

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ข้อ คือ 1) ศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ 2) ศึกษาปัจจัยและสาเหตุการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ และ 3) ศึกษาผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างถูกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ที่ขึ้นทะเบียนการทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2555 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 155 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในงานด้านการจ้างงาน กำกับ ดูแลแรงงานคนต่างด้าว ทั้งแรงงานชาวพม่า และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ รวมเป็น 2 คน และสัมภาษณ์สถานประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ที่ขึ้นทะเบียนการจ้างงานคนต่างด้าวกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่ รวมเป็น 10 แห่ง ผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างถูกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ที่ขึ้นทะเบียนการทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2555

4.2 ข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ที่ขึ้นทะเบียนการจ้างงานคนต่างด้าวกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่

4.3 ข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในงานด้านการจ้างงาน กำกับ ดูแลแรงงานคนต่างด้าว ทั้งแรงงานชาวพม่า และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

4.1 ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ที่ขึ้นทะเบียนการทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2555

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ที่ขึ้นทะเบียนการทำงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2555 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 155 คน ผู้ศึกษานำเสนอออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การติดตามของคนในครอบครัว ประเภทแรงงาน ระยะเวลาที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ และข้อมูลลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทแรงงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	54	51.9	27	52.9
หญิง	50	48.1	24	47.1
2. อายุ				
ต่ำกว่า 26 ปี	12	11.5	8	15.7
26 – 35 ปี	44	42.3	24	47.0
36 – 45 ปี	37	35.6	12	23.5
46 – 55 ปี	8	7.7	5	9.8
มากกว่า 55 ปี	3	2.9	2	3.9

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส				
โสด	45	43.3	25	49.0
สมรส	48	46.2	19	37.3
หม้าย	6	5.8	3	5.9
หย่า/แยกกันอยู่	5	4.8	4	7.8
4. การติดตามของคนในครอบครัว เพื่อมา ทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่				
ติดตามมาด้วย	64	61.5	21	41.2
อยู่กับญาติผู้ใหญ่ในหมู่บ้านหรือบ้าน เกิด	40	38.5	30	58.8
5. ระยะเวลาที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ อำเภอเมืองเชียงใหม่				
ไม่เกิน 2 ปี	20	19.2	11	21.6
3 – 4 ปี	19	18.3	5	9.8
5 – 6 ปี	43	41.3	20	39.2
7 – 8 ปี	18	17.3	9	17.6
9 – 10 ปี	4	3.8	6	11.8
6. ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ อำเภอเมืองเชียงใหม่				
มาเอง	48	46.2	30	58.8
มากับครอบครัว ญาติพี่น้อง และ เพื่อนบ้าน	20 22	19.2 21.1	20 1	39.2 2.0
มีนายหน้าพามา	14	13.5		

จากตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทแรงงาน พบดังนี้

1) เพศ

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.9 และเพศหญิง ร้อยละ

48.1

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.9 และเพศหญิง ร้อยละ

47.1

2) อายุ

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 42.3 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 35.6 ต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 11.5 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ร้อยละ 7.7 และมากกว่า 55 ปี ร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 23.5 ต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 15.7 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ร้อยละ 9.8 และมากกว่า 55 ปี ร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

3) สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 43.3 หม้าย ร้อยละ 5.8 และหย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 4.8

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ 37.3 หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 7.8 และหม้าย ร้อยละ 5.9

4) การติดตามของคนในครอบครัว เพื่อมาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่มีคนในครอบครัวติดตามมาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ด้วย ร้อยละ 61.5 และอยู่กับญาติผู้ใหญ่ในหมู่บ้านหรือบ้านเกิด ร้อยละ 38.5

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่มีคนในครอบครัวติดตามมาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ด้วย ร้อยละ 41.2 และอยู่กับญาติผู้ใหญ่ในหมู่บ้านหรือบ้านเกิด ร้อยละ 58.8

5) ระยะเวลาที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ระหว่าง 5 – 6 ปี ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ ไม่เกิน 2 ปี ร้อยละ 19.2 ระหว่าง 3 – 4 ปี ร้อยละ 18.3 ระหว่าง 7 – 8 ปี ร้อยละ 17.3 และระหว่าง 9 – 10 ปี ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ระหว่าง 5 – 6 ปี ร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ ไม่เกิน 2 ปี ร้อยละ 21.6 ระหว่าง 7 – 8 ปี ร้อยละ 17.6 ระหว่าง 9 – 10 ปี ร้อยละ 11.8 และระหว่าง 3 – 4 ปี ร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

6) ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่ โดยเดินทางมาเอง ร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ เพื่อนบ้าน/คนรู้จัก ร้อยละ 21.1 มากับครอบครัว ญาติพี่น้อง ร้อยละ 19.2 และมีนายหน้าพามา ร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองเชียงใหม่ โดยมาเอง ร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ มากับครอบครัว ญาติพี่น้อง ร้อยละ 39.2 และเพื่อนบ้าน/คนรู้จัก ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

4.1.2 ปัจจัยที่ผลักดันให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ข้อมูลปัจจัยที่ผลักดันให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดันและปัจจัยจูงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.2 ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทแรงงาน

ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ อำเภอเมืองเชียงใหม่	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ปัญหาความยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน	16	15.4	17	33.3
- ปัญหาหนี้สิน	32	30.8	21	41.2
- ไม่มีงานทำ	73	70.2	31	60.8
- ต้องการหาเงินเพื่อยกฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้น	13	12.5	12	23.5
- ปัญหาความไม่สงบทางการเมืองภายในประเทศ บ้านเกิด	10	9.6	-	-
- ญาติและคนในครอบครัวอยากให้เข้ามาทำงาน	12	11.5	8	15.7
- เพื่อนบ้านคนรู้จักชักชวนให้มาทำงานด้วย	15	14.4	5	9.8
- ค่าจ้าง/ค่าแรงที่บ้านเกิดต่ำไม่เพียงพอ	23	22.1	10	19.6
- ค่าใช้จ่าย				

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ของแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบดังนี้

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีงานทำ ร้อยละ 70.2 รองลงมาคือ ปัญหาหนี้สิน ร้อยละ 30.8 ค่าจ้าง/ค่าแรงที่บ้านเกิดต่ำไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 22.1 ปัญหาความยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน ร้อยละ 15.4 เพื่อนบ้านคนรู้จักชักชวนให้มาทำงานด้วย ร้อยละ 14.4 ต้องการหาเงินเพื่อยกฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้น ร้อยละ 12.5 ญาติๆ และคนในครอบครัวอยากให้เข้ามาทำงาน ร้อยละ 11.5 และปัญหาความไม่สงบทางการเมืองภายในประเทศบ้านเกิด ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ลำดับแรก ได้แก่ ไม่มีงานทำ ร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ ปัญหาหนี้สิน ร้อยละ 41.2 ปัญหาความยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน ร้อยละ 33.3 ต้องการหาเงินเพื่อยกฐานะของครอบครัวให้ดีขึ้น ร้อยละ 23.5 ค่าจ้าง/ค่าแรงที่บ้านเกิดต่ำไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ร้อยละ 19.6 ญาติและคนในครอบครัวอยากให้เข้ามาทำงาน ร้อยละ 15.7 และเพื่อนบ้านคนรู้จักชักชวนให้มาทำงานด้วย ร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทแรงงาน

ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ อำเภอเมืองเชียงใหม่	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เมืองเชียงใหม่มีสถานการศึกษาดีๆ สำหรับบุตร	16	15.4	16	31.4
- อัตราค่าจ้างสูง	61	58.7	40	78.4
- มีงานทำที่สามารถเลือกทำได้หลากหลาย	36	34.6	19	37.3
- สะดวกสบาย และมีแหล่งอำนวยความสะดวก ในการอยู่อาศัย	24	23.1	14	27.5
- ลักษณะงานไม่ลำบาก	6	5.8	19	37.3
- ความต้องการแรงงานในพื้นที่อำเภอเมือง เชียงใหม่มีสูง	28	26.9	3	5.9

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ของแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบดังนี้

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ลำดับแรกได้แก่ อัตราค่าจ้างสูง ร้อยละ 58.7 รองลงมาคือ มีงานทำที่สามารถเลือกทำได้หลากหลาย ร้อยละ 34.6 ความต้องการแรงงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่มีสูง ร้อยละ 26.9 สะดวกสบาย และมีแหล่งอำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัย ร้อยละ 23.1 เมืองเชียงใหม่มีสถานการศึกษาดีๆ สำหรับบุตร ร้อยละ 15.4 และลักษณะงานไม่ลำบาก ร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ทำให้เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ลำดับแรกได้แก่ อัตราค่าจ้างสูง ร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ ลักษณะงานไม่ลำบาก ร้อยละ 37.3 มีงานทำที่สามารถเลือกทำได้หลากหลาย ร้อยละ 37.3 เมืองเชียงใหม่มีสถานการศึกษาดีๆ สำหรับบุตร ร้อยละ 31.4 สะดวกสบาย และมีแหล่งอำนวยความสะดวกในการอยู่อาศัย ร้อยละ 27.5 และความต้องการแรงงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่มีสูง ร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

4.1.3 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ข้อมูลส่วนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงาน วันหยุด/วันลา โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษอาหาร ที่พักอาศัย และความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างแรงงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.4 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมือง
เชียงใหม่ ด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง

ลักษณะการจ้างงาน ด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับค่าจ้าง				
รายวัน	101	97.1	47	92.2
ไม่เกิน 150 บาท	3	2.9	-	-
151 – 200 บาท	57	54.8	28	54.9
201 – 250 บาท	15	14.4	6	11.8
251 – 300 บาท	26	25.0	13	25.5
รายเดือน	3	2.9	4	7.8
5,000 – 7,000 บาท	3	2.9	1	2.0
7,001 – 9,000 บาท	-	-	3	5.8
2. การได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง				
ใช่	83	79.8	42	82.4
ไม่ใช่	21	20.2	9	17.6
3. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี				
ได้รับ	67	64.4	43	84.3
ไม่ได้รับ	37	35.6	8	15.7

จากตาราง 4.4 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่
อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านเงินเดือน/ค่าจ้าง พบดังนี้

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างการทำงานเป็นรายวัน โดยได้รับ
วันละระหว่าง 151 – 200 บาท ร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ ระหว่าง 251 – 300 บาท ร้อยละ 25.0
ระหว่าง 201 – 250 บาท ร้อยละ 14.4 และไม่เกิน 150 บาท ร้อยละ 2.9 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างแรงงาน
ชาวพม่าอีกร้อยละ 2.9 รับค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับเดือนละประมาณ 5,000 – 7,000 บาท

การได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วน
ใหญ่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง ร้อยละ 79.8 ขณะที่ ร้อยละ 20.2 ไม่ได้รับค่าจ้างจาก
นายจ้างตรงตามข้อตกลง

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ร้อยละ 64.4 และไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ร้อยละ 35.6

กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างการทำงานเป็นรายวัน โดยได้รับวันระหว่าง 151 – 200 บาท ร้อยละ 54.9 รองลงมาคือ ระหว่าง 201 – 250 บาท ร้อยละ 11.8 และระหว่าง 251 – 300 บาท ร้อยละ 25.5 ขณะที่กลุ่มบนพื้นที่สูงอีกร้อยละ 7.8 รับค่าจ้างรายเดือน โดยได้รับเดือนละประมาณ ประมาณ 7,001 – 9,000 บาท ร้อยละ 5.8 และระหว่าง 5,000 – 7,000 บาท ร้อยละ 2.0

การได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง พบว่า กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง ร้อยละ 82.4 ขณะที่ ร้อยละ 17.6 ไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตรงตามข้อตกลง

การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี พบว่า กลุ่มแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ร้อยละ 84.3 และไม่ได้ค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ร้อยละ 15.7

ตาราง 4.5 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน

ลักษณะการจ้างงาน ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน				
8 ชั่วโมงต่อวัน	65	62.5	32	62.7
9 – 10 ชั่วโมงต่อวัน	32	30.8	19	37.3
11 – 12 ชั่วโมงต่อวัน	7	6.7	-	-
2. เวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ต่อวัน				
ได้พัก	69	66.3	40	78.4
ไม่ได้พัก	35	33.7	11	21.6

จากตาราง 4.5 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน พบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ระหว่าง 9 – 10 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 30.8 และระหว่าง 11 – 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

เวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวันของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ได้พักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 66.3 และไม่ได้พัก ร้อยละ 33.7

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 62.7 และระหว่าง 9 – 10 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 37.3

เวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวันของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ส่วนใหญ่ได้พักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 78.4 และไม่ได้พัก ร้อยละ 21.6

ตาราง 4.6 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านวันหยุด/วันลา

ลักษณะการจ้างงาน ด้านวันหยุด/วันลา	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์				
ได้รับ	55	52.9	41	80.4
ไม่ได้รับ	49	47.1	10	21.6
2. วันหยุดตามประเพณี วันสำคัญทางพุทธศาสนา				
ได้รับ	66	63.5	41	80.4
ไม่ได้รับ	38	36.5	10	21.6
3. สิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็น				
ได้รับ	76	73.1	41	80.4
ไม่ได้รับ	28	26.9	10	21.6

จากตาราง 4.6 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านวันหยุด/วันลา พบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

วันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ ได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 52.9 และไม่ได้รับ ร้อยละ 47.1

วันหยุดตามประเพณี วันสำคัญทางพุทธศาสนาของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดตามประเพณี วันสำคัญทางพุทธศาสนา ร้อยละ 63.5 และไม่ได้รับ 36.5

สิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับสิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็น ร้อยละ 73.1 และไม่ได้รับ 26.9

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

วันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 80.4 และไม่ได้รับ ร้อยละ 21.6

วันหยุดตามประเพณี วันสำคัญทางพุทธศาสนาของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับวันหยุดตามประเพณี วันสำคัญทางพุทธศาสนา ร้อยละ 80.4 และไม่ได้รับ ร้อยละ 21.6

สิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นของกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงพบว่า ส่วนใหญ่ ได้รับสิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็น ร้อยละ 80.4 และไม่ได้รับ ร้อยละ 21.6

ตาราง 4.7 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษ

ลักษณะการจ้างงาน ด้านโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษ	แรงงานชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง				
ได้รับ	55	52.9	32	62.7
ไม่ได้รับ	49	47.1	19	37.3
2. ค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา				
ได้รับ	69	66.3	35	68.6
ไม่ได้รับ	35	33.7	16	31.4

จากตาราง 4.7 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านโบนัส/ค่าตอบแทนพิเศษ พบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

เงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้รับเงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง ร้อยละ 52.9 และไม่ได้รับ 47.1

ค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา ร้อยละ 66.3 และไม่ได้รับ 33.7

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

เงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับเงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง ร้อยละ 62.7 และไม่ได้รับ 37.3

ค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา ร้อยละ 68.6 และไม่ได้รับ 31.4

ตาราง 4.8 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านอาหาร ที่พัก และอื่นๆ

ลักษณะการจ้างงาน ด้านอาหาร ที่พัก และอื่นๆ	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ที่พักให้อยู่อาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า				
ได้รับ	60	57.7	38	74.5
ไม่ได้รับ	44	42.3	13	25.5
2. การจัดรถรับส่งให้				
ได้รับ	63	60.6	35	68.6
ไม่ได้รับ	41	39.4	16	31.4
3. การจัดอาหารกลางวันให้				
ได้รับ	58	55.8	33	64.7
ไม่ได้รับ	46	44.2	18	35.3

จากตาราง 4.8 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านอาหาร ที่พัก และอื่นๆ พบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

ที่พักให้อยู่อาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดที่พักให้อยู่อาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า ร้อยละ 57.5 และไม่ได้รับ 42.3

การจัดรถรับส่งให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดรถรับส่งให้ ร้อยละ 60.6 และไม่ได้รับ ร้อยละ 39.4

การจัดอาหารกลางวันให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดอาหารกลางวันให้ ร้อยละ 55.8 และไม่ได้รับ 44.2

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

ที่พักให้อยู่อาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดที่พักให้อยู่อาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า ร้อยละ 74.5 และไม่ได้รับ 25.5

การจัดรถรับส่งให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดรถรับส่งให้ ร้อยละ 68.6 และไม่ได้รับ ร้อยละ 31.4

การจัดอาหารกลางวันให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในการจัดอาหารกลางวันให้ ร้อยละ 64.7 และไม่ได้รับ 35.3

ตาราง 4.9 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านการตรวจสอบสุขภาพ

ลักษณะการจ้างงาน ด้านการตรวจสอบสุขภาพ	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การดูแล และมีค่าใช้จ่ายให้กรณีเจ็บป่วย				
ได้รับ	57	54.8	38	74.5
ไม่ได้รับ	47	45.2	13	25.5
2. การจัดประกันสังคม/ประกันสุขภาพให้				
ได้รับ	58	55.8	32	62.7
ไม่ได้รับ	46	44.2	19	37.3

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ลักษณะการจ้างงาน ด้านการตรวจสอบ	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. การจัดการพิสูจน์สัญชาติให้				
ได้รับ	72	69.2	-	-
ไม่ได้รับ	32	30.8		

จากตาราง 4.9 ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านการตรวจสอบ พบดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

การดูแล และมีค่าใช้จ่ายให้กรณีเจ็บป่วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในกรณีที่เจ็บป่วยได้รับการดูแลและมีค่าใช้จ่ายให้นายจ้าง ร้อยละ 54.8 และไม่ได้รับ 45.2

การจัดประกันสังคม/ประกันสุขภาพให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง โดยการจัดประกันสังคม/ประกันสุขภาพให้ ร้อยละ 55.8 และไม่ได้รับ 44.2

การจัดการพิสูจน์สัญชาติให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง โดยการจัดการพิสูจน์สัญชาติให้ ร้อยละ 69.2 และไม่ได้รับ 30.8

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

การดูแล และมีค่าใช้จ่ายให้กรณีเจ็บป่วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงได้รับสวัสดิการจากนายจ้างในกรณีที่เจ็บป่วยได้รับการดูแลและมีค่าใช้จ่ายให้นายจ้าง ร้อยละ 74.5 และไม่ได้รับ 25.5

การจัดประกันสังคม/ประกันสุขภาพให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง โดยการจัดประกันสังคม/ประกันสุขภาพให้ ร้อยละ 62.7 และไม่ได้รับ 37.3

ตาราง 4.10 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างงานของนายจ้างของแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างงานของนายจ้าง	แรงงาน ชาวพม่า (N=104)		แรงงานกลุ่ม บนพื้นที่สูง (N=51)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พอใจ	84	80.8	46	90.2
ค่าจ้างสูง	30	28.8	14	27.4
นายจ้างดูแล เอาใจใส่ และเป็นกันเอง	13	12.5	15	29.4
มีสวัสดิการที่ดี	7	6.7	10	19.6
งานไม่น่า	27	25.9	16	31.3
อิสระ ไปไหนมาไหนได้ตามสะดวก	11	10.5	10	19.6
2. ไม่พอใจ	20	19.2	5	9.8
ค่าจ้างต่ำ	5	4.8	3	5.8
นายจ้างพูดจาไม่สุภาพ คุกคาม	9	8.6	4	7.8
งานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน	5	4.5	2	3.9
สวัสดิการไม่ดี	6	5.7	1	1.9
ไม่มีอิสระ	1	0.9	1	1.9

หมายเหตุ: เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตาราง 4.10 ความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างงานของนายจ้างของแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างงานของนายจ้าง ร้อยละ 80.8 โดยลำดับแรกมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างสูง ร้อยละ 28.2 รองลงมาคือ งานไม่น่า ร้อยละ 25.9 นายจ้างดูแล เอาใจใส่ และเป็นกันเอง ร้อยละ 12.5 อิสระ ไปไหนมาไหนได้ตามสะดวก ร้อยละ 10.5 และมีสวัสดิการที่ดี ร้อยละ 6.7

ขณะเดียวกันมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า ร้อยละ 19.2 ไม่พึงพอใจต่อการจ้างงานของนายจ้าง โดยลำดับแรกไม่พึงพอใจต่อนายจ้างพูดจาไม่สุภาพ ร้อยละ 8.6 รองลงมาคือ สวัสดิการไม่ดี ร้อยละ 5.7 ค่าจ้างต่ำ ร้อยละ 4.8 งานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน ร้อยละ 4.5 และไม่มีอิสระ ร้อยละ 0.9

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมต่อการจ้างงานของนายจ้าง ร้อยละ 90.2 โดยลำดับแรกมีความพึงพอใจต่องานไม่น่า ร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ ค่าจ้างสูง ร้อยละ 29.4 นายจ้างดูแลเอาใจใส่ และเป็นกันเอง ร้อยละ 29.4 มีสวัสดิการที่ดี ร้อยละ 19.6 อิสระ ไปไหนมาไหนได้ตามสะดวก ร้อยละ 19.6

ขณะเดียวกันมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ร้อยละ 9.8 ไม่พึงพอใจต่อการจ้างงานของนายจ้าง โดยลำดับแรกไม่พึงพอใจต่อค่าจ้างต่ำ ร้อยละ 5.8 รองลงมาคือ นายจ้างพูดจาไม่สุภาพ ร้อยละ 7.8 งานหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อน ร้อยละ 3.9 สวัสดิการไม่ดี ร้อยละ 1.9 และไม่มีอิสระ ร้อยละ 1.9

4.1.4 ปัญหาการทำงานของแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง พบประเด็นปัญหาดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่า

ปัญหาการทำงานในลำดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าประสบ ได้แก่ นายจ้างใช้คำพูดไม่สุภาพ และมักจะใช้งานหนัก รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงาน และตรวจสอบสุขภาพแพงเกินไป ซึ่งรายได้ของตนเองนั้นน้อย ไม่มีเงินพอที่จะเหลือเก็บ งานที่ทำอยู่เป็นงานหนัก บางวันต้องทำงานล่วงเวลา จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน การไปยื่นขอใบอนุญาตทำงานมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีการเรียกเก็บเงินค่านายหน้าพาเข้ามาทำงานแพง รายได้จากการทำงานไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่ในเชียงใหม่

2) กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

ปัญหาการทำงานในลำดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงประสบ ได้แก่ ค่าจ้างที่ได้รับไม่สูง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิต รองลงมาคือ นายจ้างมักไม่ให้เกียรติ ใช้คำพูดไม่สุภาพ ที่ทำงานในปัจจุบันไม่มีสวัสดิการที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานกรรมกร ซึ่งเป็นงานหนัก บางครั้งต้องทำงานทุกวัน (จันทร์-อาทิตย์) ทำให้ไม่มีเวลา

พักผ่อน การขออนุญาตทำงานจากหน่วยงานรัฐยุ่งยาก ค่าเช่า และไม่มีอิสระในการทำงาน เพราะเจ้าหน้าที่รัฐต้องคอยตรวจสอบ และเรียกให้มารายงานตัวบ่อยเกินไป ทำให้เสียเวลาการทำงาน

4.1.5 ข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่รัฐต่อการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั่ว 2 กลุ่ม มีข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนายจ้าง

1. ควรให้การความเคารพในสิทธิมนุษยชนของแรงงาน โดยให้ความเป็นกันเอง ใช้คำพูดที่สุภาพ และให้ความเป็นธรรมกับลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงเพิ่มเติม เช่น จ่ายค่าขึ้นทะเบียน ตรวจสอบสุขภาพให้ มีโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษให้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน
3. ควรมีการจัดงานเลี้ยงประจำปีให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลายหรือพักผ่อนจากการทำงานหนัก
4. ควรกำหนดให้มีวันหยุด จำนวน 1 วันต่อสัปดาห์ เพื่อให้ลูกจ้างในหยุดพักผ่อน หรือทำธุระของตนเอง
5. ในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาตอนเย็น/ตอนกลางคืน นายจ้างควรจัดหาอาหารและเครื่องดื่มให้ เพราะลูกจ้างต้องทำงานมาทั้งวัน และการทำงานล่วงเวลาไม่มีเวลาเตรียมหรือหาอาหารเครื่องดื่มได้

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานรัฐ

1. ควรลดมาตรการควบคุม ดูแล แรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ที่เข้มงวดลงบ้าง เช่น การให้มารายงานตัว การขึ้นทะเบียนแรงงาน และการตรวจสอบสุขภาพ
2. ควรปรับค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียน และตรวจสอบสุขภาพให้มีราคาที่เหมาะสม ที่แรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงสามารถจ่ายได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ
3. ควรให้ความสำคัญมาตรวจสถานประกอบการหรือที่ทำงานของแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นประจำ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ และดูแลลักษณะการจ้างงานของนายจ้างให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง

4. ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน แรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลอย่างทั่วถึงในกรณีที่เปิดเวลาให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน การตรวจสอบภาพ เป็นต้น

4.2 ข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ที่ขึ้นทะเบียนการจ้างงานคนต่างด้าวกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่

4.2.1 ลักษณะการจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์ สถานประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง ที่ขึ้นทะเบียนการจ้างงานคนต่างด้าวกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับข้อมูลการประกอบกิจการ และลักษณะการจ้างงาน จำนวน 10 ราย ซึ่งข้อมูลส่วนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ผู้ศึกษาต้องการ ศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

คนที่ 1 เจ้าของกิจการ อายุ 48 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 14 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 10 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 3 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 7 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษแก่ลูกจ้าง ได้แก่ พาไปเที่ยวในวันหยุดพิเศษ เลี้ยงอาหารกลางวัน ดูแลและพาไปโรงพยาบาลในกรณีที่เจ็บป่วย

คนที่ 2 เจ้าของกิจการ อายุ 52 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 7 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 50 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 45 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 5 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 255 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และไม่มีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

คนที่ 3 เจ้าของกิจการ อายุ 39 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 10 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 49 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 40 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 9 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็น

รายวันให้ วันละ 200 – 300 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และมีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง คือ มีเงินตอบแทนพิเศษและจัดงานเลี้ยงให้ตอนสิ้นปี

คนที่ 4 เจ้าของกิจการ อายุ 32 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 5 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 40 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 20 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 20 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 – 300 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และมีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง คือ มีค่าทำงานล่วงเวลาให้

คนที่ 5 เจ้าของกิจการ อายุ 33 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 5 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 25 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 15 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 10 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 300 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และไม่มีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

คนที่ 6 เจ้าของกิจการ อายุ 42 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 4 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 56 คน แยกเป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 50 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 6 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 – 300 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 - 10 ชั่วโมง และมีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วย และเลี้ยงในกรณีพิเศษ เช่น สิ้นปี สงกรานต์ เป็นต้น

คนที่ 7 เจ้าของกิจการ อายุ 42 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 8 ปี ลักษณะของกิจการเป็นงานรับเหมาก่อสร้างทั่วไป ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 86 คน แยกเป็นแรงงานชาวไทย จำนวน 5 คน ชาวพม่า จำนวน 58 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 23 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และไม่มีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

คนที่ 8 เจ้าของกิจการ อายุ 35 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 12 ปี ลักษณะของกิจการเป็นแบบห้างหุ้นส่วน ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 106 คน แรงงาน

เป็นแรงงานชาวพม่า จำนวน 96 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงจำนวน 10 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 – 350 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และไม่มีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

คนที่ 9 เจ้าของกิจการ อายุ 61 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 12 ปี ลักษณะของกิจการเป็นแบบห้างหุ้นส่วน ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 33 คน แยกเป็นแรงงานชาวไทย จำนวน 2 คน แรงงานชาวพม่า จำนวน 10 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงจำนวน 21 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 250 – 350 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และไม่มีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง

คนที่ 10 เจ้าของกิจการ อายุ 33 ปี ดำเนินกิจการ/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง 9 ปี ลักษณะของกิจการเป็นแบบบริษัทจำกัด ปัจจุบันมีลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 200 คน แยกเป็นแรงงานชาวไทย จำนวน 20 คน แรงงานชาวพม่า จำนวน 120 คน และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จำนวน 60 คน ด้านลักษณะการจ้างงาน มีการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้างให้ลูกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เป็นรายวันให้ วันละ 260 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 8 ชั่วโมง และมีการจัดให้มีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพิเศษอื่นๆ ให้แก่ลูกจ้าง คือ ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุ รถรับ-ส่ง และค่าทำงานล่วงเวลา

สรุป จากข้อมูลทั่วไป และลักษณะการจ้างงานเบื้องต้นของนายจ้าง/สถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีลูกจ้างแรงงานชาวพม่า และมากกว่าแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง นายจ้าง จะจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายวัน ระหว่าง 200 – 350 บาท จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 8 – 10 ชั่วโมง การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆให้แก่ลูกจ้าง พบว่า มีนายจ้าง 5 ราย ที่จัดให้มีสวัสดิการพิเศษให้แก่ลูกจ้าง แต่ก็มีไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ขณะเดียวกันมี นายจ้าง 5 ราย ที่ไม่ได้จัดให้มีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้าง

4.2.2 ปัจจัยและสาเหตุการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาปัจจัยและสาเหตุการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้ประกอบการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง ทั้ง 10 ราย เกี่ยวกับความแตกต่างของการจ้างงานระหว่างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงพบว่า นายจ้างผู้ประกอบการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง ทั้ง 7 ราย มีความคิดเห็นว่า การจ้างงานแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน โดยนายจ้างให้เหตุผลว่า การจ้างงานแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม นายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน ลักษณะงานที่ทำก็เหมือนกัน ไม่มีแรงงานกลุ่มใดต้องทำงานหนัก หรืองานเบา ขณะเดียวกันสำหรับนายจ้างที่เห็นว่า การจ้างแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นว่า การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงแตกต่างกันในประเด็น ที่การจ้างแรงงานชาวพม่า จะมีความยุ่งยากในเรื่องกระบวนการจัดทำเอกสาร ทั้งการขึ้นทะเบียนแรงงาน การพิสูจน์สัญชาติ การตรวจสุขภาพ การจัดทำบัตร แต่ขณะที่แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ด้านการจัดทำเอกสารการจ้างงานไม่ซับซ้อน มีเพียงหนังสืออนุญาตออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมเพื่อการทำงาน และใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยนายทะเบียนอนุญาตให้ทำงานได้ตามกฎหมายเท่านั้น ก็สามารถจ้างงานได้แล้ว และสำหรับปัจจัยและสาเหตุที่เลือกจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงเนื่องจาก งานรับเหมาก่อสร้างเป็นงานหนัก แรงงานไทยมักไม่เลือกทำ ค่าจ้างสูง จึงเลือกที่จ้างแรงงาน 2 กลุ่มนี้มากกว่า ประกอบกับแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ชยัน อดทน ไม่เกียจงานหนัก มีฝีมือดี มีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ และค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย

4.2.3 ผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

จากการจ้างแรงงานชาวพม่าและกลุ่มบนพื้นที่สูง ผู้ประกอบการ นายจ้างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ก่อให้เกิดผลต่อกิจการงานก่อสร้างของตนเองอย่างมาก เนื่องจากกิจการก่อสร้างเป็นงานหนักและต้องอาศัยระยะเวลาการทำงาน ประกอบกับต้องเปลี่ยนพื้นที่การทำงานบ่อยครั้ง บางพื้นที่สะดวก สบายอยู่ในแหล่งชุมชน บางพื้นที่ห่างไกลแหล่งชุมชน ก็ทำให้ไม่สะดวกในการหาซื้อของกินของอุปโภค แต่กลุ่มแรงงานชาวพม่าและชาวกลุ่มบนพื้นที่สูง ก็ไม่เรื่องมาก ไม่เกียจงาน สามารถทำงานพื้นที่ไหนก็ได้ ซึ่งช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จด้วยดี กรณีที่งานมีรายละเอียดเยอะ ต้องมีความละเอียด พิถีพิถันในการทำงาน แรงงานกลุ่มนี้ก็สามารถทำงานได้ดี งานออกมาสวยงาม เป็นไปตามที่ลูกค้าต้องการ นอกจากนี้การจ้างแรงงาน 2 กลุ่มนี้ ก็ช่วยให้กิจการสามารถลดต้นทุนในการจ้างงานด้วย เนื่องจากจ้างแรงงานกลุ่มนี้ ค่าจ้างไม่สูงเท่ากับแรงงานชาวไทย

4.2.4 ปัญหาการจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง ทั้ง 10 ราย พบว่า ประเด็นปัญหาการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงที่คล้ายคลึงกันคือ แรงงานทั้งสองกลุ่มมักจะอยู่ทำงานด้วยไม่นาน ชอบเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ บางกรณีก็ขออนุญาตกลับบ้าน หลังจากนั้นก็ไม่มาทำงานด้วย

นอกจากนี้ประเด็นปัญหาการจ้างแรงงานชาวพม่า พบว่า มีปัญหาเรื่องการพูดคุย สื่อสารที่ยาก เพราะบางคนไม่สามารถพูดคุย ภาษาไทยได้ชัดเจน ประกอบกับไม่สามารถอ่าน หรือฟังภาษาไทยได้ ขณะที่แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงค่อนข้างจะมีปัญหาไม่มากเท่าแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง เนื่องจากสามารถพูดคุยภาษาไทยได้ และฟังคำสั่งภาษาไทยได้

4.2.5 การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและกลุ่มบนพื้นที่สูง

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง พบว่า ส่วนใหญ่ค่อนข้างมีปัญหาในการเข้ามาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงทั้งในด้านการขอข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดที่นายจ้างต้องจัดเตรียม มาเพื่อเสนอขอจ้างงาน การขอคำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับการจ้างงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้บริการ ให้บริการล่าช้า พูดคุยไม่สุภาพ อีกทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารการจ้างงาน หน่วยงานรัฐ ยังขาดการให้ข้อมูลที่ทั่วถึงและชัดเจน ทำให้ผู้ประกอบการต้องเดินทางเข้ามาติดต่องานหลายครั้ง และกรณีที่นายจ้างพาแรงงานต่างด้าว มารายงานตัว หรือติดต่องานอย่างอื่น เจ้าหน้าที่รัฐผู้ให้บริการค่อนข้างใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ ไม่ค่อยใส่ใจในการให้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานรัฐยังขาดการอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง สถานประกอบการเกี่ยวกับการจัดเตรียมเอกสารการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและกลุ่มบนพื้นที่สูง ที่ต่อเนื่อง เมื่อมาติดต่องานกับหน่วยงานรัฐ จึงทำให้ล่าช้า เตรียมเอกสารมาไม่ครบ และต้องคอยสอบถาม ขอคำแนะนำจากหน่วยงานรัฐตลอด

4.2.6 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านการจ้างแรงงานชาวพม่าและกลุ่มบนพื้นที่สูง

จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง มีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐ สรุปเป็นประเด็นดังนี้

1. ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการ นายจ้างเกี่ยวกับการจ้างแรงงานชาวพม่า แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ตลอดจนหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ควรมีการจัดส่งเอกสาร ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานชาวพม่า แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ไปยังสถานประกอบการ นายจ้าง อย่างทั่วถึง
3. ควรมีการตรวจเยี่ยม หรือให้บริการจัดทำเอกสารการขึ้นทะเบียน การจ้างแรงงาน การตรวจสอบสุขภาพ หรือข้อมูลอื่นๆ ตามสถานประกอบการ
4. ควรปรับปรุง ระบบการให้บริการของเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบงานการจ้างแรงงานชาวพม่า แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง โดยให้บริการแบบสุภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้การดูแล เอาใจใส่ ประชาชนผู้ใช้บริการด้วยความเต็มใจ พร้อมกันนั้นก็สามารรถให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง
5. ควรมีการจัดทำคู่มือ หรือหนังสือ แจกจ่ายให้แก่นายจ้าง สำหรับการศึกษารเรียนรู้การจ้างงานแรงงานชาวพม่า แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. ควรจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ อธิบายขั้นตอน วิธีการสำหรับนายจ้าง ที่ต้องจ้างแรงงานชาวพม่า แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง หรือมีเอกสาร แผ่นพับแจกจ่ายให้แก่นายจ้างอย่างทั่วถึง

4.3 ข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รัฐที่รับผิดชอบในงาน ด้านการจ้างงาน กำกับ ดูแลแรงงานคนต่างด้าว ทั้งแรงงานชาวพม่า และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบในการจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ได้แก่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 คน ดังนี้

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คนที่ 1 เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

คนที่ 2 รอง สว. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่

4.3.2 บทบาทและหน้าที่ในการดูแล บริหารจัดการ การจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่ในการกำกับ ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา และกลุ่มบนพื้นที่สูง ในการออกไปอนุญาตทำงาน ให้เป็นไปตามลักษณะของงานที่กฎหมายกำหนด ที่ไม่เป็นการแข่งอาชีพคนไทยทำ หรือไม่เป็นการทำงานต้องหาที่กฎหมายกำหนด และรวมทั้งการออกใบอนุญาตทำงานให้กับกลุ่มบนพื้นที่สูงด้วย โดยการกำกับ ดูแลการออกใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ในประเภทกิจการจะมีความคล้ายคลึงกัน

กับกลุ่มแรงงานบุคคลบนพื้นที่สูง หากแต่กลุ่มบนพื้นที่สูงยังแยกใบอนุญาตแบ่งย่อยลงไปอีก คือ งานกรรมกรก่อสร้าง และงานกรรมกรก่อสร้างทั่วไป อีกทั้ง ยังมีความยุ่งยากและซับซ้อนน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับควบคุมดูแล และบริหารจัดการ การเข้า/ออกในราชอาณาจักรตามกฎหมายคนเข้าเมืองให้ถูกต้อง สำหรับสถานการณ์การจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ทางหน่วยงานได้ดำเนินการตรวจคัดกรองบุคคลทั้งคนต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตลอดจนกลุ่มแรงงานบุคคลบนพื้นที่สูงและยานพาหนะทุกประเภทที่ผ่านเข้า – ออกพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ตรวจสอบและดูแลบุคคลทั้งคนต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตลอดจนกลุ่มแรงงานบุคคลบนพื้นที่สูง โดยเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ การจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ว่ามีการอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หากไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็จะดำเนินจับกุม และผลักดันคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักรต่อไป สำหรับความแตกต่างในการกำกับดูแลแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง จะแตกต่างกันในกรณีที่มีการจับกุม หากลักลอบทำงานโดยผิดกฎหมาย แรงงานชาวพม่าจะถูกดำเนินคดีและผลักดันให้กับประเทศบ้านเกิด ส่วนแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงที่ทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขา เผ่าต่างๆ ตามแนวชายแดนไทย-พม่า เช่น อำเภอเชียงดาว อำเภอเวียงแหง อำเภอฝาง เป็นต้น หากถูกจับกุมว่าไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือออกนอกเขตท้องที่ก็จะถูกตักเตือน และให้ไปดำเนินการทำใบอนุญาตดังกล่าวให้ถูกต้อง

4.3.3 ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ การจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ของสถานประกอบการนายจ้าง ประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อมูลว่า ปัจจุบันการทำงานของคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ได้ดำเนินการตรวจสอบเป็นประจำ และปกติตลอดมา ทั้งนี้จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด ได้มีการแต่งตั้งชุดปฏิบัติการปราบปราม จับกุม แรงงานคนต่างด้าวที่ทำงานผิดกฎหมาย โดยเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน ได้แก่ ทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง ในการออกตรวจสอบ ปราบปรามการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นประจำทุกเดือน และได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง สถานประกอบการ ในการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงเป็นอย่างดี

4.3.4 ผลจากการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 3 ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการสัมภาษณ์พบว่า

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า จังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่มีแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ที่มาขออนุญาตทำงานรวมประมาณทั้งสิ้น 90,000 คน โดยคณะกรรมการได้กำหนดให้คนต่างด้าวดังกล่าวทำงานได้เพียง 2 ประเภท คือ งานกรรมการ และรับใช้ในบ้าน ซึ่งงานกรรมการเป็นงานที่คนไทยไม่ค่อยทำ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะเป็นแรงงานต่างด้าวเกือบทั้งหมด ผลจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้งานกิจการหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมด้านการก่อสร้างตึก อาคาร สถานที่ประกอบการต่างๆ ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเขตเมืองปัจจุบันมีการก่อสร้างตึกสูง คอนโดมิเนียม หอพัก ห้างสรรพสินค้า อาคารขนาดใหญ่ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมก่อสร้างเหล่านี้ มีความต้องการแรงงานต่างด้าวสูง ซึ่งแต่ละปีมีผู้ประกอบการยื่นขอใบอนุญาตจำนวนมาก แต่ทางหน่วยงานก็ไม่สามารถจัดสรรให้ได้ครบตามจำนวนที่ร้องขอได้ เนื่องด้วยรัฐบาลมีข้อกำหนดการจ้างแรงงานต่างด้าวในจำนวนจำกัด นอกจากนี้ผลจากการจ้างแรงงานต่างด้าวถือได้ว่า ช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมการก่อสร้างต่างๆ ขยายตัว ช่วยทำให้โครงการก่อสร้างตึก อาคารต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาเมืองต่างๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกันผลจากการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าว ก็ส่งผลเชิงลบที่อาจทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด เพราะกลุ่มแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มักจะอยู่อาศัยเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน อีกทั้งแรงงานเหล่านี้มักจะเข้ามาอยู่อาศัยในเมืองเชียงใหม่ระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการแย่งชิงระบบการให้บริการพื้นฐานของคนไทยได้ เช่น ระบบสาธารณสุข ซึ่งโรงพยาบาลบางแห่ง เช่น โรงพยาบาลนครพิงค์เชียงใหม่ ในปัจจุบันประสบปัญหาในการให้บริการระบบสาธารณสุขให้แก่ผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะจะมีแรงงานต่างด้าวและกลุ่มบนพื้นที่สูงมาใช้บริการสูงถึงร้อยละ 60 ขณะที่ประชาชนชาวไทย มาใช้บริการ ร้อยละ 40 ตลอดจนด้านระบบการศึกษา ซึ่งโรงเรียนบางแห่ง มีลูกหลานของแรงงานต่างด้าวและกลุ่มบนพื้นที่สูงเข้ามาศึกษาอยู่จำนวนมาก เช่น โรงเรียนวัดดอนจั่น

นอกจากนี้ปัญหาจากกลุ่มแรงงานดังกล่าว ยังก่อให้เกิดปัญหาสังคมที่หลากหลาย เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย เป็นต้น เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีรายได้ที่ต่ำ รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงเป็นแรงผลักดันให้กระทำผิดได้ง่าย เช่น การ

หลักทรัพย์ การฆ่าชิงทรัพย์ และบุกรุกที่สาธารณะเพื่อสร้างบ้าน ซึ่งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัย เป็นต้น

4.3.5 แนวโน้มของการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า จากหลักเกณฑ์ และระเบียบวิธีกำหนดการทำงานของกลุ่มแรงงานบุคคลบนพื้นที่สูงของประเทศไทยทุกวันนี้มีความคล้ายคลึงกันกับระเบียบ วิธีการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั่วไป ซึ่งไม่แตกต่างกันมาก ดังนั้นแนวโน้มของการทำงานของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการขยายตัวของกิจการ อุตสาหกรรมก่อสร้างขนาดใหญ่ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความต้องการแรงงานเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ขณะที่มืออยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ ดังนั้นในปัจจุบันจึงพบปัญหาการว่าจ้างแรงงานทั้ง 2 กลุ่มผิดกฎหมายจำนวนมาก คาดการณ์ว่าในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จะมีแรงงานที่ว่าจ้างผิดกฎหมายสูงถึง 50,000 บาท สาเหตุที่มีจำนวนสูงนี้ เพราะด้วยข้อจำกัดของระเบียบหน่วยงานรัฐที่ค่อนข้างจำกัดโควตาแรงงานคนต่างด้าว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการแข่งขันคนไทย และปัญหาการจัดการ ดูแล ควบคุม หากระบบอุตสาหกรรมก่อสร้างในพื้นที่เชียงใหม่ ไม่มีแรงงานเพียงพอกับการดำเนินกิจการอยู่เช่นนี้ ย่อมส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นอีก ซึ่งก็มีผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถให้การดูแล ควบคุมได้ทั่วถึง เนื่องจากสำนักงานจัดหางาน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านนี้จำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบ ควบคุมแรงงานคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่มได้ทั่วถึง หากมีการจับกุม และผลักดันให้กลับบ้านเกิด ก็จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดการดูแลสูง หากช่วงใดมีการจับกุม และผลักดันจำนวนมาก ก็ส่งผลต่อบประมาณที่ต้องใช้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งรัฐบาลก็ต้องสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาประเทศเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน อีกทั้งเมื่อจับกุมและผลักดันไปแล้ว แรงงานคนต่างด้าว โดยเฉพาะชาวพม่า ก็จะหลบหนีเข้ามาทำงานได้อีก ซึ่งเป็นวัฏจักรอยู่อย่างเดิม ไม่จบสิ้น

โดยสรุปแล้ว แนวโน้มการจ้างแรงงานคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีเพิ่มขึ้น ประกอบกับจะเกิดปัญหาการจ้างแรงงานผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโควตาการจัดสรรแรงงานคนต่างด้าวให้ทำงานเป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลที่ค่อนข้างจำกัด จำนวนให้น้อยที่สุด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้แนวโน้มปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานแรงงานคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม อาจส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากขึ้น เช่น ปัญหาระบบการศึกษา การให้บริการสาธารณสุข ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

4.3.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า ในด้านการปฏิบัติงานของหน่วยงาน พบว่า เนื่องจากหน่วยงานมีบุคลากรด้านการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างจำนวนน้อย ซึ่งสำนักงานจัดหางานมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้ จำนวน 2 คน และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้ จำนวน 5 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ทั้งที่ถูกต้องและผิดกฎหมาย จำนวนมากกว่า 100,000 คน ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถทำงาน ดูแล ได้ทั่วถึง ลำดับต่อมาคืองบประมาณที่ได้รับการจัดการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานคนต่างด้าว จากรัฐบาลมีค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้ไม่สามารถจัดกิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึง ที่ผ่านมาจึงมีการดำเนินการได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ส่งผลให้สถานประกอบการ นายจ้าง ร้องเรียนว่าทางหน่วยงานไม่มีการประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมที่ให้ความรู้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างคนต่างด้าว เกี่ยวกับการว่าจ้างงาน การปฏิบัติตัว การรายงานตัว การขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน ได้ทั่วถึง

ด้านการจัดการ ดูแลแรงงานคนต่างด้าวทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า สำหรับแรงงานพม่า ประสบปัญหาระดับนโยบายที่สั่งการลงมาจากรัฐบาล ไม่มีความชัดเจนการปฏิบัติในบางเรื่องต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละมุมมอง ประกอบการปฏิบัติงานในแรงงานกลุ่มนี้ ค่อนข้างมีการกำกับ ควบคุม เป็นพิเศษเนื่องจากแรงงานชาวพม่า จำนวนมากมีการลักลอบทำงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ เมื่อถูกจับและผลักดันกลับประเทศบ้านเกิด ก็ลักลอบเข้ามาทำงานอีก ส่งผลให้หน่วยงานรัฐเสียงบประมาณด้านนี้จำนวนมาก อีกทั้งแรงงานพม่าส่วนใหญ่พูดคุ้ย สื่อสารภาษาไทยไม่ชัดเจน ทำให้การสื่อสารผิดพลาด เกิดความไม่เข้าใจตรงกัน อีกทั้งสถานที่ทำงานก่อสร้างอยู่หลากหลายพื้นที่ทั่วเมืองเชียงใหม่ การที่หน่วยงานจะเข้าไปตรวจสอบ ทั่วถึง ให้ข้อมูลต่างๆ ก็ทำได้ลำบาก

สำหรับกลุ่มบนพื้นที่สูง พบว่า ปัญหาการจัดการ ดูแลค่อนข้างมีน้อย เนื่องจากบุคคลเหล่านี้เกิดในแผ่นดินไทย ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอ่าน เขียนภาษาไทยได้ในระดับหนึ่ง จึงทำให้จัดการ ดูแลได้ง่ายกว่าแรงงานชาวพม่า ปัญหาที่พบกับแรงงานกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านนายจ้างและตัวแรงงาน กรอเอกสารระบุการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตทำงานตามที่ระบุ แต่มีปัญหาตอนที่เจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบแล้วกระทำผิดคือ แรงงานที่ทำ สถานะการทำงาน ไม่ตรงกับข้อมูลเชิงเอกสารที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งก็จะมีการดักเตือน และให้มาดำเนินการจัดทำเอกสารใหม่ให้ถูกต้อง เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบ และติดตามของเจ้าหน้าที่ต่อไป

4.3.7 ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ สรุปเป็นประเด็นดังนี้

1. ในระดับนโยบายรัฐบาล ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ สามารถนำมาปฏิบัติในระดับบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย ชัดเจน และเกิดผลในเชิงรูปธรรม
2. เนื่องจากอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่การดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทางรัฐบาลและหน่วยงานส่วนกลาง ควรเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้าง ให้เพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานในระดับจังหวัดเชียงใหม่ เกิดผลในเชิงรูปธรรมมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนั้นจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือที่มีคุณภาพ ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน
4. ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการ ดูแล แรงงานคนต่างด้าว ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ยังขาดองค์ความรู้ในการให้บริการแก่สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง แรงงานคนต่างด้าว
5. ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานการดูแล บริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้
6. ควรเน้นมาตรการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกฝ่ายอย่างเข้มข้นในด้านการป้องกันปราบปราม จับกุม ไม่เลือกปฏิบัติ ในการสกัดกั้น การไหลทะลักเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานชาวพม่า ที่ปัจจุบันมีปัญหากลักลอบเข้าเมืองเชียงใหม่อย่างต่อเนื่อง