดการณ์ว่าภาระในการดูแลผู้สูงอายุที่ ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ จะเป็นปัญหาสำคัญในอนาคต จากผลการศึกษา เมื่อแรงงานข้ามชาติไม่ต้องการพัฒนาศักยภาพความรู้และการอบรมในเรื่องการดูแลผู้สูงอายุและไม่ต้องการทำงาน บริการด้านดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นสถานสงเคราะห์ทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบครัว ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเตรียมการด้านบุคคลากรที่จะเข้ามาช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้นใน อนาคต

การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณแรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทยในด้านอาชีพการงานผลการศึกษาพบว่าแรงงานข้ามชาติมีความพอใจงานที่ทำปัจจุบันในระดับปานกลาง การที่คิดจะเปลี่ยนงาน ความต้องการทำงานอาชีพบริการดูแลผู้สูงอายุ มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุ ต้องการให้รัฐบาลจัดอบรมและสอนการดูแลผู้สูงอายุ อยู่ในระดับน้อย และความต้องการให้รัฐบาลหาอาชีพให้ทำอยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ไม่ต้องการให้รัฐบาลไทยเข้ามายุ่งเกี่ยวในอาชีพของตนและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน อาชีพบริการดูแลผู้สูงอายุ

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบของการ สัมภาษณ์เชิงลึก ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิจัยในเชิง ปริมาณ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี พบว่า สถิติของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบ อาชีพทั้งสิ้น 25 อาชีพ แยกตามสัญชาติ ได้แก่ แรงงานพม่า จำนวน 3,312 คน แรงงานลาว จำนวน 11,030 คน และแรงงานกัมพูชา จำนวน 30,258 คน รวมทั้งสิ้น 44,600 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี แยกตามสัญชาติ
และอาชีพ

ประเภทกิจการ	รวมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน							
	นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
รวม	####	44,600	1,852	1,460	6,226	4,804	16,845	13,413
1. ประมง	248	997	87	9	109	56	509	227
2. เกษตรและปศุสัตว์	####	###	###	###	###	###	7,458	5,738
3. กิจการก่อสร้าง	1,299	6,351	192	76	251	186	3,282	2,364
4. ต่อเนื่องประมงทะเล	38	400	11	23	11	9	141	205
5. กิจการต่อเนื่อง การเกษตร	213	2,573	53	41	52	50	1,246	1,131
6. ต่อเนื่องปศุสัตว์ โรง ฆ่าสัตว์ ข้ำแหละ	26	108	2	2	0	2	49	53
7. กิจการรีไซเคิล	44	144	8	4	13	7	60	52
8. เหมือนแร่/เหมืองหิน	6	23	1	0	7	3	8	4
9. จำหน่ายผลิตภัณฑ์ โลหะ	31	61	1	0	12	3	33	12
10. จำหน่ายอาหาร และเครื่องดื่ม	546	1,110	16	34	79	174	312	495
11. ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์จากดิน	15	29	3	4	3	5	6	8
12. ผลิตหรือจำหน่าย วัสดุก่อสร้าง	197	566	65	41	74	45	212	129
13. แปรรูปหิน	1	2	0	0	0	0	1	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเภทกิจการ	รวมแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน							
	นายจ้าง	รวม	พม่า		ลาว		กัมพูชา	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
14. ผลิตหรือจำหน่าย เสื้อผ้าสำเร็จรูป	4	4	0	0	0	0	0	4
15. ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์พลาสติก	36	183	2	2	12	5	85	77
16. ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์กระดาษ	1	1	0	0	0	0	0	1
17. ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์	21	39	2	0	8	9	14	6
18. ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า	18	56	11	0	1	1	42	1
19. ค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย	994	3,695	30	17	164	93	2,071	1,320
20. อยู่ซ่อมรถ ล้าง อัดฉีด	45	151	1	0	18	7	77	48
21. สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง	36	87	0	0	6	16	37	28
22. สถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล	7	35	1	1	0	1	12	20
23. การให้บริการต่าง ๆ	508	2,388	34	93	77	106	1,102	976
24. แปรรูปสัตว์น้ำ	41	108	2	8	0	2	18	78
25. ผู้รับใช้ในบ้าน	805	871	37	100	35	194	70	435
ผลรวมแยกตามสัญชาติ	44,600	44,600	3,312	3,312	11,030	11,030	30,258	30,258

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี. 2561. ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานปี 2561

ประจำเดือน พฤษภาคม 2561

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ จากข้อมูลของสำนักจัดหางานจังหวัดจันทบุรี ในปี 2560 จำนวน 324 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี ประจำปี 2560 แยกตามอาชีพ

อาชีพแรงงานข้ามชาติ	จำนวน(คน)
คนงานรับเหมาก่อสร้าง	125
คนงานสวนผลไม้	69
คนงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร	64
ลูกจ้างในร้านอาหาร และเครื่องดื่ม	14
ลูกจ้างร้านรับซื้อพืชไร่ พืชสวน	11
ตลาดสดแผงลอย จำหน่ายอาหารและขายส่งขายปลีก	9
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล รับใช้ในบ้าน	9
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุการเกษตร	6
ลูกจ้างร้านผลิตและจำหน่ายน้ำมันกฤษณา	6
พนักงานโรงแรม ที่พัก	4
ลูกจ้างร้านจำหน่ายเสื้อผ้า	2
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	2
ลูกจ้างจำหน่ายน้ำแข็ง	1
ลูกจ้างร้านประดับยนต์	1
ลูกจ้างโรงงานน้ำตาลทรายแดง	1
รวม	324

ที่มา: สำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี. 2561. ข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานปี 2561

ประจำเดือน พฤษภาคม 2561

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติที่ประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา คำนวณโดยใช้สูตร ตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 179 คน ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด จันทบุรี และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ตามอาชีพที่ แรงงานข้ามชาติเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างอาศัยหลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ใช้ในการวิจัยในพื้นที่อำเภอเมือง จันทบุรี ประจำปี 2561
แยก ตามอาชีพ

อาชีพแรงงานข้ามชาติ	จำนวน	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คนงานรับเหมาก่อสร้าง	125	69
คนงานสวนผลไม้	69	38
คนงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร	64	35
ลูกจ้างในร้านอาหาร และเครื่องดื่ม	14	8
ลูกจ้างร้านรับซื้อพืชไร่ พืชสวน	11	6
ตลาดสดแผงลอย จำหน่ายอาหารและขายส่งขายปลีก	9	5
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล รับใช้ในบ้าน	9	5
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุการเกษตร	6	3
ลูกจ้างร้านผลิตและจำหน่ายน้ำมันกฤษณา	6	3
พนักงานโรงแรม ที่พัก	4	2
ลูกจ้างร้านจำหน่ายเสื้อผ้า	2	1
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	2	1
ลูกจ้างจำหน่ายน้ำแข็ง	1	1
ลูกจ้างร้านประดับยนต์	1	1
ลูกจ้างโรงงานน้ำตาลทรายแดง	1	1
รวม	324	179

2. เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การศึกษา คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติเป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิจัยในเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว และวุฒิการศึกษา
2. ปัจจัยการทำงาน ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี จำนวน 15 ข้อ
3. คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ ในจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ
 - 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ
 - 3.2 สภาพการทำงาน จำนวน 9 ข้อ
 - 3.3 โอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง จำนวน 3 ข้อ
 - 3.4 การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 10 ข้อ
 - 3.5 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำนวน 7 ข้อ
 - 3.6 ด้านจังหวะชีวิต จำนวน 3 ข้อ
 - 3.7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
3	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วงคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามแนวของเบสท์ (Best. 1993 : 267-268)

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

- | | | |
|-------------|---------|--------------------------------|
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามแล้วส่งกลับ โดยก่อนที่จะทำการออกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเตรียมการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยต่างๆคุณภาพชีวิตแรงงาน
2. วิเคราะห์ขอบเขตของการศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดและนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาที่จะวัด
3. สร้างข้อคำถาม ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยการทำงานของแรงงานข้ามชาติจะมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) สำหรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ จะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratins Scale) ของ ลิกเคอร์ท (Likert Scale อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์ จรูญ, 2544: 257)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามหลักการดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษาที่ใช้
5. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้
 - 5.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับแรงงานข้ามชาติ ที่ไม่ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 - 5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสาร บทความ รายงาน ประจำปีงานวิจัย วิทยานิพนธ์เพื่อนำมาประกอบใช้ในการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ส่วนได้แก่ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ในภาพรวม แล้ววิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีของ โคลไลซ์ซี (Colaizzi, 1978 cited in Sanders, 2003 อ้างถึงใน รัตนา วรยศ, 2549) มี 7 ขั้นตอนวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านข้อมูลทั้งหมดหรือฟังเทป การสัมภาษณ์โดยละเอียด เพื่อให้เข้าใจภาพรวม ซึ่งต้องอ่านหรือฟังซ้ำไปซ้ำมาหลายๆ รอบ

ขั้นที่ 2 ดึงข้อความหรือวลีที่สัมพันธ์และ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตออกมาให้เห็นชัดเจน โดยใช้ปากกาขีดเส้นใต้หรือปากกาเน้นข้อความสำคัญพร้อม ซึ่งข้อความเหล่านั้นจะบอกเรื่องราว หรือประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล ขั้นตอนนี้ จะช่วยลดข้อความที่ไม่สำคัญลง

ขั้นที่ 3 ให้ความหมายกับข้อความหรือ วลีสำคัญที่ และต้องคำนึงถึงบริบทที่เป็นอยู่ขณะนั้น ประกอบการให้ความหมาย ซึ่งสิ่งสำคัญที่ต้องเน้นใน ขั้นตอนนี้คือ ผู้วิจัยต้องไม่มีอคติหรือนำความรู้หรือทฤษฎีต่างๆ เข้ามามีผลต่อการให้ความหมายที่ต้องการสื่อออกมา

ขั้นที่ 4 จัดหมวดหมู่ข้อความหรือวลีที่ ได้ให้เป็นข้อความสำคัญกลุ่มเนื้อหา และจัดหมวดหมู่ ตามความหมายและสาระสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ขั้นที่ 5 บรรยายรายละเอียดที่ถูกรับพบ จากปรากฏการณ์โดยรวบรวมผสมผสานการจัดหมวดหมู่ที่ได้นำมาอธิบายความหมายของปรากฏการณ์ ที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่กำลัง ศึกษาอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 6 บรรยายโครงสร้างพื้นฐานของ ปรากฏการณ์ที่ได้จากการศึกษาอย่างชัดเจน โดยนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้อธิบายแนวคิดของคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ

ขั้นที่ 7 การตรวจสอบผลการศึกษาค้นคว้า โดยการนำคำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่ได้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบถึงลักษณะพื้นฐานของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

2. การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA)

3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐานใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle D. E. 1998: 118) ไว้ดังนี้

ค่า r ระดับของความสัมพันธ์ .90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

.70 - .90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.50 - .70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.30 - .50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

.00 - .30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

N แทน จำนวนแรงงานข้ามชาติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

F แทน ค่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

SS แทน ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	71	39.66
หญิง	108	60.34
รวม	179	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	53	29.61
31-35 ปี	75	41.90
36-40 ปี	32	17.88
40 ปีขึ้นไป	19	10.61
รวม	179	100.00
3. สัญชาติ		
ลาว	12	6.70
พม่า	28	15.64
กัมพูชา	139	77.66
รวม	179	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	72	40.22
สมรส	107	59.78
รวม	179	100.00
5. จำนวนบุตร		
ไม่มี	74	41.34
มีบุตร 1 คน	105	58.66
รวม	179	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
1-2 คน	54	30.17
3-4 คน	113	63.13
5-6 คน	12	6.70
รวม	179	100.00
7. วุฒิการศึกษา		
ประถมศึกษา	30	16.76
มัธยมศึกษาตอนต้น	127	70.95
มัธยมศึกษาตอนปลาย	22	12.29
รวม	179	100.00

จากตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

- เพศ ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 71 คน และเพศ หญิง จำนวน 108 คน
- อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 อายุ 36-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61
- สัญชาติ ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 77.66 รองลงมาคือ สัญชาติพม่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.64 และสัญชาติลาว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70
- สถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.78 และโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22
- จำนวนบุตรในครอบครัว ส่วนใหญ่มีบุตร จำนวน 1 คน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.66 และไม่มีบุตร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.34
- จำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่มีจำนวน 3-4 คน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 63.13 รองลงมาคือ 1-2 คน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.17 และ 5-6 คน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70
- วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 127 คน คิดเป็น

ร้อยละ 70.95 รองลงมาคือ ประถมศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.29

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 5 ปัจจัยการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. อาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี		
คนงาน	37	20.67
ทำนา	52	29.05
ทำไร่	43	24.02
รับจ้าง	30	16.76
ไม่เคยทำงานมาก่อน	17	9.50
รวม	179	100.00
2. ระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในจังหวัดจันทบุรี		
5 เดือน – 1 ปี	42	23.46
2 – 5 ปี	53	29.61
6 - 10 ปี	84	46.93
รวม	179	100.00
3. อายุงานที่ทำในปัจจุบัน		
1-5 ปี	82	45.81
6 - 10 ปี	97	54.19
รวม	179	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. ลักษณะการจ้างงานของนายจ้าง		
คนงานรับเหมาก่อสร้าง	69	38.55
คนงานสวนผลไม้	38	21.22
คนงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร	35	19.55
ลูกจ้างในร้านอาหาร และเครื่องดื่ม	8	4.46
ลูกจ้างร้านรับซื้อพืชไร่ พืชสวน	6	3.35
ตลาดสดแผงลอย จำหน่ายอาหารและขายส่งขายปลีก	5	2.79
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล รับใช้ในบ้าน	5	2.79
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุการเกษตร	3	1.67
ลูกจ้างร้านผลิตและจำหน่ายน้ำมันกฤษณา	3	1.67
พนักงานโรงแรม ที่พัก	2	1.11
ลูกจ้างร้านจำหน่ายเสื้อผ้า	1	0.55
ลูกจ้างร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	1	0.55
ลูกจ้างจำหน่ายน้ำแข็ง	1	0.55
ลูกจ้างร้านประดับยนต์	1	0.55
ลูกจ้างโรงงานน้ำตาลทรายแดง	1	0.55
รวม	179	100.00
5. ค่าจ้างของการทำงาน		
รายวัน วันละ 300 บาท	33	18.44
รายวัน มากกว่า 300 บาท	146	81.56
รวม	179	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์		
5 วันต่อสัปดาห์	82	45.81
6 วันต่อสัปดาห์	70	39.11
ทุกวัน	27	15.08
รวม	179	100.00
7. จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน		
ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน	83	46.37
8 ชั่วโมงต่อวัน	96	53.63
รวม	179	100.00
8. เวลาพักกลางวัน		
1 – 2 ชั่วโมง	179	100.00
9. วิธีการมาทำงานในจังหวัดจันทบุรี		
เพื่อน/ญาติแนะนำ	95	53.07
เข้ามาเอง	44	24.58
อื่นๆ (นายจ้างเก่าติดต่อและรอรับที่ด่าน)	40	22.35
รวม	179	100.0
10. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาที่จังหวัดจันทบุรี		
4,0001-5,000 บาท	71	39.66
5,001-6,000	108	60.34
รวม	179	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
11. ระยะเวลาที่จะอยู่ทำงานในจังหวัดจันทบุรีต่อไป		
ไม่แน่นอน	32	16.75
1-2 ปี	47	26.25
3-5 ปี	49	27.37
มากกว่า 5 ปี	51	28.49
รวม	179	100.00
12. วิธีการเก็บเงินรายได้ที่ได้รับ		
เก็บไว้กับตัวเอง	112	62.56
ซื้อทองรูปพรรณ	35	19.55
ฝากธนาคาร	32	17.87
รวม	179	100.00
13. ระยะเวลาในการส่งสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ		
เดือนละครั้ง	95	53.07
นานๆ ครั้ง	84	46.92
รวม	179	100.00
14. วิธีการส่งเงินหรือสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ		
ฝากญาติ/เพื่อน	43	24.02
โอนผ่านธนาคาร	136	75.98
รวม	179	100.00
15. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน		
เช่าห้องพัก	30	16.75
อาศัยอยู่ในเขตก่อสร้าง	69	38.54
อาศัยอยู่กับนายจ้าง	80	44.69
รวม	179	100.00

จากตารางที่ 5 ปัจจัยการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

1. อาชีพเดิมก่อนเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี พบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 รองลงมาคือ ทำไร่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 คนงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 รับจ้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และไม่เคยทำงานมาก่อน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

2. ระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.93 รองลงมาคือ 2-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 และ 5 เดือน - 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46

3. อายุงานที่ทำในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 54.19 และ 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81

4. ลักษณะการจ้างงานของนายจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคณงานรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมาคือ คณงานสวนผลไม้ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.22 และ คณงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55

การเก็บข้อมูลภาคสนามเมื่อเทียบกับข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี พบว่าอาชีพที่ไม่พบข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติเลือกประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย อาชีพต่อเนื่องประมงทะเล กิจการรีไซเคิล เหมืองแร่/เหมืองหิน จำหน่ายผลิตภัณฑ์ โลหะ ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์จากดิน แปรรูปหิน ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตหรือจำหน่าย ผลิตภัณฑ์กระดาษ ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า อู่ซ่อมรถ ล้างอัดฉีด สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง และสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล

5. ค่าจ้างของการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายวัน มากกว่า 300 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 81.56 และค่าจ้างรายวัน วันละ 300 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.44

6. จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81 รองลงมาคือ 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.11 และทุกวัน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.08

7. จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.63 และต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37

8. เวลาพักกลางวัน พบว่า แรงงานต่างด้าวทุกคนมีเวลาพัก 1-2 ชั่วโมง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

9. วิธีการมาทำงานในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เพื่อน/ญาติแนะนำ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 รองลงมาคือ เข้ามาเอง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 และอื่นๆ (นายจ้างเก่าติดต่อและรอรับที่ด่าน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35

10. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาที่จังหวัดจันทบุรี พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่าย 5,001-6,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 และ 4,0001-5,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66

11. ระยะเวลาที่จะอยู่ทำงานในจังหวัดจันทบุรีต่อไป ไม่แน่นอน พบว่า ส่วนใหญ่วางแผนจะทำงานต่อมากกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.49 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 และ 1-2 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25

12. วิธีการเก็บเงินรายได้ที่ได้รับ พบว่า ส่วนใหญ่เก็บไว้กับตัวเอง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมาคือ ชื้อทองรูปพรรณ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 และฝากธนาคาร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87

13. ระยะเวลาในการส่งสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ส่งของกลับไปเดือนละครั้ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 และนานๆ ครั้ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92

14. วิธีการส่งเงินหรือสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่โอนผ่านธนาคาร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.98 และฝากญาติ/เพื่อน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02

15. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับนายจ้าง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในเขตก่อสร้าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 และเช่าห้องพัก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	X	S.D.)	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองไทย	4.22	.683	มาก
1.2 ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรไว้เป็นเงินออมในอนาคต	3.68	.469	มาก
1.3 ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้	3.71	.455	มาก
1.4 ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรม	3.78	.414	มาก
1.5 ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง	3.95	.489	มาก
1.6 นายจ้างจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอ	4.06	.527	มาก
รวม	3.90	.321	มาก
2. สภาพการทำงาน			
2.1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	3.65	.500	มาก
2.2 สถานที่ทำงานติดตั้ง เครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ทางหนีไฟ เป็นต้น	3.68	.495	มาก
2.3 สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา เป็นต้น	3.61	.512	มาก
2.4 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วย ปฏิบัติงานของพนักงานเช่น รถเข็นของ รถยก เป็นต้น	3.66	.497	มาก
2.5 ท่านมีความภูมิใจในสถานที่ทำงานแห่งนี้	4.13	.636	มาก
2.6 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น	3.66	.475	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	\bar{X}	S.D.)	
2.7 ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้อง รักษาพยาบาล อย่างทันท่วงที	3.74	.438	มาก
2.8 ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตร ประกัน สังคม	4.31	.573	มาก
2.9 เมื่อเจ็บป่วยมักไปรักษาที่สถานอนามัยหรือโรงพยาบาล ที่มีบัตรประกันสังคมอยู่	4.44	.498	มาก
รวม	3.87	.326	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง			
3.1 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ใน งานที่ท่านทำอย่างเต็มที่	3.68	.467	มาก
3.2 สถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้คนงานได้พัฒนา เรียนรู้งานด้วย ตนเองอยู่ตลอดเวลา	3.60	.492	มาก
3.3 นายจ้างหรือหัวหน้างาน สอนชี้แนะการทำงานแก่ ท่านเสมอ	3.93	.526	มาก
รวม	3.74	.412	มาก
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น			
4.1 สถานที่ทำงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.89	.473	มาก
4.2 ท่านมีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	.395	มาก
4.3 เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยแสดงความรังเกียจต่อ แรงงานต่างด้าว	1.80	.463	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	\bar{X}	S.D.)	
4.4 เพื่อนร่วมงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อท่านมี ปัญหาในด้านต่างๆ	3.94	.407	มาก
4.5 ท่านมีโอกาสร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ของสถานที่ ทำงาน	3.83	.375	มาก
4.6 นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของท่าน	4.07	.391	มาก
4.7 หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างปฏิบัติต่อท่าน เช่นเดียวกับคนงานไทย	4.18	.412	มาก
4.8 เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความสามารถใน การ ปฏิบัติงานของท่าน	3.98	.290	มาก
4.9 สถานที่ทำงานของท่าน มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ	3.96	.324	มาก
4.10 สถานที่ทำงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็น ได้ ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.88	.419	มาก
รวม	3.75	.198	มาก
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน			
5.1 ท่านได้รับความเท่า เทียมในการมอบหมาย งานให้ ทำ	4.12	.362	มาก
5.2 ท่านได้รับความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วง เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	4.20	.402	มาก
5.3 สถานที่ทำงานปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับแรงงาน ไทย	3.99	.280	มาก
5.4 หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว	4.22	.414	มาก
5.5 ท่านได้รับการรักษาพยาบาลตามกฎหมายแรงงาน	4.15	.359	มาก
5.6 ท่านมีวันหยุดทำงานตามกฎหมายแรงงาน	4.30	.458	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ	\bar{X}	S.D.)	
5.7 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	4.01	.237	มาก
รวม	4.14	.264	มาก
6. ด้านจังหวะชีวิต			
6.1 ท่านมีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง	4.26	.438	มาก
6.2 ท่านมีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	.438	มาก
6.3 การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิตท่าน	4.30	.458	มาก
รวม	4.27	.406	มาก
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
7.1 การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปีถัดไป	4.39	.488	มาก
7.2 นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน	4.48	.501	มาก
7.3 เมื่อเลิกจ้างนายจ้างจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย	4.27	.444	มาก
7.4 นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้เมื่อรับผิดชอบงานมากขึ้น	4.32	.469	มาก
7.5 นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ทุกปี	4.45	.499	มาก
รวม	4.38	.424	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองไทย 2) ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรไว้เป็นเงินออมในอนาคต 3) ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้ 4) ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสม

ยุติธรรม 5) ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง และ 6) นายจ้างจัดสรรสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ

ด้านที่ 2 สภาพการทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย 2) สถานที่ทำงานติดตั้ง เครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิด ภาวะฉุกเฉิน เช่นอุปกรณ์ดับเพลิง ทางหนีไฟ เป็นต้น 3) สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา เป็นต้น 4) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยปฏิบัติงานของพนักงานเช่น รถเข็นของ รถยก เป็นต้น 5) ท่านมีความภูมิใจในสถานที่ทำงานแห่งนี้ 6) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น 7) ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้องรักษาพยาบาล อย่างทันท่วงที 8) ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสังคม และ 9) เมื่อเจ็บป่วยมักไปรักษาที่สถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลที่มีบัตรประกันสังคมอยู่

ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) โอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่ 2) สถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้คนงานได้พัฒนาเรียนรู้งานด้วย ตนเองอยู่ตลอดเวลา และ 3) นายจ้างหรือหัวหน้างาน สอนชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอ

ด้านที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม 2) มีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับเพื่อนร่วมงาน 3) เพื่อนร่วมงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในด้านต่างๆ 4) มีโอกาสร่วมในกิจกรรมสังสรรค์ของสถานที่ทำงาน 5) นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของท่าน 6) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างปฏิบัติต่อท่านเช่นเดียวกับคนงานไทย 7) เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน 8) สถานที่ทำงานของท่าน มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ และ 9) สถานที่ทำงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ ยกเว้น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยแสดงความรังเกียจต่อแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านที่ 5 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ได้รับความเท่า เทียมในการมอบหมาย งานให้ทำ 2) ได้รับความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่าย

เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน 3) สถานที่ทำงานปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับแรงงานไทย 4) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว 5) ได้รับการรักษาพยาบาลตามกฎหมายแรงงาน 6) มีวันหยุดทำงานตามกฎหมายแรงงาน และ 7) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้

ด้านที่ 6 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) มีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง 2) มีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต

ด้านที่ 7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปีถัดไป 2) นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน 3) เมื่อเลิกจ้างนายจ้างจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย 4) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้เมื่อรับผิดชอบงานมากขึ้น และ 5) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ทุกปี

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สมมติฐานที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิต	ชาย n= 71		หญิง n=108		t	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	4.01	.194	3.83	.364	4.441	.000*
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.80	.276	3.91	.350	2.175	.031*
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีต ความสามารถของตนเอง	3.75	.459	3.73	.380	.238	.812
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.72	.265	3.77	.135	1.420	.159
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	4.26	.269	4.06	.230	5.131	.000*
6. ด้านจังหวะชีวิต	4.44	.487	4.16	.293	4.412	.000*
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน	4.50	.407	4.31	.420	2.970	.003*
รวมเฉลี่ย	4.07	.207	3.97	.165	3.504	.001*

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า แรงงานข้ามชาติเพศชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน . ด้านสิทธิส่วนบุคคล ใน สถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงงานข้ามชาติที่มีสัญชาติต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.249	2	1.124	12.328	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.052	176	.091		
	รวม	18.301	178			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.771	2	1.385	15.111	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.135	176	.092		
	รวม	18.906	178			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีต ความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.062	2	1.531	9.923	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.153	176	.154		
	รวม	30.215	178			
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจาก การศึกษาการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.434	2	.717	22.799	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.534	176	.031		
	รวม	6.967	178			
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.215	2	2.607	63.442	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.234	176	.041		
	รวม	12.449	178			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
6. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	14.003	2	7.002	80.653	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.279	176	.087		
	รวม	29.282	178			
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.231	2	3.616	25.669	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.791	176	.141		
	รวม	32.023	178			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	.999	40.307	.000*
	ภายในกลุ่ม	4.362	176	.025		
	รวม	6.360	178			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ

ด้าน	สัญชาติ	สัญชาติ		
		ลาว	พม่า	กัมพูชา
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ลาว		.264*	.416*
	พม่า	.264*		.152
	กัมพูชา	.416*	.152	
2. ด้านสภาพการทำงาน	ลาว		.493*	.193
	พม่า	.493*		.301*
	กัมพูชา	.193	.301*	
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง	ลาว		.536*	.230
	พม่า	.536*		.305*
	กัมพูชา	.230	.305*	
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ลาว		.413*	.292*
	พม่า	.413*		.121*
	กัมพูชา	.292*	.121*	
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ลาว		.389*	.629*
	พม่า	.389*		.239*
	กัมพูชา	.629*	.239*	
6. ด้านจังหวะชีวิต	ลาว		.321*	.875*
	พม่า	.321*		.554*
	กัมพูชา	.875*	.554*	
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ลาว		.312	.236
	พม่า	.312		.548*
	กัมพูชา	.236	.548*	
รวมเฉลี่ย	ลาว		.301*	.410*
	พม่า	.301*		.109*
	กัมพูชา	.401*	.109*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ แรงงานสัญชาติ ลาว กับพม่าและกัมพูชา สัญชาติพม่า กับลาว และกัมพูชา สัญชาติกัมพูชา กับลาว และพม่า

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.764	4	.691	7.737	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.537	174	.089		
	รวม	18.301	178			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.714	4	.678	7.290	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.192	174	.093		
	รวม	18.906	178			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ซีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.748	4	.437	2.670	.034*
	ภายในกลุ่ม	28.467	174	.164		
	รวม	30.215	178			
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.782	4	.195	5.496	.000*
	ภายในกลุ่ม	6.186	174	.036		
	รวม	6.967	178			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.685	4	1.171	26.255	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.763	174	.045		
	รวม	12.449	178			
6. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	16.966	4	4.242	59.922	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.316	174	.071		
	รวม	29.282	178			
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.044	7	4.261	49.496	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.979	174	.086		
	รวม	32.023	178			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.392	4	.598	26.232	.000*
	ภายในกลุ่ม	3.967	174	.023		
	รวม	6.360	178			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม โดยรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม

ด้าน		อาชีพเดิม				
		คนงาน	ทำนา	ทำไร่	รับจ้าง	ไม่เคยทำงาน
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	คนงาน		.331*	.295*		
	ทำนา	.331*				
	ทำไร่	.295*				
	รับจ้าง					
	ไม่เคยทำงาน					
2. ด้านสภาพการทำงาน	คนงาน				.275*	
	ทำนา			.233*	.325*	
	ทำไร่		.233*			
	รับจ้าง	.275*	.325*			
	ไม่เคยทำงาน					
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา ซึ่ดความสามารถของตนเอง	คนงาน					
	ทำนา					
	ทำไร่					
	รับจ้าง					
	ไม่เคยทำงาน					

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้าน	อาชีพเดิม					
	คนงาน	ทำนา	ทำไร่	รับจ้าง	ไม่เคยทำงาน	
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	คนงาน		.149*			
	ทำนา	.149*		.129*	.155*	
	ทำไร่		.129*			
	รับจ้าง		.155*			
	ไม่เคยทำงาน					
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	คนงาน		.300*	.400*	.440*	.440*
	ทำนา	.300*				
	ทำไร่	.400*				
	รับจ้าง	.440*				
	ไม่เคยทำงาน	.440*				
6. ด้านจังหวะชีวิต	คนงาน		.689*	.788*	.744*	.281*
	ทำนา	.689*				.408*
	ทำไร่	.788*				.506*
	รับจ้าง	.744*				.463*
	ไม่เคยทำงาน	.281*	.408*	.506*	.463*	
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	คนงาน		.377*	.570*	.699*	.281*
	ทำนา	.377*		.193*	.322*	.608*
	ทำไร่	.570*	.193*			.851*
	รับจ้าง	.699*	.322*			.980*
	ไม่เคยทำงาน	.281*	.658*	.851*	.980*	

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้าน		อาชีพเดิม				
		คนงาน	ทำนา	ทำไร่	รับจ้าง	ไม่เคยทำงาน
รวมเฉลี่ย	คนงาน					
	ทำนา	.274*				.244*
	ทำไร่	.256*				.225*
	รับจ้าง	.241*				.210*
	ไม่เคยทำงาน		.244*	.225*	.210*	

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม โดยรวม พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ไม่เคยทำงานมาก่อน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำนา ทำไร่ และรับจ้าง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพคนงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจาก อาชีพทำนา และทำไร่
2. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพคนงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพรับจ้าง อาชีพทำนา มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำไร่และอาชีพรับจ้าง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง เปรียบเทียบรายคู่ไม่มีความแตกต่างกัน
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพคนงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำนา อาชีพทำนามีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำไร่และอาชีพรับจ้าง

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ประกอบอาชีพคนงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำนาทำไร่ รับจ้าง และไม่เคยทำงานมาก่อน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.617	2	.308	3.070	.049*
	ภายในกลุ่ม	17.684	176	.100		
	รวม	18.301	178			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.379	2	.689	6.922	.001*
	ภายในกลุ่ม	17.527	176	.100		
	รวม	18.906	178			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ซีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.195	2	1.098	6.895	.001*
	ภายในกลุ่ม	28.019	176	.159		
	รวม	30.215	178			
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.422	2	.211	5.667	.004*
	ภายในกลุ่ม	6.546	176	.037		
	รวม	6.967	178			
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	.639	10.070	.000*
	ภายในกลุ่ม	11.170	176	.063		
	รวม	12.449	178			
6. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.836	2	1.418	9.438	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.446	176	.150		
	รวม	29.282	178			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
7. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.555	2	2.777	18.469	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.468	176	.150		
	รวม	32.023	178			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.465	2	.232	6.939	.001*
	ภายในกลุ่ม	5.895	176	.033		
	รวม	6.360	178			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน

ด้าน	จำนวนวันที่ทำงาน		
	5 วัน	6 วัน	ทุกวัน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	5 วัน		
	6 วัน		
	ทุกวัน		
2. ด้านสภาพการทำงาน	5 วัน	.183*	
	6 วัน	.183*	
	ทุกวัน		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง	5 วัน		.305*
	6 วัน		.314*
	ทุกวัน	.305*	.314*
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	5 วัน		.095*
	6 วัน	.095*	
	ทุกวัน		
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	5 วัน	.131*	.226*
	6 วัน	.131*	
	ทุกวัน	.226*	
6. ด้านจังหวะชีวิต	5 วัน	.268*	.219*
	6 วัน	.268*	
	ทุกวัน	.219*	

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้าน		จำนวนวันที่ทำงาน		
		5 วัน	6 วัน	ทุกวัน
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5 วัน		.309*	
	6 วัน	.309*		.458*
	ทุกวัน		.458*	
รวมเฉลี่ย	5 วัน		.079*	
	6 วัน	.079*		-.141*
	ทุกวัน		.141*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามจำนวนวันที่ทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ทำงาน 5 วัน 6 วัน และทุกวัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.766	2	1.383	15.671	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.535	176	.088		
	รวม	18.301	178			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.139	2	1.069	11.225	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.767	176	.095		
	รวม	18.906	178			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ซีดความสามารถของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.870	2	.935	5.807	.004*
	ภายในกลุ่ม	28.345	176	.161		
	รวม	30.215	178			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจาก การศึกษาการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.945	2	.972	34.068	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.023	176	.029		
	รวม	6.967	178			
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.829	2	2.915	77.491	.000*
	ภายในกลุ่ม	6.620	176	.029		
	รวม	12.449	178			
6. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	15.889	2	7.944	104.395	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.394	176	.076		
	รวม	29.282	178			
7. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.782	2	1.391	8.372	.000*
	ภายในกลุ่ม	29.241	176			
	รวม	32.023	178			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.723	2	1.362	65.901	.000*
	ภายในกลุ่ม	3.636	176	.021		
	รวม	6.360	178			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe test ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย

ด้าน	ที่อยู่			
	เช่าบ้าน	อยู่กับนายจ้าง	ที่พักคนงาน	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เช่าบ้าน		.306*	.353*
	อยู่กับนายจ้าง	.306*		
	ที่พักคนงาน	.353*		
2. ด้านสภาพการทำงาน	เช่าบ้าน			.240*
	อยู่กับนายจ้าง		.240*	
	ที่พักคนงาน			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง	เช่าบ้าน			.225*
	อยู่กับนายจ้าง			.204*
	ที่พักคนงาน	.225*	.204*	
4. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	เช่าบ้าน		.174*	.274*
	อยู่กับนายจ้าง	.099*		
	ที่พักคนงาน	.274*	.175*	
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	เช่าบ้าน		.512*	.424*
	อยู่กับนายจ้าง	.512*		.088*
	ที่พักคนงาน	.424*		.088*
6. ด้านจังหวะชีวิต	เช่าบ้าน		.783*	.813*
	อยู่กับนายจ้าง	.783*		
	ที่พักคนงาน	.813*		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้าน	ที่อยู่		
	เข้าบ้าน	อยู่กับ นายจ้าง	ที่พักคนงาน
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เข้าบ้าน		
	อยู่กับนายจ้าง	.353*	.294*
	ที่พักคนงาน	.294*	
รวมเฉลี่ย	เข้าบ้าน		.280*
	อยู่กับนายจ้าง	.280*	
	ที่พักคนงาน	.358*	.280*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย โดยรวม และรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ที่พักคนงานตามที่อยู่ก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากแรงงานที่เข้าบ้าน และอยู่กับนายจ้าง คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยการทำงาน	คุณภาพชีวิตของแรงงาน														
	ที่อยู่อาศัย	อาชีพเดิม	ระยะเวลา	อายุการทำงาน	ลักษณะการจ้างงาน	ค่าจ้าง	จำนวนวันในการทำงาน	จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	ค่าตอบแทน	สภาพการทำงาน	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	การทำงานร่วมกัน	สิทธิส่วนบุคคล	จังหวัดชีวิต	ความก้าวหน้า
ที่อยู่อาศัย	1.00								-.211**	.242**	.048	.078	-.627**	.407**	.252**
อาชีพเดิม		1.00							-.179**	.271**	.153*	.113	-.628**	.285**	.219**
ระยะเวลา			1.00						-.154**	.320**	.135	.148*	-.627**	.418**	.353**
อายุการทำงาน				1.00					-.102	.254**	.059	.230**	-.450**	.198**	.216**
ลักษณะการจ้างงาน					1.00				-.100	.255**	.154*	.234**	-.545**	.163**	-.090
ค่าจ้าง						1.00			-.466**	.087	-.055	.248**	-.609**	.607**	.348**
จำนวนวันในการทำงาน							1.00		-.117	.219**	.144	.241**	-.463**	-.104	-.083
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน								1.00	-.086	.270**	.079	.214**	-.473**	.216**	.233**

- * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
- ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจรรยาบรรณในระดับปานกลาง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัย คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน ศึกษากระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ และศึกษาการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ ที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ประกอบด้วยเพศชาย จำนวน 71 คน และเพศ หญิง จำนวน 108 คน มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 อายุ 36-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 แรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 77.66 รองลงมาคือ สัญชาติพม่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.64 และสัญชาติลาว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.78 และโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22 แต่ละครอบครัว ส่วนใหญ่มีบุตร จำนวน 1 คน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.66 และไม่มีบุตร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.34 จำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่มีจำนวน 3-4 คน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 63.13 รองลงมาคือ 1-2 คน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.17 และ 5-6 คน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 70.95 รองลงมาคือ ประถมศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.29

1.2 ปัจจัยการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี พบว่า

1.2.1 อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติก่อนเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 รองลงมาคือ ทำไร่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 คนงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 รับจ้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และไม่เคยทำงานมาก่อน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

1.2.2 ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานอยู่ในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.93 รองลงมาคือ 2-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 และ 5 เดือน - 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46

1.2.3 อายุงานที่แรงงานข้ามชาติทำในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 54.19 และ 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81

1.2.4 ลักษณะการจ้างงานของนายจ้าง ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติเป็นพนักงานก่อสร้างกับผู้รับเหมาก่อสร้าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมาคือ คนงานสวนผลไม้ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.22 และ คนงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55

นอกจากนี้การเก็บข้อมูลภาคสนามเมื่อเทียบกับข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดจันทบุรี พบว่าอาชีพที่ไม่พบข้อมูลว่าแรงงานข้ามชาติเลือกประกอบอาชีพในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยอาชีพต่อเนื่องประมงทะเล กิจการรีไซเคิล เหมืองแร่/เหมืองหิน จำหน่ายผลิตภัณฑ์ โลหะ ผลิตภัณฑ์จำหน่าย ผลิตภัณฑ์จากดิน แปรรูปหิน ผลิตภัณฑ์จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์จำหน่าย ผลิตภัณฑ์กระดาษ ขนถ่ายสินค้าทางบก น้ำ คลังสินค้า อู่ซ่อมรถ ล้างอัดฉีด สถานีบริการน้ำมัน แก๊ส เชื้อเพลิง และสถานศึกษา มูลนิธิ สมาคม สถานพยาบาล

1.2.5 ค่าจ้างที่แรงงานข้ามชาติได้รับ ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างรายวัน มากกว่า 300 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 81.56 และค่าจ้างรายวัน วันละ 300 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.44

1.2.6 จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81 รองลงมาคือ 6 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.11 และทุกวัน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.08

1.2.7 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติทำงานวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.63 และต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37

1.2.8 แรงงานข้ามชาติทุกคนมีเวลาพัก 1-2 ชั่วโมง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.2.9 วิธีการมาทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เพื่อน/ญาติแนะนำ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 รองลงมาคือ เข้ามาเอง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 และ อื่นๆ (นายจ้างเก่าติดต่อและรอรับที่ด่าน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35

1.2.10 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มี ค่าใช้จ่าย 5,001-6,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 และ 4,001-5,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66

11. ระยะเวลาที่จะอยู่ทำงานในจังหวัดจันทบุรีต่อไป ไม่แน่นอน พบว่า ส่วนใหญ่วางแผนจะ ทำงานต่อมากกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.49 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.37 และ 1-2 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25

12. วิธีการเก็บเงินรายได้ที่ได้รับ พบว่า ส่วนใหญ่เก็บไว้กับตัวเอง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมาคือ ชื้อทองรูปพรรณ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 และฝากธนาคาร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87

13. ระยะเวลาในการส่งสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ส่งของกลับ เดือนละครั้ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 และนานๆ ครั้ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92

14. วิธีการส่งเงินหรือสิ่งของกลับไปให้ครอบครัวในประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่โอนผ่านธนาคาร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.98 และฝากญาติ/เพื่อน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02

15. ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับนายจ้าง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.69 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในเขตก่อสร้าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 และเช่าห้องพัก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75

1.3 คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองไทย 2) ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรไว้เป็นเงินออมในอนาคต 3) ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้ 4) ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรม 5) ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง และ 6) นายจ้างจัดสรรสวัสดิการให้อย่าง เพียงพอ

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “พวกนี้กินง่าย อยู่ง่าย เก็บเงินเก่ง มีเงินเหลือเก็บ ส่งกลับไปบ้าน บางคนส่งเงินกลับไปบ้านปลูกบ้านใหญ่โต”

การจ่ายค่าจ้างประเภทงานก่อสร้าง งานสวน จะจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ นายจ้างบางคนกล่าวว่า “จ่ายค่าแรงตามกฎหมายขั้นต่ำ วันละ 300 บาท แต่ถ้างานก่อสร้างจะดูที่ฝีมือ บางคนฝีมือดี รายได้วันหนึ่งก็เกือบ 500 บาท แต่ถ้างานสวนนอกจากนายจ้างจ่ายค่าแรงแล้ว ของทุกอย่างในสวน (ผลไม้) กินได้ จ้างเขาเหมือนสมาชิกในครอบครัว ทำให้เขาอยู่กับเราได้นาน แล้วก็มีชีวิตที่อดทนด้วย”

ด้านที่ 2 สภาพการทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย 2) สถานที่ทำงานติดตั้ง เครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิด ภาวะฉุกเฉิน เช่นอุปกรณ์ดับเพลิง ทางหนีไฟเป็นต้น 3) สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา เป็นต้น 4) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยปฏิบัติงานของพนักงานเช่น รถเข็นของ รถยก เป็นต้น 5) ท่านมีความภูมิใจในสถานที่ทำงานแห่งนี้ 6) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น 7) ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้องรักษาพยาบาล อย่างทันท่วงที 8) ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสังคม และ 9) เมื่อเจ็บป่วยมักไปรักษาที่สถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลที่มีบัตรประกันสังคมอยู่

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “เดี๋ยวนี้แรงงานต่างด้าวใส่ใจกับสุขภาพของตนเองมากขึ้น มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ หมวก” นายจ้างพาไปตรวจสุขภาพเมื่อจะไปขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) โอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่ 2) สถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้คนงานได้พัฒนาเรียนรู้งานด้วย ตนเองอยู่ตลอดเวลา และ 3) นายจ้างหรือหัวหน้างาน สอนชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอ

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “บางครั้งก็อยากสอนงาน อยากให้เขาแสดงความคิดเห็นในงาน แต่มีปัญหาในการสื่อสารภาษาไทยกับพวกเขา บางคนพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ แต่เขาฟังเรารู้เรื่องนะ จึงมีปัญหาในการสอนงานบางครั้งต้องให้เพื่อนที่อยู่หลายๆ มาเป็นล่ามให้ว่าจะพูดกันรู้เรื่อง”

ด้านที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธกับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธกับบุคคลอื่น พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม 2) มีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับเพื่อนร่วมงาน 3) เพื่อนร่วมงานงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในด้านต่างๆ 4) มีโอกาสร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ของสถานที่ทำงาน 5) นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของท่าน 6) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างปฏิบัติต่อท่านเช่นเดียวกับคนงานไทย 7) เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน 8) สถานที่ทำงานของท่าน มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ และ 9) สถานที่ทำงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ ยกเว้น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยแสดงความรังเกียจต่อแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นในระดับน้อย

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “อยากจ้างแรงงานไทยในการทำงานมากกว่าเพราะไม่ต้องสอนงานให้ยุ่งยาก แรงงานไทยมีฝีมือดีกว่าในการใช้ทักษะ แต่แรงงานไทยงานหนักไม่เบา งานเบาไม่สู้ อยากอยู่สบายๆ แต่ค่าจ้างสูง จึงเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะพวกเขามีความอดทน ขยัน ไม่เกียจงาน ไม่กลัวสกปรก ก็ค่อยงานงานไม่เรื่อยๆ พวกเขาเรียนรู้ได้เร็ว”

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “บางครั้งจ้างแรงงานต่างด้าวที่ยังไม่คุ้นเคยก็กลัวเหมือนกัน ยังมีข่าวทำร้ายร่างกายนายจ้างก็กลัว แต่ส่วนใหญ่จะจ้างจาก เพื่อนแรงงานต่างด้าวพามากกว่า”

ด้านที่ 5 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมายงานให้ทำ 2) ได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน 3) สถานที่ทำงานปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับแรงงานไทย 4) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว 5) ได้รับการรักษาพยาบาลตามกฎหมายแรงงาน 6) มีวันหยุดทำงานตามกฎหมายแรงงาน และ 7) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “แบ่งงานกันตามฝีมือและความสามารถ จะไม่เข้าไปยุ่งวุ่นวายชีวิตส่วนตัวของเขา แต่เรามีอะไรก็จะแบ่งพวกเขา เช่น วันอาทิตย์ที่ส่วนใหญ่เขาหยุดพักกันก็จะทำกับข้าวไปแบ่งครอบครัวละ 1 ถูง แรงงานต่างด้าวสาว ๆ จะรักสวยรักงาม ทาแป้ง ทาผิว แต่งหน้า

ตรงกันข้ามกับแรงงานไทยที่ไม่สนใจ แต่พวกนี้เขาอดทนเวลาป่วย ไม่ค่อยยอมกินยา จะปล่อยให้หายเอง เวลาป่วยก็ฝาก เพื่อนซี้ยามาให้ พวกนี้ทนร้อนทนหนาวได้”

ด้านที่ 6 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ทุกข์มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) มีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง 2) มีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “ทุกวันจะพาไปตลาดนัดเลิกงานตอนเย็น บางอาทิตย์ก็จะพาไปส่งที่ห้างและนัดเวลาที่จะมารับ หรือบางครั้งมีงานสังสรรค์เล็ก ๆ น้อยๆ เพื่อให้ได้ผ่อนคลาย”

ด้านที่ 7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ทุกข์มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปีถัดไป 2) นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน 3) เมื่อเลิกจ้างนายจ้างจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย 4) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้เมื่อรับผิดชอบงานมากขึ้น และ 5) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ทุกปี

จากการสัมภาษณ์นายจ้างบางคนกล่าวว่า “ถ้าแรงงานต่างด้าวบางคนทำงานดี ๆ ฝีมือดี มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ใฝ่ใจได้ก็อยากเพิ่มค่าจ้างให้” นายจ้างในธุรกิจส่งน้ำแข็งกล่าวว่า “แต่เดี๋ยวนี้อเพิ่มค่าจ้างในลักษณะค่าทำยอดขายก็ได้เปอร์เซ็นต์เพิ่ม แต่นายจ้างก็กลัวเหมือนกันนะ กลัวพอสอนงานเขาดี ๆ ฝีมือดีก็จะเปลี่ยนงาน เพราะถ้าฝึกไว้เก่ง ๆ ก็จะมีคนมาชักชวนไปทำงานที่อื่นซึ่งได้ค่าจ้างที่แพงกว่า”

1.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า แรงงานข้ามชาติเพศชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน . ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 การเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม โดยรวม พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ไม่เคยทำงานมาก่อน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำ

นา ทำไร่ และรับจ้าง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธกับบุคคลอื่นจากการศึกษา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน และด้านจ้งหะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.7 การเปรียบเทียบรายค้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย โดยรวม และรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ที่พักคนงานตามทีก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตแตกต่างจาก แรงงานที่เช่าบ้าน และอยู่ก้บนายจ้าง

1.8 ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจ้งหะชีวิตในระดับปานกลาง

2. การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติก่อนทีจะเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติก่อนเข้ามาทำงานในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 รองลงมาคือ ทำไร่ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 คนงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 รับจ้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 และไม่เคยทำงานมาก่อน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

นอกจากนี้จากการลงพื้นที่ภาคสนามสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ได้เล่าให้ผู้วจ้ยฟังว่า การใช้ชีวิตอยู่ทีบ้านเกิดก้บพื้นที่จังหวัดจันทบุรี มีความแตกต่างในเรื่องของรายได้ อยู่ทีบ้านเกิดรายได้ไม่ค้ยดี แต่ค่าใช้จ้จ่ายคือ สินค้าอุปโภคบริโภคบางชนิดแพงกว่าในไทย เมื่อเข้ามาทำงานในพื้นที่ประเทศไทย แถบจังหวัดจันทบุรี รายได้ต่อวันค่อนข้างดี พอก้บค่าครองชีพในแต่ละวัน และยังมีเหลือส่งเงินก้บบ้านอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องก้บผลงานวิจัยของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา (2560) ทีศึกษารูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะด้านเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีเหตุผลทีตัดสินใจเข้ามาในประเทศไทยเพราะต้องการทำงานเพื่อส่งเงินก้บบ้านเพราะทีบ้านมีความยากจน ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด มีความเป็นอยู่ทียากลำบาก แสดงให้เห็นว่าจากวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ก่อนเข้ามาอาศัยและทำงาน

ในประเทศไทยนั้น มีความลำบาก ขาดความสะดวกสบาย หางานทำยาก รายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อให้ครอบครัวอยู่ได้อย่างพอเพียง และมีกรกล่าวถึงว่าประเทศไทยว่าเป็นประเทศที่มีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นประเทศที่มีความอุดมสมบูรณ์มีงานง่ายมีงานให้ทำตลอดเวลาถ้าเรามีความขยันในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสุข ไชยศรี (2551) ที่สะท้อนให้เห็นว่าวิถีชีวิตขณะที่อาศัยในภูมิลำเนาของตนหรือในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่อย่างลำบาก ยากจน ต้องดิ้นรน เพื่อความอยู่รอดและความเป็นอยู่ตามวิถีชีวิตในแต่ละวันในเรื่องของอาหาร การดำเนินชีวิตประจำวัน อาชีพ ลักษณะที่อยู่อาศัย การเจ็บป่วยการรักษาพยาบาล ซึ่งแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์จะเดินทางเข้ามาตาม จังหวัดชายแดนของประเทศไทย และเข้ามาอาศัยในพื้นที่เข้ารับจ้างทำงานในสถานประกอบการต่างๆ ทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายสามารถส่งเงินไปให้พ่อแม่ที่พม่าได้

2. กระบวนการเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า วิธีการมาทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เพื่อน/ญาติแนะนำ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.07 รองลงมาคือ เข้ามาเอง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 และอื่นๆ (นายจ้างเก่าติดต่อและรอรับที่ด่าน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 ซึ่งใช้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่าย 5,001-6,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 และ 4,0001-5,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 ซึ่งสอดคล้องกับสุทิน รัตนจิตร(2551) ที่อธิบายหลักการย้ายถิ่นว่า เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้น ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ก็ตามผู้ย้ายถิ่นรุ่นก่อนๆ มาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนและญาติในถิ่นปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางเครือญาติ หรือมาจากถิ่นฐานทางเดียวกัน ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือในการจัดหาที่พัก หางาน ช่วยเหลือในการดำเนินการตามขั้นตอนของระบบราชการ รวมทั้งความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ยุ่งยากส่วนตัวเครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ทำให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการต้องถิ่นย้ายถิ่นปลอดภัยกว่า และสามารถจัดการได้ดีกว่า สำหรับทั้งตัวผู้ย้ายและครอบครัว ซึ่งได้ย่ำว่าเป็นผลของ “การเบิกทาง” (beaten path effect) ซึ่งจะทำให้มีคนย้ายไปสู่พื้นที่ที่ญาติหรือเพื่อนร่วมชาติอาศัยอยู่ก่อน อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า トラบใดกระบวนการเคลื่อนย้ายมนุษย์เพิ่มขึ้นการย้ายถิ่นก็จะกลายเป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำรงอยู่ ได้ด้วยตนเองอย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งซับซ้อนและบางครั้งก็ขัดแย้งในตัวเองความแตกต่างของโครงสร้างหน้าที่ เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคล (ทั้งผู้ย้ายถิ่น และผู้ไม่ย้ายถิ่น) บางกลุ่มก็ได้กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการย้ายถิ่น “อุตสาหกรรมย้ายถิ่น” ที่เกิดขึ้นน้ามักจะประกอบไปด้วยธุรกิจจัดหา งาน หนายความ นายหน้าหาคนงาน ผู้ลักลอบนำคนงานเข้ามา และคนกลางซึ่งจะมีทั้งผู้ให้ความช่วยเหลือ และผู้ที่ซูดริตเอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นในสถานการณ์ของการย้ายถิ่นแบบผิดกฎหมาย หรือ

สถานการณ์ที่ผู้ย้ายถิ่นมีแนวโน้มมากขึ้นไป ปัญหาการชุดรีดหรือเอาไรต์เอาเปรียบผู้ย้ายถิ่นอาจจะมีมาก เช่น ผู้ย้ายถิ่นหลายคนถูกโกงเงินที่เก็บออมไว้เป็นค่านายหน้าแล้วถูกทิ้งให้ตกงานหรือหมดตัวในประเทศปลายทาง การเกิดของอุตสาหกรรมการย้ายถิ่นในลักษณะดังกล่าวกำลังได้รับความสนใจ โดยภาครัฐเองได้พยายามที่จะควบคุมหรือหยุดกระบวนการดังกล่าวนอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมดังกล่าว ไม่เพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทางเท่านั้น ยังจัดหาช่องทางในการตั้งหลักและตั้งชุมชนในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไปอยู่ (processes of settlement) ผู้ย้ายถิ่นจะพัฒนาโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของตนเองขึ้นมา เช่น สถานที่ทำพิธีกรรม สมาคม ร้านขายของ ร้านกาแฟสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เช่น แพทย์ นักกฎหมายและบริการอื่น ๆ เมื่ออยู่นานไปสิ่งเหล่านี้จะกลับทำให้ผู้ย้ายถิ่นมองเห็นช่องทางที่มีชีวิตใหม่ในประเทศปลายทาง จึงเริ่มนำคู่สมรสและลูกๆ จากถิ่นต้นทาง(ไม่ว่าจะเป็นคนงานหรือผู้ลี้ภัย) มาอยู่ด้วยกัน ซึ่งเป็นการรวมครอบครัวใหม่อีกครั้ง (family reunion) หรือแต่งงานสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมา และเมื่อไรที่กระบวนการย้ายถิ่นก้าวมาถึงสถานการณ์ที่ลูกของเขาจะเข้าโรงเรียนประเทศใหม่ต้องเรียนภาษา

3. คุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองไทย 2) ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรไว้เป็นเงินออมในอนาคต 3) ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้ 4) ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม 5) ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง และ 6) นายจ้างจัดสรรสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระอธิการสุพัฒน์ ฐิติธมโม (เตกิงสุข) (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างชาตินมีรายได้ดีพอสมควรเมื่อเทียบกับที่อยู่บ้านเดิม แรงงานได้รับค่าจ้าง เหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำทำให้แรงงานมีรายได้ มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีรายได้มาจุนเจือ ครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม แรงงานมีความพึงพอใจ ในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่งทำให้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและยังได้ส่ง เงินให้กับครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นายจ้างทุกประเภทงาน

ไม่ได้จ่ายค่าจ้างตามกฎหมาย แต่มีความเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในครอบครัวของแรงงาน และมีเหลือส่งกลับบ้านโดยมีตัวแทนที่เป็นพวกเดียวกันเป็นผู้รับส่งเงินให้ญาติพี่น้องในประเทศพม่า

ด้านที่ 2 สภาพการทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย 2) สถานที่ทำงานติดตั้ง เครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิด ภาวะฉุกเฉิน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ทางหนีไฟ เป็นต้น 3) สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา เป็นต้น 4) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วย ปฏิบัติงานของพนักงานเช่น รถเข็นของ รถยก เป็นต้น 5) ท่านมีความภูมิใจในสถานที่ทำงานแห่งนี้ 6) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น 7) ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้องรักษาพยาบาล อย่างทันสมัย 8) ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกัน สังคม และ 9) เมื่อเจ็บป่วยมักไปรักษาที่สถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลที่มีบัตรประกันสังคมอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า สภาพงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นายจ้างประเภทอุตสาหกรรมมีเครื่องมือเครื่องใช้ให้ แต่ไม่ให้อุปกรณ์ป้องกัน อันตราย แรงงานแต่ละคนจัดหามาเอง ซึ่งมีแรงงานจำนวนน้อยที่ใส่หมวก ใส่แว่น หรือใช้ผ้าปิด จมูก การแนะนำในการป้องกันอันตรายเป็นเพียงแค่บอกกล่าวให้ระมัดระวัง และเตือนให้เก็บเครื่องมือเครื่องใช้เมื่อเสร็จงาน นายจ้างประเภทเกษตรกรรมไม่มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายให้แรงงานบางคนใช้ผ้ากันเปื้อนและใส่ถุงมือเพื่อป้องกันความสกปรก แต่มีจำนวนน้อยคนที่ใช้ ส่วนนายจ้างประเภทพาณิชย์กรรมและงานบ้านไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย แต่สถานที่ทำงาน หรือบ้านต้องการความสะอาด สถานที่จึงสะอาดปลอดภัย

ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) โอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่ 2) สถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้คนงานได้พัฒนาเรียนรู้งานด้วย ตนเองอยู่ตลอดเวลา และ 3) นายจ้างหรือหัวหน้างาน สอนชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ นายจ้างทุกประเภทไม่มีการสอนงานอย่างเป็นทางการ เพียงแต่แนะนำบ้างในบาง กรณีเช่น นายจ้างประเภทงานบ้านจะสอนในการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้าน และสอนวิธีปฏิบัติงาน ให้ถูกวิธี เช่น วิธีการทำความสะอาดพื้น การทำความสะอาดห้องน้ำ เป็นต้น

ด้านที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) สถานที่ทำงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม 2) มีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับเพื่อนร่วมงาน 3) เพื่อนร่วมงานงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาในด้านต่างๆ 4) มีโอกาสร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ของสถานที่ทำงาน 5) นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของท่าน 6) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างปฏิบัติต่อท่านเช่นเดียวกับคนงานไทย 7) เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน 8) สถานที่ทำงานของท่าน มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ และ 9) สถานที่ทำงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ ยกเว้น เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยแสดงความรังเกียจต่อแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานทุกประเภทมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างเมื่อเมาสุราหลังเวลางาน แต่จะมีการจัดการกันเองระหว่างแรงงานด้วยกัน และ แรงงานไทยไม่รังเกียจแรงงานต่างด้าวเมื่อทำงานร่วมกัน แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่างกัน

นายจ้างส่วนใหญ่วางกฎระเบียบให้ปฏิบัติทั้งในการทำงาน และที่พักอาศัย แต่เป็นกฎระเบียบเพียงไม่มากข้อ เช่น ระเบียบในการลา กฎในการเข้า-ออกที่ทำงาน เป็นต้น นายจ้าง ประเภทพาณิชย์กรรม ประเภทเกษตรกรรมและประเภทงานบ้านจะสอดส่องดูแลพฤติกรรมของแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ไม่ไว้วางใจแรงงานต่างด้าวในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ เช่น การเก็บเงินจากลูกค้า การส่งสินค้า การขายสินค้า เป็นต้น

ด้านที่ 5 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) ได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมาย งานให้ทำ 2) ได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน 3) สถานที่ทำงานปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับแรงงานไทย 4) หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว 5) ได้รับการรักษาพยาบาลตามกฎหมายแรงงาน 6) มีวันหยุดทำงานตามกฎหมายแรงงาน และ 7) สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน

ต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงงานประเภทอุตสาหกรรมจะทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ตามกฎหมาย และหยุด ในวันเทศกาล ส่วนแรงงานประเภทเกษตรและพาณิชย์กรรม จะหยุดให้ในวันเทศกาล เมื่อเจ็บป่วยจะรักษาโดยซื้อยามากินเอง จะไปหาหมอต่อมเมื่อป่วยมากและจะไปรักษาที่อนามัยใกล้บ้าน ส่วนแรงงานประเภทเกษตรกรรม พาณิชยกรรมและงานบ้านจะมีที่พักอาศัยให้ส่วนประเภทอุตสาหกรรมมีทั้งที่ให้ที่พัก และไม่ให้ที่พัก

ด้านที่ 6 ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่ 1) มีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง 2) มีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานมีวันหยุดหรือเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน มีโอกาสการร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานในโอกาสเทศกาลต่าง ๆ โดยนายจ้างจัดให้ แต่จะไม่ออกไปสังสรรค์ข้างนอกเนื่องจากกลัวถูกตำรวจจับ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระอธิการสุพัฒน์ ฐิติธมโม (เตกิงสุข) (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติ ในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ธรรมชาติของ คนโดยทั่วไป อยากเรียนอยากรู้และอยากเห็นอยากลองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงาน ต่างชาติ เดินทางมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ได้เรียนรู้เรื่องราวของเมืองไทยจากอิทธิพลสื่อจาก ประเทศไทย เช่น โทรทัศน์วิทยุและจากคำบอกเล่าว่าประเทศไทยเป็นเมืองน่าอยู่มีงานให้ทำและได้รับรายได้ที่ดีทำให้แรงงานต่างชาติเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์และเรียนรู้การใช้ชีวิตในประเทศไทย ได้มาเรียนรู้วัฒนธรรมจารีตประเพณี และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่พบเจออาจ แตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่แตกต่างกันมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัว ให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมที่ไม่ไกลจากตัวตนเดิมมากนัก มีการใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ที่ตนเองไม่ คำนเคยแรงงาน ต่างชาติ สามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้ และมีการเอาตัวรอดได้ดี มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานด้วยกันและระหว่างแรงงาน ต่างชาติ และแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชน และสังคมที่อาศัยอยู่ใน ขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ในการเดินทางมาทำงานของแรงงาน ก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจาก แต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัว และไม่มีการเลือกมาก นัก แต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ใน ประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกใน

การทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิม และได้รับประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกล จากบ้านเกิดได้และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจ คือ สามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่าย มีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัย ส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจุนเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง

ด้านที่ 7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ทุกข้อมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ได้แก่

1) การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปีถัดไป 2) นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน 3) เมื่อเลิกจ้างนายจ้างจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย 4) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้เมื่อรับผิดชอบมากขึ้น และ 5) นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ อุทัย เสียงแจ่ม (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน นายจ้างทุกประเภทกล่าวว่า พวกเขาแรงงานต่างด้าวเมื่อมาทำงานระยะหนึ่งพอรู้จัก ผู้คน เมื่อเพื่อนหรือนายจ้างคนอื่นมาชักชวนด้วยค่าแรงงานที่สูงกว่าจะเปลี่ยนงาน ทำให้ขาด แรงงานและต้องหาเพิ่มเติมบ่อยๆ ซึ่งเป็นภาระการเพิ่มค่าแรงนายจ้างส่วนใหญ่ไม่เพิ่มค่าแรงในปีถัดไป แต่ถ้าแรงงานอยู่มานานและทำงานดีจะเพิ่มให้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเภทพาณิชย์กรรม และงานบ้าน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุทิน รัตนจิตร(2551) ที่กล่าวถึงแนวคิดการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติว่า ปัจจัยหนึ่งเกิดจากครอบครัวและชุมชน นับว่ามีความสำคัญต่อเครือข่ายในการย้ายถิ่น เครือข่ายนี้ถือเป็นเครือข่ายทางสังคม (social network) เพราะการตัดสินใจในการย้ายถิ่นโดยไม่ปกติ ไม่ได้กระทำโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ซึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียดท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครอบครัวอาจจะตัดสินใจส่งสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุด และเพื่อให้โอกาสในการดำรงชีพดีขึ้น ข้อพิจารณาดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นในลักษณะชั่วคราวหรือการย้ายถิ่นไปๆกลับๆ เพราะการส่งสมาชิกในครอบครัวคนหนึ่งไปทำงานที่อื่นๆ ในช่วงเวลาที่จำกัดช่วงหนึ่ง นับว่าเป็นหนทางหนึ่งของการป้องกันไม่ให้สมาชิกห่างเหินจากครอบครัว (โดยเฉพาะผู้ชาย) คนหนุ่มสาวและผู้หญิงได้รับความคาดหวังว่าจะเชื่อฟังบุพการี ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวอาจตัดสินใจส่งเด็กสาวมาทำงานในเมืองหรือต่างประเทศ เพราะแรงงานของผู้ชาย ยังต้องใช้ในการทำไร่นา ประกอบกับความต้องการแรงงานสตรีในต่างประเทศ เพื่อไปทำงานตามโรงงานหรือทำงานบ้านยังมีอยู่มาก ซึ่งทำให้การย้ายถิ่นของ

สตรีมีแนวโน้มสูงขึ้นการย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงทางครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย โดยปกติลูกโซ่ของกระบวนการย้ายถิ่นเริ่มต้นจากปัจจัยภายนอก เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร หรือเริ่มโดยการเคลื่อนย้ายของคนหนุ่มสาว(โดยเฉพาะผู้ชาย) ที่เป็นนักบุกเบิก

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า แรงงานข้ามชาติเพศชายและหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน . ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ จริ่งจิตร์ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในเขตจังหวัดสงขลา ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม ด้านความสามารถ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตมากกว่าเพศชาย

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามสัญชาติ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว พม่า และกัมพูชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิกร แสงเกตต์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะการจ้างแรงงานต่างด้าว ในกิจการสวนยางของจังหวัดสงขลา ปี2549 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการ กิจการสวนยางพาราในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วยแรงงานจาก 3 ประเทศ คือ แรงงานชาวพม่า มากเป็นลำดับที่ 1 แรงงานลาวเป็นลำดับที่ 2 และแรงงานกัมพูชาน้อยที่สุด โดยมีเหตุผลในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ แรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทน ไม่เกียจคร้าน และไม่มีแรงงานไทย ทั้งนี้จะมีรูปแบบการจ้างแรงงาน 2 รูปแบบ คือ มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ร้อยละ 68 และมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผสมแรงงานไทย ร้อยละ 32 โดยผู้ประกอบการมีระยะเวลา ในการจ้างงานตามฤดูกาลร้อยละ 88 และจ้างตลอดปี ร้อยละ 2 ทั้งนี้จะมีลักษณะการจ่ายค่าจ้าง แบบแบ่งสัดส่วนรายได้ระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน ที่ใช้กันมากที่สุดคือ สัดส่วน 60:40 48 ร้อยละ 57 สัดส่วน 50:50 ร้อยละ 40 และสัดส่วน 45:55 ร้อยละ 3 สำหรับรูปแบบในการจำหน่าย ผู้ประกอบการจะจำหน่ายในรูปของน้ำตาลร้อยละ 69 และจำหน่ายในรูปยางแผ่นดิบ ร้อยละ 31 โดยมีความถี่ในการจ่ายค่าจ้างเป็น นรายสัปดาห์ รองลงมาจ่ายเมื่อลูกจ้างต้องการ ส่วนหลักเกณฑ์ ที่ใช้ในการจ่ายค่าจ้าง

แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะให้ตามอัตราค่าจ้างแรงงานไทยในท้องถิ่น เป็นลำดับแรก ตามด้วยพื้นที่ที่มีความลำบากหรือมีความเสี่ยง และนอกจากนี้ผู้ประกอบการจะมี สวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยที่อยู่อาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่ารักษาพยาบาล โดยสวัสดิการที่อยู่อาศัยผู้ประกอบการจะให้ถึงร้อยละ 98 ส่วนสวัสดิการรักษายาบาลน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 2 สำหรับแนวโน้มในการจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสงขลา ผู้ประกอบการมีแนวโน้ม ที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ในขณะที่แรงงานไทยมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากแรงงานไทยที่ทำงานในสวนยางที่ผ่านมามีส่วนใหญ่อเป็นแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อแรงงานเหล่านั้นกลับไปรับจ้างกรีดยางพาราภายในพื้นที่ภูมิลำเนาเดิม แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามาทดแทน ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีทั้ง ด้านบวกและด้านลบ คือ ทางด้านบวกทำให้ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพารามีแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ทางด้านลบทำให้แรงงานไทยมีโอกาสว่างงาน รวมทั้งทำให้เงินตรารั่วไหล ออกนอกประเทศมากขึ้น ส่วนผลกระทบทางด้านสังคม คือ ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านยาเสพติด อาชญากรรม โรคติดต่อ ส่งผลให้เกิดการสูญเสียงบประมาณของประเทศที่ต้องใช้บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอีกส่วนหนึ่ง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ที่ศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ นายจ้างจ้างแรงงานชาวกัมพูชาเพราะนายจ้างที่ประกอบกิจการดานเพาะปลูกพืช เช่น สวน ผลไม้ พืชไร พืชสวน สวนยาง มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่สวนใหญ่ทำเกษตรกรรม ประชากรสวนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนผลไม้พืชไร่นี้นี้การประกอบกิจการดานการเพาะปลูกพืช ของนายจ้างนั้น การที่นายจ้างจะจ้างแรงงานโดยอ้อมหมายความว่าบุคคลในครอบครัวของนายจ้างมีกำลังแรงงานไม่เพียงพอที่จะทำกันเอง การที่จะเลิกกิจการไปเพื่อไปประกอบกิจการประเภทอื่น ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายเพราะอย่างน้อยที่พบว นายจ้าง ได้ประกอบกิจการมาแล้วเฉลี่ย 12 ปี โดย พบว่ามีนายจ้างบางรายที่ประกอบกิจการมากกว่า 20 ปีซึ่งมีถึงร้อยละ 11.26 นอกจากนี้ยังพบว่า งานเพาะปลูกพืช ลักษณะงานเปงานประเภทที่ต้องทำอยู่ในที่โล่งแจ้ง กลางแดด ซึ่งน้อยคนที่สามารถทำงานประเภทนี้ได้ แมวนายจ้างจะมีแรงงานไทยทำงานอยู่ในกิจการประเภทนี้แล้วก็ตาม แต่ไม่เพียงพอ อีกทั้งแต่เดิมนายจ้างมีลูกหลานที่คอยช่วยเหลือในการทำงาน

แต่ปัจจุบันภาวะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ลูกหลานของนายจางมีการศึกษาสูงขึ้นจึงนิยมไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม และในเขตเมือง ประเภทกิจการนี้ นายจางเริ่มหาแรงงานเขาไปทำงานยากมาก และนายจางจำเป็นต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ด้วยการจ่ายค่าจ้างถูกลง ส่งผลทำให้นายจางเกิดการขาดแคลนแรงงานเขาไปทำงานในกิจการของตนเอง แมวจะพยายามหาแรงงานในพื้นที่หรือแรงงานที่มาจากต่างจังหวัดเขาไปทำงานแล้วก็ตาม ทว่าแรงงานเหล่านี้มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะทำงานหรือไม่ทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่ทำงานในประเภทกิจการนี้ เห็นได้จากที่นายจางส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงานต่างดาวหลบหนีเขาเมืองเขาไปทำงานเป็นเพราะว่าไม่มีแรงงานไทยทำงานอยู่ในกิจการ นายจางจึงมีข้ออ้างความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างดาวหลบหนีเขาเมืองเขาไปทำงานในกิจการของตนเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซันดดา กิ่งทอง (2558) ที่ศึกษาการเลือกจ้างแรงงานต่างดาวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานถือเป็นความต้องการจ้างแรงงานที่มีความสำคัญต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างดาวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา) ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรีมากที่สุด ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรีมีความต้องการจ้างแรงงานต่างดาว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศและปริมาณความต้องการแรงงานต่างดาวมีมากกว่าปริมาณแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศปัจจัยด้านความขยันในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างดาว

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามอาชีพเดิม โดยรวม พบว่า อาชีพเดิมของแรงงานข้ามชาติที่ไม่เคยทำงานมาก่อน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากอาชีพทำนา ทำไร่ และรับจ้างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน และด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานข้ามชาติข้ามชาติที่ไม่เคยทำงานมาก่อนไม่มีประสบการณ์การทำงานมาเลย จึงต้องปรับตัวกับงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพันธ์ โภคา (2550) ที่ศึกษาการปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แรงงานต่างชาติที่มีอาชีพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน แรงงานที่ทำงานในโรงงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านเฉลี่ยสูงที่สุดอาจเนื่องจากลักษณะงานที่เป็นระบบทำงานเป็นเวลาและเวลาทำงานที่แน่นอน และลักษณะ

งานที่ชัดเจนและ ลักษณะที่เฉพาะ ตลอดจนแต่ละคนก็จะทำงานที่มีเหมือนเดิมเป็นประจำทำให้รู้จัก ชำนาญงานที่ทำทำให้รู้สึกกับการทำงานและมีเวลาส่วนตัวและวางแผนที่จะทำงานอื่น หรือมีกิจกรรมกับ คนรอบข้างครอบครัวเพื่อน และมีความรู้สึกได้ผ่อนคลาย อาจเนื่องจากแรงงานต่างชาติมีการ เปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้นมีสภาพที่ใกล้เคียงกัน และส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติจะมาอยู่รวมกัน จึงรู้สึกว่าจะไม่ได้เปลี่ยนแปลง บุคคลรอบข้างเท่าไรนั้น จึงทำให้แต่ละอาชีพไม่มีความแตกต่างกัน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ จำแนกตามที่อยู่อาศัย โดยรวม และรายด้าน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ที่พักคนงานตามที่ก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากแรงงานที่เช่าบ้าน และอยู่ กับนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระอธิการสุพัฒน์ จิตฺติธมฺโม (เตกิงสุข) (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้งการพักผ่อนหลับนอน และการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว การทำงานหรือทำกิจกรรมในสถานที่ อื่นๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดีตามความเป็นจริง คือ มีส่วนถูกสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาดเรียบร้อย ไม่รกรุงรัง และมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วนสวัสดิการสังคมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง แรงงานบางส่วน ได้รับสวัสดิการสังคม เช่น สวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมด้านน้ำดื่ม สวัสดิการสังคม ด้านการรักษาพยาบาล ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อแรงงานเจ็บป่วยและได้รับการรักษาที่ ถูกต้องได้รับการ รักษาฟรี แต่แรงงานบางส่วน เมื่อเจ็บป่วยออกค่ารักษาเอง

8. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่อยู่อาศัย อาชีพเดิม ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาวัฒน์ เทียมแพงพันธุ์ (2558) ที่ศึกษาความพึงพอใจของแรงงานกัมพูชาในการอพยพเข้ามาทำงานใน ไทย กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาผานช่องทางจุดผานแดนถาวรบานคลองลึก อำเภอรัญประเทศ จังหวัด สระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างดาวมีความพึงพอใจตอบแทนที่ได้จากการทำงานในประเทศไทยและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสามารถส่งกลับไปยังประเทศตนเพื่อเลี้ยงครอบครัวได้ รองลงมา คือ ดานความมั่นคงและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งหมายความว่า แรงงานกัมพูชามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการทำงานในประเทศไทย สร้างความมั่นคงในอนาคตของแรงงานกัมพูชานั้นได้ ดานสภาพแวดล้อม แรงงานกัมพูชามีความพึงพอใจ ในสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีพในประเทศไทย และมีความพึงพอใจต่อคนไทยและนายจ้างใน

ระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า แรงงานกัมพูชาผานช่องทาง จุดผานแดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีความพึงพอใจเป็นอย่างมากที่จะอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากดานเศรษฐกิจและสังคม ดานความมั่นคงและความปลอดภัย ดานสภาพแวดล้อมแล ยังมีอีกดานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ดานนโยบายของรัฐ ในระบบขั้นตอนการขามแดนงายยิ่งขึ้น แรงงานกัมพูชา มีระดับความพึงพอใจใน ระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ขั้นตอนในการทำใบอนุญาตผานแดนทางช่องทาง จุดผานแดนถาวร 48 บานคลองลึก อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีขั้นตอนที่สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้แรงงาน กัมพูชา มีการอพยพเข้ามายังประเทศไทยได้งายขึ้น แต่ในสวนของการบริการดูแลและคุ้มครอง แรงงาน กัมพูชาของเจ้าที่ภาครรัฐ แรงงานกัมพูชายังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยที่ได้รับ จะเห็นได้ว่า ดานเศรษฐกิจและสังคม ดานความมั่นคงและความ ปลอดภัย ดานสภาพแวดล้อม และดานนโยบาย ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของ แรงงานกัมพูชาในการอพยพเข้ามาทำงานในไทย กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาผานช่องทางจุดผาน แดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก บุลยเลิศ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อต้องการหาเงินให้ได้มาก ๆ จะได้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น เข้ามาจากพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อาชีพเดิม ทำงานในสวนส้มหรือทำงานก่อสร้างแห่งอื่นมาก่อน ส่วนใหญ่ทำงานเป็นช่างปูน และกรรมกรหญิงคิดว่างานที่ตนเองทำไม่หนักและไม่เสี่ยงอันตราย ป้องกันตนเองโดยสวมหมวก สวมถุงมือ และมีผ้าปิดจมูก โดยที่นายจ้างไม่ได้เป็นผู้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และทำงานล่วงเวลา - ชั่วโมง พอใจกับวันหยุดที่ได้รับแต่ยังไม่พอใจกับค่าจ้างที่ได้รับ แต่ก็เพียงพอต่อการใช้จ่ายและมีเงินเก็บออม ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างคือ ที่พัก รถรับ-ส่ง และพาไปต่อใบอนุญาต ไม่มีปัญหาถูกเพื่อนแรงงานไทยรังเกียจ ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ แต่มีปัญหาค่าธรรมเนียมในการต่อใบอนุญาตแพง จึงต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือในการออก ค่าใช้จ่ายให้ ต้องการให้หน่วยงานของรัฐช่วยลดค่าธรรมเนียมในการต่อใบอนุญาตหรือขยายระยะเวลาในการต่อใบอนุญาต ผลการศึกษาในส่วนของผู้ประกอบการ พบว่า สาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะมีความอดทน ขยันทำงาน ยินดีที่จะทำงานหนักและหาได้มากกว่าแรงงานไทย โดยให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีวันหยุด คือ วันแรงงาน และเทศกาลสงกรานต์ แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานเหมือนกัน มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันเล็กน้อย ค่าทำงาน ล่วงเวลา สวัสดิการที่แรงงานได้รับ ได้แก่ ที่พัก เงินล่วงเวลา รถรับ-ส่ง วันหยุด

เทศกาล โบนัส เห็นด้วยกับการที่รัฐกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพราะจะทำให้ควบคุมแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติซึ่งควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดตั้งศูนย์หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติให้ดีขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาถึงเรื่องผลกระทบจากการอพยพของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งผลดีและผลเสียต่อแรงงานในอนาคต

3.2.2 ควรศึกษาถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการอพยพของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาในประเทศไทย เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจ้างแรงงาน

3.2.3 ควรศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายกลับเข้าไปยังประเทศของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งอาจมีผลต่อผู้ประกอบการหรือผู้ใช้แรงงานข้ามชาติ เมื่อมีการเคลื่อนย้ายกลับ
ภูมิลำเนา

บรรณานุกรม

- เจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา”. **วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ**. 27, 3 (ฉบับพิเศษ 2557): 241-250.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร”. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**. 16, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2557): 85-99.
- ชนิดดา กิ่งทอง. (2558). **การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในอาเซียน (พม่า ลาว กัมพูชา)ของผู้ประกอบการในจังหวัดปราจีนบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดุขณี สุทธิปริยาศรี. (2542). **ทักษะชีวิตการค้นพบตนเองด้านสุขภาพ**. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาวัฒน์ เทียมแพงพันธุ์. (2558). **ความพึงพอใจของแรงงานกัมพูชาในการอพยพเข้ามาทำงานในไทยกรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาผานช่องทางจุดผานแดนถาวรบานคลองล็ก อำเภอรัญประเทศจังหวัดสระแกว**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตรและนิติศาสตรมหาวิทาลัยบูรพา.
- นิกร แสงเกต. (2549). **ภาวการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการการทำสวนยางในจังหวัดสงขลา ปี 2549** .วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการธุรกิจเกษตรมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนตรชนก สุขกมล. (2554). **แรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย กระบวนวิชากฎหมายกับสังคม**. **เชียงใหม่: คณะนิติศาสตร มหาวิทาลัยเชียงใหม่**.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. 2559. **จับบุรี จุดเชื่อมต่อกัมพูชา หนุนค้าขายแดน-แรงงานข้ามชาติ**. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1455374576.

- ประดิษฐ์ สวงนทรัพย์. (2558). **การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา: กรณีศึกษา ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์ รม.ม. (การปกครองท้องถิ่น). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิติ ศรีแสงนาม. (2557). **แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาเซียนศึกษา แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระอธิการสุพัฒน์ ฐิตธมโม (เตกิงสุข). (2561). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาตินในจังหวัดสระแก้ว**. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. (2551). **แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภูมิภาคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์นภัส โภคา. (2550). **การปรับตัวการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างชาติในอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาชุมชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เพ็ญศรี เปลี่ยนขำ. (2542). **การสาธารณสุขมูลฐาน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร. ภัทรพร ตาราไต. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาสารคาม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- รัตนารยศ. (2549). **คุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาว ในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- วีระ เกียบ .(2560). “สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาว กัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว”. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10: 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560): 189-204.
- ศิริไล ชยางกูร. (2555). รายงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมสุข ไชยศรี. (2551). *วิถีชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพชาวพม่าที่อาศัยในเขตอำเภอท้ายเหมืองจังหวัดพังงา*. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สิทธิศักดิ์ จริงจิตร. 2553. *คุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในเขตจังหวัดสงขลา*. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา. 2560. “รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10 (3) กันยายน – ธันวาคม 2560.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม. (2552). *ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทิน รัตนจิตต์. (2551). *สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา ทดแทนแรงงานไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ อภรณ์รัตน์. (2547). *การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2561). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว (ออนไลน์)*
http://www.mol.go.th/academician/basic_alien
- อรรถพงศ์ ลิ้มปกาญจนวัฒน์. (2558). “การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” *วารสารวิทยาการจัดการ*. 2, 1(2558): 93 -. 113.

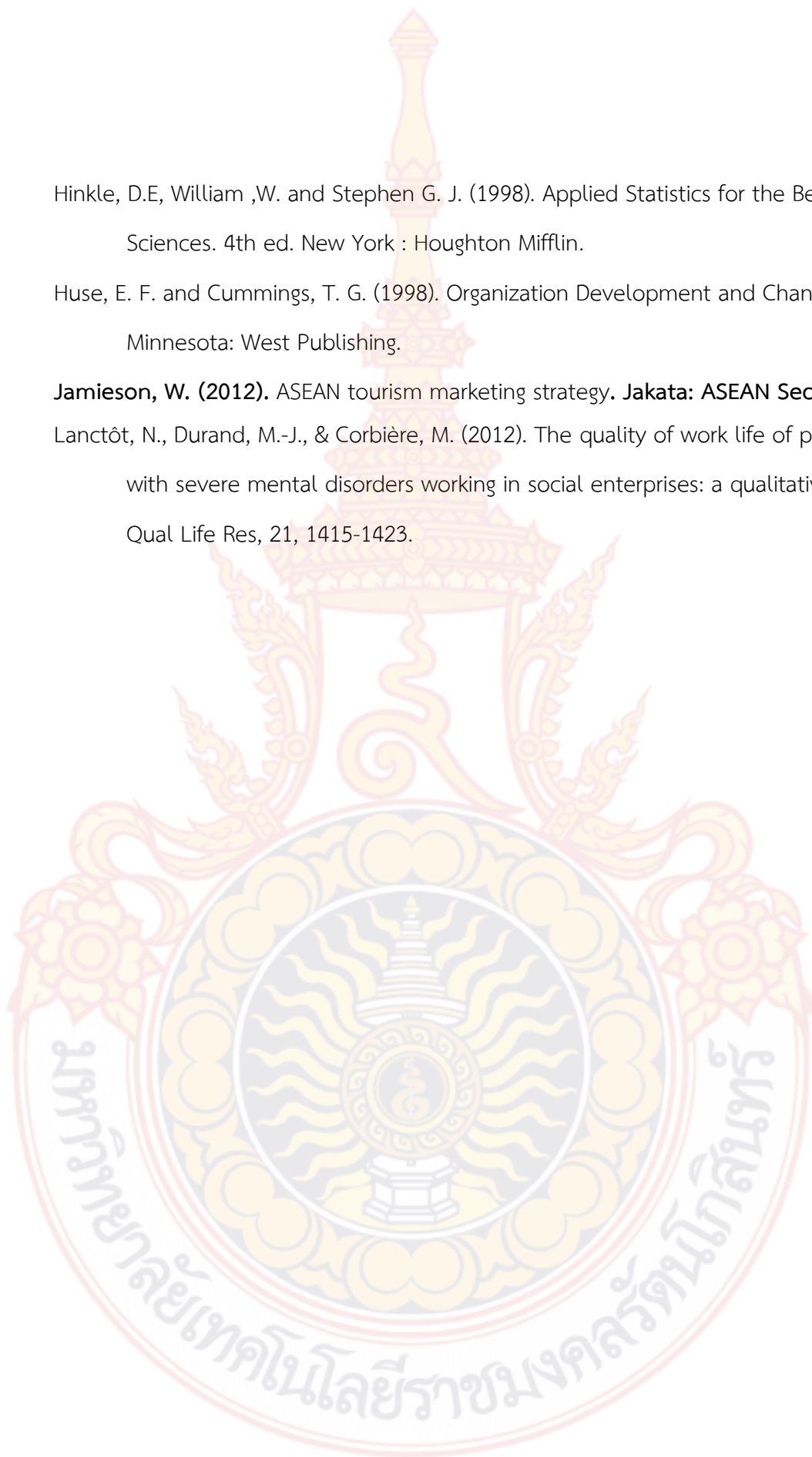
- อภิรักษ์ แก้วสวย. (2559). **วิถีชีวิตต่างด้าวในแดนไทย : แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย เสียงแจ่ม. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Best. J. W. (1993). **Research in Education**. 3 rd ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Boque, Donald J. (2014). **A Treatise on Migration: National and International**. Chicago: University of Chicago Press.
- Cole and Sanders. (1985)*. SandersInternal migration and urban employment in the Third World. *American Economic Review*, 75(3).
- Cronbach. L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins
- Easton, S., & Laar, D. V. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? **Psychology Research**, 3(10), 596-605.
- Erdem, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 534-544
- Flanagan, Scott C . (1987). The New Politics, Culture Wars, and the Authoritarian-Libertarian Value Change in Advanced Industrial Democracies. **Research Article** <https://doi.org/10.1177/0010414002250664>.
- Gustav Ranis and John C. H. Fei (1961). “A Theory of Economic Development”. **The American Economic Review**. 51, 4 : 533-565.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1996). Migration, Unemployment and Development: a Two – Sector Analysis. *American Economic Review*, 60(1): 126-142.

Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. New York : Houghton Mifflin.

Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1998). Organization Development and Change. Minnesota: West Publishing.

Jamieson, W. (2012). ASEAN tourism marketing strategy. **Jakarta: ASEAN Secretariat**

Lanctôt, N., Durand, M.-J., & Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: a qualitative study. Qual Life Res, 21, 1415-1423.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามโครงการวิจัยเรื่อง
คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในจังหวัดจันทบุรี
គម្រោងស្រាវជ្រាវការស្ទង់មតិ
គុណភាពនៃជីវិតរបស់ជនចំណាកស្រុកនៅ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ផ្នែកទី 1 ទិដ្ឋភាពទូទៅ)

1. เพศ (ជាតិលិង្គ)
 - ชาย (ប្រុស)
 - หญิง (ស្រី)

2. อายุ (អាយុ)
 - ต่ำกว่า 15 ปี (តិចជាង 15 ឆ្នាំ)
 - 16 – 20 ปี (16-20 ឆ្នាំ)
 - 21 – 30 ปี (21-30 ឆ្នាំ)
 - 31 – 35 ปี (31-35 ឆ្នាំ)
 - 36 – 40 ปี (36-40 ឆ្នាំ)
 - 40 ปีขึ้นไป (40 ឆ្នាំ)

3. สัญชาติ (សញ្ជាតិ)
 - พม่า (ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា)
 - ลาว (ប្រទេសលាវ)
 - กัมพูชา (កម្ពុជា)

4. สถานภาพ (បដិសេធ)
 - โสด (លិវ)
 - สมรส ការ
 - หม้าย/หย่าร้าง (លែងលះ)

5. จำนวนบุตร (ចំនួននៃកុមារ)
 - ไม่มี (ដោយគ្មាន)
 - มีบุตร (ផ្លែឈើ) จำนวน (ចំនួន)คน (ជន)

6. ទំនួនសមាជិកក្នុងក្រុម (ចំនួនសមាជិកក្រុម)

- ឯង (ខ្មែរ)
- 1 - 2 គន (1-2 ប្រជាជន)
- 3 - 4 គន (3-4 ពួកអ្នក)
- 5 - 6 គន (5-6 ប្រជាជន)
- 7 គនឡើយ (7 ច្រើនទៀត)

7. វិទ្យាសិក្សា

(វិទ្យាសិក្សាក្រោយការអប់រំ)

- ឯងមិនបានរៀន (មិនបានរៀន)
- ប្រឡងសិក្សា (សាលាបឋម)
- មធ្យមសិក្សា (មធ្យមសិក្សា)
- បរិញ្ញាបត្រ (បរិញ្ញាបត្រ)
- ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ (បរិញ្ញាបត្រ, អនុបណ្ឌិត)

ក្រុមទី 2 ប្រតិបត្តិការងារ (ការងារក្រុម)

8. អាជីពដើមរបស់អ្នកមុនមកក្នុងរដ្ឋបាល (វិជ្ជាជីវៈ)

- គណនេយ្យ (កម្មករ)
- កសិករ (កសិករ)
- ធ្វើការ (ធ្វើការ)
- ការងារប្រចាំ (អ្នកនេសាទត្រី)
- ប្រតិបត្តិ (ម៉ៅការ)
- គ្រូសិក្សា/គ្រូបង្រៀន (គ្រូសិស្ស, និស្សិត)
- មិនធ្លាប់ធ្វើការងារ (មិនដែលមុនពេលធ្វើការ)

9. រយៈពេលដែលអ្នកមុនមកធ្វើការងារក្នុងរដ្ឋបាល.....

(ប្រើដៃសរសេរចំនួននៅទីនេះ)

10. ឈ្មោះនាយកដែលបានធ្វើការនៅក្នុងស្ថាប័ន.....

(អាយុបច្ចុប្បន្ន)

11. លក្ខណៈការងាររបស់នាយក (ការងាររបស់និយោជក)

ម៉េប៉ាន (ការងារផ្ទះ)

ការងារកសិកម្ម (សំណង់)

ការងារសាងសង់ (ចម្បារ)

ការងារប្រចាំ (អ្នកនេសាទត្រី)

ការងារប្រឹក្សា (ក្មេងប្រុសម្នាក់)

ដទៃ (ដទៃ).....

12. តើបានទទួលបានការងារលក្ខណៈណាមួយ (ប្រាក់ខែ)

រយៈពេល (រាល់ថ្ងៃ) រយៈពេល.....បាត

រយៈពេល (ខែ) រយៈពេល.....បាត

តាមលទ្ធផល (កិច្ចការ).....បាត

13. ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍ (នៅកន្លែងធ្វើការ) ប្រមាណ.....ថ្ងៃ

14. ចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ (ចំនួនម៉ោងដែលបានធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ)

តិចជាង 8 ម៉ោង/ថ្ងៃ (តិចជាង 8 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

8 ម៉ោង/ថ្ងៃ (8 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

9 ម៉ោង/ថ្ងៃ (9 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

10 ម៉ោង/ថ្ងៃ (10 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

11 ម៉ោង/ថ្ងៃ (11 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

12 ម៉ោង/ថ្ងៃ (12 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

លើសពី 12 ម៉ោង/ថ្ងៃ (លើសពី 12 ម៉ោង/ថ្ងៃ)

15. ระหว่างการดำเนินงานท่านมีเวลาพักกลางวันนานเท่าใด.....นาที
(**ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់, អ្នកមានដើម្បីធ្វើការទៀត
ទេ?**)

16. ត្រូវបាននាំមកក្នុងការងារនៅក្នុងបរិវេណនេះ
(**សូមអញ្ជើញមកដើម្បីធ្វើការលើបរិវេណនេះ, ទោះជាយ៉ាងណា។**)

- เพื่อนแนะนำ (មិត្តភក្តិដែលបានផ្តល់អនុសាសន៍)
- นายหน้าพามา (គណៈកម្មាការនាំ)
- เข้ามาเอง (របស់ទ្រង់ផ្ទាល់)
- อื่นๆ (ផ្សេងទៀត).....

17. ត្រូវបានប្រើប្រាស់ថវិកាដើម្បីទិញទំនិញនៅក្នុងបរិវេណនេះ
អ្នកបង់ប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើដំណើរចូលទៅក្នុងបរិវេណនេះ។

- ไม่เสีย 1,000 บาท
- 1,001 – 2,000 บาท 2,001 – 3,000 บาท
- 3,001 – 4,000 บาท 4,001 – 5,000 บาท
- 5,001 – 6,000 บาท 6,001 บาทขึ้นไป

18. ត្រូវបានតាំងចិត្តនឹងធ្វើការនៅក្នុងបរិវេណនេះ
(**យើងមានឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការនៅខេត្តសម្រាប់រយៈពេលយូរខាង
មុខនេះ។**)

19. ត្រូវបានរក្សាទុកប្រាក់បញ្ញើដែលបានដោយមធ្យោបាយណាមួយ។
(**រក្សាការប្រាក់ទទួលបានដោយមធ្យោបាយណាមួយ។**)

- เก็บไว้เอง (រក្សាទៅដោយខ្លួនឯង)
- ฝากธนาคาร (ធនាគារ)
- ซื้อทองรูปพรรณ (ទិញមាស)
- อื่นๆ (ផ្សេងទៀត).....

22. តើនៅទីកន្លែងណាដែលអ្នកចង់ទៅ (ការលំនៅដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន)

ទៅផ្ទះ (ជួលផ្ទះមួយ)

ទៅកន្លែង (ស្នាក់នៅ)

ទៅក្នុងបន្ទប់ (ជាមួយនឹងនិយោជក)

ទៅកន្លែងដែលអ្នកកំពុងសាងសង់លំនៅដ្ឋានរបស់អ្នក (នេះបើយោងតាមការសាងសង់លំនៅដ្ឋានរបស់អ្នកនេះ)

ដទៃទៀត (ផ្សេងទៀត).....



ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ คุណភាពនៃជីវិតរបស់ជនចំណាកស្រុក

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ฉាតុនៃជីវិត</p>	<p>ระดับความคิดเห็น ជួយធ្វើឲ្យការបកប្រែប្រួលជាងនេះ</p>				
	<p>มากที่สุด ច្រើនបំផុត</p>	<p>มาก ណាស់</p>	<p>ปานกลาง មធ្យម</p>	<p>น้อย តិច</p>	<p>น้อยที่สุด យ៉ាងហោច ណាស់មាន</p>
<p>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม សំណងគ្រប់គ្រាន់និងតុលាការ</p>					
<p>1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในเมืองไทย សំណងនេះគឺគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីមាន តម្លៃនៃការរស់នៅក្នុងប្រទេសថៃ។</p>					
<p>1.2 ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรไว้เป็นเงินออมในอนาคต ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវបានបែងចែកទៅ ឱ្យប្រាក់សន្សំនៅក្នុងពេលអនាគត។</p>					
<p>1.3 ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรส่งกลับไปยังบ้านเกิดได้ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានត្រៀមបម្រុងទុក អាចត្រូវបានបញ្ជូនត្រឡប់មកស្រុក កំណើតរបស់ពួកគេ។</p>					
<p>1.4 ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรม ប្រាក់ឈ្នួលបានកាត់ទោសមរម្យ។</p>					
<p>1.5 ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นค่าจ้าง ទទួលបានសវនាការត្រឹមត្រូវនៅក្នុង ប្រាក់ឈ្នួល។</p>					
<p>1.6 นายจ้างจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอ និយោជកនេះបានផ្តល់នូវការបែង ចែកសុខុមាលភាពគ្រប់គ្រាន់</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>เฉยเฉื่อย การบอก เบื้อน เฉยเฉื่อย</p>				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>2.5 ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้</p> <p>เพิ่มขึ้น មាន ភាព ទៅ ធ្វើ ការ ក្នុង ការ បង្កើត នេះ។</p>					
<p>2.6 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้</p> <p>ความ</p> <p>สามารถที่สูงขึ้น</p> <p>លោក ត្រូវ បាន ចាត់ ឱ្យ ទៅ ជា អាទិភាព មួយ ដែល តម្រូវ ឱ្យ មាន។ មាន ខ្ពស់ ជាង នេះ៖</p>					
<p>2.7 ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้อง</p> <p>รักษาพยาบาล อย่างทันที่</p> <p>ទ្រង់ បាន រង ទុក្ខ ពី ការ ងារ មួយ ជា មួយ នឹង ការ ព្យាបាល។ ទាន់ ពេល វេលា</p>					
<p>2.8 ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกัน</p> <p>สังคม</p> <p>អ្នក អាច ទទួល បាន ការ ថែ ទាំ ពី មន្ទីរ ពេទ្យ ដោយ កាត សន្តិសុខ សម្រាប់ អ្នក។</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>ขุมชีวิตการปกครอง:</p>				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>2.9 เมื่อเจ็บป่วยท่านมักไป รักษาที่ห้องพยาบาลสถานี อนามัย หรือโรงพยาบาลที่ท่านมีบัตรประกันสังคมอยู่ នៅពេលដែលអ្នកមានទំនោរទៅ ទទួលបានលើ មជ្ឈមណ្ឌលសុខភាពគិ នុប្បបន្ទប់ការព្យាបាល ឬមន្ទីរពេទ្យ ដែលជាកន្លែងដែលអ្នកមានកាតស្តិ សុខសង្គម។</p>					
<p>3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง នេះជាឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព របស់</p>					
<p>3.1 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ในงาน ที่ท่านทำอย่างเต็มที่ អ្នកមានឱកាសក្នុងការអត្តាធិប្បាយ និងការច្នៃប្រឌិតនៅក្នុងការងាររបស់ អ្នកបានយ៉ាងពេញលេញ។</p>					
<p>3.2 สถานประกอบการมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม សហគ្រាសដែលត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ឱ្យអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក។ ពេលរបស់ពួកគេ ជាសិស្សឬជាសិក្ខាកាម។</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>เฉยเฉย ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่</p>				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>4.4 เพื่อนร่วมงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อท่านมี ปัญหาในด้านต่างๆ</p> <p>มีกิจกรรมทางใจที่ช่วยให้การหา แนวทางแก้ไขทำได้ง่ายขึ้น และเห็นผลในเร็ววัน</p>					
<p>4.5 ท่านมีโอกาสร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ของสถานที่ ทำงาน</p> <p>มีกิจกรรมที่ช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากขึ้น</p>					
<p>4.6 นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของท่าน</p> <p>มีสวัสดิการที่ช่วยให้การทำงาน มีความสุขและสบายใจ</p>					
<p>4.7 หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างปฏิบัติต่อท่านเช่นเดียวกับ คนงานไทย</p> <p>มีบรรยากาศการทำงานที่ ดีและเป็นกันเอง</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>ฉ្នេងធ្វើឲ្យការបកប្រែប្រែប្រួលដូច្នោះ</p>				
	<p>มากที่สุด</p> <p>ច្រើនបំផុត</p>	<p>มาก</p> <p>ណាស់</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>មធ្យម</p>	<p>น้อย</p> <p>តិច</p>	<p>น้อยที่สุด</p> <p>យ៉ាងហោចណាស់មាន</p>
<p>4.8 เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน</p> <p>មិត្តរួមការងាររបស់អ្នក នៅក្នុងសមត្ថភាពការទទួលស្គាល់ អនុវត្តរបស់អ្នក</p>					
<p>4.9 สถานที่ทำงานของท่าน มีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ</p> <p>កន្លែងនៃការងាររបស់អ្នក មានដើម្បីគោរពដល់គ្នាទៅវិញទៅមក។ និងរវាងមិត្តរួមការងារនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។</p>					
<p>4.10 สถานที่ทำงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่</p> <p>កន្លែងនៃការងាររបស់អ្នក អាចផ្តល់យោបល់ ដើម្បីធ្វើការយ៉ាងពេញលេញ។</p>					
<p>5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน</p> <p>ភាពឯកជន ទឹកកន្លែងការងារ</p>					
<p>5.1 ท่านได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมาย งานให้ทำ</p> <p>ទទួលបានការជាច្រើន ភារកិច្ចផ្តល់សិប្បនិម្មិតដើម្បីអនុវត្ត។</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉาតុនៃជីវិត</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>ជួយធ្វើឲ្យការបកប្រែល្អជាងនេះ</p>				
	<p>มากที่สุด</p> <p>ច្រើនបំផុត</p>	<p>มาก</p> <p>ណាស់</p>	<p>ปานกลาง</p> <p>មធ្យម</p>	<p>น้อย</p> <p>តិច</p>	<p>น้อยที่สุด</p> <p>យ៉ាងហោចណាស់មាន</p>
<p>5.2 ท่านได้รับความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้ำก๋าย เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน</p> <p>អ្នកទទួលបាន ការគោរពភាពឯក ជន កុំរំលោភលើបញ្ហាឯកជនដែល មិនទាក់ទងទៅធ្វើការ។</p>					
<p>5.3 สถานที่ทำงานปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับแรงงานไทย នៅកន្លែងធ្វើការព្យាបាលអ្នកជាមួយ កម្លាំងស្មើប្រទេសថៃ។</p>					
<p>5.4 หัวหน้าคนงานหรือนายจ้างไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว ពេលមេការប្តូរនិយោជកមិនត្រូវបាន ផ្តល់សិទ្ធិដើម្បីភាពឯកជន។</p>					
<p>5.5 ท่านได้รับการรักษาพยาบาลตามกฎหมายแรงงาน អ្នកអាចទទួលបានការព្យាបាលនៅ ក្រោមច្បាប់ការងារ។</p>					
<p>5.6 ท่านมีวันหยุดทำงานตามกฎหมายแรงงาน មានជាការសម្រាកមួយថ្ងៃនៅក្រោម ច្បាប់ការងារ។</p>					
<p>5.7 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้</p> <p>អ្នកអាចផ្តល់នូវមតិអ្នកប្រើទៅផ្នែក នៅក្នុងបញ្ហាដែលទាក់ទងទៅនឹងវា។</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>เฉยเฉย ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่ ใญ่ใญ่</p>				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>6. ด้านจังหวะชีวิต</p> <p>ฉากชีวิต</p>					
<p>6.1 ท่านมีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง</p> <p>มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ชอบ</p>					
<p>6.2 ท่านมีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อน</p> <p>มีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อน</p>					
<p>6.3 การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิตท่าน</p> <p>การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิตท่าน</p>					
<p>7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</p> <p>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</p>					
<p>7.1 การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปี</p> <p>การขึ้นทะเบียนทำให้มีโอกาสได้รับการจ้างต่อไปในปี</p>					
<p>7.2 นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน</p> <p>นายจ้างบอกระยะเวลาในการจ้างงานไว้ชัดเจน</p>					

<p>องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต</p> <p>ดัชนีชี้วัด</p>	<p>ระดับความคิดเห็น</p> <p>หมายเหตุ: 1-5</p>				
	มากที่สุด 1	มาก 2	ปานกลาง 3	น้อย 4	น้อยที่สุด 5
<p>7.3 เมื่อเลิกจ้างนายจ้างจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายค่าชดเชย</p> <p>เสถียรภาพของงานและสิทธิประโยชน์</p>					
<p>7.4 นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้เมื่อรับผิดชอบงานมากขึ้น</p> <p>การเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการ</p>					
<p>7.5 นายจ้างเพิ่มค่าแรงให้ทุกปี</p> <p>การเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการ</p>					

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา นามสงวน
2. ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยพะเยา
3. หน่วยงานที่สามารถติดต่อได้
คณะศิลปศาสตร์ พื้นที่วิทยาลัยพะเยา
86 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ 02-6238790-9 ต่อ 6502
4. ประวัติการศึกษา
ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาอาชีวศึกษา, พ.ศ.2554
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาสังคมศึกษา, พ.ศ.2540
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาสังคมศึกษา, พ.ศ.2537

