

สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว

Situation of the Inequality of Life Quality of Cambodian Migrant Workers in Srakhaew Province

วีระ เกียบ (Virak Pheap)^{*}

ศิวัช ศรีโกคางกุล (Siwach Sripokangkul)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว รวมถึงปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว และเสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและกัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่เท่าเทียมกับแรงงานไทย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิธีการศึกษาจากเอกสาร วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 704 คน และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน จากบริษัท 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด, บริษัทไทย อาร์ตบอร์นแมนูแฟกเจอร์ จำกัด และบริษัท อีสต์บอร์ด อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ ด้านค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงงานที่ประเภทของงานแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว คือ ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานคนไทยในทุกๆ ตำแหน่ง สวัสดิการด้านสาธารณสุขในบริษัทไม่เพียงพอ สวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่ได้รับด้วยความยุติธรรมจากบริษัท และผู้หญิงชาวกัมพูชาถูกล่วงละเมิดให้ทำงานค่าบริการทางเพศ

^{*} นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student, Master of Public Administration Program in Local Government, College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Lecturer of College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐของไทยและกัมพูชาคือ หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรการตรวจสอบและดูแลแรงงานชาวกัมพูชาที่ทำงานในโรงงานหรือบริษัทต่างๆ อย่างทั่วถึง เช่น การแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างของสถานประกอบการ การจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด และแก้ไขปัญหาการคุ้มครองและเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, แรงงานต่างด้าว, ความเหลื่อมล้ำ, ชาวกัมพูชา, จังหวัดสระแก้ว

Abstract

Purposes of this research were: to study the situation and condition of the life quality of the Cambodian migrant workers in Srakhaew Province (hereinafter refers to as “the migrant workers”), to study the problems in the life quality of the migrant workers, and to recommend the government agencies in Thailand regarding the elevating for the life quality of the migrant workers in the equal level of practices as for Thai workers. The mixed method which comprised the documentary review, quantitative data collection from 704 questionnaires replied, and in – depth interview with 15 targeted population from 3 sources (J.S Flower Co,Ltd., Thai Artbourne Manufacturing Co,Ltd. , and East Board Industries Co,Ltd.) were considered as the methodology for this research.

Results of this research revealed these following aspects ; 1) moderate level of the inequality of wages and cost of living of the migrant workers and Thai workers, 2) the migrant workers had the same level of wages and cost of livings regardless of the difference of their genders, education backgrounds, workplaces, and monthly incomes, meanwhile the difference of their ages caused the inequality in wages, cost of living, and the safety of life, which considered 0.05 regarding the statistic signification, 3) problems of the life quality of the migrant workers were: inequality of wages in comparison to Thai workers in the same position, the quality of basic infrastructures of daily life, the inequality in healthcare welfare provided by the employers, and the human trafficking in sex trade found in women workers.

In order to solve the aforementioned problems, this research recommended that Thailand and Cambodia government agencies were expected to;operate the effective investigation in the violation of human rights in the migrant workers, provide the migrant workers the sufficient welfares,wages, and effective social security in accordance to the Thai Labor Laws.

Keywords: Quality of Life, Migrant Workers, Cambodian, Srakhaew Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยได้เพิ่มบทบาทจากที่เคยเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงาน มาเป็นประเทศทั้งผู้ส่งออกและผู้รับแรงงาน จึงมีความต้องการแสวงหาแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ซึ่งเดินทางเข้ามาทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่เป็นกลุ่มคนหลีกหนีจากสภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ หรือความยากจน รวมถึงสงครามทางการเมืองในประเทศตนเอง (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2557) แม้ว่าแรงงานถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ประเทศต่างๆ มีการพัฒนาประเทศ แต่แรงงานยังคงถูกเอารัดเอาเปรียบและตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบนายจ้างอยู่เสมอ

การจ้างแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง ประกอบกับภาคอุตสาหกรรมต่างก็มีความจำเป็นจะต้องจ้างแรงงานเพื่อมาทำงานที่เป็นลักษณะงานหนักและมีความเสี่ยงในการทำงานสูง โดยแรงงานกลุ่มนี้คือ แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีความเต็มใจที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว แต่ปรากฏว่าค่าจ้างสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ได้รับจริง แม้ว่าจะเป็นแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมายมักจะต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานไทย และยิ่งหากเป็นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็นแรงงานฝีมือและแรงงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางไม่เกิน 250 บาท ส่วนแรงงานไร้ฝีมือจะจ่ายเพียง 150 – 200 บาท จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการผลิตได้เป็นอย่างมาก (สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว, 2557)

สำหรับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในประเทศไทยส่วนใหญ่ เกิดจากหลายเหตุปัจจัย เช่น ความต้องการแรงงานระดับล่างของประเทศไทย ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศกัมพูชา และการกดขี่ข่มเหงชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ การกดขี่ทางการเมือง สังคมที่อยู่อาศัยไม่เท่าเทียมกันของชาวกัมพูชา ซึ่งมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 60 บาท ทำให้ชนกลุ่มน้อยและชาวกัมพูชาที่มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก โดยภาครัฐของไทยได้นำเข้าแรงงานตามประเภท MOU ในปี 2558 ทั้งทั้งประเทศ จำนวน 16,018 คน ซึ่งกระจายอยู่ในกรุงเทพมหานคร 1,721 คน ปริมณฑล 3,785 คน และภูมิภาคต่างๆ 14,297 คน แบ่งเป็นภาคกลาง 2,502 คน ภาคเหนือ 4,368 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 676 คน และภาคใต้ 2,966 คน (สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว, 2557)

ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย โดยส่วนใหญ่จะมีนายหน้าเป็นคนนำเข้ามา ซึ่งจะต้องจ่ายค่านายหน้า เมื่อเข้ามาในประเทศไทยจะต้องขอใบอนุญาตทำงาน โดยจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการยื่นคำร้องคนละ 100 บาท รวมค่าใบอนุญาต ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่จะจ่ายไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสำนักจัดหางานแต่ละเขต ส่วนบัตรประกันสุขภาพจะต้องทำในขั้นตอนก่อนยื่นขอใบอนุญาต เพราะเอกสารที่แรงงานต่างด้าวจะต้องไปที่ยื่นขอใบอนุญาตทำงานจะต้องมีใบตรวจโรคแนบด้วย เพื่อแสดงว่าไม่เป็นโรคต้องห้าม เช่น วัณโรค เอดส์ เป็นต้น แต่เมื่อเข้ามาทำงานแล้วกลับถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เช่น การไม่จ่ายค่าแรงตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การไม่จ่ายค่าจ้าง

ชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการใช้ทำงานเกินเวลากำหนดโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด ซึ่งเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเป็นอย่างมาก (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2550)

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด (ผลิตดอกไม้เทียม ต้นไม้เทียม) ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว บริษัทไทยอาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด (ขายส่งดอกไม้) ตำบลบ้านด่าน อำเภออรัญประเทศ และบริษัทอีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด (ตัดเย็บเสื้อผ้า) ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร ซึ่งเป็นโรงงานผลิตขายส่งดอกไม้ และตัดเย็บเสื้อผ้า แม้ว่าลักษณะงานที่ทำจะไม่ค่อยมีความเสี่ยงกับชีวิตและทรัพย์สินมากนัก แต่ยังพบกับปัญหาอีกหลายด้านที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากรัฐบาลไทย คือ ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้านความปลอดภัย ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการดำรงชีวิต ด้านค่าจ้าง และด้านค่าสวัสดิการ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาสามารถทำงานโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ลดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของเชื้อชาติ และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างและรัฐบาลไทย อันจะส่งเสริมให้แรงงานมีความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิต พร้อมทั้งจะทำให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพและยังทำให้ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีในเชิงการรักษาสิทธิมนุษยชนในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและกัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ดีขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย วิธีการศึกษาจากเอกสาร, วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนแรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ประเภทพิสูจน์สัญชาติ ที่ได้รับอนุญาตทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้ว ปี 2559 จำนวน 3 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ซึ่งใช้การสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. เชิงปริมาณ (Quantitative) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนแรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จาก 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด บริษัทไทยอาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด และบริษัทอีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด จำนวน 1,812 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนแรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จาก 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด บริษัทไทย อาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด และบริษัทอีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด จำนวน 704 คน โดยหาขนาด กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของทาร์โร ยามาเน่ และการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามความสะดวก

2. เชิงคุณภาพ (Qualitative)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสระแก้ว จาก 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด บริษัทไทยอาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด และบริษัทอีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด แต่ละแผนก จำนวน 15 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ด้วยวิธีการคัดเลือกหัวหน้างานของบริษัทแต่ละแห่งๆ ละ 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

แบบสอบถาม ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในจังหวัดสระแก้ว เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ แบ่งออกเป็น 3 ตอน กล่าวคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน จำแนกเป็น ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน จำนวน 10 ข้อ ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน จำนวน 10 ข้อ ด้านการดำรงชีวิต จำนวน 10 ข้อ ด้านค่าจ้าง จำนวน 10 ข้อ และด้านค่าสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงาน ต่างด้าวชาว กัมพูชา ในจังหวัดสระแก้ว กับแรงงานชาวไทย เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

แบบสัมภาษณ์ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ใช้สัมภาษณ์หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสระแก้ว แต่ละแผนก จาก 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เจ.เอส. ฟลาวเวอร์ จำกัด จำนวน 5 คน บริษัทไทยอาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 5 คน และบริษัท อีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิต ค่าจ้างและค่าครองชีพ จำนวน 6 ประเด็นคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในสถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)
3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นในการวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยคือปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในจังหวัดสระแก้ว กับแรงงานชาวไทย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปประเด็น แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.17 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แรงงานต่างด้าวมีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และด้านการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ ด้านค่าสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และเห็นว่ามีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีค่าเฉลี่ยเท่า 2.39 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา โดยภาพรวม

สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นจริง
1. ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน	4.01	0.44	มาก
2. ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน	2.39	0.45	น้อย
3. ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	3.13	0.47	ปานกลาง
4. ด้านการดำรงชีวิต	3.64	0.50	มาก
5. ด้านค่าจ้าง	2.76	0.54	ปานกลาง
6. ด้านค่าสวัสดิการ	3.06	0.44	ปานกลาง
ภาพรวม	3.17	0.36	ปานกลาง

2. การเปรียบเทียบสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำระหว่างคุณภาพชีวิตกับอายุพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในประเด็นดังแสดงในตารางที่ 2 และการเปรียบเทียบความคิดเห็นคุณภาพชีวิตแรงงานกัมพูชา กับอายุที่แตกต่างกันพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตด้านค่าจ้างและค่าครองชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศแตกต่างกัน

สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำ ในคุณภาพชีวิต	เพศชาย (n = 124)		เพศหญิง (n = 580)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน	4.04	0.43	4.00	0.44	1.031	.303
2. ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน	2.45	0.49	2.38	0.44	1.458	.147
3. ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและ ทรัพย์สิน	3.09	0.44	3.14	0.48	-1.046	.296
4. ด้านการดำรงชีวิต	3.65	0.48	3.64	0.51	.136	.892
5. ด้านค่าจ้าง	2.70	0.53	2.77	0.55	-1.237	.217
6. ด้านค่าสวัสดิการ	3.10	0.43	3.06	0.44	.966	.334
รวม	3.17	0.35	3.16	0.36	.224	.823

* = $p < .05$

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสถานการณ์และความเหลื่อมล้ำในคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุแตกต่างกัน

สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำ ในคุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.723	.241	1.256	.288
	ภายในกลุ่ม	700	134.219	.192		
	รวม	703	134.942			
2. ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน	ระหว่างกลุ่ม	3	.277	.092	.463	.708
	ภายในกลุ่ม	700	139.802	.200		
	รวม	703	140.079			
3. ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.519	.506	2.289	.077
	ภายในกลุ่ม	700	154.857	.221		
	รวม	703	156.375			
4. ด้านการดำรงชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	.518	.173	.681	.564
	ภายในกลุ่ม	700	177.467	.254		
	รวม	703	177.985			
5. ด้านค่าจ้างและค่าครองชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.641	1.214	4.170	.006*
	ภายในกลุ่ม	700	203.714	.291		
	รวม	703	207.355			
6. ด้านค่าสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.643	.214	1.110	.344
	ภายในกลุ่ม	700	135.203	.193		
	รวม	703	135.846			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.590	.197	1.546	.201
	ภายในกลุ่ม	700	89.057	.127		
	รวม	703	89.647			

* = $p < .05$

เมื่อพิจารณาตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำระหว่างด้านค่าจ้างและค่าครองชีพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 95% P-value = 0.06 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มาทำงานได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าครองชีพสำหรับการใช้จ่ายเพื่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และสถานการณ์อย่างนี้แสดงให้เห็นถึงความยากลำบากที่พวกเขาเผชิญอยู่ดังแสดงในตารางที่ 3 โดยแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ส่วนความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพประเด็นอื่นๆ ได้แก่ ด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการดำรงชีวิต และด้านค่าสวัสดิการ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสระแก้ว จาก 3 แห่ง เกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ในประเด็นที่พบ ดังนี้

1) แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างของแรงงานคนไทยในทุกๆ ตำแหน่ง โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นาย Khieu Unnadeht หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด ระบุว่า “ที่จริงแล้วค่าแรงขั้นต่ำที่ชาวกัมพูชาได้รับในบริษัทแห่งนี้ ไม่เท่ากับค่าแรงของแรงงานคนไทย ในแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว เพียงแต่ทางบริษัท ให้บอกว่าได้รับเท่าเทียมกัน เราพูดมากกว่านี้ไม่ได้ เพราะอาจทำให้ถูกเลิกจ้างงาน” โดยหัวหน้าโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ได้เสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไข คือ ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐของไทยมีมาตรการเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน โดยเข้ามาตรวจสอบบริษัทต่างๆ ที่จ้างงานแรงงานต่างด้าว ให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด

2) สวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน เช่น ด้านสาธารณูปโภค อาคารสถานที่ อาหาร เครื่องใช้ น้ำดื่ม การคมนาคม หรืออื่นๆ สะดวกสบาย หากแต่เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เงินบำเหน็จ เงินรางวัล เงินค่าล่วงเวลา และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาไม่ได้รับตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด สำหรับกรณีนี้ นาย Chai Bunyung หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไทยอาร์ตบอร์ดอินแมนูเฟคเจอร์ จำกัด ให้การสัมภาษณ์ว่า “สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันแรงงานชาวกัมพูชาเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ที่นี่ ได้รับเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่พักอาศัย น้ำ ไฟความสะดวก ค่อนข้างดี จะเห็นว่าไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการชดเชยค่าแรงงานหรือการรักษาพยาบาล เพราะแรงงานไทย จะได้รับการดูแลดีกว่าชาวกัมพูชาเป็นบางกรณี” ซึ่งหัวหน้าโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ต้องการให้รัฐบาลไทยหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามาตรวจสอบความเป็นอยู่ด้านสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ครอบคลุม

3) ที่พักอาศัยสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานที่มีคุณภาพดีเพียงพอ โดยนาง Sang Samon หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อีสต์บอร์ดอินดัสตรี จำกัด กล่าวว่า “บริษัทมีนโยบายการบริหารค่อนข้างดี มีการให้บริการสาธารณูปโภคทั่วถึง แต่ไม่ได้ให้สิทธิในการพักในบริษัทครบได้ทุกคน เพราะจำนวนแรงงานมีจำนวนมาก” จึงมีข้อเสนอว่าต้องการให้บริษัทมีการขยายหรือสร้างห้องพักสำหรับแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะจะช่วยลดค่าใช้จ่าย และควรพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ในการจัดสรรที่พักให้แรงงาน

4) สวัสดิการในการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ไม่ได้รับการดูแลอย่างที่ควรจะเป็น เช่น เมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อยจะต้องออกค่าใช้จ่ายเอง กรณีมีเจ็บป่วยอาการหนักก็ต้องเดินทางไปโรงพยาบาลเอง (ซึ่งบริษัทควรจัดหารถนำส่งผู้ป่วย) โดยอาศัยบัตรประกันตน และไม่ได้รับความสะดวกหรือสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย รวมถึงสิทธิต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด ในมุมมองนาง Chuon Sothear หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท เจ.เอส.ฟลาวเวอร์ จำกัด กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “ควรมี

หน่วยงานภาครัฐเข้าไปตรวจสอบ และนำทีมแพทย์อาสา เข้าไปดูแลเรื่องของสุขภาพแรงงานในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย เดือนละครั้งหรือสองครั้ง และให้ความรู้ด้านสิทธิในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่แรงงานให้ถูกต้องเพื่อแรงงานจะได้รู้จักใช้สิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง” โดยสรุปหัวหน้าโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้เสนอว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดทีมแพทย์อาสาเข้าไปดูแลเรื่องของสุขภาพแรงงานในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และให้ความรู้ด้านสิทธิในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่แรงงานให้ถูกต้อง

5) การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้เท่าเทียมกับแรงงานไทย เช่น การเปิดโอกาสให้ได้รับหรือใช้สิทธิทางกฎหมายแรงงาน กรณีพิพาทระหว่างแรงงานกับผู้ว่าจ้าง หน่วยงานภาครัฐควรเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยอย่างแท้จริง และให้บริษัทชดใช้เงินทดแทนหรือไม่ไ้แรงงานออก โดยในแง่ของ นาย Chan Bunleap หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไทยอาร์ตบอร์นแมนูเฟคเจอร์ จำกัด เห็นว่า “อยากให้ภาครัฐเข้ามาควบคุมและดูแลบริษัทหรือโรงงานที่จ้างงานแรงงานต่างด้าว ใช้มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดการว่าจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างจริงจัง เข้ามาตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเท่าที่ทำงานมาไม่เคยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาดูแลเลย” พร้อมกับเสนอเพิ่มเติมว่าภาครัฐบาลของไทยให้ความสำคัญในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้เท่าเทียมกับแรงงานไทยมากกว่าที่เป็นอยู่

6) ผู้หญิงชาวกัมพูชาที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำเป็นต้องศึกษาหาแหล่งที่ทำงานจากญาติๆ หรือเพื่อนๆ ก่อน หรือศึกษาถึงวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนไทย กฎหมายแรงงานไทย ก่อนที่จะตัดสินใจมาทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกล่อลวงมาทำงานค้าบริการทางเพศ หรือทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการค้าบริการทางเพศ และไม่ควรเข้ามาทำงานในเมืองไทยโดยผ่านนายหน้าจัดหาพามาทำงานในเมืองไทย โดยนาง Pov Saveun หัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อีสต์บอร์ตันดิสตรี จำกัด ได้แสดงเจตนาสนใจในเรื่องนี้ว่า “ไม่ควรเข้ามาทำงานในเมืองไทยโดยผ่านนายหน้าที่ไปนำมาทำงานในเมืองไทย เพราะบางครั้งงานที่จะทำอาจเป็นงานที่ไม่ปลอดภัยต่อตนเอง ไม่เหมาะสมต่อตนเอง ควรศึกษาหาความรู้เรื่องความต้องการแรงงานของไทย บริษัทหรือโรงงาน ที่ต้องการจ้างงาน หรือผ่านทางกรมแรงงานของไทยอย่างถี่ถ้วนก่อน ซึ่งจะได้ไม่ถูกหลอกหรือถูกล่อลวงไปทำงานที่ผิดกฎหมาย หรือผิดจารีตประเพณีทั้งของประเทศกัมพูชาเองและประเทศไทยด้วย”

4. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและกัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับโอกาสหรือมีโอกาสนในการย้ายที่ทำงานอย่างอิสระ 2) การแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานต่างด้าว 3) การจัดสวัสดิการและดูแลสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างและจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด 4) มีมาตรการกำหนดให้สถานประกอบการบำรุงซ่อมแซมบริเวณที่พักให้มีสภาพน่าอยู่และมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น 5) การแก้ไขปัญหาการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด และ 6) การเข้าถึงหรือการใช้สิทธิบริการในหน่วยบริการ/โรงพยาบาล สิทธิประโยชน์การบริหารจัดการการแพทย์เหมาะสมและทั่วถึงของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

อภิปรายผล

1. สถานการณ์คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้วมีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ตลาดแรงงานไทยมีความต้องการแรงงานชาวกัมพูชาที่มีความสามารถในการทำงานดี ขยัน และมีความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวมีงานดีๆ มีความมั่นคง สามารถย้ายถิ่นฐานการทำงานไปยังจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทยได้อย่างอิสระ และสามารถกลับไปเยี่ยมญาติในครอบครัวได้อย่างสะดวก เปิดโอกาสให้แรงงานแต่งตั้งตัวแทนเจรจาต่อรองเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อลดทอนปัญหาการเผชิญหน้าความขัดแย้งรุนแรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การให้สวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ทดแทนวันหยุดประจำสัปดาห์ควรมีอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน จัดหาที่พักให้แรงงานอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ได้รับสิทธิทำและถือครองบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวตามที่กระทรวงสาธารณสุขไทยกำหนด สอดคล้องกับ วรณีย์ ตั้งเสาวภาคย์ (2556), จันทนา ห่านรุ่งชโรทร (2555) และ ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2554) ที่สะท้อนว่า แรงงานต่างชาตินับว่าส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น กรณีแรงงานย้ายถิ่นชาวกัมพูชาที่โดยรวมมีการปรับตัวได้ในระดับปานกลาง แต่ค่าคะแนนการปรับตัวเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่สาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา ที่อยู่สถานประกอบการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศไทยมีสภาพการทำงานที่ดี กรณีมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างเรียกร้องสิทธิประโยชน์ ได้รับค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกรณีนายจ้างเลิกจ้างงาน จะได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายการเลิกจ้างก่อนข้างยุติธรรม ผู้ประกอบการต้องเปิดโอกาสให้แรงงานจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือการรวมกลุ่มต่อรอง เพื่อคุ้มครองสิทธิในการทำงานสำหรับแรงงาน เปิดโอกาสให้ใช้สิทธิบริการในหน่วยบริการ/โรงพยาบาลด้วยความเหมาะสม ได้รับค่าชดเชยจากการรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง เป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพคนต่างด้าว สอดคล้องกับ ชีระพงษ์ ฐิริปาณิก (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานที่อยู่ประกอบการ รวมถึงปัจจัยด้านกลุ่มชาติพันธุ์ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ รายได้ การศึกษา และสถานที่อยู่ของที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว ไม่แตกต่างกัน (จันทนา ห่านรุ่งชโรทร, 2555)

ส่วนแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพด้านค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพอย่างไม่เป็นธรรม มากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และ 31-40 ปี และแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ประเภทของงานแตกต่างกัน เห็นว่าได้รับความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าจ้างและค่าครองชีพ ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาประเภทแรงงานฝีมือ และแรงงาน

กึ่งฝีมือ เห็นว่าในวันทำงาน ผู้ประกอบการให้มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หรือไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที รวมแล้ว ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) ตามที่จะตกลงกันไว้ล่วงหน้า มากกว่าแรงงานที่ไร้ฝีมือ ซึ่งมองว่าไม่ได้สิทธิประโยชน์เช่นนี้เท่าที่ควร สอดคล้องกับ ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2555) พบว่าแรงงานต่างด้าวปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากเห็นว่า เพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นยังมีรายได้ดีกว่าเดิม และแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า โดยแรงงานต่างด้าวที่มีอายุและประเภทของงาน แตกต่างกัน มีสภาพชีวิตแรงงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วรณีย์ ตั้งเสาวภาคย์ (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว ได้แก่ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ย้ายถิ่น สถานภาพสมรส และการติดต่อกับบ้านเกิด ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยต่อการปรับตัว ได้แก่ อายุ ประเภทงาน และอาชีพ มีการปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในเขตจังหวัดสระแก้ว ซึ่งแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานคนไทยในทุกๆ ตำแหน่ง จึงต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข คือ ให้องค์กรภาครัฐของไทยมีมาตรการเกี่ยวกับการเข้ามาตรวจสอบบริษัทต่างๆ ที่จ้างงานแรงงานต่างด้าว ให้ได้รับสิทธิในเรื่องค่าจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานด้านสาธารณสุข โภค มีความสะดวกสบาย รวมถึงเรื่องของเงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เงินบำนาญ เงินรางวัลทำงานนาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ไม่ได้รับตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด รัฐบาลไทยหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรเข้ามาตรวจสอบความเป็นอยู่ด้านสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ครอบคลุม รวมถึงบริษัทควรมีการขยายหรือสร้างห้องพักรับรองสำหรับแรงงานเพิ่มขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่าย เมื่อมีการเจ็บป่วยเล็กน้อยจะต้องออกค่าใช้จ่ายเอง หากมีอาการเจ็บป่วยหนักต้องเดินทางไปโรงพยาบาลเอง และอาศัยเพียงบัตรประกันตน ไม่มีความสะดวกและไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานไทย รวมทั้งสิทธิต่างๆ ไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด สอดคล้องกับ สุคนธ์ แยกประยูร (2554) พบว่า คนงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็น ส่วนใหญ่เป็นคนพม่าเชื้อชาติมอญ ส่วนใหญ่ฟังและพูดภาษาไทยได้ การทำงานคิดตามปริมาณงานที่ทำเมื่อหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าแรง ไม่มีสวัสดิการใดๆ ซึ่งกุลธิดา ภูงษ์ และสมศักดิ์ เจริญพูล (2559) สะท้อนว่าภาวะความเครียดจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางการเงิน หนี้สิน จะนำไปสู่การการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ด้วย ในประเด็นนี้ ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2555) พบว่า สภาพชีวิตแรงงาน ต่างด้าว ทั้ง 3 ด้าน โดยแรงงานต่างด้าวปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่นายจ้างจัดไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็จะซื้อยากินเองไปรักษาตามคลินิกหรือโรงพยาบาลบางครั้ง นอกจากนี้ พร้อมพรรณ เอียรสุนทร (2557) ได้สะท้อนว่า แรงงานหญิงพม่าบางคนมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน เมื่อมีปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่เลือกไปรับบริการสุขภาพจากแพทย์คลินิก และซื้อยาจากร้านขายยาไปรับประทานเอง มีอุปสรรคในการสื่อสารภาษาให้แพทย์เข้าใจอาการเจ็บป่วย ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดทีมแพทย์อาสาเข้าไปดูแล

เรื่องของสุขภาพแรงงานในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และให้ความรู้ด้านสิทธิในด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่แรงงานให้ถูกต้อง รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้รับหรือใช้สิทธิทางกฎหมายแรงงาน กรณีพิพาทระหว่างแรงงานกับผู้ว่าจ้าง หน่วยงานภาครัฐควรเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ย และให้จ่ายเงินทดแทนหรือไม่ไล่แรงงานออก ตลอดจนการให้ความรู้แก่ผู้หญิงชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนไทย กฎหมายแรงงานไทย เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกล่อลวงมาทำงานค้าบริการทางเพศ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยและกัมพูชาในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้มีคุณภาพความเป็นอยู่เท่าเทียมกับแรงงานไทย ทั้งในด้านสิทธิในการย้ายที่ทำงาน เช่น การได้รับโอกาสหรือมีโอกาสนในการย้ายที่ทำงานอย่างอิสระ ตรวจสอบ ความต้องการแรงงานต่างด้าว ให้ได้มีโอกาสเลือกเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ๆ ด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ควรมีการแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงานต่างด้าว หากมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรเจรจาไกล่เกลี่ยให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงาน ด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558) ได้เสนอนายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้ โดยประเด็นเหล่านี้ ธนิศร มานะตระกูล (2551) ได้เสนอว่าเป็นปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย โดยศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมายและแก้ไขกฎหมายเพื่อควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง (พ.ศ. 2542) และพระราชกฤษฎีกาหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่คนต่างด้าวห้ามทำ พ.ศ. 2548 และฉบับที่ 4

สำหรับสถานประกอบการควรจัดสวัสดิการและดูแลสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้าง และจ่ายค่าล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด ด้านการดำรงชีวิต ผู้ประกอบการควรจัดหาแหล่งซื้อ-ขายอาหาร เครื่องอุปโภค บริโภคมาบริการให้ได้ใช้บริการอย่างสะดวก และควรบำรุง ซ่อมแซมบริเวณที่พักให้มีสภาพใหม่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น ด้านค่าจ้าง ควรแก้ไขปัญหาการให้ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด โดยยึดอายุงาน ผลงาน ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน เป็นหลัก และด้านค่าสวัสดิการ หน่วยงานภาครัฐของไทยควรกำหนดนโยบายและการปฏิบัติให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาสามารถใช้สิทธิบริการในหน่วยบริการ/โรงพยาบาล สิทธิประโยชน์การบริหารจัดการทางการแพทย์เหมาะสมและทั่วถึง สอดคล้องกับ อัครวิน จิตต์จำน (2550) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตที่คนทำงานต้องการมีปัจจัยภายใน ที่ส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ในสถานที่ทำงานที่ดี เช่น สุขภาพจิตที่ดี องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานไม่ละเลยกับสุขภาพจิต การส่งเสริมให้พนักงานบริหารสุขภาพจิตและความเครียด แม้กระทั่งสุขภาพกายที่แข็งแรง องค์กรควรคำนึงถึงค่าแรง ค่าสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครอบครัวของคนงานแต่ละคน มีความมั่นคงและอบอุ่น มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแก่คนทำงานในองค์กรที่ดี โดยหัวหน้างาน ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและพร้อมที่จะสอนงานแก่คนทำงานและการสื่อสารที่ชัดเจนภายในองค์กร โดยกิตติศักดิ์

พลอยพานิชเจริญ (2546) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะต้องมีการบริหารงานที่ประกอบด้วยความปลอดภัย (Safety) ปราศจากความกลัว (Secure) อาทิกลัวถูกตำหนิหรือว่ากล่าวจากหัวหน้างานและ/หรือเพื่อนร่วมงาน กลัวถูกลงโทษทางวินัย ฯลฯ หากในกระบวนการงานที่ทำนั้นมีความกลัวเกิดขึ้น ความสนุกและความสุขคงเกิดขึ้นไม่ได้ รวมถึงกระบวนการทำงานที่มีสภาพชีวิตรวมหมู่ที่ดี (Morale) ควรมีการทำงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหลาย และสภาพแวดล้อมในกระบวนการทำงานที่ดี (Environment) สภาพแวดล้อมที่ดี โดยจะต้องมีออฟฟิศ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ฯลฯ ที่ดี จะทำให้ทำงานอย่างมีพลัง หรือสามารถสร้างสรรค์กระบวนการทำงานที่ชาญฉลาดเพื่อเพิ่มผลผลิตได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานของภาครัฐควรทำความเข้าใจกับผู้ประกอบการ ซึ่งเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และทำความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับ

1.2 หน่วยงานของภาครัฐควรที่จะส่งเสริมความรู้ให้กับพวกกลุ่มแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงานเนื่องจากแรงงานที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการมักเป็นแรงงานที่มีความรู้ต่ำ หากแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นจะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรมีการส่งเสริมด้านสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.4 ภาครัฐควรส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับความยุติธรรมจากสังคม สามารถดำรงชีวิตโดยไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

1.5 หน่วยงานภาคเอกชนควรมีมาตรการในการจูงใจแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการจูงใจด้วยผลตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร และเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความภักดีต่อองค์กร

1.6 หน่วยงานภาคเอกชนควรสื่อสารกับภาครัฐให้เรื่องของการให้ความคุ้มครอง ความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าว

1.7 หน่วยงานภาคเอกชนควรจะให้ความร่วมมือกับภาครัฐในเรื่องของ กฎหมายแรงงาน กระบวนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวมถึงการได้รับ ความคุ้มครอง ความยุติธรรมจากภาครัฐ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับ เช่น การตรวจ สุขภาพพนักงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 หากจะมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ควรที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวแบบแยกตามกลุ่มอาชีพในธุรกิจขนาดใหญ่ และธุรกิจขนาดย่อม (SME) แล้วนำคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวมาเปรียบเทียบกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ที่อยู่ในภาคธุรกิจที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรมีการศึกษาศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น - จุดด้อย อันเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2550). คำถามและข้อท้าทายต่อนโยบายรัฐไทย ในการจัดการปัญหาสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงานข้ามชาติ. นครปฐม: สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2546). คุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน “For Quality”. กรุงเทพฯ: พับลิเคชั่น.
- กุลธิดา ภูมั่ง และสมศักดิ์ เจริญพล. (2559). การศึกษาผลกระทบจากพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา) ต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนกรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University 9(1) : 1190 - 1207.
- ขวัญชัย เอี่ยมละออ. (2555). “สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง”. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ห่านรุ่งชโรทร. (2555). “การปรับตัวและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานต่างชาติ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิตร มานะตระกูล. (2551). “ปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธีระพงษ์ ฐิริปาณิก. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน :กรณีศึกษา จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พร้อมพรรณ เอียรสุนทร. (2557). **สุขภาพของแรงงานหญิงพม่าที่มาทำงานในโรงงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณิ ตั้งแสวภาคย์. (2556). “ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา. (2558). การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University 8(2) : 1064 - 1074.
- สุคนธ์ แยกประยูร. (2554). **แรงงานหญิงชาวพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมห้องเย็นจังหวัดสมุทรสาคร**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). **คู่มือการกำหนดตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). **รายงานสถิติประชากรและเคหะ**. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/population.html>.
- สำนักบริหารงานแรงงานต่างด้าว. (2557). **การพิจารณาอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2558). **เอกสารสรุปผลการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวปี 2555-2558**. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- อัศวิน จิตต์จำนง. (2550). “Happy Workplace: HR Competency”. วารสารการบริหารคน 28(4) : 64-67.