

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

Quality of Working Life of Burmese Migrant Workers in Mae-sai District,
Chiangrai

ปรางค์ชนก อินทeson¹ และ วรลักษณ์ หิมะกลัส²
Prangchanok Intasorn¹ and WoraluckHimakalasa²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีอาชีพหลักอยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างมากที่สุด และทั้งหมดไม่ประกอบอาชีพเสริม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยจากอาชีพหลักเดือนละ 8,400 บาท มีค่าใช้จ่ายค่าอาหารเฉลี่ยต่อเดือน 4,500บาท ส่งเงินกลับประเทศของตน เฉลี่ยเดือนละ 2,600 บาท มีเงินออมต่อเดือน เฉลี่ย 460บาท การเก็บออมเงินส่วนใหญ่เป็นลักษณะการเก็บออมด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน แต่บางส่วนที่มีหนี้สิน จะเป็นหนี้สินเพื่อการอุปโภคบริโภคมากที่สุดและระดับคุณภาพชีวิต พบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ปรากฏว่า มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม

ABSTRACT

This research aims to study economic condition and social status of migrant worker, Burmese people, in Mae-sai district, Chiang Rai, and also to study their work life quality from the sampling of 300 Burmese migrants in Mae-sai district, Chiang Rai. The tools that are used in this study are the questionnaire of economic condition and social status, and the questionnaire of work life quality from samplers' work life quality. The gathered data is, then, analyzed by descriptive statistical tools. As a result, this paper found that most of Burmese migrants, in Mae-sai, Chiang Rai, mainly work in construction industry and not all of them work an additional job. In average, most of them earn 8,400 Baht from the salary of their

main job and spend for approximately 4,500 Baht on meals. 3,000 Baht is monthly transferred back to their country and around 1,000 Baht is saved. The most ways they save their money is to keep it with themselves. In addition, almost all of them are debt-free, only a few Burmese migrant workers who are in debt, but those debts are mostly caused by their consumption. Furthermore, in terms of work life quality, this paper found Burmese migrant workers in Mae-sai, Chiang Rai, hold intermediate level considered from their opinions. Anyway, when consider 8 factors of work life quality, 2 factors are scored highly which are regulation in organization and work life balance. On the other hand, the intermediate scores appear in the other 5 factors which are social relationship, environment, safety and health ,fair salary ,consistency and growth potential in career path ,and development opportunity.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานข้ามชาติ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และเทคโนโลยี ที่ผ่านมาประเทศไทยเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการเจริญเติบโตทางด้าน เศรษฐกิจในระดับสูงมาอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจาก ภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและการบริการมากยิ่งขึ้น ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานจาก ประเทศใกล้เคียงเพื่อเข้ามาทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งบางประเทศมีความด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจ และยังมีภาวะ สงคราม การเมืองภายในประเทศ เช่น พม่า ลาว กัมพูชาก่อให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานอพยพข้ามชาติ จากประเทศของตนที่ยากจนกว่าไปสู่ประเทศที่มีเศรษฐกิจดีกว่า เพื่อหลบหนีภัยอันตรายจากสงคราม การเมือง ภัยธรรมชาติและความยากจน (สถานการณ์แรงงานข้ามถิ่น, 2556) ในกรณีของประเทศไทย ตั้งแต่ อดีตจนถึงไปสู่ประเทศที่มีเศรษฐกิจดีกว่า เพื่อหลบหนีภัยอันตรายจากสงครามการเมือง ภัยธรรมชาติและ ความยากจน (สถานการณ์แรงงานข้ามถิ่น, 2556) ในกรณีของประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการย้าย ถิ่นฐานข้ามพรมแดนที่มีเขตแดนติดต่อกันแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเข้ามาใน กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่างๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ต้องการทำงาน และเป็นงานประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และงานที่ยากลำบาก (Difficult) อีกทั้งแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ ยังเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล อ่างใน อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ, 2554) ดังนั้น แม้ว่าแรงงานข้ามชาติจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศไทยให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างเห็นได้ชัด แต่หากแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นแรงงานที่ด้อย คุณภาพ เช่น มีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง มีสุขภาพจิตใจไม่สมบูรณ์ มีโรคประจำตัว ไม่มีความรู้ความชำนาญ ในงานที่รับผิดชอบ ก็จะทำให้สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ นับว่าเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อ การดำรงชีพ และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นในการทำงานจึงควรมีภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิด ความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงด้านสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิต

วิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) อันจะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเชิงบวก ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ในการปฏิบัติงานมักจะมีปัญหาต่างๆหลายประการ อาทิ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้งาน ถูกใช้งานหนัก และขาดความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548) จากปัญหาเบื้องต้นในการทำงานที่กล่าวมา หากไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไข จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ต่อเนื่องไปถึงระบบการทำงานของหน่วยงานอีกด้วย

อำเภอแม่สาย ถูกจัดให้เป็นเมืองแห่งการค้าชายแดนและเป็นแหล่งการเงินที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งของประเทศ ด้านชายแดนอำเภอแม่สายมีการส่งสินค้าของผู้ประกอบการไปขายที่ประเทศพม่าและลาวมีมูลค่าการส่งออกสินค้าไทยสูงเฉลี่ยเดือนละ 1,400 ล้านบาท หรือประมาณปีละ 16,000-17,000 ล้านบาท ตลอดจนมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีศุลกากรจากด้านการค้าชายแดนนี้เป็นจำนวนมาก (สุรเมธี มณีสุโข, 2558) ผลจากการเปิดให้อำเภอแม่สายเป็นแหล่งการค้าชายแดนและเป็นแหล่งการเงินที่สำคัญทำให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น มีการขยายตัวด้านการผลิต ภาคธุรกิจ และการบริการต่างๆจึงเกิดความต้องการแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น เนื่องจากอำเภอแม่สายมีเขตแดนติดต่อกับประเทศพม่าและมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานชาวพม่าเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่มีลักษณะงานแบบ 3D ซึ่งเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เนื่องจากเป็นงานที่หนัก สกปรก และมีความเสี่ยงที่อาจจะเกิดอันตรายจากการทำงานสูง

ดังนั้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติและป็นใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อเข้ามาทำงานเป็นแรงงานในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1 เพื่อศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
- 2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จะทำการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ การศึกษาลักษณะทางประชากร สภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ที่พักอาศัย ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยอาศัยพรายได้ต่อเดือนค่าใช้จ่ายต่อเดือน ภาวะการออม ภาวะหนี้สิน และลักษณะที่ 2 เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาโดยได้นำแนวคิด

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton มาเป็นหลักการในการทำกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและได้รับการยอมรับในสังคมทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานหรือลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมรอบข้างเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการทำงานด้วย

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง อีกทั้งมีโอกาสที่จะสามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งของตนเอง

4) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การให้การอบรม การพัฒนาการทำงานของบุคคล อันจะทำให้พนักงานนั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

5) การทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน หมายถึง การที่พนักงาน รับความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ถูกยอมรับจากสังคมผู้ร่วมงานจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีและไร้อคติระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

6) สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง สิทธิที่พนักงานพึงได้รับจากหน่วยงานหรือนายจ้าง ซึ่งจะเป็นไปตามวัฒนธรรมขององค์กร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว หมายถึง พนักงานต้องมีความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การแบ่งเวลาใช้ชีวิตระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวอย่างมีความเหมาะสม

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง พนักงานนั้นมีความรู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นมีคุณค่าต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกับสังคม

โดยตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้านที่กล่าวมาจะแสดงให้เห็นถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยสามารถทราบถึงการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของตนเองได้ สามารถวัดได้ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่ ได้อย่างครอบคลุมทั้งในสภาพชีวิตที่ดีในด้านร่างกายและจิตใจ

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการไปสอบถามในพื้นที่จริงกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ เอกสาร และฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานสัญชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 9 (พิสูจน์สัญชาติ) จังหวัดเชียงราย ที่ได้ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว มีจำนวนทั้งสิ้น 1,014 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้นำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวน มีการกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความผิดพลาดไม่เกิน

ร้อยละ 5 ตามวิธีของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

สูตร

เมื่อ

n คือ จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 1,014 คน

e คือ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{1,014}{1 + 1,014(0.05)^2}$$
$$= 286.85$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 286.85 ตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อความสมบูรณ์จึงปรับเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 ตัวอย่าง โดยจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ เฉพาะแรงงานสัญชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา 9 (พิสูจน์สัญชาติ) ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้ขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้น โดยมีวิธีการจัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ตลอดจนการศึกษาจากหลักแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาที่พักอาศัยระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยอาชีพ รายได้ต่อเดือนค่าใช้จ่ายต่อเดือนภาวะการออมภาวะหนี้สิน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ สัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโอกาสในการพัฒนาความสามารถความสัมพันธ์ทางสังคม การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความรับผิดชอบต่อสังคม

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแยกตามวัตถุประสงค์

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการวิเคราะห์ใน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโอกาสในการพัฒนาความสามารถความสัมพันธ์ทางสังคม การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความคิดเห็นในแต่ละด้าน และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับ ตามมาตราวัดของ Likert Scale ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

และจากค่าคะแนนที่ได้ นำมาใช้หาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)โดยที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย/ระดับความจริง
4.50-5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด
3.50-4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก
2.50-3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง
1.50-2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย
1.00-1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ข้อมูลด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงข้อมูลทั่วไปของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย เพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาที่พักอาศัยระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยอาชีพรายได้ต่อเดือนค่าใช้จ่ายต่อเดือน ภาวะการออม และภาวะหนี้สินโดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้รับอนุญาตทำงานในตำแหน่งกรรมกร และรับใช้ในบ้าน อย่างถูกกฎหมาย ทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 34.3 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.4 ในกรณีผู้ที่สมรส ส่วนใหญ่จะอยู่ด้วยกันในประเทศไทย ร้อยละ 75.6 ในผู้ที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้างหรือเป็นหม้าย มีจำนวนบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 69.2

ที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงาน ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ที่นายจ้างได้จัดหาไว้ให้ คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยระหว่าง 6 เดือน-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีความสามารถด้านการฟังภาษาไทยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีความสามารถด้านการฟังภาษาไทยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.3 และส่วนใหญ่ไม่มีความสามารถด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยเลย คิดเป็นร้อยละ 89.0 และ 86.7 ตามลำดับ

ด้านอาชีพหลัก พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีอาชีพหลักอยู่ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 และทั้งหมดไม่ประกอบอาชีพเสริม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลัก เฉลี่ย 8,448.38 บาท มีค่าใช้จ่ายค่าอาหารเฉลี่ยต่อเดือน 4,555.84 บาท ส่วนใหญ่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 94.3 ส่งเงินกลับประเทศของตน เฉลี่ยเดือนละ 2,629.96 บาท มีเงินออมต่อเดือน 462.77บาท การเก็บออมเงินส่วนใหญ่เป็นลักษณะการเก็บออมด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 96.9 ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 86.3 แต่บางส่วนที่มีหนี้สิน จะเป็นหนี้สินเพื่อการอุปโภคบริโภค คิดเป็นร้อยละ 83.0 ของแรงงานที่มีหนี้สิน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.0

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ปรากฏว่า มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.61 และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.6 ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.3สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.0 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.9ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.7 และโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.6สุดท้ายมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดเห็นเฉลี่ย 2.3

พิจารณาจากคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแยกตามเพศ ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม เมื่อแยกตามเพศ เห็นได้ว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.0 เท่ากัน เพศชายมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ปลอดภัย และสุขภาพ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านคือ 3.1 3.1 2.7 2.7 และ3.4 ตามลำดับ มีความคิดเห็นในระดับน้อยในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 2.1 ส่วนเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.8 และ3.7 ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพ ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.0 3.0 2.7 และ 3.4 ตามลำดับ

พิจารณาจากคุณภาพชีวิตการทำงานโดยช่วงอายุ ปรากฏว่าแรงงานกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 15-30 ปี และ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ย 3.0 และ 2.9 ตามลำดับ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 15-30 ปี มีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ สร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน มีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และ สุขภาพ ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน โอกาสใน การพัฒนาความสามารถ และด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพ ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตความเป็นอยู่ มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่ สาย จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน และด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จากการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า มีรู้สึกว่าการจ้างได้ ในความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ตนและครอบครัวพึงจะได้รับมาก ตลอดจนนายจ้างได้ให้ความเป็นธรรมใน การมอบหมายงานเนื่องจากงานในสายงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน รู้สึกว่าการจ้างมีการรับฟังความคิดเห็น อย่างเสมอภาค อีกทั้งนายจ้างสามารถให้คำปรึกษากับกลุ่มแรงงานได้ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และส่วน ใหญ่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตความเป็นอยู่ได้ดี และมีความเต็มใจที่จะมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ทำงานล่วงเวลามากยิ่งขึ้นเพื่อแลกกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น

ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมด้าน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ให้ความ ไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ในที่ทำงานมีความสามัคคี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการทะเลาะกันระหว่างทำงานอัน เนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัว และเห็นได้อย่างชัดเจนว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่านายจ้างไม่ได้มีการจัดกิจกรรมที่ สนับสนุนให้มีการพบปะ สังสรรค์ ในกลุ่มแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นส่วนที่ไม่สำคัญกับงาน และแรงงานส่วน ใหญ่ที่ทำงานด้วยกัน ก็อาศัยอยู่ในที่เดียวกันอยู่แล้ว แรงงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่า

แรงงานเหล่านี้พอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ในส่วนใหญ่คิดว่ารายได้ที่ได้รับกับสถานะเศรษฐกิจใน ปัจจุบันไม่สอดคล้องกัน และมีความคิดเห็นว่าการค่าจ้างเพิ่มขึ้นแต่ไม่กล้าต่อรองค่าแรงกับนายจ้าง

เนื่องจากเกรงใจ และกลัวว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง อีกทั้งพบว่าเกือบทุกกิจการในเขตอำเภอแม่สาย ที่ใช้แรงงานกรรมกรจากประเทศพม่า จ่ายค่าแรงให้กับแรงงานเหล่านี้ ไม่ถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด คือ ค่าแรงขั้นต่ำที่แรงงานเหล่านี้พึงได้รับต้องเท่ากับค่าแรงงานขั้นต่ำของแรงงานไทย 300 บาท

ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ พบว่า นายจ้างไม่ค่อยมีการส่งเสริมด้านสุขภาพ และแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพหรือสวัสดิการในส่วนนี้เท่าที่ควร จากการสังเกตและสอบถามพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยร้ายแรง และไม่ได้มีความรู้สึกไม่พอใจที่นายจ้างไม่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โดยส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องไม่จำเป็น

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากแรงงานทั้งหมดเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ ในงานที่ทำมาก ความก้าวหน้าในอาชีพการงานจึงมีน้อย ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือได้รับการศึกษาในระดับต่ำ ความก้าวหน้าในอาชีพที่ทํายู่จะเป็นเพียงการเพิ่มค่าจ้างเพียงเล็กน้อย เมื่อนายจ้างเห็นว่าแรงงานมีความขยัน อดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือเห็นว่ามีไหวพริบ ทักษะ มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีการสอนงานในตำแหน่งมากกว่าให้ ตลอดจนโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า เนื่องมาจากงานที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายเป็นงานประเภทไร้ฝีมือ ไม่ต้องใช้ทักษะ ความรู้มาก ประกอบกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ที่เข้ามาทำงานในอำเภอแม่สายจะไม่มีความรู้ความสามารถมากพอ และเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานกรรมกร งานรับใช้ในบ้าน ซึ่งงานเหล่านี้ ไม่ได้มีตำแหน่งที่อยู่ในระดับต่างกันมาก อาจไม่มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ชัดเจน แรงงานบางคนจะได้รับค่าแรงที่เพิ่มขึ้นตามความเห็นสมควรของนายจ้าง และได้พัฒนาความสามารถตามความขยัน อดทนต่องาน การมีไหวพริบในการทำงาน นายจ้างก็จะให้โอกาสเพื่อพัฒนาความสามารถ

ทั้งนี้มีด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรักษาศิลปวัฒนธรรมของไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ลักษณะของวัฒนธรรมประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกับ วัฒนธรรมของประเทศพม่า และกิจกรรมส่วนใหญ่ที่กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมจะเป็นด้านศาสนา ส่วนกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการ กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ให้ความสนใจมาก เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการเข้ามาทำงาน เพื่อรายได้ที่ดีขึ้นเท่านั้น และลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องให้หลักการทางวิชาการมาก แต่กลุ่มตัวอย่างบางคนสนใจในกิจกรรมด้านวิชาการ เช่น การเรียนภาษาไทยเป็นต้น จากการสำรวจยังพบอีกว่าแรงงานที่เป็นเพศชาย มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากความสามารถ และความแข็งแรงของร่างกาย แต่แรงงานเพศหญิงรู้สึกว่ามีความสะดวกของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าเพศชาย เนื่องจากแรงงานเพศชายจะเป็นหัวหน้าครอบครัว นิยมทำงานล่วงเวลามากกว่า จึงมีเวลาการพักผ่อนน้อยกว่า แรงงานที่พบจากผลสำรวจมากที่สุด คือ แรงงานที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี เนื่องจากทั้งสองช่วงอายุ นับว่าอยู่ในวัยทำงาน และมีครอบครัวที่ต้องดูแล ส่วนใหญ่มีบุตร และทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ในเขตอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้รับจากนายจ้างส่วนใหญ่ ไม่ได้รับตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนดไว้ แม้ว่าแรงงานบางส่วนจะรับรู้กฎหมายเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำที่ตนพึงจะได้รับ เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ส่วนใหญ่จะไม่ได้แย้งนายจ้างเรื่องค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำนี้ เนื่องจากนายจ้างมักจะมีอำนาจต่อรองเรื่องค่าจ้างแรงงานมากกว่า ประกอบกับแรงงานคิดว่า การได้ในการทำงานนี้เมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในประเทศของตนก็นับได้ว่ามากกว่า โดยปัญหาที่พบนี้มักจะพบในทุกๆ หน่วยงาน การแก้ไขปัญหาควรจะมีการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ จากการศึกษาในครั้งนี้อย่างพบว่า แรงงานที่มีบุตร ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนค่าเลี้ยงดูบุตรที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น การแก้ไขปัญหาในส่วนนี้ คิดว่าจะต้องมีการให้ความรู้ด้านการวางแผนมีครอบครัว ซึ่งมีบางครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างมีบุตรมากกว่า 4 คน ทำให้ค่าใช้จ่ายที่หมดไป จะอยู่ในส่วนของการใช้จ่ายเพื่อการเลี้ยงดูบุตรเป็นส่วนใหญ่ และค่าใช้จ่ายในครอบครัวเกิดความไม่เพียงพอ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนในครอบครัวลดลง ตลอดจนควรมีการจัดการเกี่ยวกับนโยบายด้านค่าเล่าเรียนของทายาทรุ่นที่สามของแรงงานข้ามชาติ เช่น ให้ทุนค่าเล่าเรียน เป็นต้น ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับไม่มีความสมดุลกับเศรษฐกิจในปัจจุบันพบว่าเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทยมีความผันผวนพอสมควร ส่งผลให้ราคาสินค้าต่างๆเพิ่มสูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาส่วนนี้เป็นปัญหาหนักที่สุดที่พบจากการสอบถาม ในการแก้ไขปัญหารัฐบาลควรแก้ไขทั้งด้านการเมือง และบริหารประเทศ รวมถึงด้านเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการสังเกตที่พักอาศัยของแรงงานที่นายจ้างได้จัดหาไว้ให้ พบว่า มีความสะอาดพอสมควร แต่ส่วนที่เป็นห้องสุขานั้นไม่มีความมิดชิดเท่าที่ควร อาจเพราะหน่วยงานเหล่านั้นต้องย้าย สถานที่ทำงานอยู่บ่อยๆ จึงไม่ได้สร้างที่พักให้คนงานที่เป็นที่พักอาศัยแบบถาวร ห้องสุขายังไม่มีความปลอดภัยมากพอสำหรับแรงงานที่เป็นเพศหญิง ดังนั้นการแก้ไขปัญหาเพื่อมิให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาภายหลัง นายจ้างควรมีการลงทุนสร้างห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะควรมีการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้การดูแลสุขภาพของแรงงานพบว่า นายจ้างไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพกายของแรงงานเท่าที่ควร และแรงงานเองก็ยังไม่เห็นความสำคัญในส่วนนี้มากนัก ซึ่งอาจนำมาซึ่งปัญหาโรคระบาดในภายหลังได้ ดังนั้น นายจ้างควรมีการให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพ หรือ ให้คำสนับสนุนให้แรงงานเห็นความสำคัญเกี่ยวกับโรคติดต่อร้ายแรงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานรวมถึงควรมีการออกนโยบายให้มีการตรวจสุขภาพแรงงานเหล่านี้อยู่เป็นประจำ จากกรณีอนามัยพร้อมทั้งสนับสนุนค่าใช้จ่ายดูแลสุขภาพจากรัฐบาลมากยิ่งขึ้น

3. แรงงานเกือบทั้งหมด เมื่อต้องการส่งเงินกลับประเทศของตน มักจะส่งผ่านนายหน้า หรือตัวแทน ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น และหากถูกนายหน้าโกงก็ไม่สามารถตรวจสอบได้ เมื่อเทียบกับการใช้บริการธนาคารในประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าธรรมเนียมที่ถูกกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก แรงงานได้ทำการส่งเงินในลักษณะนี้มานาน รุ่นต่อรุ่น การใช้บริการผ่านธนาคารยังเป็นเรื่องแปลกใหม่ และมีขั้นตอนยุ่งยาก เนื่องจาก ภาษาในการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาที่ควรจะมีการให้ความรู้ หรือแปลเอกสารการทำธุรกรรมเป็นภาษาถิ่นของแรงงาน เพื่อทำให้แรงงานเกิดความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่าส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างพบเจอกับปัญหาที่ถูกนายจ้างตำหนิด้วยถ้อยคำ หรือกริยาที่ไม่สมควร ไม่คำนึงถึงมนุษยธรรม ดังนั้นควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดอบรม เพื่อให้ นายจ้างได้เข้ารับความรู้ความเข้าใจกับหลักความยุติธรรม การมีมนุษยธรรมกับลูกจ้าง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Lift). อนุสารแรงงาน. 11(4). 17-22.
- ขวัญชนก พันธุ์พัก. (2557). การสื่อสารและการปรับตัวของแรงงานพม่าในสังคมไทย. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ มณีราช. (2555). คุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร ไชยชนะ. (2552). คุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในสิงคโปร์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิลวงษ์ ปินะสา. (2555). คุณภาพชีวิตในการท างานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัด สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทรงพันธ์ ต้นตระกูล. (2558). รูปแบบการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ3สัญชาติต่อการเข้าถึงหลักประกันสังคมของประเทศไทย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารมนุษยศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 16 (1), 1-28. ที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงราย. ความเป็นมาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย. [เว็บไซต์]. สืบค้น 1 เมษายน 2558, จาก <http://www.dopachiangrai.com/>
- เกียรติเทพ สุนทรนนท์. (2548). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน Productivity World.2, 24-25.
- พรสุข อัครนิเวศน์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์ชนก บุลยเลิศ. (2551). แรงงานต่างด้าวในภาคธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์ศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษาเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริไอลักษณ์กูร. (2555). แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. รายงานการวิจัย: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com/downl.php>
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552).
- มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน / สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ:

- สิริรัฐ สุกันธา. (2558). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Jourl of Economic*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุณีฉัตราคม. (2531). เศรษฐศาสตร์ การศึกษาและการวางแผนกำลังคน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการตลาด, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรศักดิ์ ราษี. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของกรรมกรก่อสร้างในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏเลย). เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- สุรเมธี มณีสุโข. (2558). เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษพร้อมรับฟังอุปสรรคและปัญหาข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.efinancethai.com/LastestNews/index.aspx?ref=A&id=N8/MaFufhhE=&year=2015&month=10&lang=T>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานฝ่ายทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศ(2557). จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน คงเหลือ ณ เดือนธันวาคมจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ทวีราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2544 – 2557.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน(2556). จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือในพื้นที่ภาคเหนือ ปี พ.ศ. 2555 – พฤษภาคม พ.ศ.2559.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน(2559). สถานการณ์แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) ณ เดือนมีนาคม 2559.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2556). สถานการณ์แรงงานข้ามถิ่นสืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2559, จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/10412/15300.pdf
- อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์ จรัมพร ให้อย่าง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2553). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ.2553. จาก <http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceVII/Download/2011-Article-08.pdf>
- เอกพันธ์ สีนสกลวัฒน์. (2554). สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า. (การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Meeberg. (1993). Quality of life: a concept analysis. (*Journal of Advanced Nursing*, 18: 32–38. doi: 10.1046/j.1365-2648.1993.18010032.x