

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศอื่น เป็นปรากฏการณ์สากลที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลก อันเป็นผลมาจากกระแสของโลกาภิวัตน์ จากการเคลื่อนย้ายทุน การแลกเปลี่ยนทางการค้า และ ผลผลิตที่ได้จากการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานข้ามชาติด้วย จำนวนของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันมีอยู่ 86 ล้านคนคิดเป็นสัดส่วน 3% ของปริมาณแรงงาน ทั้งหมดในโลก ส่วนใหญ่เป็นการย้ายไปทำงานหรือทำงานในประเทศที่เจริญกว่า โดยประมาณ 3.3 ล้านคนเป็นผู้ย้ายถิ่นไปทำงานระยะยาวหรือตั้งถิ่นฐานในประเทศปลายทาง (IOM 2008: 23-30 อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุลและกุลภา วจนสาระ, 2551)

ในภูมิภาคอาเซียนเองซึ่งมีประชากรมากกว่า 500 ล้านคน มีจำนวนแรงงานอพยพย้ายถิ่น สูงถึง 15.3 ล้านคน โดยประเทศไทยมีฐานะโดดเด่นในประชาคมอาเซียนในเรื่องการอพยพย้าย ถิ่น ซึ่งเป็นประเทศที่สามารถเป็นได้ทั้ง 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เป็นประเทศที่มีนโยบาย ส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในปีที่ผ่านมามีจำนวนคนไทยไปทำงานต่างประเทศ ตัวเลขสะสมประมาณ 1 ล้านคน ประการที่สอง ประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่มีแรงงาน อพยพจากประเทศเพื่อนบ้านข้ามแดนมาทำงานอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ประการที่สามเป็น ประเทศทางผ่านของแรงงานอพยพที่ถูกค้าเพื่อส่งต่อไปยังประเทศที่สาม ประเทศในเอเชียหลาย ประเทศได้มีการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries: NIC) ซึ่ง นักเศรษฐศาสตร์ชี้ไว้ว่าเป็นประเทศที่สถานะทางเศรษฐกิจยังไม่เทียบเท่ากับประเทศโลกที่ หนึ่ง แต่ถือว่ามีสถานะดีกว่าประเทศใกล้เคียงในทางเศรษฐศาสตร์มหภาค และมีอัตราการเติบโต ทางเศรษฐกิจสูง โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ การพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมในระยะแรกเริ่มและ มีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ในบางประเทศมีการอพยพของประชากรจากชนบทหรือภาค เกษตรกรรมเข้าสู่เมืองใหญ่ ปกติแล้วประเทศอุตสาหกรรมใหม่จะมีลักษณะที่บ่งชี้ว่า ประชากรมี สิทธิและเสรีภาพมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมไปเป็น ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิต เศรษฐกิจ ตลาดเสรีเพิ่มมากขึ้น มีการค้าเสรีกับชาติ อื่น ๆ เมืองค์กรขนาดใหญ่ของชาติดำเนินงานอยู่ในหลายภูมิภาคของโลก มีการลงทุนจาก ต่างประเทศมาก มีความเป็นผู้นำทางการเมืองภายในภูมิภาค ประเทศที่กล่าวมานี้ยกตัวอย่างเช่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และสิงคโปร์ จึงเกิดสภาพของการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศต้องนำเข้า แรงงานจากประเทศอื่นในแถบเอเชียซึ่งมีการพัฒนาช้ากว่าและมีการจ้างแรงงานถูกกว่า ใน ขณะเดียวกันกลุ่มประเทศตะวันออกกลางซึ่งเป็นประเทศผู้ค้าน้ำมันก็มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สูง มีความต้องการแรงงานจำนวนมากในการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ โดยมีค่าตอบแทนสูง

จึงเกิดการไหลซ้ำของแรงงานจากประเทศต่าง ๆ ข้ามชาติไปยังประเทศเหล่านี้ จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลังปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมาแรงงานต่างชาติดังกล่าวอพยพข้ามชาติในเอเชียไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะนี้ประเทศที่นับว่าเป็นแหล่งส่งออกแรงงานรายใหญ่ได้แก่ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน บังคลาเทศ อินโดนีเซีย รองลงมาคือประเทศไทย ศรีลังกา และเกาหลีใต้ (กฤตยา อาชวนิจกุลและคณะ, 2540)

จากข้อมูลในระบบทะเบียนราษฎร ณ พ.ศ. 2551 มีจำนวนชนกลุ่มน้อยและแรงงานข้ามชาติตามมาตราที่เกี่ยวข้องการจ้างแรงงานต่างชาตินใน พ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ได้แก่ (จัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552)

1) คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน ประกอบด้วย (มาตรา 9)

(1) คนต่างชาติที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว และได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ

(2) คนต่างชาติที่เข้าทำงานโดยได้รับใบอนุญาตชั่วคราว

(3) แรงงานระดับล่างที่นำเข้ามาจากประเทศกัมพูชาและลาวตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ และ

(4) แรงงานจากประเทศกัมพูชาและลาวที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง และถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตรา (visa) ตามนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ. 2547

2) กลุ่มแรงงานต่างชาติดีมีฝีมือ ที่เข้ามาทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายปิโตรเลียม หรือกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งต้องออกใบอนุญาตให้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง (มาตรา 12)

3) กลุ่มคนต่างชาติที่รอการเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ กลุ่มคนต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติ และบุคคลที่เกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย (มาตรา 13)

4) เปิดให้มีการจ้างคนต่างชาติที่อยู่ในพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน โดยอาจจ้างแบบไปเช้าเย็นกลับ หรือชั่วคราวเป็นระยะสั้น ๆ หรือจ้างตามฤดูกาลได้ (มาตรา 14)

กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 4 มาตราข้างต้นมีจำนวนดังนี้ คือ

(1) แรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านตัวเลขในเดือนกรกฎาคม 2551 มีอยู่ทั้งสิ้น 1,633,874 คน โดยจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านอาศัยอยู่มากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ กรุงเทพฯ สมุทรสาคร ตาก เชียงใหม่ และชลบุรี

(2) ชนกลุ่มน้อยที่เกิดหรืออาศัยอยู่ในประเทศไทยมานานแล้ว (มีเลข 13 หลักขึ้นต้นด้วยเลข 6) ตัวเลขในเดือนกรกฎาคม 2551 มีทั้งสิ้น 415,552 คนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือ โดยจังหวัดที่มีประชากรกลุ่มนี้มาก 5 ลำดับแรกคือ เชียงใหม่ เชียงราย กาญจนบุรี ตาก

และแม่ฮ่องสอน

(3) ชนกลุ่มน้อยที่เป็นรุ่นลูกหลานที่เกิดในประเทศไทยและได้รับเลข 13 หลักที่ขึ้นต้นด้วยเลข 7 มีทั้งสิ้น 78,338 คน ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย กรุงเทพฯ กาญจนบุรี และสระบุรี

(4) กลุ่มคนไร้รัฐ/ไร้สัญชาติ/ไร้รากเหง้า ซึ่งกรมการปกครองได้เริ่มสำรวจผู้ที่ไม่มีสถานะบุคคล จากจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2548 จัดทำเลขประจำตัว 13 หลักด้วยที่ขึ้นต้นหลักแรกด้วยเลข 0 ตัวเลขในเดือนกรกฎาคม 2551 มีทั้งสิ้น 141,204 คน ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ตาก กาญจนบุรี และแม่ฮ่องสอน เมื่อรวมกลุ่มคนเหล่านี้เข้าด้วยกัน ผู้ที่ได้รับผลจากการออกกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ในเบื้องต้นนี้มีทั้งสิ้น 2,268,968 คน (กฤติยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2551)

ในจำนวนของแรงงานอพยพข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยมีจำนวนมากที่มาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีสาเหตุมาจากรัฐบาลของลาวยังไม่สามารถคลี่คลายปัญหาเศรษฐกิจหรือความยากจนของประชาชนได้ และด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสภาพความกดดันจากปัจจัยทางประชากรที่อัตราการเกิดยังคงสูง และประชากรวัยแรงงานจำนวนมากว่างงาน และด้วยสภาพความเหลื่อมล้ำและช่องว่างทางเศรษฐกิจของประชาชนทั้ง 2 ฝ่ายเป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ทั้งกระตุ้นและผลักดันให้คนหนุ่มสาวจำนวนมากที่ยังมีร่างกายและแรงไฝฝัน ตัดสินใจออกจากถิ่นฐานบ้านเกิดข้ามโขงมาแสวงหางานทำเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ปัญหาความยากจนในประเทศ สภาพความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตคือปัจจัยสี่ รวมทั้งแรงผลักดันจากพ่อแม่และครอบครัวที่ต้องการให้บุตรออกหางานทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้หลายคนต้องการหลีกเลี่ยงให้พ้นจากภาวะดังกล่าว การย้ายถิ่นเพื่อหางานทำในประเทศไทยจึงเป็นเหมือนช่องทางที่จะช่วยคลี่คลายปัญหานานาประการที่ประชาชนในประเทศลาวต้องเผชิญได้ ประกอบกับประเทศไทยมีมูลเหตุจูงใจให้เข้ามาทำงานหลายด้าน เช่น ค่าจ้างแรงงานสูง ลักษณะงานที่ไม่หนักและเหน็ดเหนื่อยเกินไป นอกจากนี้คนไทยในปัจจุบันมีการศึกษาสูงขึ้น และมีค่านิยมไม่ชอบทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูง แต่ได้ค่าจ้างแรงงานต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้แรงงานข้ามชาติลาวทำงาน เพราะมีความขยันขันแข็ง อดทน ไม่รังเกียจงานที่ต้องทำกับสิ่งสกปรก สามารถทำงานได้วันละหลาย ๆ ชั่วโมง จึงเป็นเหตุผลหลักที่ผู้ประกอบการของไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเพื่อทำงาน และจากนโยบายของรัฐบาลไทยในการพัฒนาประเทศด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ และความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้ประชาชนมีอิสระเสรีและความสะดวกในการเดินทาง ประกอบกับรัฐส่งเสริมความเจริญด้านคมนาคมของสองประเทศที่มีการเดินทางทุกรูปแบบและสะดวกสบาย เช่น รูปแบบการเดินทาง ที่สะดวกและลึกเข้าไปในเมืองใหญ่และสภาพเศรษฐกิจอย่างภาคอีสานและรวมถึงเมืองใหญ่ในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้เปิดให้ข้อมูลการบริการรถโดยสารระหว่างประเทศ เส้นทาง 5 ระหว่างขอนแก่น-นครหลวงเวียงจันทน์ เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศและเพื่อสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน ซึ่งเปิดมาแล้วสี่จุดคือหนองคาย-เวียงจันทน์ อุดรธานี-เวียงจันทน์

อุบลราชธานี-ปากเซ มุกดาหาร-สะหวันนะเขต และการสร้างสะพานเชื่อมทั้งสองฝั่งโขงให้ไปมาหาสู่กันระหว่างประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จากเดิมแห่งที่หนึ่ง คือจังหวัดขอนแก่น-กำแพงนครเวียงจันทร์ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นอีกแห่งที่สองคือ สะพานจากจังหวัดมุกดาหาร-แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว และแห่งที่สาม(อยู่ระหว่างก่อสร้าง) คือ สะพานจากจังหวัดนครพนม-แขวงคำม่วน สปป.ลาว ทำให้มีหลายช่องทางในการเดินทางของประชาชนของสองประเทศร่วมกันมากขึ้น และนอกจากนี้ยังมีเส้นทางให้เลือกอีกรูปแบบที่สะดวกสบายรวดเร็วมากขึ้นในการเดินทางคือการโดยสารรถไฟจากหนองคาย-กำแพงนครเวียงจันทร์ ได้เปิดใช้เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552 ความสะดวกสบายรวดเร็วต่าง ๆ สามารถไปเข้า-เย็นกลับ ไม่ต้องพักค้างคืน ทำให้มีการเดินทางของแรงงานระหว่าง 2 ประเทศสะดวกมากยิ่งขึ้น (เพียรสุดา ทองพูลเพิ่ม, 2552)

ประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายหลายนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวโดยการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2535 ได้มีความพยายามที่จะรับมือกับการทะลักของแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้าสู่ไทย ด้วยการกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะจดทะเบียนคนงานต้องจ่าย “ค่าประกันตัว” แต่ประสบความล้มเหลวเพราะค่าจดทะเบียนสูงเกินไป ต่อมา 4 ปี ปัญหาแรงงานข้ามชาติกระจายไปทั่วประเทศ โดยที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากได้เคลื่อนย้ายไปจังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ลึกเข้าไปในประเทศ ในภาวะที่ไม่สามารถประเมินความต้องการแรงงาน และผลกระทบต่อภาคแรงงานต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลได้ตั้งเป้าที่จะคุมสถานการณ์โดยการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีต ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2539 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันเป็นกระทรวงแรงงาน) ของไทยได้ดำเนินการจดทะเบียนคนงานในอุตสาหกรรม 8 ประเภทด้วยค่าธรรมเนียมที่ลดลงอย่างมาก และแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีหลักฐานการจดทะเบียนจะต้องถูกเนรเทศ มติดังกล่าวจึงเป็นการบีบให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากต้องจดทะเบียน (สุริย์พร พันพึ้งและคณะ, 2548 อ้างถึงใน กัลยาณี อ้ายแก้ว, 2550)

ข้อมูลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ระบุจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,322.619 คน แยกเป็น 1)แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากประเทศพม่า กัมพูชา และ ลาว จำนวนทั้งหมด 1,656,144 คน (มี.ค.2552) รวมถึงแรงงานระดับล่างจากประเทศอื่น ๆ ด้วยที่ไม่รู้จำนวนชัดเจน 2)ชนกลุ่มน้อย/บุตรหลานที่เกิดในประเทศไทย ที่ยังไม่ได้สัญชาติไทย คือ 346,345 คน (มี.ค.2552) 3)คนไร้รัฐ/ผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร คือ 191,570 คน (มี.ค.2552) 4)ผู้ลี้ภัย/ผู้พลัดถิ่น คือ 128,560 คน (ตัวเลข ณ มี.ย.2552) สำหรับแรงงานจากลาวมีส่วนการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มสูงสุดถึง 5 เท่า (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2552)

สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าจังหวัดขอนแก่นเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากเนื่องจากเป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคอีสาน และจากข้อมูลของกรมการจัดหางานขอนแก่นพบว่ามีการจ้างแรงงานต่างชาติหรือเรียกตามภาษาราชการคือแรงงานต่างด้าว และตามมติ ครม.มีการจ้างงานคนต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่นภายใต้ บันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU: Memorandum of Understanding) ทั้งหมด 3 ประเทศ จำนวน 1,490

คน แยกเป็นแรงงานลาวจำนวน 897 คน พม่า จำนวน 571 และกัมพูชา จำนวน 22 คน ซึ่งมีประเภทการจ้างงานเป็นกรรมกร อาชีพ ผลิตภัณฑ์ส่วนรองเท้า ผลิตภัณฑ์พลาสติก ล้างจาน ทำอาหาร ทำงานบ้าน และเกษตรกรเพาะปลูก เป็นต้น พบแรงงานอพยพลาวทำงานมากที่สุดคือพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าและชิ้นส่วนรองเท้า (จัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552) และเพื่อเป็นการรองรับการเดินทางของแรงงานอพยพลาวไป-มา ระหว่าง ขอนแก่น-นครเวียงจันทน์ให้สะดวกสบายมากขึ้นโดย บริษัทขนส่งจำกัด และรัฐวิสาหกิจ รถเมล์นครหลวงเวียงจันทน์ ร่วมกันเปิดเส้นทางเดินรถขึ้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551 โดยจัดรถปรับอากาศมาตรฐาน 45 ที่นั่ง ให้บริการ 2 เที่ยวต่อวัน มีต้นทางและปลายทางที่สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดขอนแก่นแห่งที่สอง และสถานีรถเมล์ขนส่งผู้โดยสารตลาดเช้า นครหลวงเวียงจันทน์ โดยไม่มีจุดจอดระหว่างทาง

การเข้ามาทำงานของแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจาก ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงานและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากทางการลาว ประกอบกับประเทศไทยกำลังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ที่เน้นการผลิตโดยใช้แรงงานคนเป็นหลัก (labour intensive) ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน และจากลักษณะภูมิประเทศที่มีเขตแดนติดกันโดยมีแม่น้ำโขงกัน เป็นระยะทางถึง 1,810 กิโลเมตร (ประมวล สุขกล่อม, 2547) จากปัจจัยดึงดูดของประเทศไทยและปัจจัยผลักดันจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ทำให้แรงงานอพยพกลุ่มนี้มีข้อจำกัดและมีทางเลือกในการทำงานน้อย เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ ได้ง่าย และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามมา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell et al., 1976: อ้างถึงในรัตนาวรยศ, 2549) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2549) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6) จังหวะชีวิต 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton อ้างถึงในอมรรัตน์

พงษ์พาน, 2550) ซึ่งอยู่ภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สภาพความเป็นอยู่และสภาพเงื่อนไขของการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล เมื่อเงื่อนไขในการดำรงชีวิตเหล่านี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี อาจจะนำมาซึ่งปัญหาในการดำรงชีวิตและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง คำตอบน่าจะมีหลากหลายและแน่นอนที่จะต้องผสมผสานกลมกลืนกันไป เช่น การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่างๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีสิทธิ เสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข ฯลฯ จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามที่กล่าวกล่าวมาแล้วหรืออาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่ายๆ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ก็คือการมีชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข และหากจะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ดังนั้นคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพลาวที่ดีคือการมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขเมื่ออพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น นั่นเอง

2.คำถามการวิจัย

2.1 อะไรคือสาเหตุและปัจจัย ของการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานอพยพลาว

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวเป็นอย่างไร

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการเป็นอย่างไร

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวเกิดจากสาเหตุใด

3.วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ

3.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

4.ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตพื้นที่ การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

4.2 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

4.2.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ แรงงานอพยพลาวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน ที่มีใบอนุญาตทำงานและเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย

4.2.2 ผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการของแรงงานอพยพลาว จำนวน 8 คน ดังนี้

- เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด 1 คน
- เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตำบลบ้านทุ่ม จำนวน 1 คน
- เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาเครือข่ายเอดส์เน็ตขอนแก่น จำนวน 1 คน
- ผู้นำชุมชนที่เกี่ยวข้อง 4 คน
- ตัวแทนสถานประกอบการที่มีแรงงานอพยพลาวทำงาน 1 คน

4.3 ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

4.3.1 ประเด็นที่ศึกษาครอบคลุมทั้งสภาพพื้นฐานของครอบครัวของแรงงานลาวในสถานประกอบการอันได้แก่ สภาพปัจเจกบุคคล เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานลาวก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทย

4.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973 อ้างใน อมรรัตน์ พงษ์ปาน, 2550) มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสความในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6) จังหวะชีวิต 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.3.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ของแรงงานอพยพลาว ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อให้ทราบสภาพชีวิตสภาพความเป็นจริงของแรงงานลาวอพยพในการดำเนินชีวิตและการทำงานอยู่ในประเทศไทย

5.2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดูแลแรงงานลาวอพยพและส่งเสริมแรงงานลาวอพยพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานลาวอพยพที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

6. นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1)ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2)สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3)โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4)การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5)สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6)จังหวะชีวิต 7)ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แรงงานอพยพลาว หมายถึง แรงงานชาวลาวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ได้แก่ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน และมีสัญญาการทำงาน ในสถานประกอบการผลิตเพื่อการส่งออกในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

สถานประกอบการ หมายถึง หมายถึง สถานประกอบการประเภทการผลิตเพื่อการส่งออกที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การจ้างงาน หมายถึง การจ้างบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงาน โดยผู้ว่าจ้างต้องให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ถูกว่าจ้างให้ทำงานนั้น