

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานลาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ย้ายมาจากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ประกอบการสังเกตสภาพที่แท้จริงของคุณภาพชีวิตจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ แรงงานลาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแยกตามสถานประกอบการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๑.๑ ผลการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตของแรงงาน

๔.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๔.๑.๓ ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๔.๑.๔ อัตราค่าแรงของแรงงานลาวที่เกี่ยวข้องในการสัมภาษณ์

๔.๑.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (อังกฤษ: Bangkok Metropolitan Region) เป็นเขตเมืองของกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่ตั้งอยู่โดยรอบ ("ปริมณฑล" หมายถึง วงรอบ) ครอบคลุมพื้นที่กว่า ๗ พันตารางกิโลเมตร แม่น้ำสายสำคัญที่ไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำท่าจีน มีประชากรตามหลักฐานทะเบียนราษฎรรวมกันประมาณ ๑๐ ล้านกว่าคน (เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕) ซึ่งในเวลากลางวันจะมีถึง ๑๓ ล้านกว่าคนที่อยู่ในเขตนี้ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลนับว่าเป็นเขตเศรษฐกิจที่มีความเจริญที่สุดและเป็นศูนย์กลางการปกครอง การบริหารราชการ พาณิชยกรรมและการเงินของประเทศ^{๑๖๗}

๑) ที่ตั้งและลักษณะทางภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร^{๑๖๘}

กรุงเทพเป็น เมืองหลวงของประเทศและเป็น "มหานคร" ที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้าน โดยแนวนโยบายการพัฒนาประเทศของภาครัฐ มุ่งเน้นขยายการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไปในเขตจังหวัดปริมณฑลใกล้เคียง ๕ จังหวัดคือ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาครและนครปฐม เนื่องจากพื้นที่ของความเป็นเมืองหลวงและกิจกรรมต่างๆ มีความต่อเนื่องกันจนเรียกได้ว่าเป็นเมืองเดียวกันในทุกด้าน

^{๑๖๗}NESDB, Bangkok Metropolitan Region Study, 1985.

^{๑๖๘}วิมาน วงศ์เพชร, **ที่ตั้งและลักษณะทางภูมิศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร**, แหล่งที่มา, http://www.Bcbat.ac.th/pdf_st/pdatacenter1/social.pdf ๒๓ พ.ย. ๒๕๕๗.

๒) ด้านเศรษฐกิจ

กรุงเทพและปริมณฑลมีการพัฒนาจนเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ ทั้งการเป็นศูนย์บริหารทางเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม ตลอดทั้งการติดต่อกับนานาชาติมาโดยตลอด จนพัฒนาเป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า การบริการของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถูกจัดลำดับให้เป็นมหานครที่มีขนาดใหญ่อันดับที่ ๑๕ ของโลกอีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางทางการเงินนานาชาติที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ส่งผลให้กรุงเทพและปริมณฑลมีบทบาทหรือสัดส่วนในการผลิตถึงร้อยละ ๕๑ ของผลผลิตรวมของประเทศ และในอนาคตจะเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริมเศรษฐกิจการค้าของประเทศให้สามารถเปิดเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจนานาชาติ

๓) ด้านสังคม

กรุงเทพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคม มีสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างครบสมบูรณ์การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและการค้าการบริการของกรุงเทพ นำมาซึ่งปัญหาการปรับตัวของแรงงานอพยพโดยแรงงานที่อพยพเข้ามาหางานทำในกรุงเทพและปริมณฑล ได้สร้างปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและชุมชนแออัด มีผู้อาศัยในแหล่งเสื่อมโทรมถึงประมาณ ๒ ล้านคน รวมทั้งก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพชีวิต จึงจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือด้านการจัดหาที่อยู่อาศัย การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการขยายบริการพื้นฐานทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนยากจนใน เขตเมืองให้ดีขึ้น

๔) ด้านจราจร

จากการมีกิจกรรมกระจุกตัวอยู่อย่างหนาแน่นและแรงงานที่อพยพเข้ามาสู่ภาคมหานคร ทำให้เกิดปัญหาระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่งไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการเพิ่มจำนวนประชากรอย่างรวดเร็วและตอบสนองอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่เดินทางถึง ๑๘ ล้านเที่ยวต่อวัน การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากแปลงเกษตรกรรมขนาดใหญ่มาเป็นการใช้ประโยชน์ที่ดินแบบเมืองโดยไม่มีการวางแผนรองรับอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พื้นที่ถนนในกรุงเทพ มีปริมาณต่ำกว่ามาตรฐานของความเป็นเมืองที่มีการเดินทางอย่างสะดวก (กรุงเทพ มีพื้นที่ถนนประมาณร้อยละ ๑๐ พื้นที่ทั้งเมืองทั้งหมด ในขณะที่มหานครโตเกียว มีพื้นที่ถนนคิดเป็นร้อยละ ๒๓ และมหานครนิวยอร์ก มีพื้นที่คิดเป็นร้อยละ ๓๘) อีกทั้งประชาชนส่วนมากยังมีความต้องการในการใช้รถยนต์ส่วนตัว ระบบขนส่งมวลชนส่วนใหญ่ยังใช้เส้นทางร่วมกับรถยนต์ส่วนบุคคล ส่วนการเดินทางด้วยระบบขนส่งมวลชนบนรางมีเพียงร้อยละ ๓ ของปริมาณการเดินทางทั้งหมด เนื่องจากโครงข่ายยังไม่ครบสมบูรณ์และขาดการวางแผนการจัดการแบบบูรณาการกับการเดินทางประเภทอื่นๆ

๕) ด้านสิ่งแวดล้อม

กรุงเทพมหานคร ต้องประสบปัญหาจากการเกิดน้ำท่วมมาอย่างต่อเนื่องและทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกปีนอกจากนี้ยัง เกิดปัญหาทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ตามมาอีก เช่น ความหนาแน่นของการจราจรทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ การเพิ่มขึ้นของประชากรในกรุงเทพและการอพยพเข้ามาของผู้มีภูมิลำเนาในจังหวัด อื่น ๆ หรือประชากรแฝง ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกสาธารณะ (Public Mind) ต่อความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการรักษาสิ่งแวดล้อมเมือง อีกทั้งยังมิอุปสรรคด้านต้นทุนในการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง เนื่องจากปัจจุบันกรุงเทพมหานครยังมิได้นำ

หลักการที่ว่าผู้ก่อมลพิษต้องเป็นผู้จ่าย (Polluter Pays Principle: PPP) มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้กรุงเทพมหานคร นครต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการที่ทุกภาคส่วนร่วมกันก่อขึ้น

๖) ด้านบริหารจัดการ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีการ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลากรเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรุงเทพมหานคร ๗๘,๗๒๒ คน ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ๑๖,๑๓๓ คน มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรค่าสัตว์ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าบริการ รายได้จากทรัพย์สิน การพาณิชย์สาธารณูปโภคและรายได้เบ็ดเตล็ด ส่วนรายได้ที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์หรือล้อเลื่อน ภาษีสุรา บุหรี่การพนัน ภาษีค่าจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ภาษีธุรกิจเฉพาะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีรายได้จากเงินอุดหนุนรัฐบาล ได้แก่ เงินงบประมาณแบบสมดุลโดยกำหนดวงเงินงบประมาณรายจ่ายเท่ากับประมาณการรายรับ

๔.๑.๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงาน^{๑๖๙}

คำว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ การใช้คำว่า แรงงาน ในบางครั้งอาจใช้ในความหมายแคบหรือใช้ชี้เฉพาะวัตถุประสงค์ เช่น อาจใช้หมายถึง ชนชั้นแรงงานหรือชนชั้นกรรมาชีพ ซึ่งหมายถึงเฉพาะบุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับบุคคลอื่นหรือองค์การธุรกิจเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักเป็นบุคคลที่มีรายได้น้อย ปัจจุบันความหมายของคำว่า แรงงาน ที่ใช้กันอย่างกว้างขวางโดยทั่ว ๆ ไป ได้ครอบคลุม การใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ในการประกอบกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งอาจหมายถึง คนในวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน Labor force หรืออาจหมายถึงจำนวนวันหรือชั่วโมง man-day หรือ man-hour ที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในเวลาอันสั้นได้

๑) ปัญหาแรงงานในระบบเศรษฐกิจ

ปัญหานี้เป็นปัญหาที่รุนแรงมากสำหรับประเทศที่กำลังจะเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแต่โอกาสในการทำงานขยายตัวไม่ทันจึงเกิดแรงงานเหลือเฟือขึ้นโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม ดังนั้นปัญหาใหญ่ของประเทศกำลังพัฒนาคือ ทำอย่างไรจึงจะสร้างงานให้แก่คนเหล่านี้ได้อย่างทั่วถึง สำหรับประเทศที่พัฒนาไปในระดับที่สูงแล้วก็มักประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้การลงทุนชะงักงัน แรงงานถูกปลดออกจากงานชั่วคราว Layoff บ่อยครั้งขาด

^{๑๖๙} สุมาลี ปิตยานนท์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (คณะเศรษฐศาสตร์: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑-๑๒๐.

ความมั่นคงในรายได้และทำให้ระดับการครองชีพตกต่ำลง ปัญหาคือทำอย่างไรถึงจะพยายามรักษา
ระดับการจ้างงานอย่างเต็มที่ให้แก่แรงงานของตนตลอดไป

๒) อุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยธุรกิจ

การวิเคราะห์อุปสงค์สำหรับแรงงานนั้น โดยทั่วไปจะเริ่มจากคำถามว่า เพราะเหตุใด
หน่วยธุรกิจจึงต้องการแรงงานหรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยธุรกิจเกิดขึ้นเนื่องจาก หน่วยธุรกิจต้องผลิตสินค้าและ
บริการเพื่อสนองอุปสงค์สำหรับสินค้าและบริการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้น อุปสงค์สำหรับแรง
งานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรง
งานได้ผลิตขึ้นและเมื่อใดที่อุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไป โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่ อุปสงค์แรงงานย่อม
เปลี่ยนแปลงไปด้วยในทิศทางเดียวกัน เช่น เมื่ออุปสงค์สำหรับบ้านจัดสรรเพิ่มมากขึ้นอุปสงค์สำหรับ
ช่างก่อสร้างก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากเป็นอุปสงค์สืบเนื่องแล้ว อุปสงค์สำหรับแรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint
Demand) กับปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เช่น ถ้าอุปสงค์สำหรับการบริการรถโดยสารเพิ่มมากขึ้น ผู้ประ
กอบการอาจจะต้องซื้อรถโดยสารเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มจำนวนรถโดยสารนอกจากจะทำให้อุปสงค์
สำหรับช่างผลิตรถโดยสารเพิ่มขึ้นแล้วยังทำให้อุปสงค์สำหรับคนขับรถและกระเปารถโดยสารเพิ่มขึ้น
ตามไปด้วย

๓) แรงจูงใจในตัวคนงาน (Motivation of Workers)

ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของแรงงานก็คือ ความแตกต่างใน
ด้านการทุ่มเทให้กับงานหรือแรงจูงใจในตัวคนงาน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ของคนงานเองก่อน
ที่จะเข้าทำงาน รวมทั้งนโยบายของหน่วยธุรกิจ ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะมีส่วนเชื่อมโยงกับการลงทุน
ในตัวแรงงานของหน่วยธุรกิจนั่นเอง

ในการอธิบายเรื่องประสิทธิภาพของแรงงาน ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิมจะเน้น
ความสำคัญของปริมาณทุนต่อตัวคนงาน (Physical Capital per Worker) ในขณะที่ทฤษฎีทุนมนุษย์
จะเน้นความแตกต่างในคุณภาพของคนงานโดยเฉพาะในด้านความแตกต่างในการลงทุนทางการ
ศึกษาและการฝึกฝีมือ สำหรับเรื่องของแรงจูงใจในการทุ่มเทให้กับงานของคนงานนี้แนวทางการ
วิเคราะห์ มีดังนี้

วิธีแรก เน้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานและผลกระทบที่มีต่อแรงจูงใจให้ทำ
งานอย่างทุ่มเทของคนงาน วิธีนี้อธิบายไว้ว่า เมื่อหน่วยธุรกิจจ้างคนงานเข้ามาทำงานซึ่งคาดว่าจะเป็
นผล
ระยะยาว หน่วยธุรกิจและตัวคนงานเองจะให้ความสนใจต่อระดับอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน น้อยกว่า
อัตราค่าจ้างซึ่งจะจ่ายให้แก่คนงานตลอดชีวิตการทำงานของเขา กล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะสมดุลเกิดขึ้น
เมื่อมูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างทั้งหมดในอนาคตเท่ากับมูลค่าปัจจุบันของผลผลิตเพิ่ม (Marginal
Output) ซึ่งผลิตโดยคนงานตลอดชีวิตการทำงานของคนงานนั้นในหน่วยธุรกิจและ ณ เวลาใดเวลา
หนึ่ง อัตราค่าจ้างไม่จำเป็นที่จะต้องเท่ากับผลผลิตเพิ่มของแรงงาน ถ้าประสิทธิภาพของแรงงานและ
มูลค่าปัจจุบันของค่าจ้างคงที่ ทั้งนายจ้างและคนงานอาจไม่จำเป็นต้องใส่ใจกับการเปลี่ยนแปลงของ
ค่าจ้างเมื่อระยะเวลาทำงานของคนงานในหน่วยธุรกิจนั้นนานมากขึ้น แต่เวลาของการจ่ายค่าจ้างจะมี
ผลกระทบต่อประสิทธิภาพของคนงาน กล่าวคือ ถ้าในระยะแรก ๆ อัตราค่าจ้างถูกกำหนดให้ต่ำกว่า

ระดับประสิทธิภาพ แต่จะเพิ่มในอัตราที่สูงขึ้นตามกาลเวลา วิธีนี้จะส่งผลในด้านการกระตุ้นให้แรงงานได้ทำงานอย่างเต็มที่

การสร้างแรงกระตุ้นอีกรูปแบบหนึ่งคือการเลื่อนตำแหน่งให้กับผู้ทำงานกับหน่วยธุรกิจมาเป็นเวลานานโดยเฉพาะในกลุ่มของผู้บริหารพร้อมทั้งการปรับค่าตอบแทนให้สูงขึ้นอย่างมากสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้ได้รับการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนั้นการกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานอาจอยู่ในรูปของการจ่ายตามผลงาน ถ้าสามารถวัดผลงานได้นั้นหรือหากวัดไม่ได้ก็อาจกระตุ้นโดยจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานของหน่วยธุรกิจในแต่ละปี

อีกวิธีหนึ่ง ซึ่งการนำมาใช้ค่อนข้างแพร่หลายในระยะหลัง ๆ ก็คือ การแจกหุ้นของหน่วยธุรกิจให้แก่พนักงานนอกเหนือจากการกระจายค่าตอบแทนตามปกติ เนื่องจากมูลค่าของหุ้นเชื่อมโยงกับระดับกำไรของหน่วยธุรกิจ วิธีนี้จึงเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้แรงงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นการที่คนงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของจะมีส่วนช่วยไม่ให้เกิดการปิดโรงงานรวมทั้งการที่คนงานจะต้องตักตวงด้วย

วิธีสุดท้าย ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของคนงานเป็นวิธีวิเคราะห์ผ่านกระบวนการผลิตในเศรษฐกิจทุนนิยมตามแบบของ (Marxian Model) วิธีนี้ ประสิทธิภาพการผลิตของหน่วยธุรกิจจะถูกวัดในรูปของพลังในการทำงาน Work Effort มากกว่าชั่วโมงการทำงานหรือค่าจ้าง พลังในการทำงานต่อเวลา ๑ ชั่วโมงแรงงานจะขึ้นอยู่กับจำนวนเวลาและจำนวนเงินซึ่งหน่วยธุรกิจใช้ไปในการควบคุมดูแลการทำงานของคนงานและขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ที่คนงานคาดว่าจะสูญเสียไปถ้าหากต้องการออกจากงาน ดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงจ่ายเงินเพิ่มมากขึ้นเท่าไรเพื่อสอดส่องควบคุมดูแลการทำงานของคนงาน คนงานก็จะทำงานหนักมากขึ้นเท่านั้น

ในกรณีที่คนงานทำงานหย่อนประสิทธิภาพ การลงโทษที่รุนแรงที่สุดก็คือการให้ออกจากงานอย่างใดก็ตาม ถ้าหากในตลาดแรงงานยังมีงานอื่นซึ่งเป็นงานดีพอ ๆ กับงานที่สูญเสียไป การลงโทษโดยให้ออกจากงานนั้นก็ไม่สามารถเป็นปัจจัยสำคัญนัก ที่จะกระตุ้นให้คนงานทำงานหนักได้แต่ถ้าตลาดแรงงานนั้นงานดี ๆ หาได้ยาก การลงโทษโดยให้ออกจากงานจะเป็นตัวกำหนดสำคัญในการสร้างทัศนคติต่อการทำงานของคนงานได้ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติในการทำงานจะขึ้นอยู่กับภาวะอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจและความสามารถของคนงานในการหางานดี ๆ ทำในตลาดแรงงานปฐมภูมิ

แนวการวิเคราะห์แบบ Marxian นี้มีสมมติฐานว่าแรงงานไม่มีความหลากหลายและหน่วยธุรกิจสามารถทดแทนแรงงานที่ปลดออกไปได้โดยแรงงานอื่นในตลาดและไม่มีการฝึกอบรมฝีมือให้แก่แรงงานแบบเฉพาะเจาะจง โดยหน่วยธุรกิจ Firm-specific training ซึ่งอาจสอดคล้องกับลักษณะการจ้างแรงงานในตลาดทุติยภูมิ สำหรับตลาดแรงงานแบบปฐมภูมิ ซึ่งการฝึกฝีมือเฉพาะภายในหน่วยธุรกิจที่เป็นสิ่งสำคัญ การปลดคนงานและทดแทนด้วยแรงงานอื่นอาจมีต้นทุนที่ต้องสูญเสียมาก ดังนั้น หน่วยธุรกิจดังกล่าวจึงจำเป็นต้องหาวิธีการสร้างแรงกระตุ้นให้กับแรงงานในรูปแบบอื่นวิธีการที่ได้รับความนิยมอย่างมากในขณะนี้ก็คือ วิธีการของระบบบริหารแบบญี่ปุ่น

๔) ความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงานซึ่ง

อยู่ในรูปของเงิน สินค้า หรือบริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือน เป็นต้น

ในระบบเศรษฐกิจ ค่าจ้างนับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจโดยทั่ว ๆ ไปในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว รายได้ประชาชาติที่เกิดจากค่าจ้าง เงินเดือนมีสูงถึง ๗๐-๘๐ เปอร์เซ็นต์ ของรายได้ทั้งหมด สำหรับประเทศไทยเงินเดือนเป็นส่วนประมาณ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ของรายได้ทั้งหมด ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยทำงานส่วนตัวหรือทำงานให้แก่ครอบครัวไม่มีรายได้ อย่างไรก็ตามคาดว่าในอนาคตเมื่อประเทศไทยทำงานการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมากขึ้นการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ครอบครัวจากภาคเกษตรมาสู่การรับจ้างทำงานตามโรงงานต่าง ๆ จะทำให้สัดส่วนของค่าจ้างในรายได้ของประชาชาติมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจ การวางแผนการผลิตการจำหน่ายของภาคเอกชนรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐจึงจำเป็นต้องพิจารณาตัวแปรเรื่องค่าจ้างด้วย

ในด้านของแรงงาน ค่าจ้างเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของครอบครัว อำนาจซื้อของแรงงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างทั้งในแง่ของตัวเงินและในแง่ของรายได้ที่แท้จริง การเปลี่ยนแปลงอำนาจซื้อของแรงงานจะมีผลกระทบต่ออุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจ โดยที่ถ้าอำนาจซื้อเพิ่มมากขึ้นก็จะไปกระตุ้นให้เศรษฐกิจขยายตัวได้และในทางตรงกันข้ามถ้าอำนาจซื้อลดลงก็อาจมีผลกระทบทำให้เกิดการหดตัวของระบบเศรษฐกิจได้เช่นกัน

ในด้านผู้ประกอบการ ค่าจ้างเป็นต้นทุนส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของขบวนการผลิต ต้นทุนแรงงานซึ่งเกิดจากค่าจ้างนี้จะเป็นสัดส่วนที่สูง ถ้าหากกิจการนั้นเป็นกิจการประเภที่ใช้แรงงานมาก แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทที่ใช้ทุนหรือเครื่องจักรมากใช้แรงงานเป็นส่วนน้อยสัดส่วนต้นทุนแรงงานก็จะต่ำ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสัดส่วนต้นทุนแรงงานนั่นเอง ถ้ากระทบมากก็จะส่งผลต่อเนื่องไปสู่ราคาของสินค้า ส่วนแบ่งของการขายของสินค้านั้นในตลาด การจ้างงาน รายได้ของครอบครัวและอุปสงค์มวลรวมของระบบเศรษฐกิจได้

๔.๑.๓ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานลาว

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องขึ้นทุกปี ทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้น ความต้องการแรงงานต่างด้าวในทุก ๆ ภาคส่วนก็เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานในฝ่ายผลิตและแรงงานทั่วไป ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและครัวเรือน

การเข้ามาทำงานของแรงงานลาวส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัญหาความยากจนปัญหาการว่างงานและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากทางการลาวประกอบกับประเทศไทยกำลังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ที่เน้นการผลิตโดยใช้แรงงานคนเป็นหลัก (Labor-intensive) ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันและจากลักษณะภูมิประเทศที่มีเขตแดนติดกันโดยมีแม่น้ำโขงกั้น เป็นระยะทางถึง ๑,๘๑๐ เมตร จากปัจจัยดังุดของประเทศไทยจึงทำให้แรงงานลาวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ลาว-ไทยได้มีการเซ็นสัญญาฉบับที่ความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และได้มีการส่งแรงงานเข้ามาอย่างเป็นปกติซึ่งมีรายละเอียดของการนำเข้าแรงงาน ดังนี้

จากสถิติ แร่งงานลาวที่นำเข้ามาจาก MOU ดังต่อไปนี้

แร่งงานที่นำเข้ามาจาก MOU

พ.ศ.	รวม	เพศหญิง	เพศชาย
๒๕๔๙	๕,๑๓๓	๑,๖๓๕	๓,๔๙๘
๒๕๕๐	๒,๖๕๐	๙๒๖	๑,๗๒๔
๒๕๕๑	๒,๘๓๓	๘๖๑	๑,๙๗๒
๒๕๕๒	๒,๖๓๒	๑,๒๙๗	๑,๓๓๕
๒๕๕๓	๖,๙๕๐	๓,๓๐๕	๓,๖๔๕
๒๕๕๔	๘,๓๘๖	๓,๓๖๕	๕,๐๒๑
๒๕๕๕	๘,๑๐๕	๓,๕๒๖	๔,๕๗๙
๒๕๕๖	๑๐,๔๑๒	๔,๓๗๗	๖,๐๓๕
๒๕๕๗	๘,๓๐๔	๔,๐๖๗	๔,๒๓๗
รวมทั้งหมด	๕๕,๓๙๖	๒๓,๓๕๙	๓๒,๐๓๗

ตัวเลขของการปรับสถานภาพด้านแร่งงาน(พิสูจน์สัญชาติ) ของแต่ละครั้งมี ดังนี้

จำนวนครั้ง	จำนวนผ่านการพิสูจน์สัญชาติ	เพศหญิง	เพศชาย
๑	๓๘,๖๕๓	๒,๑๑๒	๓๖,๕๔๑
๒	๙,๗๕๖	๔,๗๑๖	๕,๐๔๐
๓	๒,๐๔๕	๙๒๓	๑,๑๒๒
รวมทั้งหมด	๕๐,๔๕๔	๗,๗๕๑	๔๒,๗๐๓

๔.๒ ผลการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตของแร่งงาน

จากการสัมภาษณ์แร่งงานลาวที่เข้ามาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พอจะสรุปคุณภาพชีวิตของแร่งงานลาวได้ ดังนี้

๑) **ด้านสุขภาพ** คือ สภาพที่ดีของร่างกาย อยู่ในสภาพที่ดีมีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติ และมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดี และก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพดีตามสภาพความเป็นจริง ได้รับสารอาหารเพียงพอแก่ร่างกาย เลือktanอาหารที่สูงแล้วและมีเครื่องหมาย (อย) รับรอง เมื่อแร่งงานเจ็บป่วยได้รับการดูแลและรักษาอย่างถูกต้อง^{๑๗๐} แร่งงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วงระยะ ๖ เดือนที่ผ่านมา แร่งงานบางส่วนได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งจากการสัมภาษณ์แร่งงานไม่เคยไปตรวจสุขภาพประจำปี แร่งงานส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการตรวจ

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายสาน, แร่งงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ร่างกายโดยให้เหตุผลว่า^{๑๗๑} ไม่เห็นตัวเองเป็นอะไร ไม่ได้เจ็บไข้อะไรจึงไม่ไปตรวจ ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ แรงงานต้องได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้งการพักผ่อนหลับนอน และการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว การทำงานหรือทำกิจกรรมใน สถานที่อื่นๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดี ตามความเป็นจริง คือมีส้วมถูกสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาดเรียบร้อย ไม่รกรุงรัง และมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน^{๑๗๒}

๓) ด้านรายได้ พบว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่แรงงานต้องการได้รับการทำงาน ด้านรายได้ของแรงงานจะมีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยเพศชายจะได้รับค่าแรงสูงกว่าเพศหญิง ๓๐๐-๔๐๐ บาทต่อวัน เพศหญิงจะได้รับค่าแรง ๒๕๐-๓๐๐ ต่อวัน แรงงานมีรายได้ค่อนข้างดี ได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำ เฉลี่ยแรงงานมีรายได้สูงสุด ๑๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน แรงงานมีรายได้เป็นของตนเองและยังสามารถส่งให้พ่อแม่ที่อยู่ทางบ้านได้ใช้อีกด้วย แรงงานมีความพึงพอใจกับงานและค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้าง^{๑๗๓}

๔) ด้านสวัสดิการสังคม พบว่า การได้รับสวัสดิการสังคมจากนายจ้างเป็นสิ่งที่แรงงานต้องการได้รับจากนายจ้าง เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และสวัสดิการการขาดรายได้เมื่อตนไม่สบายจากการทำงาน จากการสอบถามแรงงาน พบว่า แรงงานเมื่อไม่สบายนายจ้างพาไปรักษาและจ่ายค่ารักษาให้และได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ดังนั้นการได้รับสวัสดิการจากนายจ้างถือว่าเป็นสิ่งที่แรงงานต้องการได้รับจากนายจ้าง^{๑๗๔}

๕) ด้านความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงาน พบว่า แรงงานมีคุณภาพชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นนับตั้งแต่ย้ายเข้ามาทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้แรงงานมีเงินเก็บเป็นของตนเองและยังสามารถสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงานของแรงงานมีการพัฒนาขึ้นโดยได้รับการคำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานมาก่อนคอยสอนและเอาใจใส่จนทำให้แรงงานใหม่มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความรู้สึกพอใจในอาชีพและรายได้ที่ตนได้รับ^{๑๗๕}

สรุป คุณภาพชีวิตของแรงงาน คือ แรงงานมีคุณภาพชีวิตดีตามความเป็นจริงในด้านต่าง ๆ แรงงานไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา แรงงานมีความรู้สึกพอใจกับงานที่ตนทำและ

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายนิคม แก้วคำดี, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นายแอ, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นางนี เมกสะหว่าง, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นายศรี, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นางอำไพ ลาทอง, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพงานที่ทำ แรงงานมีความรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่นั้นทำให้ชีวิตของตนดีขึ้นทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเอง มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว ทำให้มีเงินส่งให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายอีกด้วย^{๑๗๖}

๔.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ธรรมชาติของคนโดยทั่วไป อยากเรียนอยากรู้และอยากเห็นอยากลองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานลาวเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ได้เรียนรู้เรื่องราวของเมืองไทย สืบจากประเทศไทย เช่น โทรทัศน์วิทยุและจากคำบอกเล่าว่าประเทศไทยเป็นเมืองน่าอยู่มีงานให้ทำและได้รับรายได้ที่ดีทำให้แรงงานลาวเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์และเรียนรู้การใช้ชีวิตในประเทศไทย^{๑๗๗}

๒) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในการได้มาเรียนรู้วัฒนธรรม จารีตประเพณีจากประเทศเพื่อนบ้านของแรงงานและการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ของแรงงานที่พบเจออาจแตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่แตกต่างกันมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัวให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไมไกลจากตัวตนเดิมมากนัก ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากประเทศเพื่อนบ้านถือเป็นแรงจูงใจดึงดูดให้แรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล^{๑๗๘}

๓) ปัจจัยทางด้านสังคม พบว่า กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคม มีสาธารณูปโภคต่างๆ อย่างครบสมบูรณ์ การใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ที่ตนเองไม่คุ้นเคยแรงงานลาวสามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานด้วยกันและระหว่างแรงงานลาวกับแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่ในขณะที่แรงงานทำงานอยู่ในประเทศไทย^{๑๗๙}

๔) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ในการเดินทางมาทำงานของแรงงานลาวก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีก จากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้เคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิมและได้รับประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจคือสามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยส่งผลให้มีรายได้ขึ้นและการได้มีชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้มาจุนเจือ

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางเบว, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นายเต, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นางปึก จันทะมาลี, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ นายพุทธสิน จันทะมาลี, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่งทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง^{๑๘๐}

๕) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนของแรงงาน พบว่า ค่าตอบแทนจากการทำงานในเวลาเท่ากัน แรงงานลาวได้รับผลตอบแทนที่มากกว่าการใช้แรงงานในประเทศบ้านเกิดของตน จึงทำให้แรงงานลาวมีแรงจูงใจที่จะใช้ชีวิตเพื่อทำงานเก็บเงินและส่งกลับยังประเทศบ้านเกิดของตน เพื่อให้พ่อแม่และญาติพี่น้องของตนนั้นมีสถานะภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้น รวมถึงอาจมีความสุขถึงขั้นนำลูกหลานหรือญาติพี่น้องจากประเทศลาวมาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวของแรงงานให้มีรายได้มากขึ้น^{๑๘๑}

๔.๔ ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๑) ปัญหาด้านการศึกษา พบว่า แรงงานลาวโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย หรือมีการศึกษาเพียงในระดับพื้นฐาน จึงทำให้การทำงานของแรงงานนั้นขาดประสบการณ์ในการทำงานก็อาจจะยากต่อการทำงานในตอนแรกๆ จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษางาน และใช้ระยะเวลาการทำงานที่มากกว่าปกติ แต่เมื่อแรงงานคุ้นเคยและเชี่ยวชาญในการทำงานนั้นแล้ว คุณภาพชีวิตที่เป็นปัญหาจากการไม่เข้าใจในระบบการทำงานของแรงงานก็จะน้อยลง^{๑๘๒}

๒) ปัญหาด้านสวัสดิการ พบว่า แรงงานได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านที่พักอาศัย และสวัสดิการการขาดรายได้เมื่อตนไม่สบายจากการทำงาน แรงงานบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว นอกเหนือจากนั้นยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของแรงงาน เช่น สวัสดิการการได้รับประกันสังคมจากนายจ้าง และสวัสดิการการรับส่งจากการสัมภาษณ์แรงงานส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานด้วยตนเองโดยใช้รถประจำทาง^{๑๘๓}

๓) ปัญหาด้านค่าจ้าง ค่าจ้างนับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของแรงงานจากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานก่อสร้างปกติจะจ่ายค่าแรงเดือนละ ๒ ครั้ง แรงงานบางส่วนไม่ได้รับค่าจ้างตรงตามเวลาหรือได้รับน้อยกว่าปกติ ทำให้รายได้ไม่ค่อยพอใช้ บางครั้งจึงทำให้ต้องไปขอเบิกค่าแรงล่วงหน้าจากนายจ้างเพื่อมาใช้ในสิ่งที่จำเป็น แต่บางครั้งก็ขอเบิกไม่ได้หรือบางครั้งก็ทำให้ถูกโกงค่าแรงจึงทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้าง^{๑๘๔}

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายแพง คำมะณี, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นางอัมพร ลาทอง, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นางสาวเหลียน ลาทอง, แรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นายวิเสด สิ้นทะวง, แรงงานร้านอาหาร ห้างสยามพาราก่อน กรุงเทพมหานคร ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ นางดารา, แรงงานก่อสร้าง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สรุปคุณภาพชีวิตของแรงงานลาวที่เข้ามาทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในแต่ละด้านตามที่ได้กำหนดไว้อยู่ในขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

๑) ด้านสุขภาพ คือสภาพที่ดีของร่างกาย อยู่ในสภาพที่ดีมีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติและมีความสัมพันธ์กับทุกส่วนเป็นอย่างดีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพดีตามสภาพความเป็นจริง ได้รับสารอาหารเพียงพอแก่ร่างกาย เลือกทานอาหารที่สุกแล้วและมีเครื่องหมาย อ.ย. รับรอง เมื่อแรงงานเจ็บป่วยได้รับการดูแลและรักษาอย่างถูกต้อง แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยเจ็บป่วยในช่วงระยะ ๖ เดือนที่ผ่านมา แรงงานบางส่วนได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง จากการสัมภาษณ์แรงงานไม่เคยไปตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการตรวจร่างกายโดยให้เหตุผลว่า

- ไม่เห็นตัวเองเป็นอะไร
- ไม่ได้เจ็บไข้อะไรจึงไม่ไปตรวจ
- ไม่มีเวลา

คุณภาพชีวิตของแรงงานส่วนที่ควรปรับปรุงคือ แรงงานควรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านพักอาศัย ทั้งการพักผ่อนหลับนอนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในครอบครัว การทำงานหรือทำกิจกรรมในสถานที่อื่น ๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีที่อยู่อาศัยในการทำงานค่อนข้างดีตามความเป็นจริง คือ มีส่วนถูกสุขลักษณะและพอเพียง มีน้ำสะอาดดื่มและใช้พอเพียง บริเวณบ้านพักสะอาดเรียบร้อย ไม่กรุงรังและมีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน

๓) ด้านรายได้ จากการศึกษา พบว่า แรงงานมีรายได้ดีพอสมควรเมื่อเทียบกับที่อยู่บ้านเดิม แรงงานได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับสภาพงานที่ตนทำ ทำให้แรงงานมีรายได้ มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีรายได้มาจุนเจือครอบครัวที่อยู่บ้านเดิม มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับที่อยู่เดิม แรงงานมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้แรงงานมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและยังได้ส่งเงินให้กับครอบครัวทางบ้านจำนวนหนึ่ง

๔) ด้านการจัดสวัสดิการสังคม พบว่า สวัสดิการสังคมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง แรงงานบางส่วนได้รับสวัสดิการสังคม เช่น สวัสดิการสังคมด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมด้านน้ำดื่ม สวัสดิการสังคมด้านการรักษาพยาบาล ได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อแรงงานเจ็บป่วยและได้รับการรักษาที่ถูกต้อง แต่แรงงานบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว

๕) ด้านความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงาน พบว่า ความก้าวหน้าหรือทักษะในการทำงานของแรงงานมีการพัฒนาขึ้นโดยได้รับการให้คำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เคยทำงานมาก่อนคอยสอนและเอาใจใส่จนทำให้แรงงานใหม่มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความรู้สึกพอใจในอาชีพและรายได้ที่ตนได้รับ

๔.๕ อัตราค่าแรงของแรงงานลาวที่เกี่ยวข้องในการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมดมีจำนวน ๒๐ คน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม แต่ละกลุ่มได้รับค่าแรงแตกต่างกันดังต่อไปนี้

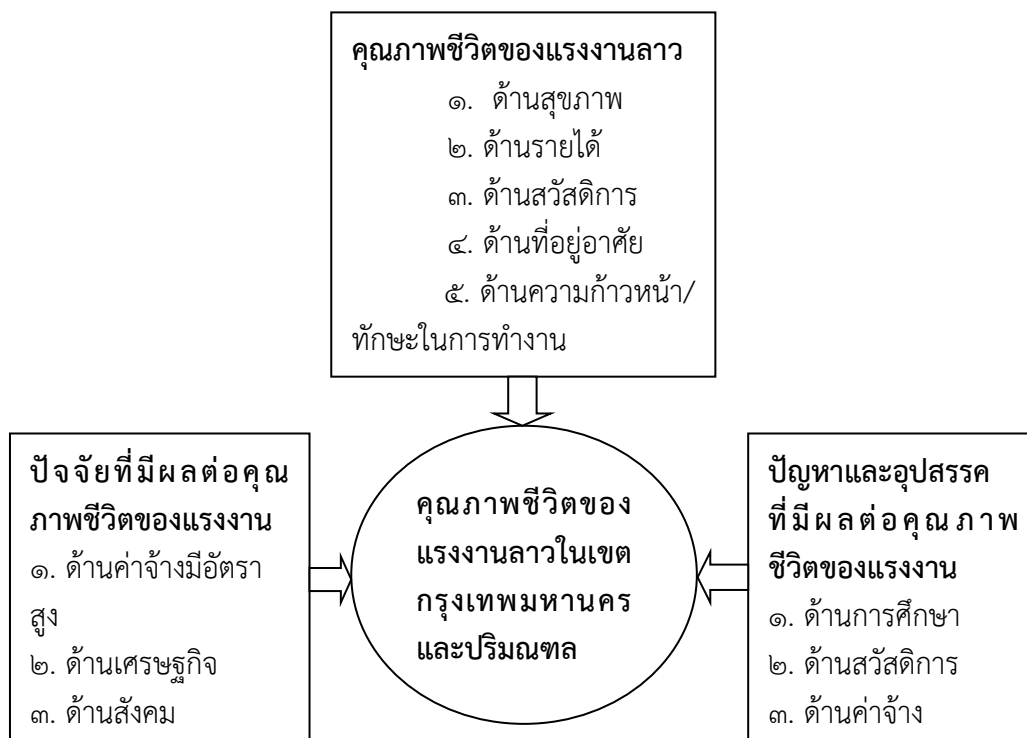
๑) กลุ่มแรงงานก่อสร้างในเขต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน ๘ คน จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานกลุ่มนี้เพศหญิงจะได้รับค่าแรง ๒๕๐-๓๐๐ บาทต่อวันเพศชายจะได้รับค่าแรง ๓๐๐-๔๐๐ บาทต่อวัน เฉลี่ยแรงงานกลุ่มนี้มีรายได้ต่อเดือน ๘,๐๐๐-๙,๐๐๐ ต่อเดือน

๒) กลุ่มแรงงานพับกล่องผ้าไหม หมู่บ้านเทพนคร เขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน ๙ คน จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าแรง ๓๐๐ บาทต่อวัน เท่ากันทุกคน แรงงานกลุ่มนี้มีการทำงานกลางคืนด้วย โดยคิดค่าแรงเป็นรายชั่วโมงชั่วโมงละ ๕๐ บาท เฉลี่ยแรงงานกลุ่มนี้มีรายได้ต่อเดือน ๙,๐๐๐-๑๒,๐๐๐ ต่อเดือน

๓) กลุ่มแรงงานร้านอาหาร ห้างสยามพารากอน กรุงเทพมหานคร มีจำนวน ๓ คน จากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าแรง ๓๐๐ บาทต่อวัน และได้รับค่าแรงเพิ่มตามยอดขายของแต่ละวัน ทำให้แรงงานกลุ่มนี้โดยเฉลี่ยมีรายได้ต่อเดือน ๙,๐๐๐-๑๒,๕๐๐ ต่อเดือน

แรงงานแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจกับค่าแรงที่ตนได้รับจากนายจ้างและเหมาะสมกับงานที่ตนทำ เพราะคิดว่าตนเองไม่ได้มีการศึกษาสูง มีความรู้ต่ำ แต่ได้รับค่าแรงเท่านี้ก็ดีแล้ว และยังได้เงินมากกว่าการทำงานที่บ้านเกิดของตนด้วย

๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย



แผนภูมิที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานลาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้

๑. คุณภาพชีวิตของแรงงานลาว

๑.๑ ด้านสุขภาพ แรงงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี ไม่เคยเจ็บป่วยในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา

๑.๒ ด้านรายได้ แรงงานมีรายได้ค่อนข้างดี บางส่วนมีรายได้ต่อเดือนถึง ๑๒,๕๐๐ บาท ต่อเดือน แรงงานมีความพึงพอใจกับงานที่ตนทำและค่าจ้างที่ได้รับ

๑.๓ ด้านสวัสดิการ นายจ้างมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับแรงงาน เช่น การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยและน้ำดื่ม/ใช้อย่างเพียงพอ

๑.๔ ด้านที่อยู่อาศัย แรงงานมีที่อยู่อาศัยค่อนข้างดีตามที่นายจ้างจัดหาให้ คือ บริเวณที่พักอาศัยสะอาดไม่รกรุงรัง มีที่ทิ้งขยะเป็นสัดส่วน

๑.๕ ด้านความก้าวหน้า/ทักษะในการทำงาน แรงงานมีความก้าวหน้า/ทักษะการทำงานโดยได้รับคำแนะนำจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ก่อนแล้วทำให้แรงงานมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๒.๑ ด้านค่าจ้างมีอัตราสูง ค่าตอบแทนจากการทำงานของประเทศมีอัตราสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านกลายเป็นแรงจูงใจทำให้แรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ การเดินทางมาทำงานของแรงงานทำให้มีรายได้และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้และยังทำให้มีเงินส่งกลับบ้านให้พ่อกับแม่ใช้จ่ายด้วย

๒.๓ ด้านสังคม ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเจริญกว่าประเทศเพื่อนบ้านมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์ จึงเป็นแรงจูงใจให้แรงงานตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทย

๓. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน

๓.๑ ด้านการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงระดับพื้นฐานทำให้การทำงานอาจขาดประสบการณ์หรือต้องใช้เวลาในการศึกษา

๓.๒ ด้านสวัสดิการ แรงงานบางส่วนไม่ได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากนายจ้าง เช่น สวัสดิการประกันสังคม และสวัสดิการการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๓.๓ ด้านค่าจ้าง การได้รับค่าจ้างนับเป็นรายได้ที่สำคัญสำหรับแรงงาน แต่แรงงานบางส่วนได้รับค่าแรงไม่ตรงเวลา จึงทำให้รายได้ของแรงงานบางส่วนไม่พอใช้