



คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานข้ามชาติที่ทำงาน ในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา

Quality of Work Life of Migrant Workers Working in Songkhla Province

เจษฎา นกน้อย^{1*} และวรรณกรณ์ บริพันธ์²
Chetsada Noknoi^{1*} and Wannaporn Boripunt²

¹ผศ.ดร., ประธานสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

²อ., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

* Corresponding author: e-mail: cnoknoi@hotmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดระหว่าง 0.707-0.881 ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงงานข้ามชาติ สถานประกอบการ

Abstract

This research aims to study and compare the quality of work life for migrant workers, classified by work factors. A questionnaire was the research instrument for this study. The reliability result of the pilot study showed the Cronbach's Alpha to be between 0.707-0.881, meaning that it is suitable for the study. Statistics were used to analyze the data by percentage, average, standard deviation, t-test and F-test. The results show that the overall quality of work life for migrant workers is of a high level. A comparison of migrant' quality of work life, classified by work factors, found that migrant workers with differences in work permits experienced differences in their quality of work life.

Keywords : Quality of Work Life, Migrant Worker, Workplace

บทนำ

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ซึ่งประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว จากเดิมที่เคยพึ่งพาผลผลิตการเกษตรเป็นหลักได้เปลี่ยนมาเป็นระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาผลผลิตอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว ผลที่ตามมาจึงทำให้เศรษฐกิจของไทยขยายตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและโครงสร้างตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตนั้น ผู้ประกอบการแต่ละรายต้องสร้างความได้เปรียบในปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน ซึ่งต้องมีค่าจ้างไม่สูงเกินไปและมีฝีมือการผลิตที่ดีเป็นสำคัญ ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างตลาดแรงงานนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อไทยมีภาวะการลงทุนและสภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความต้องการใช้แรงงานทุกระดับสูงขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีโอกาสมหาชนที่มีค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนงานที่เสี่ยง ยากลำบาก และสกปรก ถ้าเลือกได้แรงงานไทยจะไม่ทำ จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องหันไปจ้างแรงงานข้ามชาติ ประกอบกับการทะลักเข้ามาของแรงงานต่างชาติดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีแรงงานข้ามชาติในเมืองไทยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก [1] โดยเฉพาะแรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีมักจะเข้ามาค้าแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประมงทะเล การก่อสร้าง งานแม่บ้าน งานเกษตร บริการงานเสิร์ฟ จนถึงหมอนวดแผนโบราณ [2]

จากสถิติพบว่า ณ เดือนมีนาคม 2556 มีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั่วราชอาณาจักรทั้งสิ้น 1,126,461 คน โดยเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย 1,102,782 คน และคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 23,679 คน [3] อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องการบริหารจัดการ และการแบ่งแยกทักษะของแรงงานเพื่อให้เกิดการใช้งานที่เหมาะสม นอกจากนี้ กฎหมายที่ใช้ควบคุมแรงงานข้ามชาติของไทยยังไม่รัดกุม และเข้มงวดพอ รัฐบาลไทยจึงควรจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ โดยในแต่ละปีควรมีจำนวนแรงงานที่แน่นอน มีการจัดชั้นแรงงานตามทักษะ มีการอบรมให้กับแรงงานข้ามชาติ ในส่วนของนายจ้างก็ต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายที่จริงจัง ให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติ เคร่งครัดการปฏิบัติตามกฎหมาย และกำหนดโทษให้สูงขึ้นโดยเฉพาะในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะต้องมีการปราบปรามยาเสพติดที่แรงงานข้ามชาติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพราะปัญหาเสพติดจะนำไปสู่อื่น ๆ ตามมา รวมถึงบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งในส่วนของภาครัฐ ผู้ประกอบการ ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ และรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อนำมาสู่ทางออกในการแก้ปัญหา [4]

นอกจากปัญหาทางสังคมที่ไทยได้รับผลกระทบจากแรงงานข้ามชาติแล้ว ในส่วนของแรงงานข้ามชาติเองก็มีความเสี่ยงในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตั้งแต่การลักลอบเข้ามาทำงานที่ต้องเดินทางมาอย่างยากลำบาก บางรายถึงกับเสียชีวิตจากการลักลอบเข้าเมือง

การถูกนายหน้าและข้าราชการบางกลุ่มรีดไถ ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวเหล่านั้นไร้หลักประกันและต่ำกว่าแรงงานไทยเป็นอย่างมาก โดยมากแล้วแรงงานข้ามชาติจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ร้อยละ 20-50 บางส่วนยังมีปัญหาเรื่องการได้ค่าแรงที่ไม่ตรงเวลา ถูกหักค่าแรงเป็นค่านายหน้า ถูกหักค่าแรงเป็นค่าที่พักหรือค่าอาหาร นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติบางส่วนยังมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าปกติถึง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน แรงงานบางส่วนถูกบังคับให้เสพยาเพื่อความอดทนในการทำงาน อีกทั้ง สถานที่ทำงานมักมีสภาพสกปรก ไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันอุบัติเหตุหรือได้รับอันตรายจากสารเคมีหรือฝุ่นละออง ซึ่งส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงานและเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างมาก [5]

ทั้งนี้ ปัญหาของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน จำแนกพอเป็นสังเขปได้ ดังนี้ 1) งานในภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงาน เพราะเป็นงานตามฤดูกาล นอกจากนี้ แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับค่าแรงจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างจะใช้วิธีการบ่ายเบี่ยงไม่ยอมจ่ายค่าแรง ด้วยการอ้างว่าหักค่าใช้จ่ายจากส่วนอื่น ๆ แล้วหรือบางครั้งใช้วิธีการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาจับกุมแรงงานเหล่านี้ 2) ในภาคประมงทะเล แรงงานข้ามชาติมักต้องออกทะเลเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ 4 เดือนจนถึงนานเป็นปี โดยต้องทำงานอย่างหนัก มีเวลาพักผ่อนวันละไม่กี่ชั่วโมง สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก รวมถึงเรื่องอาหารและยารักษาโรคที่มีเพียงเพื่อให้อยู่รอดไปวัน ๆ เท่านั้นนอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายและถูกข่มขืนจากหัวหน้างานหรือได้กั๊งเรือ หากทำงานไม่เป็นที่พอใจหรือเมื่อเกิดมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน เรื่องราวการทำร้ายข่มขืนมักจะเงียบหายไปจนแรงงานข้ามชาติเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่า “นักโทษทางทะเล” ลูกเรือที่ออกเรือเข้าไปทำประมงในเขตแดนทะเลของประเทศอื่น ยังเสี่ยงต่อการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ในประเทศนั้น ๆ ด้วย 3) งานรับใช้ในบ้าน แรงงานต้องทำงานตั้งแต่เช้าจนค่ำมืด บางรายทำงานบ้านแล้วยังต้องทำงานในร้านขายของหรือทำงานในบ้านญาติของนายจ้าง โดยได้รับค่าแรงนายจ้างคนเดียว แรงงานที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มักถูกห้ามมิให้ติดต่อกับคนภายนอก โดยนายจ้างจะให้เหตุผลว่ากลัวแรงงานนัดแนะให้คนข้างนอกเข้ามาขโมยของในบ้าน รวมทั้งอาจจะถูกนายจ้างดูดว่ากล่าวอย่างรุนแรง รวมถึงการทำร้ายร่างกายด้วย 4) แรงงานห้องแถว แรงงานข้ามชาติที่ถูกหลอกให้เข้าไปทำงานในโรงงานห้องแถวจะถูกกักให้ทำงานอยู่แต่เฉพาะในโรงงาน และต้องทำงานอย่างหนักตั้งแต่เช้าไปจนเกือบเที่ยงคืน โดยนายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียมอาหารให้ ซึ่งเป็นอาหารที่แย่มาก บางครั้งนำอาหารที่เกือบเสียแล้วมาให้แรงงานทาน บางกรณีแรงงานได้รับประทานอาหารเพียงวันละ 2 มื้อ และไม่เพียงพอ 5) แรงงานก่อสร้าง แรงงานในภาคการก่อสร้างเป็นกิจการที่พบว่าแรงงานข้ามชาติจะถูกโกงค่าแรงบ่อยที่สุดปัญหาค่าเรงนับเป็นปัญหาหลักที่อยู่คู่กับแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน และพบในแทบทุกกิจการ โดยที่นายจ้างมักจะผิดผ่อนค่าแรงไปเรื่อย ๆ เมื่อแรงงานเข้าไปทวงค่าแรงมักจะได้รับคำตอบว่า

หักเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ไปหมดแล้ว หรือหากเป็นเงินจำนวนมาก ๆ บางรายมักจะใช้วิธีแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปจับกุมแรงงานข้ามชาติเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงิน ในขณะที่เดียวกัน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เมื่อยังไม่ได้รับค่าแรงมักจะดำรงชีวิตโดยการหยิบยืมเงิน หรือเอาข้าวของจากร้านค้าต่าง ๆ ด้วยการติดหนี้สินไว้ก่อน เมื่อไม่มีเงินจ่ายหนี้ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะยากลำบากในหลายกรณีแรงงานไม่ได้รับค่าแรงอย่างเต็มที่ คือ นายจ้างให้แรงงานทำงานไปก่อน 25 วันและจ่ายเพียง 15 วัน โดยค่าจ้าง 10 วันที่เหลือ นายจ้างใช้เป็นกลวิธีควบคุมแรงงานไม่ให้คิดหนีหรือไม่ทำงาน [6]

จังหวัดสงขลาถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ ณ เดือนมีนาคม 2556 จังหวัดสงขลามีคนต่างด้าวได้รับอนุญาตให้ทำงานทั้งสิ้น 4,884 คน โดยเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย 4,879 คน และคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 5 คน [3] ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ เพราะการที่แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานไทยหรือตามกฎหมายและมาตรฐานสากลก็ตาม ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานเหล่านั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไทยถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 4,884 คน [3] สำหรับขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Askin & Colton [7] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งได้ระบุขนาดตัวอย่างสำหรับประชากร 5,000 ไว้ที่ 309 ตัวอย่าง แล้วจึงทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนได้ตัวอย่างครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวัดค่าแบบ Content Validity ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย และให้มีเนื้อหาตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่างเพื่อเป็นการทดสอบการใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยการหา Cronbach's Alpha Coefficient ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่าหรือเท่ากับ .70 [8-9] จึงจะนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้พบว่า มาตรวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ตั้งแต่ระดับค่อนข้างดี (.707) ไปจนถึงระดับดี (.881)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนาใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมานใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ

บุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง มีเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาแตกต่างกันระหว่างแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานกับแรงงานที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานโดยพบว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรัส สุภาศรี [10] ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่นายจ้างให้แตกต่างจากผลการศึกษาของเสกสิทธิ์ คุณศรี [11] ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมบัติ พงุฑพิกุล [12] และธนวรรณ พงษ์อร่าม [13] ที่พบว่า ผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการไทยมักมีการร้องเรียนในประเด็นนี้ [14] ซึ่งอาจเป็นเพราะนายจ้างหรือผู้ประกอบการมองว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นไม่มีทางเลือกมากนัก อีกทั้ง หากแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นทำงานในประเทศของตนจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในประเทศไทยจึงทำให้แรงงานข้ามชาติมักถูกเอาเปรียบจากนายจ้างชาวไทยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของจิรพล ภูมิภักดี [15] พบว่า แรงงานข้ามชาติมักพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ โดยนายจ้างมักมีการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในลักษณะเดียวกัน [13] สอดคล้องกับข้อเสนอของพิราสินี ชัยคุณทวีโชติ มาธูรี อุไรรัตน์ สายฝน อยู่บำรุง และวรสันต์ ถาวรประเสริฐ [14] ที่ว่า สถานประกอบการควรอบรมความรู้ให้แก่แรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้ พบว่าแรงงานข้ามชาติสามารถติดต่อกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่และทำงานได้

อย่างมีความสุขตามสภาพของตนเอง [10] ขณะที่ผลการศึกษาของถาวร ผิวเณร [16] พบว่า สวัสดิการที่ผู้ประกอบการให้แก่แรงงานข้ามชาติและแรงงานไทยไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งในเรื่องที่พักอาศัย อาหาร และด้านสุขภาพ ทั้งนี้ มีเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรัส สุภาศรี [10] ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติมีความพอใจในการทำงาน จึงน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงงานข้ามชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลาแตกต่างกันระหว่างแรงงานที่ได้รับใบอนุญาตทำงานกับแรงงานที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานโดยพบว่าแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน โดย สุนิย์ จ้อยจำรัส [17] กล่าวว่า มีอุปสรรคในการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงาน เพราะยุ่งยาก เปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อหลายหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวรรณ พงษ์อร่าม [13] ที่พบปัญหาการขออนุญาตทำบัตรใหม่ให้กับแรงงานต่างชาติ ทำให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่น้อยไม่มีใบอนุญาตทำงาน ซึ่งอาจทำให้ถูกจำกัดสิทธิที่พึงได้รับจากนายจ้าง ฉะนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เพิ่มสูงขึ้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันหามาตรการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานที่ถูกกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. แม้ผลการวิจัยจะพบว่าในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการที่จะต้องร่วมมือกันยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของแรงงานข้ามชาติให้สูงขึ้น ด้วยการกำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติที่จะสร้างความมั่นใจให้แก่แรงงานข้ามชาติว่าพวกเขามีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ไม่แพ้แรงงานไทย อีกทั้งงานที่นั่นก็มีความมั่นคงอันจะเป็นหลักประกันถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ เช่น การออกกฎหมายเพื่อดูแลแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับที่พระราชบัญญัติประกันสังคมดูแลแรงงานไทย

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน ฉะนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เพิ่มสูงขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันหามาตรการเพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้รับใบอนุญาตทำงานที่ถูกกฎหมาย เพื่อไม่ให้แรงงานข้ามชาติถูกเอาเปรียบจากนายจ้างชาวไทย ซึ่งอาจเป็นเพราะนายจ้างหรือผู้ประกอบการมองว่าแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมายนั้นไม่มีทางเลือกมากนัก อีกทั้ง หากแรงงานข้ามชาติเหล่านั้นทำงานในประเทศของตนจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าในประเทศไทย

คำขอบคุณ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

เอกสารอ้างอิง

- [1] ณัฐชานันท์ วงศ์มูลธิกร. (2552). การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [2] ศรัณย์ อิตติลักษณ์. (2553). ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการจัดการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/>.
- [3] สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2556). สถานการณ์แรงงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2556, จาก <http://wp.doe.go.th/site/statistic/labor/56/se03-56.pdf>.
- [4] สำนักข่าวไทย. (2555). นักเศรษฐศาสตร์เชื่อปัญหาแรงงานต่างด้าวจะรุนแรงขึ้นในอีก 2-3 ปี. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2555, จาก http://www.mcot.net/cfcustom/cache_page/347869.html.
- [5] อานุกาพ หุ่นสง. (2548). “ชีวิตบนเส้นด้าย แรงงานต่างด้าว”, สยามรัฐ. 16(18), 8-9.
- [6] บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- [7] Askin, H. & Colton, R. R. (1963). *Tables for Statisticians*. New York : Barnes & Noble Inc.

- [8] Cronbach, L. Y. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests", *Psychometrika*, 16, 297-334.
- [9] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- [10] จรัส สุภาศรี. (2548). สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานในด้านการก่อสร้างของเอกชน : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.