

มุมมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจ
อาหารทะเลแปรรูป: กรณีศึกษาตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

THE PERSPECTIVE ON QUALITY OF LIFE AND WELFARE OF MYANMAR
MIGRANT WORKERS IN SEAFOOD PROCESSING BUSINESS: A CASE STUDY
OF SEAFOOD MARKETS IN SAMUT SAKHON PROVINCE

ศุภิสรา พิพัฒน์ถาวร¹ ศศิกานต์ โชติศรี² อภิญญา คงน่วม³ สุชานันท์ กระต่ายทอง⁴
ชุตติกา เจิมขุนทด⁵ และกนกนรา พวงประยงค์⁶
Supissara Pipatthaworn¹ Sasikan Chotsri² Aphinya Khongnuam³ Suchanan Krataithong⁴
Chutiga Jermkuntod⁵ and Kanokwara Phuangprayong⁶

^{1,2,3,4,5,6} วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
^{1,2,3,4,5,6} Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University, Rangsit Campus
E-mail: kanokwara.p@psds.tu.ac.th

Received: December 27, 2023
Revised: March 11, 2024
Accepted: March 12, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร และ 2) ศึกษามุมมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 38 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีระดับความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ส่วนด้านการงานพบว่ามีความพึงพอใจระดับน้อยโดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนเงินออม และเงินส่งกลับบ้านที่ประเทศต้นทาง ส่วนความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่าด้านเวลาในการทำงาน เวลาพักและการหยุดงานอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการสิทธิประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความพึงพอใจต่อสถานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกีฬาสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย 2) แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีมุมมองต่อคุณภาพชีวิตในด้านความเป็นอยู่ของตนเองว่าที่อยู่อาศัยมี

ความสะอาด ใกล้เคียงสถานประกอบการและดีขึ้นกว่าคุณภาพชีวิตในประเทศต้นทาง แรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันแต่ไม่เพียงพอต่อการเหลือเก็บเป็นเงินออม แรงงานได้รับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด มีขวัญกำลังใจจากการจัดงานเลี้ยงและการให้รางวัลในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ แต่ยังมีความต้องการสถานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น ลานกีฬา และกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ ดังนั้นนายจ้างในสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการออมเงินและการจัดหาพื้นที่พักผ่อนสำหรับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานในพื้นที่มีสุขภาวะร่างกายและจิตใจที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิต สวัสดิการ แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of satisfaction regarding quality of life and welfare of Myanmar migrant workers in the seafood processing business in the seafood markets in Samut Sakhon Province, and 2) investigate the perspectives on the quality of life and welfare of Myanmar migrant workers in seafood processing business in the seafood markets in Samut Sakhon Province. Mixed-methods research was applied for this research. Quantitative data were collected by questionnaire from a sample of 38 Myanmar migrant workers. Qualitative data were collected by semi-structured interview from 8 key informants. Data were analyzed by descriptive statistics as well as content analyses.

The results found that 1) Myanmar migrant workers had a positive outlook on their quality of life, rated at a high level for physical and mental health and environmentally. Social relationships were deemed moderate, with particularly strong connections observed among peers. However, satisfaction with work-related aspects such as compensation, savings, and migrant remittances was relatively low. Regarding welfare and benefits, satisfaction levels with working hours and breaks were high, while social security and other benefits were moderate. There was minimal satisfaction with recreational and health-promoting activities. It was found that 2) Myanmar migrant workers perceived their living conditions positively. They believed their residences were clean and conveniently located near their workplaces. Overall, they felt that they had a better quality of life compared to that in their home country. Among themselves, these workers fostered positive relationships, and while the compensation they received was adequate for daily living expenses, it was insufficient for savings. They

received welfare by law and found motivation from events and rewards during various important festivals. However, there was still a need for facilities to promote health activities, such as sports fields and recreational sports events. These findings suggested that employers, entrepreneurs, and relevant regional organizations should prioritize development of migrant workers' quality of life and welfare, especially in terms of fair compensation, promoting saving practices, and providing recreational spaces for health and leisure activities in the workplace. This would be essential for ensuring the well-being and happiness of migrant workers.

Keywords

Quality of Life, Welfare, Myanmar Migrant Workers

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศปลายทางที่สำคัญในการย้ายถิ่นฐานของแรงงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา โดยเฉพาะเมียนมาร์ที่เป็นประเทศที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากที่สุด แรงงานเหล่านี้เป็นกำลังหนุนเสริมแรงงานภายในประเทศที่ช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยได้ (Manager Online, 2023) จากสถิติไตรมาสที่ 1/2566 สํารวจโดยกองเศรษฐกิจการแรงงานระบุว่าปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มแรงงานข้ามชาติจำนวน 2,743,673 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวเมียนมาร์ 1.86 ล้านคน รองลงมาคือกัมพูชา 4.14. แสนคน ลาว 2.10 แสนคน เวียดนาม 2,230 คน และแรงงานสัญชาติอื่นประมาณ 3 แสนคน (Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นที่ตั้งของตลาดท่าเรือประมงและเป็นตลาดแปรรูปอาหารทะเลที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย พื้นที่นี้จึงดึงดูดแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานจำนวนมาก จากรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2564 ชี้ว่าจังหวัดสมุทรสาครมีคนต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ที่ได้รับอนุญาตทำงานจำนวนทั้งสิ้น 296,827 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาร์จำนวน 262,368 คน (Provincial Labour Office Samut Sakhon, 2021) จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าแรงงานกลุ่มนี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการประมงของจังหวัดสมุทรสาครมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเพื่อเป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนในกระบวนการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประมงและธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปต่าง ๆ ประกอบกับงานดังกล่าวได้ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่มากกว่าค่าจ้างแรงงานในประเทศต้นทาง สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยดึงดูด (pull factors) ที่สำคัญที่ทำให้แรงงานกลุ่มประเทศอาเซียนย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพและแสวงหารายได้ในจังหวัดสมุทรสาคร ส่งผลให้หลายพื้นที่บริเวณใกล้สถานประกอบการและตลาดอาหารทะเลที่เป็นจุดศูนย์กลางการค้าขายที่สำคัญและกลายเป็นชุมชนที่พักอาศัยของแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้

จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้องในอดีตแสดงผลการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีการดำเนินชีวิตประจำวันที่ดีขึ้นจากเดิมเมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตก่อนการเดินทางมาประเทศไทย (Namsanguan & Hora, 2018; Tusawut, 2019) แต่ในภาพรวมยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัว การใช้ภาษาและมีความกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีหรืออคติของคนไทยที่มีต่อแรงงานเมียนมาร์ นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องสัญญาจ้างไม่ชัดเจน บางรายยังเข้าไม่ถึงการคุ้มครองและสวัสดิการ การพักอาศัย บางสถานที่มีความทรุดโทรม และแรงงานเหล่านี้ยังต้องการความเห็นอกเห็นใจและการเคารพในสิทธิมนุษยชน (Sritieng, 2021) ปัญหาที่กล่าวมาปรากฏชัดในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ระลอกสองในจังหวัดสมุทรสาครที่มีแรงงานข้ามชาติติดเชื้อเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะบริเวณตลาดกลางกุ้งที่ขณะนั้นเป็นพื้นที่วิกฤตของการแพร่ระบาด และเนื่องด้วยแรงงานอาศัยอยู่ในห้องพักกันอย่างแออัดจึงยากต่อการเว้นระยะห่างเพื่อป้องกันการติดเชื้อ (BBC, 2020) ทั้งยังพบว่าแรงงานจำนวนหนึ่งเข้าไม่ถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ อาทิ ระบบประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพ อุบัติการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงปัญหาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลที่มีแรงงานเมียนมาร์พักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก

เมื่อกล่าวถึงประเด็นด้านคุณภาพชีวิต World Health Organization (1994) หรือ WHO ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิต ว่าหมายถึงความพึงพอใจและการรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคมให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเองภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยมและมาตรฐานของสังคม รวมถึงการเมืองการปกครองของสังคมนั้น ๆ สอดคล้องกับ Zhan (1992) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงระดับความพอใจในชีวิตที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนเกี่ยวเนื่องมาจากพื้นฐานของบุคคล วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ประเมินจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านสังคมเศรษฐกิจ โดย OECD (2011) ได้กำหนดกรอบการวัดคุณภาพชีวิตไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) สถานะสุขภาพ 2) การทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) การศึกษาและทักษะ 4) เครือข่ายสังคม 5) การมีส่วนร่วมและการกำกับดูแล 6) คุณภาพสิ่งแวดล้อม 7) ความปลอดภัยของบุคคล และ 8) ความเป็นอยู่ที่ดี

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. 2546) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่าหมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน รายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Office of the National Social Welfare Promotion Act Commission, 2009) โดยสวัสดิการแรงงานสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ เช่น การจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีห้องน้ำห้องส้วมถูกสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง การจัดให้มีบริการช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือรักษา

พยาบาล เป็นต้น และ 2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การพัฒนาลูกจ้าง ด้วยการอบรมเสริมความรู้ ส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ การตั้งร้านค้าสวัสดิการ การจัดให้มีรถรับส่ง เงินโบนัส เบี้ยชยัน จัดให้มีชุดทำงาน เงินช่วยเหลือในงานต่าง ๆ รางวัลในการทำงาน การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างและแรงงานดีขึ้นและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอีกด้วย (Department of Labour Protection and Welfare, 2011)

จากปรากฏการณ์ที่กล่าวมาคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษามุมมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อสะท้อนสถานการณ์ด้านความพึงพอใจและความรู้สึกนึกคิดของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ที่มีต่อประเด็นดังกล่าว ซึ่งจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์แก่นายจ้างและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่เป็นกรณีศึกษาต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ระดับความพึงพอใจและมุมมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษามุมมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ตลาดอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี หน่วยวิเคราะห์ในการวิจัยคือแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ตลาดอาหารทะเล 3 แห่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร คณะผู้วิจัยคัดเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบเฉพาะเจาะจง โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลในเชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความยินดีในการให้ข้อมูลและเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารด้วยการฟังและพูดโต้ตอบเป็นภาษาไทยได้ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักโดยขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกรายและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูลหลักและรายละเอียดสถานที่ที่ทำการศึกษ เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 จากแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ตลาดอาหารทะเล 3 แห่ง (แห่งที่ 1 จำนวน 15 คน แห่งที่ 2 จำนวน 10 คน และแห่งที่ 3 จำนวน 13 คน) รวมจำนวนทั้งสิ้น 38 คน โดยในจำนวนนี้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อคำถามเรื่องเพศ อายุ สถานภาพสมรส และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ ส่วนที่ 2 สภาพการทำงาน ได้แก่ ข้อคำถามเรื่องระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ รายได้ที่ได้รับต่อวัน และค่าล่วงเวลาที่ได้รับต่อชั่วโมง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ข้อคำถามด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านการทำงานและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบการประเมินค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ได้แก่ ข้อคำถามด้านเวลาในการทำงาน เวลาพักและการหยุดงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประกันสังคม และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้าง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยคณะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่มูลนิธิรักษไทยในการแปลแบบสอบถามเป็นภาษาไทย

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย ประเด็นสัมภาษณ์ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 วิถีชีวิตและการอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงาน ส่วนที่ 2 สุขภาพและสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน และส่วนที่ 3 สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง

สำหรับแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างคณะผู้วิจัยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ในส่วนของแบบสอบถามมีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้สูตรการวิเคราะห์ค่า IOC โดยพบว่ามีความอยู่ในช่วง .67-1.00 จึงสามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของข้อคำถามด้านความพึงพอใจที่เป็นแบบการประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Best (1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์แก่นสาระและการพรรณนาวิเคราะห์เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล บรรยายสะท้อนความคิดเห็นและหาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือ โดยการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล โดยพิจารณาว่าเมื่อแหล่งข้อมูลดังกล่าวเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติสัญชาติเมียนมาร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.7 ส่วนมาร้อยละ 68.4 มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่อายุ 63.2 มีสถานภาพสมรส มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.05 คน ส่วนมาร้อยละ 65.8 มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ในด้านระยะเวลาในการทำงานในสถานประกอบการพบว่าแรงงานทุกคนทำงานในวันจันทร์ถึงวันเสาร์ รวม 6 วันต่อสัปดาห์ มีเวลาเข้างาน 08.00-17.00 น. แบ่งเป็นเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง และเวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง โดยรวมมีรายได้เฉลี่ยวันละ 335.55 บาท และเมื่อทำงานนอกเวลาได้รับค่าล่วงเวลาเฉลี่ยชั่วโมงละ 23.18 บาท

2. ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิต พบว่าแรงงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 1.17$, ระดับมาก) รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 1.28$, ระดับมาก) ส่วนด้านการทำงานและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 1.26$, ระดับน้อย) ในด้านสวัสดิการ พบว่าแรงงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเวลาในการทำงาน เวลาพักและการหยุดงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.55$, ระดับมาก) รองลงมาคือด้านสวัสดิการและสิทธิประกันสังคม ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 1.73$, ระดับปานกลาง) ส่วนด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 1.70$, ระดับปานกลาง) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงาน

ความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพชีวิต			
ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.59	1.17	มาก
1. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	3.76	0.91	มาก
2. มีความสุขระหว่างการทำงาน	3.58	1.18	มาก
3. มีความสุขขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย	3.68	1.28	มาก
4. มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงาน	3.24	1.42	ปานกลาง
5. รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.71	1.04	มาก
ด้านการทำงานและค่าตอบแทน	2.48	1.26	น้อย
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในประเทศไทย	2.55	1.18	ปานกลาง
2. ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.76	1.30	ปานกลาง
3. ค่าจ้างที่ได้รับสามารถจัดสรรเป็นเงินออมในอนาคตได้	1.92	1.26	น้อย
4. ค่าตอบแทนเพียงพอที่จะส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศต้นทาง	1.92	1.24	น้อย
5. ภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน	3.24	1.34	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.42	1.31	ปานกลาง
1. การปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.27	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนแรงงานข้ามชาติ	3.87	1.04	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. เวลาสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.21	1.34	ปานกลาง
4. นายจ้างเคารพสิทธิส่วนบุคคลและปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย	3.42	1.43	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานคนไทยให้คำแนะนำเมื่อพบปัญหาต่าง ๆ	3.11	1.48	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อม	3.53	1.28	มาก
1. ที่พักอาศัยมีความสะอาดและปลอดภัย	3.89	.98	มาก
2. ที่พักอาศัยมีขนาดที่เหมาะสมเพียงพอต่อสมาชิกในครอบครัว	3.45	1.39	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน	3.26	1.46	ปานกลาง
สวัสดิการ			
ด้านเวลาในการทำงาน เวลาพักและการหยุดงาน	3.56	1.55	มาก
1. จำนวนวันและชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม	3.55	1.37	มาก
2. มีเวลาพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสม	3.61	1.55	มาก
3. ได้รับวันหยุดตามเทศกาลหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ที่เหมาะสม	3.55	1.66	มาก
4. การลาหยุดเมื่อมีกิจธุระหรือป่วยได้ตามความเหมาะสม	3.53	1.61	มาก
ด้านสวัสดิการและสิทธิประกันสังคม	3.06	1.73	ปานกลาง
1. นายจ้างมีการเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่การทำงาน อาทิ ห้องน้ำที่สะอาด ที่พัก และอาหาร-เครื่องดื่มระหว่างวัน	3.47	1.52	ปานกลาง
2. สถานประกอบการติดตั้งอุปกรณ์สนับสนุนความปลอดภัยเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน อาทิ อุปกรณ์ดับเพลิง สถานที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.16	1.82	ปานกลาง
3. ได้รับการรักษาในสถานพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม	2.76	1.72	ปานกลาง
4. ได้รับเงินตอบแทนเมื่อเจ็บป่วยหรือได้รับค่าคลอดบุตรตามสิทธิประกันสังคม	2.84	1.85	ปานกลาง
ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้าง	2.77	1.70	ปานกลาง
1. สถานที่ทำงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและลานกีฬา	2.29	1.68	น้อย
2. นายจ้างจัดงานเลี้ยงให้เข้าร่วมในวันสำคัญและเทศกาลต่าง ๆ อาทิ งานเลี้ยงวันปีใหม่ กิจกรรมจับรางวัลและของขวัญ เป็นต้น	3.37	1.72	ปานกลาง
3. ได้รับเงินหรือรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.11	1.86	ปานกลาง
4. นายจ้างเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติ	2.32	1.54	น้อย

3. ผลการศึกษามุ่งมองต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังนี้

3.1 สุขภาวะและที่พักอาศัยที่ดีกว่าเดิมภายใต้ทางเลือกที่มีไม่มากนัก

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าตนเองมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงดี รู้สึกมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้สึกมีความสุขขณะที่ทำงาน และพักอาศัยอยู่ในประเทศไทย มีความสุขระหว่างการทำงานและหลังเลิกงานมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจตามสมควร ลักษณะการพักอาศัยของแรงงานเป็นการเช่าห้องพักใกล้ ๆ สถานประกอบการที่เป็นสถานที่ทำงาน โดยจะรวมกลุ่มเพื่อเช่าห้องอยู่ด้วยกันและออกค่าเช่าที่พักกันเอง บางห้องอยู่อาศัย

รวมกันมากถึง 10 คน ซึ่งเป็นการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของที่พักได้ ในมุมมองโดยรวมของแรงงานด้านสุขภาวะและความสะอาดของห้องพัก คือ มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยดี แต่สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารและใต้อาคารที่พักที่ใช้เป็นสถานที่ทำงานยังพบจุดน้ำขัง มีเศษเนื้อปลาที่หลงเหลือจากการทำงานและส่งกลิ่นเหม็นอยู่บ้าง ดังคำสัมภาษณ์

M2: “ห้องก็อยู่กันหลายคน บางห้องเป็นสิบ กันนอนได้ ชินแล้ว ผมอยู่กันสะอาดนะ แต่คนข้างนอกมองมามันก็สกปรกอยู่ มันมีขยะ น้ำของปลา เศษเนื้อปลาไง ก็เขาทำงานกันอยู่ข้างล่างนี้ จะให้ทำไง อยู่ที่นี่ก็เสียเงินเอง ช่วยกันออก สะดวกดี เดินไปแพ่ง่าย อยู่ ๆ กันไปนี่แหละ โอเค ๆ”

M5: “อยู่แบบนี้ก็ดี มีแต่พวกกัน ห้องก็เช่าเขา อยู่ใกล้เสีย มาทำงานง่าย”

ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่แรงงานสะท้อนมาข้างต้น เป็นความรู้สึกภายใต้ความเข้าใจสถานการณ์ชีวิตของตนเองว่าทางเลือกของแรงงานย้ายถิ่นมีไม่มากนัก หมายถึงแรงงานไม่สามารถเลือกที่อยู่ที่มีความสวยงามหรือมีราคาแพงกว่านี้ได้ เพราะมีข้อจำกัดทางรายได้ แต่สภาพความเป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน ก็ถือว่าดีขึ้นกว่าเดิมมากเมื่อเทียบกับความเป็นอยู่ในประเทศต้นทาง ดังนั้นการมีโอกาสดำรงชีพ มีที่พักปลอดภัยใกล้สถานที่ทำงาน การเดินทางมาทำงานสะดวก รวมถึงการได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนร่วมสัญชาติ จึงเป็นเรื่องที่แรงงานหลายคนพึงพอใจแล้ว

3.2 วิถีชีวิต ความสัมพันธ์ และการอยู่ร่วมกันอย่างแน่นแฟ้น

วิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีความโดดเด่นด้านเครือข่ายทางสังคมและความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความกลมเกลียวแน่นแฟ้นระหว่างชาวเมียนมาร์ด้วยกัน สังเกตได้จากรูปแบบการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานที่มักทำกิจกรรมรวมกันเป็นกลุ่ม เช่น การพักผ่อน การเดินทางไปทำงาน การเดินตลาดและไปเที่ยวพักผ่อนในช่วงวันหยุด เป็นต้น ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนแรงงานร่วมสัญชาติ ดังคำสัมภาษณ์

M4: “เพื่อนเยอะ อยู่กันหลายคน ชอบพากันไปตลาด ไปซื้อของด้วยกัน ก็นั่ง รุ้สีกอบอุ่น ไม่เหงา”

M6: “ผมก็เจอเพื่อนเยอะ อยู่ห้องเช่ากัน มันก็สะดวก ตกเย็นมาก็มานั่งคุยกัน เล่นกัน ไร้ตรงแพ้นั้นแหละของผม บางวันก็มีตลาดมาตั้ง ไม่ต้องออกไปไหน มีกับข้าวพม่าขายด้วย ผมอยู่ได้สบายเลย อยู่มานานแล้ว”

อย่างไรก็ดี ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่ในสถานประกอบการมีทั้งแรงงานสัญชาติไทยและต่างสัญชาติอยู่ร่วมกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำแนะนำเมื่อพบปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนแรงงานคนไทย ได้รับการเคารพสิทธิและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทยและมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุว่ายังมีข้อจำกัดทางภาษา ความแตกต่างด้านวัฒนธรรมการใช้ชีวิตและข้อจำกัดในการทำงานบางครั้งก็อาจไม่ได้มาตรฐานตามที่นายจ้างต้องการ ส่งผลให้แรงงานถูกนายจ้างต่อว่า จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานบางคนมองว่าตนเองไม่ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย

3.3 ค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพและเงินส่งกลับบ้าน

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าตนเองมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยเพื่อเก็บเงินส่งกลับไปให้ครอบครัว เนื่องจากพื้นที่การศึกษาให้โอกาสทางอาชีพแก่กลุ่มแรงงานข้ามชาติจำนวนมากจึงเป็นแรงดึงดูดให้ตนเองและเพื่อน ๆ แรงงาน เดินทางมาแสวงหารายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หลายคนรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน แต่มีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในประเทศไทยในระดับปานกลาง กล่าวคือเพียงพอกับการกินอยู่ในแต่ละวันแต่ไม่มีเหลือเก็บเป็นเงินออมในอนาคตและสามารถเก็บจัดสรรไว้เป็นส่งเงินกลับบ้านที่ประเทศต้นทางได้ไม่มากนัก ลักษณะการได้ค่าตอบแทนจากนายจ้างเป็นไปตามชั่วโมงการทำงาน ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย ทั้งนี้ค่าตอบแทนสำหรับบางงานก็เป็นไปตามแต่นายจ้างจะให้ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน ดังคำสัมภาษณ์

M1: “เจ้ก็ใจดี ทำมากก็ได้มากเนอะ ผมก็ทำเยอะ อยากได้เงินเยอะ ๆ คนมองว่างานผมสกปรก ก็ของกินนะ กุ้ง ปลา ก็เหม็นหน่อย แต่ชินแล้วทำได้ ได้เงินส่งกลับบ้าน...งานที่ทำก็ขึ้นอยู่กับเจ้เขาว่าจะให้ผมเท่าไร”

M7: “งานก็หนักแหละ แต่ค่าแรงได้ก็ดีเท่าคนไทยอยู่ สามร้อยกว่า สี่ร้อยบางวันก็มี...ส่งกลับบ้านได้บ้าง แต่ไม่ค่อยมีเก็บ”

3.4 ขวัญกำลังใจจากสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง

แรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์มีความเห็นต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับสอดคล้องกันว่าสวัสดิการและการปฏิบัติของนายจ้างเป็นที่น่าพอใจในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านช่วงเวลาในการทำงานและการหยุดงานที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม มีเวลาพักระหว่างการทำงาน มีวันหยุดสุดสัปดาห์และมีวันหยุดตามเทศกาลที่สำคัญต่าง ๆ เช่น สงกรานต์ ปีใหม่ และสามารถลาหยุดเมื่อมีกิจธุระหรือป่วยได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้นายจ้างยังปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เช่น การไม่ทำร้ายร่างกายแรงงาน ไม่ดุด่าแรงงานด้วยคำหยาบคาย ตลอดจนมีการให้โบนัสและสิทธิประโยชน์ในช่วงสิ้นปี เช่น การเลี้ยงอาหาร การให้ของขวัญและรางวัล และการให้เข้าร่วมกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ ของสถานประกอบการ เช่น งานปีใหม่ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความสุขให้กับแรงงาน ดังคำสัมภาษณ์

M5: “โอ้ย เฮียนี้ดีมาก ผมอยู่มานานแล้วตั้งแต่แกหนุ่ม ๆ ใจดีมาก มีงานเลี้ยงให้ผมตลอดเลย ปีใหม่มีโต๊ะจีน แจกทองด้วย ๆ ผมได้ปีที่แล้ว”

อย่างไรก็ดียังมีสิ่งที่แรงงานต้องการให้นายจ้างและสถานประกอบการพัฒนาเพิ่มเติมคือสถานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อาทิ ลานกีฬาและงานกีฬาสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานและเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ทั้งในด้านระดับความพึงพอใจและมุมมองความรู้สึกแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของแรงงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ

($\bar{X} = 3.59$, $SD = 1.17$) สังเกตจากการสะท้อนถึงการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความสุขตลอดระยะเวลาในการทำงานอยู่ในประเทศไทยในระดับมาก และด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 1.28$) ที่ชี้ว่ามีความสะอาด สะดวกและปลอดภัยในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองความรู้สึกรักของแรงงานที่สะท้อนว่า ด้านสุขภาวะและความสะอาดของห้องพักมีความสะอาด สะดวกและปลอดภัยดี สภาพความเป็นอยู่ ณ ปัจจุบันถือว่าดีขึ้นกว่าเดิมเมื่อเปรียบเทียบกับความเป็นอยู่ในประเทศต้นทาง ซึ่งความเป็นอยู่ดังกล่าวเป็นไปตามอัตราและสถานะทางเศรษฐกิจของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Sukprasert (2022) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยเฉพาะด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย สุขภาพและความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Tusawut (2019) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติเมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วคุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้นอยู่ในระดับที่แรงงานพึงพอใจ อีกทั้งการทำงานของแรงงานมีความเสี่ยงจากอันตรายน้อยเนื่องจากทำงานภายใต้การดูแลของสถานประกอบการ

ในภาพรวม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม แรงงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 1.31$) แต่พบผลการศึกษาที่น่าสนใจว่าแรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 1.04$) สอดคล้องกับมุมมองความรู้สึกของแรงงานที่สะท้อนว่าตนเองรู้สึกมีความอบอุ่นจากความกลมเกลียวแน่นแฟ้นระหว่างเพื่อนแรงงานข้ามชาติด้วยกัน เนื่องจากกลุ่มแรงงานมีวิถีการดำเนินชีวิตที่พักอาศัยอยู่รวมกันและทำกิจกรรมร่วมกันเสมอ เช่น การเดินทางไปทำงาน การเดินตลาดและไปเที่ยวพักผ่อนในช่วงวันหยุดด้วยกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Namsanguan & Hora (2018) ที่พบว่าแรงงานข้ามชาติมักอยู่อาศัยกับเครือข่ายทางสังคมที่เป็นเครือญาติหรือเพื่อนร่วมชาติเดียวกันเพราะมีความไว้วางใจกัน อีกทั้งยังสร้างความคุ้นเคยต่อสิ่งแวดล้อมใหม่จนก่อให้เกิดเป็นเครือข่ายทางสังคมที่เป็นกลุ่มก้อน อาทิ การรวมกลุ่มไปทำบุญที่วัดในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ ด้านการทำงานและค่าตอบแทน ในภาพรวมพบว่าแรงงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 1.26$) กล่าวคือค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่ได้มากพอต่อการเก็บออมหรือการนำส่งให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง แต่ก็ถือว่าเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในประเทศไทย โดยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานประกอบการในปัจจุบันระดับปานกลาง สอดคล้องกับมุมมองความรู้สึกของแรงงานที่สะท้อนว่าการทำงานในประเทศไทยทำให้ตนเองมีสถานะที่ดีขึ้นกว่าการทำงานในประเทศต้นทาง เนื่องจากสถานประกอบการจำนวนมากในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการประมงและธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปมีความต้องการแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเพราะแรงงานกลุ่มนี้มีความอดทนสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บริษัท มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ จำกัด ที่พบว่าแรงงานชาวเมียนมามีรายได้เฉลี่ย 88 บาทต่อวันซึ่งมีชีวิตที่ดีขึ้น มุ่งหารรายได้เป็นสำคัญและการเข้ามาทำงานในประเทศไทยสร้างรายได้คิดเป็น 3 ถึง 15 เท่าของรายได้ที่ได้รับตอนที่อยู่ประเทศเมียนมาร์ (Manager Online, 2023) อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาพรวมของแรงงานเหล่านี้มีรายได้ประมาณวันละ 336 บาท ซึ่งยังคงต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาครที่กำหนดไว้วันละ 353 บาท (Ministry of Labour, 2022) ส่งผลให้แรงงานมีเงินเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้นแต่ไม่เพียงพอต่อการเหลือเก็บเป็นเงินออมและยังกระทบต่อความสามารถใน

การส่งเงินกลับบ้าน จึงอาจเป็นสาเหตุให้แรงงานมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องค่าตอบแทนและเงินส่งกลับบ้านที่ประเทศต้นทาง

ส่วนความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการที่ได้รับพบว่า ด้านเวลาในการทำงาน เวลาพักและการหยุดงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.55$) ด้านสวัสดิการและสิทธิประกันสังคม และ ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 1.73$ และ $\bar{X} = 2.77$, $SD = 1.70$ ตามลำดับ) ซึ่งสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น สถานที่ น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำถูกสุขอนามัย สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล เป็นสวัสดิการที่สถานประกอบการจะต้องจัดให้สำหรับลูกจ้างและแรงงานอยู่แล้ว ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย เช่น สวัสดิการนันทนาการ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์และการให้รางวัลเป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานในสถานประกอบการเพิ่มเติม ส่งผลให้แรงงานมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับมุมมองความรู้สึกของแรงงานที่สะท้อนว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากนายจ้าง เช่น โบนัส การเลี้ยงอาหาร การให้ของขวัญ รางวัล และการให้เข้าร่วมกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ สามารถสร้างขวัญกำลังใจและความสุขให้กับแรงงานได้ แต่แรงงานยังมีความต้องการให้นายจ้างในสถานประกอบการสนับสนุนสวัสดิการส่งเสริมสุขภาวะผ่านกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์และสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Chumee, Nathithammakul & Longprasert (2016) ที่กล่าวถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมว่าการจัดกิจกรรมสมานความ สัมพันธ์หรือกีฬาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ดังนั้นประเด็นด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางกายและทางใจของแรงงานให้ดีขึ้น ความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรักในงาน ขณะเดียวกันยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สอดคล้องกับ Department of Labour Protection and Welfare (2011) ที่กล่าวว่าสวัสดิการแรงงานทำให้ผลิตภาพสูงขึ้น ช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้การประกอบกิจการดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติในสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานเพื่อให้แรงงานที่เป็นกำลังการผลิตที่สำคัญเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นายจ้างและสถานประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแปรรูปในพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งเสริมกิจกรรมการวางแผนทางการเงินและการออม ดูแลสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน และการจัดหาพื้นที่พักผ่อนสำหรับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ เช่น ลานกีฬา ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานมีสุขภาวะที่ดีและมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ อาทิ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานข้ามชาติ ส่งเสริมการอบรมด้านภาษา ตลอดจนการสนับสนุนพื้นที่และการจัดกิจกรรมนันทนาการ

ให้แก่แรงงานได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างแรงงาน อันจะเป็นผลดีต่อผลผลิตภาพของสถานประกอบการต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ผลการศึกษาสามารถสะท้อนสถานการณ์คุณภาพชีวิตและสวัสดิการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาครได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาสามารถอ้างอิงไปยังประชากรและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายได้ในวงกว้าง

References

- BBC. (2020). Covid-19: rǎngngān miā nōmā talāt kung Samut Sākhoṅ yū yāngrai nai phūm thī 'ok dā [COVID-19: Myanmar workers in shrimp market how is Samut Sakhon living in the lockdown area?]. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/thailand-55435224>
- Best, J. W. (1981). **Research in education**. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Chumee, I., Nathithammakul, S. & Longprasert, S. (2016). samatthana nai kān patibat ngān khōng rǎngngān Thai phāk 'utsāhakam 'āhān thale prārūp nai chāngwat Surāt Thānī [Thailand's workforce competency on the seafood processing industry sector in Surat Thani province]. **Suratthani Rajabhat Journal**. 3(2), 235-252.
- Department of Labour Protection and Welfare. (2011). sawatdikan rǎngngān [Labor welfare]. Retrieved from <https://www.labour.go.th/index.php/hm7/73-2562-01-04-06-01-50>
- Manager Online. (2023). lā khum sap 1.2 lānlā nabāt talāt rǎngngān miā nōmā nai Thai [Hunting for 1.2 trillion-baht treasure in the Myanmar labor market in Thailand]. Retrieved from <https://mgronline.com/daily/detail/9660000099130>
- Ministry of Labour. (2022). 'attra khāchāng khantam [Minimum wage rate]. Retrieved from <https://www.mol.go.th/อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ>
- Namsanguan, K. & Hora, P. (2018). rāingān wīchāi rūāng khunnaphāp chīwit rǎngngān khām chāt [Quality of life of migrant workers]. Retrieved from <https://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/1230/fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OECD. (2011). **How's life? measuring well-being**. Retrieved from <https://unstats.un.org/unsd/broaderprogress/pdf/How%27s%20life%20-%20Measuring%20well-being.pdf>

- Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour. (2023). **sathānakān dān rāengngān trai mā 1 (January - March) 2023** [Labor situation, 1st quarter of 2023 (January - March 2023)]. Retrieved from <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/06/รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส-1-ปี-66.pdf>
- Office of the National Social Welfare Promotion Act Commission. (2009). **khumū sitthi prayōt dān sawatdikaṅ sangkhom samrap prachāchon** [Social elfare benefits manual for the people]. Retrieved from https://chumphon.m-society.go.th/wp-content/uploads/2021/04/2ita014_64.pdf
- Provincial Labour Office Samut Sakhon. (2021). **sathānakān rāengngān c̣hāngwat Samut Sākhoṇ 2021** [Labor situation in Samut Sakhon province 2021]. Retrieved from <https://samutsakhon.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/52/2022/02/รายปี-2564-มกราคม-ธันวาคม.pdf>
- Sritieng, N. (2021). **rāengngān khām chāt kap kān khaothung sawatdikaṅ dān sukkhaphāp nai rat Thai: kōraṇī suksā rāengngān khām chāt c̣hāngwat Samut Sākhoṇ** [Migrant workers and access to health benefits in the Thai state case study of migrant workers in Samut Sakhon province]. Retrieved from <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/921/>
- Sukprasert, P. (2022). **khunnaphāp chīwit khoṅg rāengngān tāngdāo kōraṇī suksā talāt thai c̣hāngwat pathum thān** [Foreign worker's quality of work life: A case study of Talad Thai, Pathum Thani province]. **Management Sciences Valaya Alongkorn Review**. 3(2), 51-63.
- Tusawut, K. (2019). **khunnaphāp chī wi ti rāengngān khām chāt kōraṇī suksā rāengngān sanchāt Phamā tambon mahāchai 'Amphoe Muāng c̣hāngwat Samut Sākhoṇ** [Quality of life of migrant workers: A case study of Myanmar labors in Mahachai district Samutsakhon province]. Retrieved from <https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2562/b207811.pdf>
- World Health Organization. (1994). **Quality of life assessment: An annoyed bibliography**. Geneva: WHO.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. **J Adv Nurs**. 17(7), 795-800.