**คุณภาพชีวิตหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย:**

**กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง**

**Quality of Life after The Migration of Temporary Foreign Labour into Thailand : A Case Study of The foreign Labour Immigration is Legal in Mueang District, Trang Province**

ธวัชชัย เสียมไหม[[1]](#footnote-1)\* ขวัญจิรา นุ่นนา1 ณธิพร ศรีเรือง1 พจนีย์ ชัยสุข1 สุธิดา รี้พล1 และวิสุทธิณี ธานีรัตน์[[2]](#footnote-2)

Tawatchai Siammai1\*, Kwanjira Nunna1, Natiporn Srireung1, Potjanee Chaisuk1,

Sutida Reepon1 and Wisuttinee Taneerat2

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมและหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราว 2) ศึกษาเส้นทางการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต 3) ศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการของผู้ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และ 4) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ในลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) ร่วมด้วย สำหรับกลุ่มตัวอย่างเจาะจงศึกษาแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐและนายจ้าง จำนวน 6 คน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 1) ด้านสภาพชีวิตในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านของความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความอบอุ่นเสมือนสมาชิกในครอบครัว สามารถลาป่วย ลาพักผ่อนกลับบ้านได้ตามความเหมาะสม และพบอีกว่า 3) ด้านการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ไม่ได้นำความรู้เดิมมาใช้ในการทำงาน ต่างก็มาเริ่มต้นเปลี่ยนอาชีพใหม่ 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอย่างดี ทั้งเพื่อนร่วมงานคนไทยและต่างด้าวด้วยกัน 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีสิทธิตัดสินใจตกลงกับนายจ้างได้ 6) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับเหมือนคนไทย นายจ้างให้การช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย และพบอีกว่า ส่วนใหญ่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยผ่านด่านแม่สาย จังหวัดเชียงราย และด่านตรวจคนเข้าระนอง-เกาะสอง ซึ่งเป็นรอยต่อระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมา ผ่านการสอบถามญาติและคนรู้จักที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ไม่พบเจอกับอุปสรรคระหว่างเดินทาง สำหรับการได้รับสวัสดิการอื่นมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกิจการและการตกลงสัญญาร่วมกัน โดยกิจการขนาดย่อมไม่มีที่พักให้ แต่มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นกว่าโรงงานอุตสาหกรรม กลับกันกิจการขนาดใหญ่มีกฎระเบียบชัดเจน มีที่พักให้ มีสหภาพแรงงานประจำโรงงานคอยดูแล นอกจากนี้เสนอแนะให้ภาครัฐควรมีการส่งเสริมในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองและความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าวในบางกลุ่มอาชีพ และควรมีการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จแบบถาวรในพื้นที่จังหวัดตรังหรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดช่องว่างในการเรียกเก็บค่านายหน้าเพื่อนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน รักษาสิทธิ์ให้สามารถขึ้นทะเบียนได้ทันกำหนด ไม่ต้องรอเดินทางเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อไปศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จังหวัดระนอง

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต การย้ายถิ่นฐานชั่วคราว แรงงานต่างด้าว การเข้าเมืองถูกกฎหมาย

**Abstract**

This research aimed to study 1) The quality of life of migrants in origin and the temporary relocation 2) To study the path of the temporary relocation into Thailand to careers and lifestyles of migrants after migration 3) To study how access to welfare and of migrant labours who are legally registered 4) To propose the policy recommendation to public agencies that relevant with the welfare of foreign labour. This study was qualitative research. The instrument used in the research consisted of in-depth interviews, observation without participation and voice record the foreign labour who entered legally in Muang Trang, Myanmar, Laos, Cambodia, both male and female of 12 persons and group of people who have been involved with workers directly, including government officer and the employer or entrepreneur 6 persons who would provide general information on the issue of determining the holidays. contract and a wage, providing benefits to worker, recruitment and selection foreign labour process, problem and obstacle with in work.

The results found that 1) Working environment; the foreign labour worked in safety place. 2) Work-life balance; they had sick leave, long vacation for went back hometown, flexible time, warmly work condition and the employer practice as family members. 3) Career path development; the results revealed that the foreign labour did not bring their old skill. Because most of them started work in a new career change. 4) Social acceptance; they were recognized by the society as well whether a colleague both Thai worker and foreign workers together. 5) Democracy in workplace; they had a right to agree with the employer and were on hand to ensure the rescue workers. 6) Equity payment; there was a fee like Thai worker. Most employers had pay equity payment. Moreover, the most foreign labour entered Thailand through Mae Sai, Chiang Rai province and immigration Ranong – Koh-Song islands, Myanmar. They were communicative to the relatives and acquaintances whose work in Thailand. They did not meet with the obstacles on the process. About the benefit they received vary welfare and benefits according to the nature of the entity and the contract together. For example, the employer in small businesses were not offered accommodation. In contrast, industrial factory had clear rules, offered camp worker and had union factories to assist in other areas . The foreign labours and employers proposed to have compressive service center (One Stop Service: OSS) permanently in Trang province or neighboring provinces. To reduce the cost of travel. The gap to charge a commission for bringing foreign labours to register. And to preserve the rights of migrant workers, allowing the registration deadline. Without waiting for a big group to travel to centers in total. In Ranong Province.

**Keywords:** Quality of life, Migration, Foreign Workers, Immigration is Legal.

**บทนำ**

จากการที่เศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านแรงงานภายในประเทศที่มีอยู่จำกัด และไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และในสภาวะที่ประเทศต้องขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมดังกล่าว แรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในแต่ละปีจะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก มักมีการขนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายของกลุ่มนักค้าแรงงานข้ามชาติ หรือมีการหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเองโดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาวและกัมพูชา ที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทย ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้แรงงานเหล่านี้เข้ามาในประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อปัญหาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงตามมา แม้ว่ารัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยการออกเป็นมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้คนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายสามารถที่จะขึ้นทะเบียนเพื่อทำงานบางประเภทได้ก็ตามแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด [1] ผลจากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือความมั่นคงภายในประเทศ ตลอดจนปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสุขภาพอนามัยของประชาชน ทั้งนี้ เนื่องจากคนต่างด้าวเหล่านี้ไม่มีความรู้ ขาดการศึกษา ที่อาศัยอยู่ตามแนวชายแดน และส่วนใหญ่มักจะเป็นชนกลุ่มน้อยของประเทศเมียนมาซึ่งมีปัญหาภายในประเทศมาโดยตลอดทำให้คนต่างด้าวกลุ่มนี้อพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อให้มีชีวิตที่ดีกว่า เมื่อรัฐบาลได้ผ่อนผันให้ทำงานได้และเมื่อครบกำหนดต้องถูกส่งกลับประเทศแต่ไม่อาจส่งกลับไปประเทศได้ เนื่องจากประเทศเมียนมาไม่ยอมรับว่าเป็นชาวเมียนมา ทำให้ประเทศไทยต้องแบกรับภาระและผ่อนผันให้ทำงานเรื่อยมา แม้รัฐบาลจะได้พยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ที่หลบหนีเข้าเมืองโดยมีแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการแรงงานต่างด้าวสามสัญชาติคือ เมียนมา ลาวและกัมพูชา ให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ก็ยังมีอุปสรรคในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะปัญหาการ เข้าเมืองเพื่อทำงานในอาชีพกรรมกร

รัฐบาลไทยได้เริ่มมีนโยบายอนุญาตการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 [2]และพระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 [3] อนุญาตให้จ้างผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับแต่อนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ พ.ศ. 2535 โดยเริ่มให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากเมียนมาในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-เมียนมา 10 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ กาญจนบุรี ตาก ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ แม่ฮ่องสอน ราชบุรี เพชรบุรี และชุมพร หลังจากนั้นก็เปิดให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้นเป็นสามสัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ขาดแคลนแรงงาน

ต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบโดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมดมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมดเพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) โดยการให้ประเทศ ต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางต่อไป [4]

สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง (2560) [5] ได้รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดตรัง ประจำไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2560 โดยได้การสำรวจจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในพื้นที่จังหวัดตรัง ณ วันที่ 25 กันยายน 2560 พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 14,161 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมา จำนวน 466 คน (ไตรมาสที่ 2 ปี 2560 จำนวน 13,695 คน) หรือคิดร้อยละ 3.40 เมื่อจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองของคนต่างด้าว พบว่า กลุ่มคนต่างด้าวเข้ามืองถูกกฎหมายมากกว่า กลุ่มคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองรอพิสูจน์สัญชาติ โดยเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย มีจำนวน 11,130 คน (ร้อยละ 78.60) และคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองรอพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 3,031 คน (ร้อยละ 21.40) ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 1 ดังนั้น จากข้อมูล อาจกล่าวได้ว่า ความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านการเมืองเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ส่งผมให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวนี้ เข้ามาในจังหวัดตรังเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ดี ปัจจัยทางด้านสวัสดิการที่กฎหมายไทยได้จัดสรรให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าว อาจจะต้องพิจารณาด้านประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย

**ตารางที่ 1** จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในพื้นที่จังหวัดตรัง ไตรมาส 3 ปี 2560

|  |  |
| --- | --- |
| **จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองของคนต่างด้าว** | **จำนวน (คน)** |
| กลุ่มคนต่างด้าวเข้ามืองถูกกฎหมาย | 11,130 คน |
| กลุ่มคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองรอพิสูจน์สัญชาติ |  3,031 คน |
| **รวมทั้งสิ้น** | **14,161 คน** |

**แหล่งที่มา:** ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานจังหวัด. สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง, 2560

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย: กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เพื่อให้รู้และเข้าถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดตรัง เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวอันเป็นประโยชน์ในการประเมินคุณภาพชีวิต และแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ นำเสนอให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่งคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข นายจ้างและสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ รวมถึงหน่วยงานที่ให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ได้รับทราบและนำไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการ ให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานต่างด้าวในอนาคตต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมและหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราว

2. เพื่อศึกษาเส้นทางในการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของ

 แรงงานต่างด้าวหลังการย้ายถิ่นฐาน

3. เพื่อศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย

4. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมและหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ตลอดจนการติดตามเส้นทางในการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวหลังการย้ายถิ่นฐาน อีกทั้งได้รับรู้สถานการณ์ในการเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถจัดทำข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว

**การทบทวนวรรณกรรม**

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเพื่อให้คลอบคลุมการวิจัย ดังนี้

**1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต**

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข [6] ดังนั้น คุณภาพชีวิต คือ การมีชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิด ความสามารถ ที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมทางสังคม สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายหน้าได้อย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินวิธีการที่ชอบธรรม เพื่อให้ได้สิ่งที่พึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ [7]

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7) จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม [8]

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงานและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมนูญในองค์การ 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์การ [9]

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาจากแนวความคิดของ Umstot และแนวความคิดของ Huse และ Cummings มาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบเพราะมีเนื้อหาโดยรวมที่ครอบคลุมค่อนข้างสมบูรณ์ ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว 3) ด้านการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า 4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม [10]

**2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว**

แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ ซึ่งรูปแบบของแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แบ่งรูปแบบได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ 1) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และ 2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

**3. แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่น**

การย้ายถิ่นข้ามประเทศ (international migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง เพื่อกระทำกิจกรรมที่ได้รับคำตอบแทนโดยปกติหลักการสากล จะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นระยะเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น (International Travel Regulations) การย้ายถิ่นอาจจำแนกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด คือ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ (Manmade disaster) นอกจากนั้นยังจำแนกการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบที่ผู้ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary migration) และการย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced migration) ซึ่งได้แก่การลี้ภัย (refuge) [11]

**4. การเข้าเมืองถูกกฎหมาย**

หลักฐานสำคัญที่แสดงตัวตนว่าเป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายประกอบด้วยเอกสารรับรองการเดินทางไปนอกราชอาณาจักรเพื่อขอรับหนังสือเดินทาง (Passport) หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) เอกสารเดินทาง (Travel Document) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of Identity) ซึ่งเป็นเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้เป็นหลักฐานเพื่อไปขอรับการตรวจลงตรา (Visa) และประทับตราให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี จากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทย โดยวีซ่าที่ได้รับจะเป็นวีซ่าเพื่อการทำงาน (Non Immigrant L-A) สถานะของแรงงานต่างด้าวจะกลายเป็นผู้เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย และต้องมาขออนุญาตทำงานภายใน 15 วัน เมื่อครบกำหนด 2 ปี สามารถขออยู่ต่อได้อีกเป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี เมื่อครบ 4 ปี แล้วต้องเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักร [12]

**วิธีดำเนินการวิจัย**

เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในรูปแบบของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) ร่วมด้วย [13] โดยประชากรหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษา ได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ โดยเลือกศึกษากับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 12 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และเลือกกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐและนายจ้าง /สถานประกอบการ จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลทั่วไปในประเด็นของการกำหนดวันหยุด การทำสัญญาจ้างและให้ค่าจ้าง การให้สวัสดิการอื่นแก่แรงงานต่างด้าว ขั้นตอนในการขอรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน การให้ความร่วมมือกับภาครัฐและการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างด้าว รวมถึงการให้ข้อมูลในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคที่ได้พบระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการกำหนดแนวคำถามเพื่อมุ่งหวังให้รับทราบข้อมูลรายละเอียด และประกอบกับการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะผู้วิจัย และเครื่องมือช่วยเพื่อใช้ประกอบในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคำถามในประเด็นต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการสัมภาษณ์ และจำแนกข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ระหว่างการสัมภาษณ์ได้ใช้เครื่องบันทึกเสียง ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อย่างครบถ้วน

อีกทั้งได้มีการพิทักษ์สิทธิ์และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ก่อนการสัมภาษณ์คณะผู้วิจัยจะแจ้งรายละเอียดของการเก็บข้อมูลก่อนที่จะขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล และให้ลงชื่อในหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยปัญหาพิเศษ (Informed consent form) เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว ข้อมูลดิบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลจะถูกทำลายลงในทันที และต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของ ผู้ให้ข้อมูลที่จะได้รับการปกป้อง

**อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยเรื่อง“คุณภาพชีวิตหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย: กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง” สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมและหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราว**

คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมและหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง พบว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในภูมิลำเนาเดิมนั้นค่อนข้างลำบาก ซึ่งหลังจากการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทยแล้ว คุณภาพชีวิตโดยรวมได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น จากการศึกษาพบว่า 1) ด้านสภาพชีวิตในการทำงาน มีความปลอดภัยดี ได้ทำงานในสถานที่ที่มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทดี ความเสี่ยงระหว่างการทำงานพบเจอได้น้อย 2) ด้านของความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว แรงงานส่วนใหญ่จะได้หยุดพักในวันอาทิตย์และใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว สามารถขอลางานได้เมื่อเจ็บป่วยหรือต้องการกลับไปเยี่ยมบ้าน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ไม่ได้นำความรู้เดิมที่เคยมีอยู่มาใช้ในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมาเรียนรู้งานใหม่ที่นี่ เพราะอาชีพเดิมในประเทศต้นทางกับอาชีพใหม่ในประเทศไทยมีความแตกต่างกัน เช่น เคยประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ได้มาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เน้นการแปรรูปมากขึ้น 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอย่างดี ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานคนไทย หรือแรงงานต่างด้าวด้วยกัน ตลอดจนนายจ้างก็คอยให้ความดูแลให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว มีการทำงานแบบครอบครัว 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีโอกาสในการร่วมตัดสินใจพูดคุยตกลงกับนายจ้างได้ มีสหภาพแรงงานคอยดูแล 6) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ในการให้ค่าตอบแทนของสถานประกอบกับแรงงานต่างด้าวก็มีความยุติธรรมกับการทำงาน โดยจะไม่มีการคดโกงค่าแรงงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณ 300 บาทต่อวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550) ได้ศึกษาสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยสำรวจ โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าวจำนวน 419 คน โดยมีแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด พบว่า สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านครอบครัว อยู่ในระดับพอใจทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวมีปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นยังมีรายได้ดีกว่าเดิม และแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า ในการมาทำงานส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่นายจ้างจัดไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็จะซื้อยากินเองไปรักษาตามคลินิก หรือ โรงพยาบาลบางครั้ง ส่วนในการติดต่อราชการเห็นว่ามีความยุติธรรมดี และเห็นว่าคนไทยมีนิสัยลืมง่าย แค่พูดให้ถูกใจ ไม่ต้องถูกต้อง ก็สามารถอยู่ได้ไม่มีปัญหา [14]

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การศึกษาเส้นทางในการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวหลังการย้ายถิ่นฐาน**

การศึกษาเส้นทางในการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวหลังการย้ายถิ่นฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เคยเดินทางไปยังประเทศอื่นมาก่อน จะเดินทางมายังประเทศไทยเพราะส่วนใหญ่มีเพื่อนและคนรู้จัก อาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทยจึงแนะนำให้มาทำงานในประเทศไทยทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานจากภูมิลำเนาเดิมของแรงงานต่างด้าวเข้ามายังประเทศไทย เนื่องจากสภาพการดำเนินชีวิตในภูมิลำเนาเดิมค่อนข้างลำบาก ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ทำไร่ ทำนา ปลูกพืชผัก ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย จึงมีการเลือกจังหวัดตรังเป็นสถานที่พักพิงเพราะมีโรงงานจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็น โรงงานผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหาร โรงงานไม้ยางพารา ฯลฯ และที่สำคัญคือ ค่าครองชีพไม่แพงมาก โดยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เดินทางเข้าสู่ประเทศไทยผ่านด่านแม่สาย จังหวัดเชียงราย และด่านตรวจคนเข้าระนอง-เกาะสอง ซึ่งเป็นรอยต่อระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมา ได้มีการสอบถามญาติ เพื่อนและคนรู้จักที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย ทำให้ไม่พบเจอกับอุปสรรคระหว่างเดินทางและมีความสะดวกในการเดินทางมากขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้ระยะเวลาประมาณ 1-2 เดือน ในการติดต่อนายหน้าและเตรียมเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย อย่างถูกกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภคริดา พิจารณ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว จังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างของของปัจจัยผลักและปัจจัยดึงในแต่ละกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่า การเมือง ความยากจน ค่าแรง และค่านิยมของคนในท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศของแรงงานต่างด้าว และการหารายได้ได้มากกว่า เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ายังทำงานในจังหวัดขอนแก่น จากผลจากการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในปัจจัยผลักและปัจจัยดึง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งหมดในปัจจัยผลักในขณะที่ปัจจัยดึงพบว่า เพศ อายุ การศึกษา จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ประสบการณ์ทำงาน และค่าจ้างมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความคาดหวังของแรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นเมื่อเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลจะพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนสูงจากการทำงานในต่างถิ่น ในขณะที่อุปสรรคสำคัญของการทำงานและดำเนินชีวิตในต่างถิ่นของแรงงานต่างด้าวคือการสื่อสารกับคนในท้องถิ่น เนื่องจากมีการใช้ภาษาที่แตกต่างกันจึงทำให้สื่อสารไม่เข้าใจกัน [15]

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาการเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย**

การเข้าถึงสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น เมื่อมีอาการเจ็บป่วยแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ารับบริการรักษาในโรงพยาบาลได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการทำประกันสุขภาพ ประกันสังคม อีกทั้งผู้ติดตามหรือบุตรเองก็ได้รับโอกาสทางการศึกษาเหมือนคนไทย ตามกฎหมายแห่งราชอาณาจักรไทยที่ได้ประกาศใช้ในพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 [16] โดยสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น มีความแตกต่างกันบ้าง เช่น หากเป็นกิจการขนาดเล็ก นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีที่พักให้ แต่มีลักษณะการทำงานแบบครอบครัว มีความผูกพันใกล้ชิดเหมือนสมาชิกคนสำคัญในครอบครัว หากมีปัญหาเดือดร้อนในด้านในด้านต่างๆ นายจ้างก็พร้อมที่จะช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นกว่ากิจการขนาดใหญ่หรือโรงงานอุตสาหกรรม กลับกันหากเป็นกิจการขนาดใหญ่มักจะมีกฎระเบียบในการทำงานที่ชัดเจน มีที่พักให้ มีสหภาพแรงงาน ช่วยให้แรงงานต่างด้าวลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ข้อดีข้อเสียในการให้สวัสดิการอื่นของการกิจการทั้ง 2 ลักษณะมีความแตกต่างกันตามการตกลงสัญญาร่วมกันระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมขวัญ ขวัญยืน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการจัดบริการสวัสดิการสังคมขั้นต่ำให้แก่แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครมี 2 ระดับ คือมีการจัดบริการสังคมพื้นฐาน และมีการให้ความช่วยเหลือโดยองค์กรพัฒนาเอกชนในพื้นที่ ซึ่งในด้านการจัดบริการสังคมทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1) บริการสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 บริการที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตคือ การักษาพยาบาล ที่พักอาศัย การศึกษาของเด็กต่างด้าว และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) สวัสดิการที่จัดโดยองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) 3) การประกันสังคม และ 4) การสังคมสงเคราะห์ พบว่าเงื่อนไขอันเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาจากความไม่พร้อมของภาครัฐ ทั้งในเรื่องของนโยบายที่มีความผันผวนส่งในแต่ละสมัย ส่งผลต่อการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจดทะเบียน และความไม่พร้อมของทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่ ประกอบกับปัญหาในเรื่องทัศนคติในเชิงลบที่มีต่อแรงงานต่างด้าว ทำให้การบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากความไม่พร้อมของภาครัฐ นายจ้างจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการให้สวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งในระยะหลังนายจ้างได้มีการปรับตัวจากการขูดรีดแรงงานมาเป็นการแข่งขันกันให้ค่าจ้างและสวัสดิการ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทำให้มีการแย่งตัวแรงงานต่างด้าว [17]

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว**

สวัสดิการแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นกว่าก่อนเข้ามาทำงานเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย แต่ก็ไม่ถึงขั้นดีมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สินค้ามีการปรับราคาสูงขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในแต่ละวัน จากผลการศึกษาสามารถให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวในประเด็นของการลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนและเพิ่มศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) ในจังหวัดตรัง หรือจังหวัดใกล้เคียง โดยสวัสดิการแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่ได้รับส่งผลต่อคุณภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีที่พักอาศัยที่ได้รับความเอื้อเฟื้อจากนายจ้าง มีไฟฟ้า มีน้ำกิน น้ำใช้ มีเวลาอยู่กับครอบครัวหลังจากเลิกงาน หรือวันหยุด โดยภาครัฐควรมีการส่งเสริมในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองและความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจอมขวัญ ขวัญยืน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานต่างด้าว เสนอต่อการจัดบริการสังคมในพื้นที่ให้เป็นไป โดยคำนึงถึงความเป็นจริงในเรื่องจำนวนประชากรและความต่างทางวัฒนธรรม และเสนอกลไกการทำงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กรพัฒนาเอกชนในการเข้าถึงแรงงานต่างด้าวได้ด้วย การใช้กลไกอาสาสมัครและการทำงานเชิงรุกในพื้นที่ รวมถึงการทำงานประสานกันของทุกองค์กรในจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวด้วย

**บทสรุป**

 คุณภาพชีวิตหลังการย้ายถิ่นฐานชั่วคราวของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย: กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า แรงงานต่างด้าวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากเดิมมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์การจ้างงานในประเทศเดิมไม่ดีนัก ค่าแรงที่ได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมให้ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถส่งเงินกลับไปเลี้ยงดูครอบครัวที่อาศัยอยู่ในประเทศต้นทางให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเช่นกัน แม้ว่าต้องเปลี่ยนอาชีพที่ตนไม่ถนัด ซึ่งจากเดิมทำงานเกษตรกรรมเปลี่ยนมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เน้นการแปรรูปและส่งออก ส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงานคนไทยเป็นอย่างดี นายจ้างเองก็ได้ให้ค่าจ้างที่มีความยุติธรรม มีการทำงานที่โปร่งใส และได้ให้การช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน

 ในอดีตภาครัฐยังไม่ได้เคร่งครัดในการคัดกรองแรงงานที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทย แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีมาตรการป้องกันการค้ามนุษย์หรือช่องทางการกระทำผิดกฎหมาย ทำให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ต้องคอยหลบซ่อนการจับกุม สามารถขออนุญาตเข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมาย โดยภาครัฐมีการส่งเสริมในเรื่องของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมไปถึงการให้ความคุ้มครองและความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาดังกล่าวสามารถมองเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว พบว่าทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้างต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) แบบถาวรในพื้นที่จังหวัดตรังหรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถขึ้นทะเบียนได้ทันกำหนด โดยไม่ต้องรอเดินทางเป็นกลุ่มใหญ่เพื่อไปยังศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จังหวัดระนอง

**เอกสารอ้างอิง**

[1] อริยพร โพธิใส. (2554). สิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. **จุลนิติ**, 8(4), 175-184.

[2] **พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522,** ราชกิจจานุเบกษา 96 (1 มีนาคม 2522), หน้า 45.

[3] **พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521,** ราชกิจจานุเบกษา 95 (21 กรกฎาคม 2521), หน้า 14.

[4] เสาวธาร โพธิ์กลัด และอุไรรัตน์ แย้มชุติ. (2555). ปัญหาของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าใน

พื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 6(11), 5-13.

[5] สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง. (2560). **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดตรังประจำไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2560** (ออนไลน์)**.** สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก http://trang.mol.go.th.

[6] Oliver, J.P.J. et al. (1996). **Quality of Life and Mental Health Service.** London: Routledge.

[6] **The Pursuit of Happiness.** (Online) Available: http://www.pursuit-ofhappiness/Aristotle.

[7] ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2525). **ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

[8] Umstot, D.D. (1984). **Understanding organizational behavior.** New York: West.

[9] Huse, E. F., & Cummings T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota: West.

[10] ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2558). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://www.bu.ac.th.

[11] สุภางค์ จันทวานิช, อมรทิพย์ อมราภิบาล, และ บรรสิทธิ์ ทาทอง. (2543). **การย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไทย-พม่า และสถานการณ์เสี่ยงต่อโรคเอดส์ในกลุ่มผู้ย้ายถิ่น: พื้นที่แม่สอดและแม่สาย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

[12] สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (ม.ป.ป.). **ข้อควรรู้สำหรับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ที่ทำงานในประเทศไทย (ออนไลน์)**. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2561, จาก https://www.doe.go.th.

[13] สุภางค์ จันทวานิช. (2553). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 18)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[14] ขวัญชัย เอี่ยมละออ. (2550). **สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://opac.lib.buu.ac.th.

[15] ภคริดา พิจารณ์. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา: จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น). สืบค้นจาก http://tdc.thailis.or.th.

[16] **พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560,** ราชกิจจานุเบกษา 134 (22 มิถุนายน 2560), หน้า1.

[17] จอมขวัญ ขวัญยืน. (2549). **การศึกษาการจัดการสวัสดิการแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร** (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://tdc.thailis.or.th

1. นักศึกษาปริญญาตรี, สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง 92000 [↑](#footnote-ref-1)
2. อ.ดร., สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง 92000

1 Bachelor Student, Department of Public and Enterprise Management, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang, 92000

2 Lecturer, Dr., Department of Public and Enterprise Management, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang, 92000

\* Corresponding author: Tel.: 0873804737. E-mail address: another.tawat@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)