

การย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษา
แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองพัทยา

นางสาวศรัญญา ศีริวงศ์ถวัลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์นี้ตั้งอยู่ที่คลังข้อมูลมหาวิทยาลัย
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

THE STUDY OF MIGRATION AND ADAPTATION OF MIGRANT WORKERS: A CASE
STUDY OF CAMBODIAN WORKERS IN THE FACTORY, PATTAYA CITY

Miss Saranya Siriwongthawan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Human and Social Development
(Interdisciplinary Program)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ:

กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงาน

อุตสาหกรรม เมืองพัทยา

โดย

นางสาวศรัญญา ศิริวงศ์ถวัลย์

สาขาวิชา

พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.อุ๋นเรือน เล็กน้อย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมร เพชรสม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.อุ๋นเรือน เล็กน้อย)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.นฤมล บรรจงจิตร)

ศรัณญา ศิริวงศ์ถวัลย์ : การย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองพัทยา. (THE STUDY OF MIGRATION AND ADAPTATION OF MIGRANT WORKERS: A CASE STUDY OF CAMBODIAN WORKERS IN THE FACTORY, PATTAYA CITY) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อ.ดร. ชุ่นเรือน เล็กน้อย, 110 หน้า.

การศึกษานี้เป็นการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และเพื่อศึกษารูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานกัมพูช้าย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจากปัจจัยผลักดัน คือ การไม่มีงานทำและมีรายได้น้อย และปัจจัยดึงดูด คือ ความต้องการแรงงาน การมีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นคอยให้การช่วยเหลือด้านต่างๆ และเครือข่ายนายหน้าคอยอำนวยความสะดวกในการเดินทาง

แรงงานกัมพูชามีการปรับตัวทางเศรษฐกิจโดยการเพิ่มรายได้ เช่น ทำงานพิเศษ เพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะความสามารถ และทำใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย และมีวิธีลดรายจ่ายโดยการรวมกลุ่มทานอาหาร และลดรายจ่ายฟุ่มเฟือย ส่วนการปรับตัวทางสังคมนั้นไม่ปรากฏมากนักเนื่องจากแรงงานกัมพูชาอยู่ภายในสังคมขนาดเล็ก และปฏิสัมพันธ์กันเฉพาะในกลุ่ม สำหรับการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้นแรงงานข้ามชาติจะปรับตัวด้านภาษาากที่สุดและใช้เวลานานสุด

แรงงานกัมพูชาทุกคนสามารถปรับตัวทางเศรษฐกิจได้ดี เนื่องจากสามารถบริหารรายรับรายจ่ายอย่างสมดุลและไม่ก่อหนี้สิน ส่วนการปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมพบว่าแรงงานกัมพูชา 10 คนสามารถปรับตัวอยู่ในขั้นที่ 2 คือ เริ่มปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง และแรงงานกัมพูชา 2 คนสามารถปรับตัวอยู่ในขั้นที่ 3 คือเริ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมปลายทาง ใช้ชีวิตเหมือนคนส่วนใหญ่ แต่ยังไม่พบความตั้งใจที่จะอยู่ถาวร

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม.....ลายมือชื่อ.....
ปีการศึกษา 2555.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

5387224320 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT

KEYWORDS : CAMBODIAN WORKER / ADAPTATION / MIGRATION

SARANYA SIRIWONGTHAWAN : THE STUDY OF MIGRATION AND ADAPTATION OF MIGRANT WORKERS: A CASE STUDY OF CAMBODIAN WORKERS IN THE FACTORY, PATTAYA CITY. ADVISOR : UNRUAN LEKNOI, Ph.D., 110 pp.

The purpose of the study of migration and adaptation of Cambodian workers in the factory, Pattaya city is to identify the Cambodian immigration procedure and their adaptation form in economy, society, and culture as they immigrated to reside and work in Thailand. This is a qualitative research in which the researcher collected the data by observing and in-depth interviewing.

The results from this study revealed that the push factor forces the Cambodian workers out of their country was unemployment and low rate wage, besides, the pull factor was Thailand requires numerable labors in industrial field. Moreover, the workers had their connections to help out reciprocally in many ways and there were brokers to facilitate in transportations.

The adaptation was another thing following from the migration. The workers adjusted themselves in their status by earning more incomes, for examples, finding extra jobs, gaining more skills and knowledge, and finding an opportunity to get a work permit to work legally in Thailand. In addition, the workers also decreased their unnecessary payments. In social adaptation, normally the workers stayed in small community and socialized only in their group. The hardest thing for them to adjust was the language that they must spend some times to improve the language skills.

All Cambodian workers were well capable to adjust themselves to the economy since they suitably managed their incomes and expenses and did not have any debt. The adaptation form in society and culture was 10 Cambodian workers were able to adjust themselves in the level 2 which was their lifestyle had many thing similar to Thai people. The other 2 workers were adjust themselves in the level 3 which they began to become as one in the community; living similarly like other people in the community. However, the workers did not intend to settle down permanently.

Field of Study: Human and Social Development Student's Signature.....

Academic Year : 2012..... Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อาจารย์ ดร.อุ้นเรื่อน เล็กน้อย ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่คอยให้คำแนะนำ ให้ความรู้ในทุกๆด้าน ชี้แนะแนวทางและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ธาดานิติ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.นฤมล บรรจงจิตร และอาจารย์ ดร.ศิริเชษฐ สึงชะมาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์จากสถาบันวิจัยสังคม และสถาบันเอเชียศึกษาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงข้อคิดต่างๆให้เข้าใจยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณแรงงานกัมพูชาผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่พยายามถ่ายทอดข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างครบถ้วนที่สุด แม้จะมีอุปสรรคสำคัญด้านภาษาก็ตาม

ขอขอบคุณเพื่อนๆชาวเขมะสิรินุสรณ์ และเพื่อนๆนิสิตปริญญาโทร่วมรุ่นทุกคนที่มีประสบการณ์ดีๆร่วมกันมาตลอด คอยดูแล ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆจนสามารถก้าวผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆไปได้ด้วยกัน

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสุดซึ้งต่อครอบครัวทั้งคุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย และคุณสามีที่เข้าใจ สนับสนุน ให้โอกาส และคอยให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน ตลอดจนเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมาตั้งแต่เริ่มเรียน จนกระทั่งทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	9
คำถามการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดการย้ายถิ่น.....	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ.....	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น.....	21
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การเลือกหน่วยตัวอย่าง.....	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3 วิธีการศึกษา.....	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

บทที่	หน้า
4	กระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัว
4.1	ภูมิหลังของหน่วยตัวอย่าง..... 37
4.2	กระบวนการย้ายถิ่น..... 44
4.2.1	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น..... 45
4.2.2	ขั้นตอนการย้ายถิ่น..... 49
4.3	รูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ..... 59
4.3.1	การปรับตัวทางเศรษฐกิจ..... 60
4.3.2	การปรับตัวทางสังคม..... 75
4.3.3	การปรับตัวทางวัฒนธรรม..... 86
5	สรุปผลการศึกษา ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะ
5.1	สรุปผลการศึกษา..... 93
5.2	ข้อจำกัดในการวิจัย..... 98
5.3	ข้อเสนอแนะ..... 98
	รายการอ้างอิง..... 100
	บรรณานุกรม..... 105
	ภาคผนวก..... 106
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย.....	3
2	จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนคนงาน จำแนกตามประเภท อุตสาหกรรม พ.ศ.2553.....	5
3	จำนวนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดชลบุรี ณ ธันวาคม 2553.....	6
4	ข้อมูลภูมิหลังของหน่วยตัวอย่าง.....	42
5	สรุปแนวทางการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของแรงงานกัมพูชา.....	75
6	ระยะเวลาที่แรงงานกัมพูชาใช้ในการเรียนรู้ภาษา.....	88

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	การกระจุกตัวของโรงงานผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทยา.....	7
2	แผนที่เมืองพัทยา.....	10
3	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของดารา (ครั้งที่ 1).....	50
4	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของดารา (เมื่อเปลี่ยนงาน)...	51
5	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของเธอ.....	52
6	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของเด็กอน.....	53
7	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าและผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ของกำไลและดวง.....	54
8	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้า เมืองของดารา มิเนีย นิล และใหม่.....	56
9	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้า เมืองของดา.....	56
10	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้า เมืองของเทีย.....	57
11	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้า เมืองของนิต.....	58
12	แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้า เมืองของโต๊ะ.....	58
13	การลงพื้นที่เก็บข้อมูลแรงงานกัมพูชา (ดารา เส็ง).....	107
14	การลงพื้นที่เก็บข้อมูลแรงงานกัมพูชา (เอ มะ).....	107
15	แรงงานกัมพูชาขณะทำงานบรรจุน้ำแข็งใส่ถุงพลาสติก.....	108
16	แรงงานกัมพูชาขณะขึ้นรถบรรทุกน้ำแข็งเพื่อเข้าไปเก็บในห้องทำความเย็น.....	108
17	แรงงานกัมพูชาขณะรับจ้างขนน้ำแข็งขึ้นรถเพื่อเตรียมจัดส่ง.....	109

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการย้ายถิ่นข้ามชาติเป็นปัญหาที่นานาชาติให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆจนกลายเป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดนโยบายของหลายประเทศ จนมีการคาดการณ์กันว่าในศตวรรษที่ 21 นี้จะเป็นศตวรรษของการย้ายถิ่นข้ามชาติ ซึ่งปรากฏการณ์นี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระแสการย้ายถิ่นข้ามชาติแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ ประเทศต้นทาง (Countries of Origin) ประเทศปลายทาง (Countries of Destination) ประเทศที่เป็นทั้งประเทศส่งและรับ (Sending and Receiving Countries) และประเทศที่เป็นทางผ่านของผู้ย้ายถิ่น (Transit Countries) ในบริบทของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศทั้งในประชาคมโลกและในเอเชีย ประเทศไทยนับเป็นประเทศที่มีบทบาทพิเศษคือเป็นทั้งประเทศส่ง ประเทศรับ และประเทศทางผ่าน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2546:1)

จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของประเทศไทยส่งผลให้ประเทศไทยมีความโดดเด่นทางเศรษฐกิจประเทศหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบกับกระแสของยุคโลกาภิวัตน์เป็นเหตุให้ประเทศไทยมีฐานะเป็นทั้งผู้นำเข้าและผู้ส่งออกแรงงานข้ามชาติ โดยในแต่ละปีมีจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งที่มีฝีมือและไร้ฝีมือหลั่งไหลเข้าประเทศ ขณะเดียวกันแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานมีฝีมือได้เดินทางไปทำงานนอกประเทศเช่นกัน ภาวะการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติที่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี สืบเนื่องมาจากสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานราคาถูกในประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันมีธุรกิจจำนวนมากในประเทศไทยที่ระบบการผลิตต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นช่องทางสำคัญให้แรงงานข้ามชาติเข้ามาทดแทนแรงงานไทย (พันธุทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร, 2540:1-2)

แนวคิดทฤษฎีของกลุ่มนีโอคลาสสิก (Castle, 2540: 7) กล่าวว่า เศรษฐกิจมีความเคลื่อนไหวทางสังคมโดยตัวของมันเอง ในหลายประเทศที่มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติมักพบว่าแรงงานท้องถิ่นได้ขยับขึ้นไปเป็นแรงงานฝีมือและทำงานวิชาชีพ โดยจะมีแรงงานข้ามชาติจะถูกจ้างให้ทำงานที่คนท้องถิ่นไม่ยอมทำ ได้แก่งานที่มีลักษณะ 3ส (3Ds) คือ สกปรก (Dirty) เสี่ยง (Dangerous) สาหัส (Difficult) และกลายเป็นแรงงานหลักในสาขาเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานของไทยในปัจจุบันที่พบว่า ภาวะขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

การผลิตนั้นยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะงานที่เป็นลักษณะของงาน กรรมกรที่ต้องอาศัยแรง หรืองานที่มีลักษณะ 3ส (3Ds) เพราะมักเป็นงานที่คนไทยไม่นิยมทำ ดังนั้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงหันไปพึ่งแรงงานข้ามชาติในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ซึ่งนอกจากค่าจ้างจะถูกกว่าแรงงานไทยแล้ว ยังไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการต่างๆมากนัก

ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลไทยได้ยอมรับการมีแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เนื่องจากภาคธุรกิจเอกชนได้มีการเจรจาขอให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติได้ จึงทำให้ รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายแบบยืดหยุ่นผ่อนผันให้บุคคลที่มีสถานภาพเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายสามารถทำงานได้ชั่วคราวตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนด โดยการออกเป็นมติคณะรัฐมนตรี ประกาศการผ่อนผันและวางแนวทางการปฏิบัติการ อนุญาตให้จดทะเบียนแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายในปี พ.ศ. 2544 ในปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย 1,583,603 คน พิสูจน์สัญชาติและปรับเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย 631,773 คน และอยู่ระหว่างพิสูจน์สัญชาติ 951,830 คน (กระทรวงแรงงาน, 2555) จากการคาดการณ์จำนวนแรงงานข้ามชาติที่หลบหนีเข้าเมืองในแต่ละปียังไม่มีตัวเลขที่แน่ชัด แต่คาดว่าจะสูงกว่าตัวเลขที่มาจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานอย่างมาก

นอกจากนี้ทางภาครัฐเองก็ได้ออกมาตรการต่างๆ มาช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ภายใต้การดำเนินการตามมาตรการ 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) และมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานนำเข้าแรงงานข้ามชาติ โดยเจรจาจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติกับประเทศคู่ภาคี (MOU: Memorandum of Understanding) โดยในขั้นต้น ได้เจรจากับประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ตามหลักการในแง่กฎหมายแล้ว แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมายจะต้องได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดและสวัสดิการสังคมต่างๆเช่นเดียวกับแรงงานไทย ปัจจุบัน รัฐบาลในสมัยของนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร ทำการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ตามนโยบายที่ได้หาเสียงไว้ ก็ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติหลังไหลเข้ามายังประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วมักพบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ นั้นมักได้รับสิทธิตามกฎหมาย แต่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็กนั้น พบว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างๆนั้นยังไม่สามารถให้ความคุ้มครองได้ทั่วถึง

ตารางที่ 1 จำนวนการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ดำเนินการ	รวม	พม่า	ลาว	กัมพูชา
1. นายจ้างแจ้งความต้องการ	64,994	12,595	9,389	43,010
2. อนุญาตให้นำเข้าแรงงานต่างด้าว	33,150	904	5,194	27,052
3. อนุญาตให้ทำงาน	28,695	553	5,081	23,061

ที่มา : กรมจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554

อย่างไรก็ตามการนำเข้าแรงงานข้ามชาติโดยช่องทางที่เป็นทางการมีค่าใช้จ่ายสูง ประกอบกับขั้นตอนกฎระเบียบต่างๆ ที่สลับซับซ้อนทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง นายจ้างไทยส่วนหนึ่งมักเลือกที่จะจ้างแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายแทนเพราะสะดวกและถูกกว่า ทำให้เกิดการแพร่กระจายของขบวนการเครือข่ายใต้ดินที่ลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติข้ามพรมแดน ยกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการนำแรงงานย้ายถิ่นจากประเทศลาวเข้ามาผ่านกลไก MOU ว่าด้วยความร่วมมือการจ้างงานอยู่ระหว่าง 15,500 บาท (US\$484) ถึง 25,000 บาท (US\$781) และสำหรับแรงงานเขมรการนำเข้าจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ US\$600 ถึง US\$700 นอกจากนี้ จะใช้เวลาประมาณ 3 ถึง 6 เดือน จึงจะสามารถจัดหาคนงานมาจนกระทั่งได้เข้าทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าลักลอบนำเข้าประเทศไทยผ่านเครือข่ายใต้ดินจะเสียค่าใช้จ่ายประมาณ US\$100 สำหรับคนงานจากลาวหรือกัมพูชา สำหรับแรงงานจากพม่าจะเสียค่าใช้จ่ายระหว่าง US\$240- US\$550 โดยขึ้นอยู่กับจังหวัดปลายทางในไทย จึงทำให้นโยบายของภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เท่าที่ควร (ประชา วสุประสาธ, 2553)

อย่างไรก็ตามมีการคาดการณ์ว่าในอนาคต โดยเฉพาะหลังการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 ซึ่งจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีระหว่างประเทศสมาชิก โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลก (ศูนย์ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2554) มีการคาดการณ์กันว่าจะมีแรงงานที่มีฝีมือระดับหัวกะทิของไทยไหลออกไปทำงานยังต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์มากขึ้น การเดินทางเข้าออกระหว่างประเทศในเขตประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะสะดวกขึ้น ซึ่งจะเป็นช่องทางสำคัญให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมากย้ายถิ่นเข้ามาทำงานแทนที่ โดยภาครัฐเองต้องมีแผนรองรับกับแรงงานข้ามชาติให้มากขึ้น เช่นเดียวกับเอกชนจะอาจประสบกับปัญหาแรงงานข้ามชาติมีการเลือกงาน เนื่องจากความต้องการแรงงานที่มากขึ้น นายจ้างจะมีการเพิ่มสวัสดิการเพื่อจูงใจ ซึ่งส่งผลให้แรงงานข้ามชาติเพิ่มความนิยมไปทำในบริษัทเหล่านั้นมากขึ้น

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภาค และระดับประเทศ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ทำให้มีการพัฒนาสาธารณูปโภคในด้านต่างๆเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและการลงทุน จึงทำให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท โดยในปี 2552 มีจำนวนโรงงานมากถึง 3,016 โรงงาน (กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, 2554)

ตารางที่ 2 จำนวนสถานประกอบอุตสาหกรรม จำนวนคนงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พ.ศ.2553

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม	%	จำนวนคนงาน
1. อุตสาหกรรมกระดาษ	83	2.752	1,853
2. อุตสาหกรรมอาหาร	233	7.725	24,990
3. อุตสาหกรรมเครื่องตี	15	0.497	353
4. อุตสาหกรรมสิ่งทอ	58	1.923	5,749
5. อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	22	0.729	4,793
6. อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	40	1.326	6,947
7. อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	192	6.366	6,927
8. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน	87	2.885	7,816
9. อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	42	1.393	2,355
10. อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	30	0.995	1,044
11. อุตสาหกรรมเคมี	78	2.586	5,775
12. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์	30	0.995	1,788
13. อุตสาหกรรมยาง	59	1.956	6,586
14. อุตสาหกรรมพลาสติก	212	7.029	13,623
15. อุตสาหกรรมอลูมิเนียม	223	7.394	7,050
16. อุตสาหกรรมโลหะ	39	1.293	2,643
17. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	377	12.5	23,345
18. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	153	5.073	8,905
19. อุตสาหกรรมไฟฟ้า	101	3.349	22,313
20. อุตสาหกรรมขนส่ง	213	7.062	7,604
21. อุตสาหกรรมอื่นๆ	729	24.171	18,357
รวม	3,016	100	180,816

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, 2554

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดชลบุรี 3 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมอโลหะ ตามลำดับ แต่หากพิจารณาจากจำนวนคนงานที่ใช้ในการประกอบการอุตสาหกรรมพบว่าแม้อุตสาหกรรมอาหารจะมีจำนวนสถานประกอบการมากเป็นลำดับ 2 แต่กลับมีการจ้างแรงงานมากที่สุดถึง 24,990 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารนั้นมีการพึ่งพาแรงงานมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ

จากการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมทำให้จังหวัดชลบุรีมีปริมาณความต้องการทางด้านแรงงานเพิ่มตามไปด้วย และสิ่งที่ตามมาคือเกิดการจ้างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นเป็นลำดับ แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงจำนวนแรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างลึกแล้ว พบว่าแรงงานที่หลังไหลเข้าสู่ภาคการผลิตข้างต้นไม่ได้เป็นแรงงานสัญชาติไทยทั้งหมด แต่กลับเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ฯลฯ ที่มารับจ้างทำงานในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง ณ เดือนธันวาคม 2553 พบว่าในภาคตะวันออกมีแรงงานข้ามชาติทำงานอยู่จำนวนทั้งสิ้น 133,014 คน โดยจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากที่สุดถึง 58,487 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดในภูมิภาค

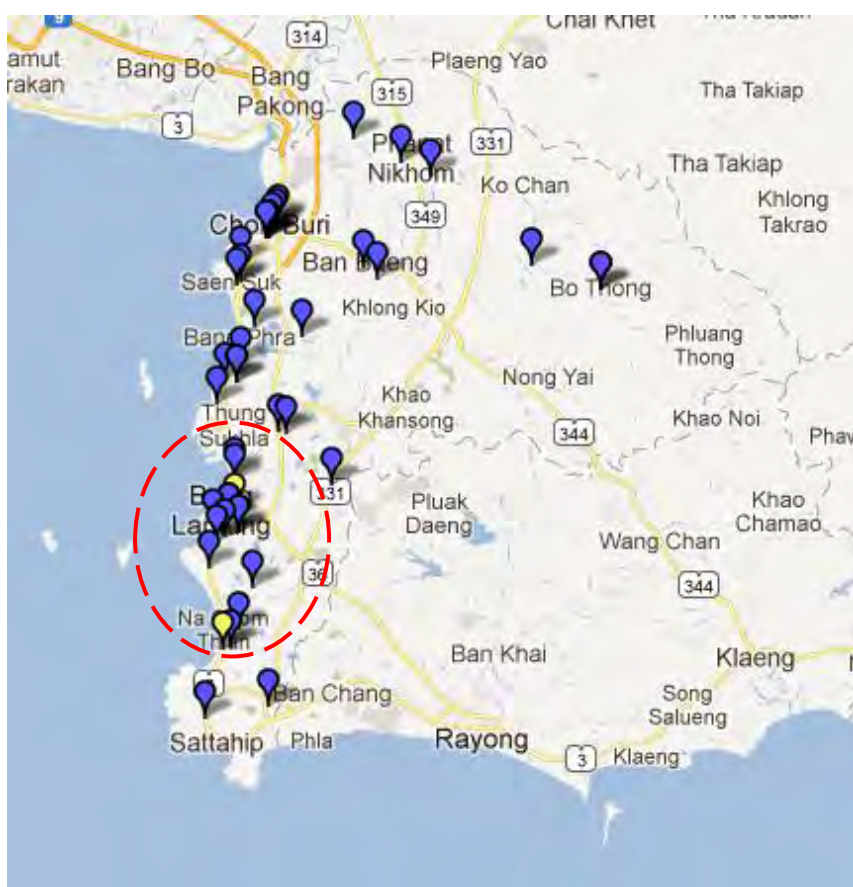
ตารางที่ 3 จำนวนแรงงานข้ามชาติในจังหวัดชลบุรี ณ ธันวาคม 2553

ประเภทคนต่างด้าว	จำนวน(คน)
<input checked="" type="checkbox"/> คนต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย	29,586
• ตลอดชีพ	442
• ทั่วไป	3,541
• พิสูจน์สัญชาติ	19,059
• MOU นำเข้า	4,475
• ส่งเสริมการลงทุน	2,069
<input checked="" type="checkbox"/> คนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย	28,901
• ชนกลุ่มน้อย/พื้นที่สูง	324
• ตามมติ ครม. (3 สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา)	28,577
รวม	58,487

ที่มา : กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งจัดเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมผลิตอาหารที่มีการพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ประกอบกับการที่โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม ทำให้มีการจ้างและใช้งานแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย โดยที่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานภายในโรงงานอาจได้รับหรือไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ภาพที่ 1 การกระจุกตัวของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทยา



ที่มา: <http://www2.diw.go.th/googlemaps/faccond.asp>, 2555

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งมีการกระจุกตัวมากอยู่ที่บริเวณเมืองพัทยา และเมืองชลบุรีตามลำดับ เนื่องจากเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ที่มีผู้คนอาศัยอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะบริเวณเมืองพัทยาซึ่งถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของประเทศ นอกจากนี้จะมีผู้คนอาศัยอยู่แล้วยังมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากหลังไหลเข้ามาอย่างไม่ขาดสายตลอดทั้งปีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ จึงส่งผลให้ปริมาณการบริโภคน้ำแข็งสูงขึ้นตามไปด้วย เพื่อเป็นการรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เติบโตอย่างต่อเนื่องในเขตเมืองพัทยาทำให้มีการสร้างโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งจำนวนมากในบริเวณนี้เพื่อความสะดวกในการขนส่ง และรองรับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อมีการย้ายถิ่นเกิดขึ้นสิ่งที่ตามมาคือการปรับตัว เพราะแรงงานข้ามชาติย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยทางเลือกที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกอาจมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงหรือหมดไป ซึ่งจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าการถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยปฏิสัมพันธ์จะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล หากแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวกับถิ่นปลายทางได้ ก็จะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข และส่งผลดีต่อตัวธุรกิจเอง เนื่องจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานอยู่แล้ว ประกอบกับแรงงานไทยเองก็ไม่นิยมที่จะทำงานในลักษณะ 3Ds นี้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ โดยถ้าแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวให้อยู่ในองค์กรได้ อัตราการเปลี่ยนงานก็จะลดลง เมื่อมีอัตราการเปลี่ยนงานลดลงก็สามารถที่จะฝึกฝนให้แรงงานกลายเป็นแรงงานที่มีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อความมั่นคงในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ถ้าแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวได้ ปัญหาต่างๆที่จะตามมาก็จะน้อยลง เมื่อแรงงานข้ามชาติมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่น ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ในท้องถิ่น แต่ในทางกลับกันหากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถปรับตัวได้ อาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นการชุมนุมประท้วง การทะเลาะวิวาทเนื่องจากความไม่พอใจ หรือไม่เข้าใจกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การก่ออาชญากรรมได้ในที่สุด เมื่อแรงงานข้ามชาติไม่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่นก็อาจก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่าง หรือตัดสินใจทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงส่วนรวม เพราะเห็นว่าไม่ใช่เรื่องของตนเองได้ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวให้เห็นตามหนังสือพิมพ์ ซึ่งไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามแล้วแต่ ล้วนก่อให้เกิดผลเสียโดยเฉพาะในด้านความมั่นคง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวซึ่งถือเป็นรายได้หลักของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่มาใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยใน 3 ด้าน คือด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อหาแนวทางที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถใช้ชีวิตอยู่ในประเทศปลายทางได้อย่างปกติสุข ได้รับสิทธิตามสมควร และไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆแก่ประเทศปลายทาง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยผลักดัน ปัจจัยดึงดูด และกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่น ทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

คำถามการวิจัย

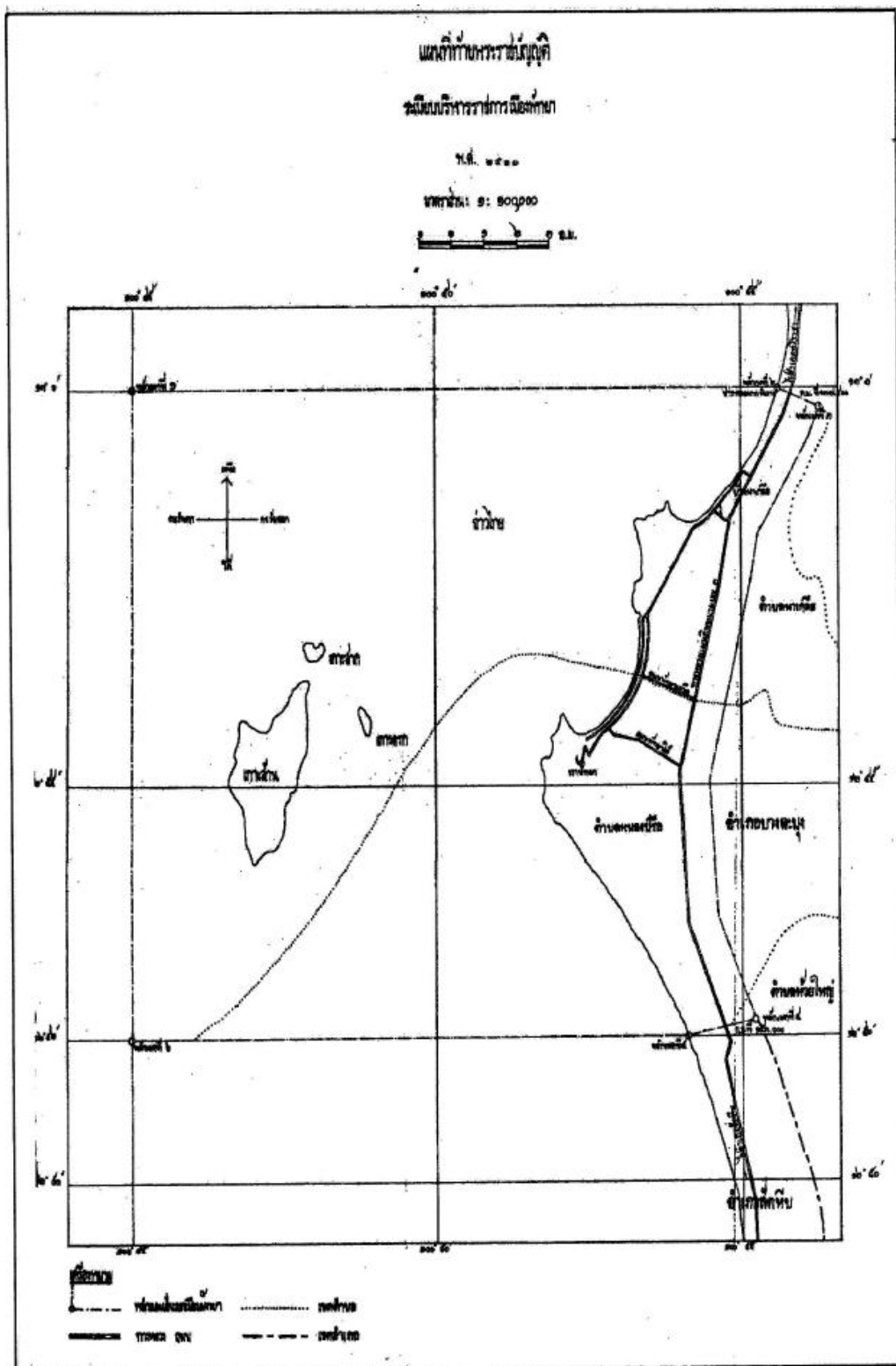
1. อะไรคือปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ทำให้แรงงานกัมพูชาเลือกที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย
2. กระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานกัมพูชามีรูปแบบอย่างไร
3. เมื่อมาถึงประเทศไทยแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามีรูปแบบการปรับตัวในการดำเนินชีวิตทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษา คือ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล คือ ตำบลนาเกลือ (หมู่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7) ตำบลหนองปรือ (หมู่ 5, 6, 9, 10, 11, 12 และ 13) ตำบลห้วยใหญ่ (หมู่ 4) ตำบลหนองปลาไหล (หมู่ 6, 7 และ 8)

ภาพที่2 แผนที่เมืองพัทลุง



ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน เมืองพัทลุง, 2554

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยได้แก่ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานในเมืองไทยเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป โดยช่วงเวลาที่ทำการสัมภาษณ์นั้นได้ทำงานให้กับโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยหน่วยในการศึกษาครั้งนี้ใช้หน่วยเป็นบุคคล

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาในครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ.2555 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2556 โดยข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยตัวอย่างสะท้อนให้เห็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา และเน้นศึกษารูปแบบการปรับตัวในการใช้ชีวิตทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ทั้งนี้เพราะการปรับตัวที่ดีจะช่วยลดความแตกต่างและความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สำหรับขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาในแต่ละมิติมีรายละเอียด ได้แก่

1. กระบวนการย้ายถิ่น
 - 1.1 การตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ปัจจัยผลักดันจากประเทศกัมพูชา ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ (ภาวะการว่างงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ) การเมือง (ความไม่สงบภายในประเทศ การถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ การขาดเสถียรภาพทางการเมือง) สังคม (การถูกกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งชั้นวรรณะ การปิดกั้นโอกาสทางสังคม) สิ่งแวดล้อม (ปัญหาภัยธรรมชาติ ความแห้งแล้ง มลภาวะ)
 - 1.1.2 ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทย ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ (การมีงานทำ รายได้ที่มากกว่า การขาดแคลนแรงงาน) การเมือง (เสถียรภาพทางการเมือง) สังคม (ความเสมอภาคทางสังคม การเปิดโอกาสที่มากกว่า) สิ่งแวดล้อม (ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์)
 - 1.2 ระหว่างการย้ายถิ่น โดยศึกษากระบวนการเดินทาง ว่าผู้ย้ายถิ่นมีการข้ามแดนอย่างไร มีเอกสารใดบ้างที่ใช้ในการข้ามแดน อุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญ รวมทั้งเครือข่ายใดบ้างที่คอยอำนวยความสะดวกให้ในการเดินทาง

2. รูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตเมื่อมาถึงประเทศปลายทางโดยศึกษาใน 3 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การหางานทำ การสร้างรายได้หลักและรายได้เสริม แบบแผนการใช้จ่าย และแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างรายได้และรายจ่าย
 - 2.2 ด้านสังคม ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนสัญชาติเดียวกันและคนต่างสัญชาติ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน การใช้ชีวิตในชุมชน
 - 2.3 ด้านวัฒนธรรม โดยศึกษาถึงวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การใช้ภาษา การแต่งกาย อาหาร ประเพณี และศาสนา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวตามความหมายของกระทรวงแรงงาน ซึ่งหมายถึง แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยอาจจะเข้ามาจากต่างประเทศหรือเกิดในประเทศไทยก็ได้

แรงงานกัมพูชา หมายถึง แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็ง เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ในท้องถิ่นเดิมของผู้อยู่อาศัยที่เป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากถิ่นที่อยู่เดิม

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายนอกภูมิลำเนาของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลให้ผู้ย้ายถิ่นเกิดความสนใจ และได้รับแรงดึงดูดให้ย้ายถิ่นเข้าไปในท้องถิ่นใหม่

รูปแบบการปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวของแรงงานกัมพูชาเมื่อเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทย

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

งานกรรมกร หมายถึง งานที่ต้องใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างหรือผลตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา
2. ทราบถึงรูปแบบการปรับตัวในการดำเนินวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาใน 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม หลังจากเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่สนใจสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาในประเด็นกระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่การตัดสินใจย้ายถิ่น ได้แก่ เหตุปัจจัยที่ทำให้แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ย้ายถิ่นหรือเกิดความต้องการย้ายถิ่น หลังจากนั้นจึงศึกษาว่าแรงงานข้ามชาติมีการย้ายถิ่นอย่างไร และเมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนี้แล้ว แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีการปรับตัวกันอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดการย้ายถิ่น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดการย้ายถิ่น

ปรากฏการณ์ข้ามชาติของบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างธรรมดา เป็นเหตุการณ์ประจำวัน การข้ามชาติเป็นพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติเพื่อการแสวงหาปัจจัยทั้ง 4 ประการของชีวิต การที่บุคคลธรรมดาเกิดในรัฐใดไม่หมายความว่าบุคคลนั้นจะอาศัยในดินแดนนั้นตลอดชีวิต และหากินในรัฐนั้นเท่านั้น (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2540: 5)

การย้ายถิ่น โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายของแรงงานในระยะแรกนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่ามักเป็นไปในลักษณะการเคลื่อนย้ายทางเดียว คือจากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยกว่า หรือจากประเทศที่มีแรงงานจำนวนมากไปยังประเทศที่มีความต้องการแรงงาน

สาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น กฤตยา อาชวนิจกุล (2540:5) ได้กล่าวไว้ดังนี้

- ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ความแตกต่างของโครงสร้างทางประชากร
- ความขัดแย้งทางการเมือง
- เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- นโยบายของรัฐที่สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
- ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญๆ เช่น เครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติหรือเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
- ขบวนการค้ามนุษย์ข้ามชาติ ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่คู่เคียงไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

จากสาเหตุของการย้ายถิ่นข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการย้ายถิ่นระหว่างประเทศของบุคคลนั้นมีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก โดยมีความเกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างสังคม เศรษฐกิจ หรือวัฒนธรรมของทั้งประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ทำให้การย้ายถิ่นระหว่างประเทศมีความยุ่งยาก และมีรูปแบบการย้ายถิ่นที่หลากหลายด้วยกัน

Ravenstien (1889 อ้างถึงใน ภณิการ์ เพชรเขียว 2549: 10-12) ได้อธิบายกฎแห่งการย้ายถิ่นไว้ 6 ข้อ คือ

1. ผู้ย้ายถิ่นส่วนมากจะย้ายในช่วงระยะทางใกล้ๆ โดยทั่วไปมุ่งสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรม
2. การย้ายถิ่นมักจะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้อยู่อาศัยอยู่บริเวณใกล้ๆ เมืองที่มีความเจริญเติบโตเร็วจะย้ายเข้าสู่เขตเมืองนั้น และผู้อยู่อาศัยเขตห่างไกลก็จะย้ายเข้าแทนที่ และในที่สุดก็จะดึงดูดเข้าไปสู่เมืองใหญ่ด้วย
3. การย้ายถิ่นที่กระจายออกไป จะมีแรงดึงดูดน้อยลงตามลำดับ
4. ความแตกต่างระหว่างเมือง (Urban) กับชนบท (Rural) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวโน้มของการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง
5. การย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เป็ผลมาจากความสะดวกสบายในการคมนาคม และการพัฒนาของการค้าและอุตสาหกรรม
6. ไม่ว่าจะการย้ายถิ่นจะเกิดจากเหตุผลใด ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการย้ายถิ่น คือ แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการในแง่วัตถุเพื่อทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

Castle และ Miller (1993 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2551: 6-7) ได้สรุปว่า กระบวนการย้ายถิ่นแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆคือ ขั้นที่ 1. ขั้นเริ่มการย้ายถิ่น ได้แก่การตัดสินใจย้ายถิ่น ขั้นที่ 2. คือระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่ กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ขั้นที่ 3. เมื่อไปถึงประเทศปลายทาง ซึ่งจะเกิดเครือข่ายส่วนบุคคล มากกว่าเครือข่ายที่เป็นทางการ

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของลี (Lee's Theory of Migration)

Lee (1966 อ้างถึงใน นิธิมา ชาลีเครือ, 2554: 14-15 และ สุรพล ปลื้มใจ, 2553: 11-12) ได้ให้ความหมายของการย้ายถิ่นว่า หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยโดยถาวรหรือกึ่งถาวรไม่ว่าจะในระยะใกล้หรือไกล และเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง ถิ่นปลายทาง อุปสรรคและปัจจัยส่วนบุคคล โดยได้พยายามพัฒนารอบการวิเคราะห์เกี่ยวกับปริมาณการย้ายถิ่น กระแสการย้ายไปและย้ายกลับ และคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น ซึ่ง Lee ได้พิจารณากรอบแนวคิด (Framework) โดยกำหนดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง (Origin)
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นปลายทาง (Destination)
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคระหว่างกลาง (Intervening)
4. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง

พื้นที่ต้นทางมีทั้งปัจจัยที่ดึงดูดให้คนอยู่อาศัยในพื้นที่เดิม และปัจจัยผลักดันให้ออกจากพื้นที่ แต่ส่วนใหญ่มักเป็นปัจจัยทางด้านลบที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น การมีทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง การถูกกีดกันเกี่ยวกับเชื้อชาติ ศาสนา ปัญหาการว่างงาน ปัญหาความยากจน ปัญหาภัยธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้าย เพราะเกิดความเชื่อว่าสถานที่แห่งใหม่จะช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมให้ดีกว่าเดิม

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นปลายทาง

มักเป็นปัจจัยที่มีส่วนโน้มน้าวหรือดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากถิ่นเดิม โดยทั่วไปสภาพพื้นที่ของถิ่นปลายทางมักจะมีทั้งปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายเข้ามา และปัจจัยที่ผลักดันไม่ให้เข้ามาในพื้นที่ แต่ส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะในทางบวกเป็นแรงจูงใจในโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่า ได้แก่ การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามความสามารถหรือ

ความถนัดของตัวเอง การได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า การแสวงหาโชค การเคลื่อนย้ายเพื่อไปจับจองที่ดินทำกิน ย้ายเพราะมีปริมาณการจ้างงานที่สูงกว่าถิ่นต้นทาง ย้ายตามครอบครัว คู่ครองหรือเพื่อนที่ย้ายไปก่อนแล้ว

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคระหว่างกลาง

อุปสรรคต่าง ๆ นั้นมักมีมากน้อยแตกต่างกันไป โดยทั่วไปอาจหมายถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อุปสรรคจากสัมภาระที่นำติดตัวมาด้วย ความลำบากในการเดินทาง ตลอดจนปัญหาในการปรับตัวเข้ากับถิ่นที่อยู่ใหม่ การตัดสินใจเคลื่อนย้ายถิ่นนั้นและการเลือกทิศทางในการเคลื่อนย้าย ย่อมขึ้นอยู่กับการประเมินผลดีผลเสียอันจะเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วย

4. ปัจจัยส่วนบุคคล

การย้ายถิ่นของบุคคลเกิดจากการตัดสินใจส่วนบุคคล ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความอ่อนไหวส่วนตัว ความฉลาดเฉลียว การตระหนักรู้ถึงเงื่อนไขต่างๆ นำไปสู่การประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในถิ่นเดิม รวมทั้งความรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ ในถิ่นที่หมายใหม่ พร้อมทั้งขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารส่วนบุคคล หรือแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ นอกจากนี้บุคลิกภาพของผู้ย้ายถิ่น ก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่อยู่เช่นเดียวกัน

ในทัศนะของ Lee การที่บุคคลจะตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น นอกจากปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันแล้ว ก็ยังขึ้นอยู่กับการประเมินข้อดีและข้อเสียของเขตที่อาศัยอยู่ และเขตที่จะย้ายเข้า ซึ่งบุคคลจะตัดสินใจย้ายถิ่นก็ต่อเมื่อประเมินแล้วพบว่าข้อดีหรือข้อได้เปรียบนั้นมากกว่าข้อเสีย ทั้งนี้เงื่อนไขดังกล่าวแม้จะจำเป็นแต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้ย้ายถิ่นนั้นย้ายไปถึงยังปลายทางได้ กล่าวคือผู้ย้ายถิ่นจะต้องสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางไว้ด้วย ซึ่งเงื่อนไขนี้จะเป็นตัวกำหนดปริมาณการย้ายถิ่นว่าจะสามารถมีผู้ย้ายถิ่นได้มากน้อยเพียงใด โดยบุคคลแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคได้ไม่เหมือนกัน

Lee กล่าวว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นบางครั้งไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลโดยสมบูรณ์ บางคนอาจต้องย้ายโดยไม่มีโอกาสได้ตัดสินใจเลย เช่น กรณีเด็กต้องย้ายตามบิดามารดา ภรรยาต้องย้ายตามสามี เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามพรมแดนจากประเทศที่ตนเป็นพลเมืองหรือพำนักอยู่ไปยังประเทศอื่น เพื่อดำรงชีวิตเป็นเวลายาวนาน และกระทำกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทน โดยปกติหลักสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามผู้ย้ายถิ่นจำนวนหนึ่งสามารถกลายเป็นผู้ตั้งถิ่นฐานได้เมื่อเขาตัดสินใจปักหลักใช้ชีวิตในประเทศที่เขาไปประกอบอาชีพและดำรงชีวิตที่นั่นเป็นส่วนใหญ่ (สุชาติ พรชัยวิเศษกุล, 2550: 6)

การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกได้ตามสาเหตุเป็น 2 ชนิด ได้แก่ การย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) และการย้ายถิ่นที่มีสาเหตุจากภัยที่เกิดจากการกระทำหรือจากน้ำมือของมนุษย์ และการย้ายถิ่นอีกแบบหนึ่ง คือ การย้ายถิ่นแบบผู้ที่ย้ายถิ่นสมัครใจย้ายถิ่นเอง (Voluntary Migration) กับ การย้ายถิ่นแบบที่ถูกบังคับให้ย้ายถิ่น (Forced Migration) ซึ่งได้แก่ การลี้ภัย (Refugee)

แนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่น (Migration System)

Castle (1997: 3-4) กล่าวว่าแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นประกอบด้วยประเทศ 2 ประเทศ คือ ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางและรวมเอาประเทศอีกหลายๆประเทศ ซึ่งถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพราะปรากฏการณ์ย้ายถิ่น โดยวางกรอบแนวคิดซึ่งตรวจสอบทุกมิติของความสัมพันธ์ระหว่างกระแสการไหลของคน และกระแสอื่นๆ เช่น ทุน สินค้า และเทคโนโลยี ยิ่งกว่านั้นความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเองสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง สังคม ประชากรและเศรษฐกิจ ได้กว้างขึ้น

การย้ายถิ่นส่งผลกระทบต่อสิ่งต่างๆอย่างเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทั้งหมดทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ โดยไม่ได้ทำให้เกิดผลกระทบในทิศทางเดียว และในช่วงเวลานั้นเท่านั้น กล่าวคือเมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นเมื่อไร ก็จะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ย้ายออกและพื้นที่ที่ย้ายเข้า ทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมในทั้งสองทิศทางหรือสองพื้นที่อย่างถาวร

การย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงครอบครัว ทำให้มีความช่วยเหลือทั้งทางด้านเงินทุนและเชิงวัฒนธรรมประเพณี นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในขบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย

แนวคิดภาวะการข้ามพรมแดน

Appadurai (2003, อ้างถึงใน สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2540: 8-9) ได้กล่าวถึงภาวะการข้ามพรมแดน (Transnational) ไว้ว่า กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการไหลวนของวัฒนธรรมที่แสดงออกมาใน 5 ด้าน ได้แก่ กระแสการเคลื่อนย้ายหรือไหลวนของเงินตรา (financescape) ของผู้คน (ethnoscape) ของเทคโนโลยี (technoscape) ของสื่อ (mediascape) และของอุดมการณ์ (ideoscape) โดยกระแสวัฒนธรรมนี้ทำให้เกิดโลกในจินตนาการขึ้น ในทัศนะของ Appadurai ถือว่า “ผู้คน” ที่เป็นหนึ่งใน 5 ปัจจัยหลักสามารถเคลื่อนไหว หรือไหลข้ามไปมาได้อย่างไรขอบเขตระหว่างพรมแดนต่อพรมแดน โดยเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การสื่อสาร การคมนาคม ที่เริ่มพัฒนาอย่างรวดเร็วตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 การพัฒนาดังกล่าวทำให้ผู้คนสามารถเดินทาง ติดต่อสื่อสาร และติดตามความเป็นไปของคนในประเทศดั้งเดิมและผู้ย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่นได้อย่างรวดเร็วขึ้น ถี่ขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัว หรือการเลือกที่จะดำรงวัฒนธรรมของตนเอง

ทฤษฎีความคาดหวังในรายได้

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่า การตัดสินใจเพื่อย้ายถิ่นนั้นจะถูกกำหนดขึ้นโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและในชนบท และมีโอกาสที่จะได้ทำงานในเขตเมือง เพราะในเมืองจะมีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ซึ่งต่างจากในเขตชนบทที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้มีการอพยพเพื่อไปทำงานในเมืองโอกาสที่จะได้ทำงานมีมากและมีโอกาสติดต่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในระหว่างรอกงานก็ได้อาศัยเงินออมที่ติดตัวมาจากชนบทหรือจากเพื่อนที่อยู่ในเมืองก่อนแล้ว หากยังไม่มียานในโรงงานก็อาจไปทำงานในสถานประกอบการเล็กหรืองานบริการ ซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้น้อยกว่าโรงงาน แต่ก็ยังมีรายได้ดีกว่าอยู่ในชนบท และคอยโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

ทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่น (Migrant Network Theory)

ผู้ย้ายถิ่นอาจมีเครือข่ายโยงใยกับผู้ย้ายถิ่นเก่า ผู้ไม่ย้ายถิ่น รวมถึงนายจ้างทั้งในถิ่นต้นทางและปลายทาง เครือข่ายดังกล่าวจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น เพราะการมีเครือข่ายจะช่วยให้มีการลดต้นทุนการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยง ซึ่งส่งผลทำให้การจ้างงานหรือความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทางสามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนได้รวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้

ที่จะได้รับได้แน่นอนกว่า ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวอาจพัฒนาเป็นสถาบัน และทำให้การย้ายถิ่นดำเนินต่อไปเรื่อยๆ และยากที่รัฐบาลจะเข้าควบคุมกระแสการย้ายถิ่น

ทฤษฎีแรงงานส่วนเกิน

แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เสนอว่าในประเทศกำลังพัฒนาจะมีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเพราะมีอัตราการเกิดสูง อัตราการตายต่ำ และมีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ที่ทำการเกษตรสูง ในพื้นที่การเกษตรขนาดใหญ่จะมีการใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิต เช่นเดียวกับอุตสาหกรรมในเขตเมือง ทำให้การจ้างงานมีน้อยและแรงงานส่วนใหญ่ในชนบทก็จะย้ายถิ่นเข้าเขตเมืองมากขึ้น แต่จะทำงานที่มีผลิตภาพต่ำ โดยเฉพาะงานก่อสร้างและงานในภาคที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งแม้จะได้ค่าจ้างแรงงานไม่มากนัก แต่ก็สูงกว่าค่าจ้างแรงงานในชนบทที่ทำอยู่เดิม การย้ายถิ่นในลักษณะนี้ถือว่าเป็นไปเพื่อความอยู่รอดที่จะทำให้รายได้คงที่จำนวนหนึ่ง หากไม่มีการย้ายถิ่นก็จะไม่มีรายได้ในส่วนนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

Asean Economic Community (AEC) หรือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นได้พัฒนามาจากสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations : ASEAN) นับเป็นการยกระดับความร่วมมือของอาเซียนเข้าสู่มิติใหม่ในการสร้างประชาคมภายในปี 2558 เพื่อให้อาเซียนมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี โดยในปีพ.ศ.2550 อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งเป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมในการมุ่งไปสู่ AEC ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้าน ต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายในปีพ.ศ.2558 รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน (ศูนย์ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2554)

อาเซียนได้กำหนดยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่สำคัญดังนี้

1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน: การเป็นตลาดเดียวกันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงได้มีมาตรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมี 5 องค์ประกอบหลักคือ การเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี
2. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

3. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

4. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ทำให้หลายฝ่ายมีการคาดการณ์กันว่าในอนาคตจะมีแรงงานฝีมือของไทยย้ายถิ่นไปทำงานยังประเทศอื่นในภูมิภาคที่มีรายได้มากกว่าเป็นจำนวนมาก ในขณะที่เดียวกันก็จะมีแรงงานจากหลากหลายประเทศเข้ามาทำงานยังประเทศไทยมากขึ้นเช่นกัน ภาษาอังกฤษจะมีความสำคัญในการเป็นสื่อกลางการทำงานของคนจากหลากหลายเชื้อชาติ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานมีฝีมือเท่านั้น ยังมีการคาดการณ์กันว่ากลุ่มแรงงานไร้ฝีมือเองก็จะมี การเคลื่อนย้ายถิ่นไปทำงานทำยังประเทศที่เศรษฐกิจเจริญกว่าเช่นเดียวกัน เนื่องจากความยุ่งยากในการเดินทางข้ามแดนระหว่างประชาชนของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนนั้นน้อยลง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น

หลังจากเกิดการย้ายถิ่นแล้ว กระบวนการที่ต่อเนื่องจากกระบวนการย้ายถิ่น คือ กระบวนการปรับตัว การปรับตัวเกิดจากความต้องจําเป็น ความตึงเครียด หรือแรงขับที่ถูกรังแรงจําจนกว่าความต้องการนั้นจะได้รับการตอบสนอง การปรับตัวเกิดขึ้นจากการจัดระเบียบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดระเบียบทางด้านสังคม เช่น การปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ในสังคม และการจัดระเบียบทางด้านวัฒนธรรม เช่น รูปแบบการใช้ภาษา ตลอดจนการจัดระเบียบในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน ลักษณะการทำงาน อาชีพ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้อยู่รอดในสังคมได้อย่างปกติสุข (ภณิการ์ เพชรเขียว, 2549:16)

Bertrand (1958 อ้างถึงใน วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์, 2543:4) การปรับตัวเป็นกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยทางเลือกที่ผู้ย้ายถิ่นเลือกอาจมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่มลดลงหรือหมดไป พฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดในลักษณะต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน และการปรับตัวจะเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

ในการศึกษาการปรับตัว เราจําเป็นต้องพิจารณาเรื่องความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมเมื่อเกิดการปะทะสังสรรค์ของกลุ่มชาติพันธุ์ อมรา พงศาพิชญ์ (2547:15-22) กล่าวว่า การพิจารณาปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมมีทั้งลักษณะที่สอดคล้องและขัดแย้งและมีรายละเอียดที่ต่างกัน ในการอธิบายกระบวนการที่เกิดขึ้นนี้มีศัพท์ที่ใช้ต่างกันอยู่หลายคำ เช่น การปรับตัว (adaptation) การผสมผสานทางวัฒนธรรม (acculturation) การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม (cultural

assimilation) บูรณาการทางวัฒนธรรม (cultural integration) และความขัดแย้งทางวัฒนธรรม (cultural conflict)

1. การปรับตัว (adaptation)

การศึกษาการปรับตัวอาจศึกษาจากด้านการปรับตัวทางชีวภาพและการปรับตัวทางวัฒนธรรม เป็นภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่ผู้ย้ายถิ่นต้องมีการเปลี่ยนจากบรรทัดฐานที่เคยถือปฏิบัติในสภาวะหนึ่ง ไปสู่อีกอย่างหนึ่ง ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้เกิดภาวะกดดันและความเครียดทั้งในด้านจิตใจ เศรษฐกิจและสังคมต่อผู้ย้ายถิ่น ดังนั้นผู้ย้ายถิ่นแต่ละคนจึงต้องพยายามที่จะดำเนินชีวิตในท้องถิ่นที่ตนย้ายเข้าไป ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกอื่นๆในสังคมนั้นๆในลักษณะที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่คนเหล่านั้น ทำให้ความต้องการด้านพื้นฐานต่างๆของตนได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ โดยที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถรับมือกับอุปสรรคที่สาคัญของตนได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถที่จะคงไว้ซึ่งลักษณะของตน ตลอดจนความมั่นคงในตัวเอง (Jansen, 1960: 117 อ้างถึงใน ภณิการ์ เพชรเขียว, 2549: 16) ซึ่งกระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลนั้น แบ่งได้เป็น 2 ระดับ (กนกวรรณ สมภพคารินทร์, 2548: 18) คือ

- 1.1 การปรับตัวที่รู้ตัว โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคและความยุ่งยากต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เพื่อความสบายใจ หรือเปลี่ยนเป้าหมายที่ตั้งใจ หากเป้าหมายนั้นสูงเกินจะบรรลุได้
- 1.2 การปรับตัวที่กระทำโดยไม่รู้ตัว เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงหาทางออกโดยใช้กลวิธีการปรับตัวที่เรียกว่ากลไกทางจิตใจ หรือกลไกป้องกันตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดความวิตกกังวล

การปรับตัวประกอบด้วยกระบวนการย่อย 2 ประการได้แก่ 1) การดัดแปลง (Adaptation) ซึ่งหมายถึงการปรับตัวทางชีวภาพหรือทางร่างกายเพื่อความอยู่รอดในสังคม 2) การปรับตัวในทางสังคม (Social Adjustment) หมายถึง การทำให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมในที่ใหม่ซึ่งจะเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการปรับตัวในครั้งหนึ่งๆ โดยการปรับตัวทางชีวภาพหรือทางด้านร่างกายเป็นผลมาจากการแข่งขัน (Competition) ของผู้ย้ายถิ่นที่พยายามปรับตัวให้อยู่รอดภายในสังคม ในขณะที่การปรับตัวทางสังคมนั้นเป็นผลมาจากความขัดแย้ง ผลของการปรับตัวทั้ง 2 อย่างจะเกิดความสมดุลในที่สุด การปรับตัวในทางสังคมนีเกิดจากการที่บุคคลมีประสบการณ์ทางสังคม ทำให้เกิดการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมและประเพณี โดยการปรับตัวจะเป็นกระบวนการ 2 ทางคือทั้งผู้ย้ายถิ่นใหม่และผู้ที่อยู่ในถิ่นเดิมต่างก็ต้องปรับตัวเข้าหากัน เพียงแต่ฝ่ายใดจะต้อง

ปรับตัวมากน้อยกว่านั้นก็ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมเป็นสำคัญ ซึ่งการปรับตัวที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่ผสมผสานทางวัฒนธรรม หรือการบูรณาการทางวัฒนธรรมต่อไปได้

2. การผสมผสานทางวัฒนธรรม (acculturation) และการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม (cultural assimilation)

การผสมผสานทางวัฒนธรรมและการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม ใช้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมวัฒนธรรมระหว่าง 2 กลุ่มคนที่มีสังคมวัฒนธรรมที่ต่างกัน และมีการรับวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ในกรณีที่สังคมวัฒนธรรมมีพลังไม่เท่ากัน คนกลุ่มหนึ่งมีแนวโน้มที่จะรับวัฒนธรรมของอีกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีพลังน้อยจะถูกผสมกลมกลืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่วัฒนธรรมมีพลังมากกว่า ขณะเดียวกันอาจมีการแลกเปลี่ยนกัน โดยสุดท้ายวัฒนธรรม 2 ชุดจะถูกผสมรวมกันเป็นชุดเดียว

3. บูรณาการทางวัฒนธรรม (cultural integration)

ความคิดเรื่องการบูรณาการรวมหน่วย คือ การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของแต่ละวัฒนธรรม โดยไม่ได้มีการพยายามครอบงำซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ในสังคมสมัยใหม่มีลักษณะยอมรับซึ่งกันและกันจนเกิดการบูรณาการทางวัฒนธรรม ซึ่งบางครั้งใช้คำว่าพหุวัฒนธรรม

การยอมรับพหุวัฒนธรรม หมายความว่า กฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารหรือการจัดการมีลักษณะไม่เคร่งครัด เปิดโอกาสให้มีทางเลือกในการปฏิบัติการโดยไม่มีวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งครอบงำ

4. ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม (cultural conflict)

ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการปะทะสังสรรค์ของวัฒนธรรมที่ต่างกัน โดยแต่ละฝ่ายพยายามที่จะรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตน และไม่ยอมรับวัฒนธรรมอื่น ในกรณีที่มีความขัดแย้งทางวัฒนธรรมรุนแรง อาจเกิดเป็นขบวนการต่อต้าน เช่น ขบวนการแบ่งแยกดินแดนหรือขบวนการก่อการร้าย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้างต้นพบว่า การปรับตัวส่วนใหญ่มีด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ การปรับตัว การผสมผสานทางวัฒนธรรม และการบูรณาการทางวัฒนธรรม ขั้นตอนทั้ง 3 เกิดขึ้นเป็นลำดับต่อเนื่องกัน แต่อาจจะไม่เกิดขึ้นทุกขั้นตอนกับทุกคน ซึ่ง Hoffsommer และ Hurlock (1978 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ ชีโนภาษ, 2542: 13-16) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นกับผู้ย้ายถิ่น จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตามในการที่จะเลือกปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อปรับความต้องการของตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ปัญหาต่างๆที่

อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงปรับตัวเพื่อให้เข้ากับบุคคลรอบข้างได้ ซึ่งผู้ย้ายถิ่นจะต้องเริ่มปรับตนเองก่อนเสมอ เพราะการปรับตัวนั้นอาศัยปัจจัยภายในตัวของผู้ย้ายถิ่นเอง ส่วนกระบวนการอื่น ๆ ต้องอาศัยการปฏิสังสรรค์ทางสังคมวัฒนธรรมระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับผู้ที่อยู่ในเมืองเดิม จึงทำให้การกลืนกลายหรือการบูรณาการเกิดขึ้นได้ยากและซับซ้อน

แนวคิดของ Gehmacher (1974 อ้างถึงใน วรณีย์ ตั้งเสาวภาคย์, 2543: 5) ที่ศึกษาการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น จะเน้นการยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในถิ่นปลายทางตามทฤษฎีการบูรณาการ (Integration) โดยแบ่งกระบวนการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1. ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน การยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นปลายทาง ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นจะใช้เวลาไม่นานนักในการปรับตัว

ขั้นที่ 2. การปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษา การใช้เวลาทำกิจกรรมในเวลาว่าง การเข้าร่วมกิจกรรมที่คนส่วนใหญ่ในถิ่นปลายทางทำกัน ทั้งการบริโภค และการใช้ชีวิตประจำวัน

ขั้นที่ 3. ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนท้องถิ่นปลายทางได้คล่องแคล่ว
2. มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น
3. มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ และมีความตั้งใจที่จะอาศัยอยู่ถาวร

ขั้นที่ 2 และ 3 ต่างกันในเรื่องของระดับเท่านั้น เพราะกระบวนการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมในสังคมใหม่นั้นจะมีอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่อยู่กับสภาพแวดล้อมใหม่เป็นเวลานานหรือผู้ที่ไม่ต่อต้านสภาพแวดล้อมใหม่จะมีแนวโน้มการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมดังกล่าว แต่การที่ไม่สามารถปรับตัวได้มีส่วนทำให้เกิดปัญหา และไม่สามารถใช้ชีวิตอยู่ในถิ่นปลายทางได้

การปรับตัวทางเศรษฐกิจ

เฮนเนส (Heynes อ้างถึงใน จารุ โรจนะธรรม, 2537: 16) กล่าวว่า การปรับตัวทางเศรษฐกิจ หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อสนองความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การมีงานทำ มีอาชีพมั่นคงก้าวหน้า มีฐานะทางเศรษฐกิจดี การปรับตัวทางเศรษฐกิจถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้อพยพย้ายถิ่น เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถทำการเพาะปลูกหรืออาชีพอื่นได้ดั้งเดิม การมีหน้าที่การงานที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทำให้ผู้อพยพมีความมั่นใจมากขึ้น นอกจากนี้การปรับตัวด้านเศรษฐกิจที่มั่นคงต้องมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยด้วย

แรงงานข้ามชาติเมื่อย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่นมักใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ซึ่งค่าจ้างถือเป็นปัจจัยยังชีพที่สำคัญที่สุด เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ไม่มีปัจจัยการผลิต การดำรงชีพขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2540: 53-76) ได้ทำการศึกษาเรื่องชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ว่ามีการปรับตัวอย่างไรเพื่อสร้างสมดุลระหว่างรายได้กับรายจ่าย ซึ่งได้ข้อค้นพบว่า แรงงานมีรายได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน (ค่าอาหาร ค่ารถ เบี้ยขยัน และค่าครองชีพ) และรายได้พิเศษ ส่วนแบบแผนค่าใช้จ่ายพบว่าสามารถจำแนกรายรายจ่ายออกเป็น 10 หมวด คือ หมวดอาหาร หมวดค่ารักษาพยาบาล หมวดเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายด้านของใช้ภายในบ้าน ค่าใช้จ่ายด้านส่งเงินกลับภูมิลำเนา ค่าใช้จ่ายด้านศาสนาและประเพณี หมวดบันเทิง และหอย ซึ่งใน 8 หมวดแรกนั้นถือเป็นค่าใช้จ่ายที่จำเป็นทั้งสิ้น ซึ่งค่าใช้จ่ายในหมวดพื้นฐานดังกล่าวนี้คิดเป็นจำนวนเงินที่มากกว่าค่าจ้างรวมกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากนายจ้างเสียอีก สำหรับหมวดบันเทิงนั้นพบว่า เพศชายใช้จ่ายในหมวดนี้ โดยเฉพาะด้านยาบ้า รุ่งกำลัง และสูบบุหรี่มากกว่าเพศหญิง แต่เมื่อรายจ่ายพื้นฐานยังมีจำนวนมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ ทำให้แรงงานต้องปรับตัวด้วยการลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้มากขึ้น ยิ่งคนงานที่มีบุตรก็ยิ่งต้องดิ้นรนมากขึ้น เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างรายได้กับรายจ่าย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าคนงานได้ปรับตัวในหลายรูปแบบทั้งการเพิ่มรายได้เช่น ทำงานล่วงเวลา หรือหางานพิเศษทำ และลดรายจ่ายส่วนตัวลงทั้งอาหาร เสื้อผ้าและหมวดบันเทิง รวมถึงส่งเงินกลับบ้านน้อยลง และในรายที่มีบุตรก็ได้ส่งกลับไปให้ญาติสนิทเลี้ยงดู

ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักประสบกับความชะงักงันในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ดังนั้นการปรับตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วจะช่วยให้การดำเนินชีวิตอย่างปกติเป็นไปได้รวดเร็วมากขึ้น ส่วนการวัดการปรับตัวทางเศรษฐกิจว่าแรงงานข้ามชาติสามารถปรับตัวได้หรือไม่ นั้น อาจต้องอ้างอิงจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในมิติด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจพอเพียงเป็น

เศรษฐกิจแบบพออยู่พอกิน มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้ โดยพ้นจากความเป็นหนี้และความยากจน

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการย้ายถิ่น และรูปแบบการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ภณิกัร เพชรเขียว ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เชื้อสายมอญ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในบริบทสวนยาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (Ethnic Mons migrant worker's life adaptation: The case study of workers in rubber tree farming in Surathani province) โดยสรุปได้ว่า คนมอญย้ายถิ่นมายังประเทศไทยเนื่องมาจากปัจจัยผลักดันในประเทศพม่า เช่น รายได้น้อย การว่างงาน และการโดนเอาเปรียบจากรัฐบาลพม่า ส่วนปัจจัยดึงดูดที่ทำให้ชาวมอญเลือกที่จะมาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และการมีญาติพี่น้องอาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยระหว่างการย้ายถิ่นชาวมอญพบปัญหาอุปสรรคต่างๆไม่ว่าจะเป็น ความอดอยากอาหาร ความไม่สบายในการเดินทาง โดยการได้มาทำงานในสวนยางนั้นส่วนหนึ่งได้รับการแนะนำมาจากชาวมอญด้วยกัน และส่วนหนึ่งได้มีนายหน้าชาวไทยช่วยจัดหาสวนยางให้ ภายหลังจากเข้ามาทำงานในสวนยางแล้วชาวมอญได้มีการปรับตัวให้เข้ากับบริบทสวนยาง โดยสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจได้ดีที่สุด ทั้งการปรับตัวในการประกอบอาชีพกรีดยาง และการปรับตัวในเรื่องค่าใช้จ่าย เห็นได้จากการที่คนมอญสามารถเรียนรู้ทักษะการกรีดยางได้อย่างรวดเร็ว และมีเงินส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศพม่า แต่การปรับตัวทางสังคมมีไม่มากนักเนื่องจากในพื้นที่มีคนมอญอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก การปฏิสังสรรค์กับคนไทยมีน้อย ในด้านวัฒนธรรมคนมอญมีการปรับตัวด้านภาษาเป็นอย่างมาก การเรียนรู้ด้านภาษามาจากบุคคลรอบข้าง และสื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโทรทัศน์ ส่วนอาหารการกินและการแต่งกายนั้นคนมอญสามารถปรับตัวได้เร็วเนื่องจากมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันอยู่แล้ว

วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่าในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (Factors affecting adjustment of Burmese labor migrants in Mae-sai district, Chiangrai province) โดยสรุปได้ว่า แรงงานผู้ย้ายถิ่นชาวพม่าสามารถปรับตัวได้ปานกลาง โดยสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นเรื่อยๆตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในแม่สาย โดยโดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ อาชีพ ระยะเวลา

ที่อาศัยอยู่ในแม่สาย รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ย้ายถิ่น สถานภาพสมรส และการติดต่อกับบ้านเกิด เครือข่ายทางสังคม ประสบการณ์การย้ายถิ่น การติดต่อกับบ้านเกิด

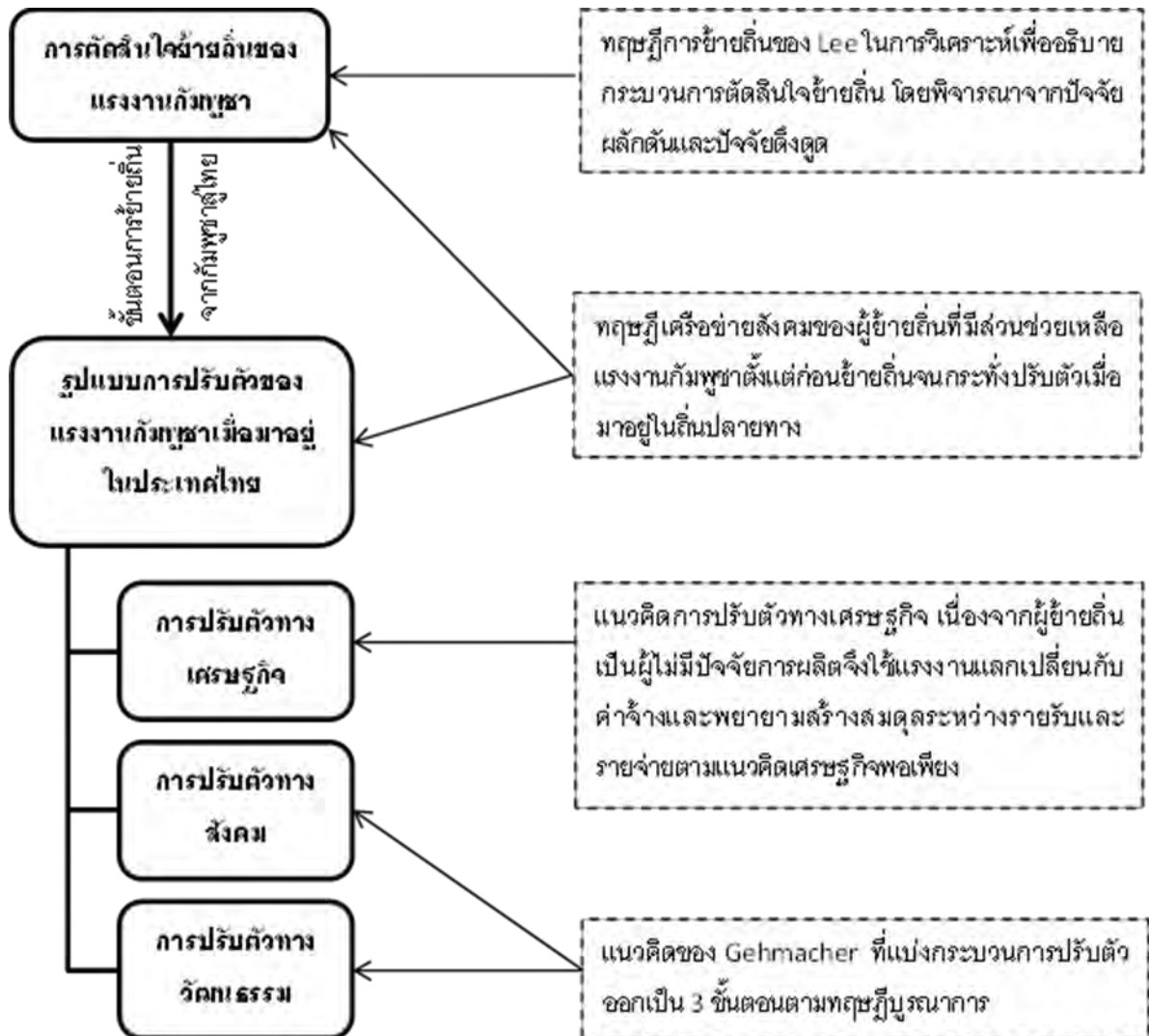
วันเพ็ญ วอกลาง ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของแรงงานอพยพจากประเทศพม่า : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย (An examination of the assimilation process and associated factors influencing the intention of migrant workers from Myanmar to stay permanently in Thailand : The case of Chiangrai) โดยสรุปได้ว่า แรงงานในจังหวัดเชียงรายมี 2 ประเภทคือ แบบเข้าไปเย็นกลับ และพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ โดยใช้การเดินทางเข้ามาผ่านทางอำเภอแม่สาย มีทั้งที่เดินทางมาคนเดียวและมากับญาติพี่น้อง ส่วนใหญ่แรงงานอพยพมักประกอบอาชีพรับจ้างบริการทั่วไปและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม โดย 1 ใน 3 มีเครือข่ายครอบครัวหรือเครือญาติอาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนแล้ว ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือในการเดินทางเข้ามา ที่พักอาศัยและการปรับตัว นอกจากนี้ยังค้นพบว่าระยะเวลาอยู่อาศัยในประเทศไทยมีผลต่อการปรับตัวในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร เศรษฐกิจและแบบแผนการใช้จ่าย กลุ่มที่อยู่อาศัยตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปมีความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรสูงที่สุด

ปริดา รอดนวล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย : กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่าในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร (The study of migrant workers live in Thai rural community : The case study of migrant workers from Myanmar in Khokkham sub-district, Muaeng district, Samutsakhon province) โดยสรุปได้ว่า แรงงานข้ามชาติในชุมชนโคกขามส่วนใหญ่มีเชื้อชาติมอญ ทำงานในกิจการประมงต่อเนื่อง การอาศัยอยู่ในชุมชนมักประสบปัญหาต่างๆ เช่น การถูกกดค่าแรง ถูกจับปล้น และแรงงานหญิงมักถูกล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทางสายตา วาจา หรือแม้กระทั่งถูกข่มขืน โดยแรงงานข้ามชาติมักแก้ปัญหาตนเองด้วยการเพิ่มความระมัดระวังตัวมากขึ้น ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติจำนวนน้อยที่ไปแจ้งตำรวจ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย จึงไม่มั่นใจว่าจะได้รับความช่วยเหลือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์พบว่าแรงงานข้ามชาติไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยเท่าไร แต่แรงงานข้ามชาติเองก็มีความพยายามในการปรับตัวไม่ว่าจะเป็นด้านภาษา การให้ความร่วมมือกับวัดและชุมชน และปฏิบัติตัวอย่างดีไม่สร้างความไม่พอใจให้กับคนไทย

พระนิวัฒน์ จันมา ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมกับผลกระทบต่อชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในตำบลแม่ตา อำเภอมะสอ จังหวัดตาก (The objectives of the study on migrant workers in agriculture and their impact on the community of Maetao sub-district, Maesot district, Tak province) โดยสรุปได้ว่า ในพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากค่าแรงที่ถูกกว่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานไทย เพราะทำให้แรงงานไทยไม่มีอำนาจในการต่อรองเรื่องค่าจ้าง นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังสร้างความกังวลให้เกิดขึ้นแก่คนในพื้นที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพราะแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากยากแก่การควบคุมดูแล ทำให้เกิดการลักเล็กขโมยน้อยตามชุมชน ด้านความสัมพันธ์กับคนในชุมชนมักเป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง คือนายจ้างกับลูกจ้าง นอกเหนือเวลางานก็มักต่างคนต่างอยู่ แต่สำหรับแรงงานข้ามชาติด้วยกันก็มักมีปฏิสัมพันธ์แต่กับคนที่ทำงานในกลุ่มเดียวกัน

ต่วนรุสดี จะนิอรง ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวด้านการประกอบอาชีพของชาวไทยพลัดถิ่น : กรณีศึกษาบ้านนาพรุ หมู่ที่ 2 ตำบลนาคา กิ่งอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง (The Occupational Adjustment of “Displaced Thais” : The Case Study at Ban Naphu, Moo 2, Tambon Naka, Suksamran sub-district, Ranong province) โดยสรุปได้ว่า ในระยะแรกเมื่อกรณีศึกษาย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในประเทศไทย ได้ประกอบอาชีพประมง เนื่องจากเป็นอาชีพที่เคยทำมาก่อน มีความคุ้นเคยและมีทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี จึงไม่ต้องปรับตัวด้านวิธีการในการทำงานมาก แต่เมื่อกรณีศึกษาประกอบอาชีพประมงไปได้ระยะเวลาหนึ่ง เริ่มประสบกับปัญหาความบีบคั้นทางเศรษฐกิจ จึงต้องปรับตัวในการประกอบอาชีพ ในบางรายเปลี่ยนมาเป็นประกอบอาชีพรับจ้างก่อสร้าง มีรายได้จากอาชีพก่อสร้างเป็นหลัก แต่หากมีเวลาว่างจากอาชีพก่อสร้าง กรณีศึกษาจะไปประกอบอาชีพประมง แนวโน้มในอนาคต กรณีศึกษาต้องการที่จะอาศัยอยู่ในบ้านนาพรุอย่างปลอดภัย ถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการยอมรับจากชาวไทยทั่วไป ด้านการประกอบอาชีพ กรณีศึกษาต้องการมีรายได้จุนเจือครอบครัว อยู่ในระดับที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ช่วยสะท้อนให้เห็นกระบวนการต่างๆที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างได้อย่างลุ่มลึก โดยมีกระบวนการวิจัยดังนี้

3.1 การเลือกหน่วยตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งกรณีศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา และเจ้าของกิจการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทย โดยแต่ละกลุ่มมีแนวทางการคัดเลือกตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลดังนี้

3.1.1 แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเลือกหน่วยตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) โดยเริ่มค้นหาหน่วยตัวอย่างเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติกัมพูชาที่เข้ามาประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา แล้วจึงให้หน่วยตัวอย่างที่เลือกไว้แนะนำหน่วยตัวอย่างคนอื่นต่อไป หน่วยที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคคล โดยบุคคลที่อยู่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) มีสัญชาติกัมพูชา
- 2) ทำงาน/อยู่อาศัยในประเทศไทย 1 ปีขึ้นไป
- 3) ขณะเก็บข้อมูลทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา จ.ชลบุรี
- 4) สามารถสื่อสารกับผู้วิจัยได้
- 5) เป็นผู้ที่ยินดีให้ข้อมูล

3.1.2 เจ้าของกิจการ

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากเจ้าของกิจการโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองพัทยา โดยเป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งที่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาทำงานอยู่ภายในโรงงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (Focus Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นจากประเทศกัมพูชามายังประเทศไทย และรูปแบบการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาใน 3 ด้านได้แก่ การปรับตัวทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยแบ่งแนวคำถามออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

3.2.1 แนวคำถามสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชา

3.2.2 แนวคำถามสำหรับเจ้าของกิจการมีประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ

3.2.1 แนวคำถามสำหรับแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามีประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ

1. กระบวนการย้ายถิ่น

1.1 การตัดสินใจย้ายถิ่น

ก. ปัจจัยผลักดันจากถิ่นต้นทาง

- 1) อะไรคือสาเหตุที่ผลักดันให้แรงงานต้องการย้ายถิ่นออกจากประเทศกัมพูชา
- 2) แรงงานประกอบอาชีพอะไรก่อนย้ายถิ่นมายังประเทศไทย และมีรายได้เท่าไร เพียงพอต่อความต้องการใช้จ่ายหรือไม่

ข. ปัจจัยดึงดูดจากถิ่นปลายทาง

- 1) อะไรคือสาเหตุให้แรงงานเลือกที่จะย้ายถิ่นเข้ามาทำงานยังประเทศไทย
- 2) แรงงานรู้มาก่อนหรือไม่ว่าจะมาทำงานอะไรในประเทศไทย และมีสภาพการทำงานเป็นอย่างไร

1.2 ระหว่างการเดินทางย้ายถิ่น

- ก. หลังตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานพบปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างไรบ้าง
- ข. แรงงานเลือกใช้ช่องทางใดในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และใช้เอกสารอะไรบ้างในการเดินทางเข้ามายังประเทศไทย
- ค. มีผู้ใดบ้างที่คอยให้การช่วยเหลือในการเดินทางเข้ามาทำงานยังประเทศไทย
- ง. แรงงานเลือกใช้พาหนะใดในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- จ. แรงงานเลือกใช้เส้นทางใดในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย
- ฉ. แรงงานเดินทางเข้ามายังประเทศไทยกับใครบ้าง

2. รูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตเมื่อมาถึงประเทศปลายทางโดยศึกษาใน 3 ด้าน คือ

2.1 การปรับตัวทางเศรษฐกิจ

- ก. การเข้าสู่กระบวนการทำงาน
 - 1) หลังจากย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยแรงงานมีวิธีหางานทำอย่างไร หรือมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเหลือในการจัดหางาน
- ข. การบริหารจัดการรายได้
 - 1) เมื่อเริ่มทำงานแรงงานมีรายได้เท่าไร
 - 2) แรงงานได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง (ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน)
 - 3) แรงงานสามารถเพิ่มรายได้โดยวิธีใดบ้าง
 - 4) แรงงานมีการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานที่ทำบ้างหรือไม่ ทำอะไร อย่างไร และมีรายได้เพิ่มเท่าไร
- ค. การบริหารจัดการรายจ่าย
 - 1) แรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านอาหารเท่าไร อย่างไร
 - 2) แรงงานมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มเท่าไร อย่างไร
 - 3) แรงงานมีค่าใช้จ่ายส่วนตัวเท่าไร อย่างไร อะไรบ้าง(ยาสีฟัน แปรงสีฟัน สบู่ ผงซักฟอก เครื่องสำอาง และของใช้อื่นๆที่เป็นพื้นฐานการครองชีพ)
 - 4) แรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยเท่าไร (รวมค่าน้ำ-ค่าไฟ)
 - 5) แรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านการส่งเงินกลับบ้านเท่าไร บ่อยแค่ไหน และส่งกลับอย่างไร
 - 6) แรงงานมีค่าใช้จ่ายด้านศาสนาและประเพณีเท่าไร บ่อยแค่ไหน

- 7) แรงงานมีค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อาทิ การเลี้ยงโชค สุรา การพนันบ้างหรือไม่
ถ้ามีครั้งละเท่าไร บ่อยแค่ไหน
- ง. แรงงานมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่ หากไม่แรงงานมีวิธีสร้างสมดุลได้
อย่างไร เพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย
- 2.2 การปรับตัวทางสังคม
- ก. การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล
- 1) แรงงานมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยกลุ่มใดบ้าง มากน้อยแค่ไหน อย่างไรบ้าง
 - 2) แรงงานมีปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชาในเมืองไทยด้วยกันมากน้อยแค่ไหน
อย่างไรบ้าง
 - 3) แรงงานมีปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชาในประเทศกัมพูชาด้วยกันมากน้อยแค่ไหน
อย่างไรบ้าง
- ข. การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน
- 1) แรงงานเคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในชุมชน หรือในที่ทำงานบ้างหรือไม่
ถ้าไม่เพราะเหตุใดถึงไม่เข้าร่วม ถ้าใช่แรงงานเข้าร่วมกิจกรรมใดบ้าง และมี
รูปแบบการเข้าร่วมอย่างไรบ้าง
- ค. การใช้ชีวิตในชุมชน
- 1) เมื่อมีปัญหา แรงงานมักขอความช่วยเหลือจากใคร เพราะเหตุใด
 - 2) แรงงานเคยใช้บริการเกี่ยวกับสาธารณสุขในประเทศไทยบ้างหรือไม่
อย่างไร
 - 3) แรงงานเคยใช้บริการสาธารณสุขของชุมชนหรือไม่ อย่างไร ใครเป็นผู้แนะนำ
- 2.3 การปรับตัวทางวัฒนธรรม
- ก. ภาษา
- 1) แรงงานเรียนรู้วิธีการพูดภาษาไทยจากบุคคลหรือสื่อใด และใช้เวลานาน
แต่ไหนถึงเริ่มพูดภาษาไทยได้
 - 2) อะไรหรือสิ่งใดที่แรงงานคิดว่ามีส่วนช่วยเหลืออย่างมากในการฝึกพูด
ภาษาไทย
- ข. การแต่งกาย
- 1) รูปแบบการแต่งกายของคนไทยต่างจากที่ประเทศกัมพูชาหรือไม่ อย่างไร
 - 2) การแต่งกายของชาวกัมพูชาเป็นสากลนิยมเหมือนชาวไทยหรือไม่

3) หากมีความแตกต่าง แรงงานมีการปรับตัวด้านการแต่งกายอย่างไร

ค. อาหาร

1) อาหารไทยและอาหารที่แรงงานทานในประเทศกัมพูชามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2) แรงงานประสบปัญหาเกี่ยวกับอาหารในประเทศไทยบ้างหรือไม่

3) แรงงานมีวิธีอย่างไรจึงปรับตัวให้เข้ากับอาหารไทยได้

ง. ศาสนา

1) แรงงานกัมพูชานับถือศาสนาพุทธ นิกายเถรวาทเหมือนคนไทยส่วนใหญ่ใช่หรือไม่

2) แนวทางการปฏิบัติกิจทางศาสนาเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

3) แรงงานกัมพูชาไปทำบุญทางศาสนาบ่อยแค่ไหน อย่างไร แตกต่างจากที่กัมพูชาหรือไม่

3.2.2 แนวคำถามสำหรับเจ้าของกิจการมีประเด็นในการสัมภาษณ์ คือ

1. กระบวนการปรับตัวด้านเศรษฐกิจของแรงงานกัมพูชา

1.1 ท่านมีส่วนช่วยเหลือแรงงานในการปรับตัวด้านเศรษฐกิจหรือไม่ และอย่างไร/ ให้คำแนะนำในการเพิ่มรายได้/ให้คำแนะนำในเรื่องการลดรายจ่าย/ช่วยเหลือแรงงานยามมีวิกฤติทางเศรษฐกิจ

1.2 ท่านเคยเป็นธุระในการจัดการทำบัตรให้แรงงานบ้างหรือไม่อย่างไร/ใครเป็นผู้รับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายในส่วนนี้

1.3 ท่านเห็นว่าแรงงานกัมพูชาในโรงงานของท่านมีแนวทางการเพิ่มรายได้ได้อย่างไร และมีแนวทางการลดรายจ่ายอย่างไร

1.4 ท่านพิจารณาจากคุณสมบัติอะไรของแรงงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือให้ย้ายไปทำในส่วนงานอื่นๆ (เช่น ให้เป็นคนขับรถ/ให้เป็นเสมียน)

1.5 ท่านคิดว่ากรณีที่แรงงานสามารถปรับตัวทางเศรษฐกิจได้จะมีผลได้อย่างไร ถ้าไม่ได้จะมีผลเสียอย่างไร

2. กระบวนการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรม

2.1 เมื่อย้ายถิ่นมาท่านคิดว่าแรงงานต้องพยายามปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมด้านใดบ้าง จากใครและอย่างไร (การปฏิสัมพันธ์กับคน/เข้าร่วมกิจกรรม/ใช้ชีวิตในชุมชน/ภาษา/อาหาร/การแต่งกาย/ศาสนา)

- 2.2 ท่านมีแนวทางในการช่วยเหลือแรงงานในการปรับตัวด้านสังคมและวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง และท่านคิดว่าแรงงานปรับตัวยากลำบากที่สุดด้านใด และด้านใดที่แรงงานจำเป็นต้องปรับตัวมากที่สุดเพราะอะไร
- 2.3 ท่านคิดว่าแรงงานข้ามชาติที่สามารถปรับตัวได้จะมีผลดีอย่างไร และแรงงานที่ปรับตัวไม่ได้จะส่งผลเสียอย่างไร ต่อกิจการของท่าน/ต่อสังคม

3.3 วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 รูปแบบ คือ

1) การวิจัยข้อมูลเอกสาร (Documentary Research)

ศึกษา และรวบรวมข้อมูลต่างๆจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลและงานที่จะศึกษาในเบื้องต้น

2) การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

เก็บข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูล 2 ลักษณะ คือ

การสังเกต

ผู้วิจัยใช้การสังเกตเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มสังเกตจากลักษณะทางกายภาพก่อน เช่น ที่อยู่อาศัย การแต่งกาย รวมถึงพฤติกรรมต่างๆที่กลุ่มตัวอย่างแสดงออกมา

การสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล โดยใช้การพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างจากแนวคำถามกว้างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการย้ายถิ่นและการปรับตัวใน 3 ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ได้เตรียมไว้ พร้อมทั้งใช้อุปกรณ์บันทึกเทปในการช่วยเก็บข้อมูลร่วมไปกับการจดบันทึก

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยแนวคิดเป็นกรอบในการวิเคราะห์และสรุปออกมาคร่าวๆตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ แต่ถ้าข้อมูลในบางประเด็นยังไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจะเข้าไปทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์มุมมองของนายจ้างไทยที่มีต่อแรงงานเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์ด้วย จากนั้นจึงจัดลำดับความสัมพันธ์ของข้อมูล และปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น แล้วเขียนสรุปออกมาในเชิงพรรณนา

บทที่ 4

กระบวนการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัว

ผลการศึกษาเรื่อง “การย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองพัทยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ และรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ ภายหลังจากเข้ามาอยู่อาศัยในประเทศไทยใน 3 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ภูมิหลังของหน่วยตัวอย่าง
- 4.2 กระบวนการย้ายถิ่น
 - 4.2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น
 - 4.2.2 ขั้นตอนการย้ายถิ่น
- 4.3 รูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ
 - 4.3.1 การปรับตัวทางเศรษฐกิจ
 - 4.3.2 การปรับตัวทางสังคม
 - 4.3.3 การปรับตัวทางวัฒนธรรม

4.1 ภูมิหลังของหน่วยตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวน 12 คน ซึ่งแต่ละคนมีภูมิหลังแตกต่างกันดังนี้

1. ดารา เส็ง (ชาย)

ดาราอายุ 31 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอสตอง จังหวัดกัมปงธม(Kampong Thom) เป็นลูกคนที่ 5 จากทั้งหมด 9 คน จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และได้มีโอกาสเรียนภาษาไทย ตั้งแต่ที่ประเทศกัมพูชา นับถือศาสนาพุทธ ปัจจุบันสมรสแล้ว ภรรยาชื่อ เอ มะ อายุ 38 ปี มีลูก 2 คน คนแรกเป็นลูกติดภรรยาเป็นผู้ชาย และคนที่สองเป็นลูกที่เกิดกับดาราเป็นผู้หญิง เกิดที่ประเทศไทยก่อนที่จะส่งกลับไปให้ยายเลี้ยงที่ประเทศกัมพูชา ที่บ้านเกิดพ่อแม่ประกอบอาชีพ

ทำนา แต่ตนเองนั้นไม่ชอบทำนา ประกอบกับทำมาแล้วไม่ได้ผลผลิตดีเท่าที่ควร เมื่ออยู่ที่กัมพูชา เคยทำงานร้านเฟอร์นิเจอร์มาก่อน โดยตนเองมีหน้าที่ ประกอบชิ้นงาน ชัดวงกบ ชัดไม้และสังของ ได้ค่าแรงวันละ 180 บาท โดยเงินจะออกทุกสัปดาห์ แต่ไม่เคยเหลือออมไว้

ครั้งแรกที่มาประเทศไทยเริ่มจากการเข้ามาหางานทำตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชาก่อน ตอนอายุประมาณ 21 ปี โดยได้มีเพื่อนในหมู่บ้านเป็นคนชวนและพาเข้ามารับจ้างตัดอ้อยอยู่ 1-2 เดือน มากินอ้อยและนอนในไร่ พอเริ่มรู้แหล่ง เริ่มพูดไทยได้ ก็ได้ขอติดรถเจ้าของไร่อ้อยให้เข้ามาส่งที่แหล่งฉับ จังหวัดชลบุรี มาอาศัยกินอยู่กับเพื่อนก่อนจะเริ่มได้งานในที่สุด โดยเริ่มจากช่วยเข็นผัก จัดร้านในตลาดคอมรที่นาเกลือก่อน ก่อนจะได้พบกับเอ เมื่อแต่งงานกันแล้วจึงได้ย้ายเข้ามาทำงานด้วยกันที่โรงงาน

2. เอ มะ (หญิง)

เออายุ 38 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอเซเรย์โสภณ (Serei Saophoan) หรือว่าศรีโสภณ จังหวัดบันเตียเมียนเจย (Banteay Meanchey) หรือบ้านใต้มีชัยในภาษาไทย เป็นลูกคนเล็กจากจำนวนพี่น้อง 3 คน ไม่ได้เรียนหนังสือ นับถือศาสนาพุทธ เคยสมรสมาแล้ว 2 ครั้ง มีลูก 2 คน ลูกที่เกิดกับสามีคนแรกหรือจัน เป็นผู้ชายเกิดที่ประเทศกัมพูชา และคนที่สองกับสามีคนปัจจุบันหรือดารา เป็นผู้หญิงเกิดที่โรงพยาบาลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ก่อนจะมากลับไปให้ยายเลี้ยงเนื่องจากไม่มีเวลาโดยอาชีพเดิมก่อนที่จะย้ายมาทำงานในประเทศไทยคือทำนา แต่เนื่องจากได้ผลผลิตไม่ค่อยดีจึงเกิดความคิดที่จะย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยตามพี่ชายที่เข้ามาทำงานก่อนแล้ว

3. กำไล โคน (หญิง)

กำไลอายุ 34 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอโม่งริชเซีย (Moung Ruessie) จังหวัดพระตะบอง (Batdombong) หรือว่าพระตะบองในภาษาไทย มีพี่น้องทั้งหมด 5 คนโดยกำไลเป็นคนพี่ 2 จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อตอนที่กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 นั้นได้สอบไม่ผ่านจึงไม่ต้องการที่จะเรียนต่อ สถานภาพปัจจุบันยังโสด เมื่อตอนอยู่บ้านได้ช่วยพ่อแม่ทำนา แต่ผลผลิตก็ไม่ดีเท่าไร นอกจากนี้ที่ประเทศกัมพูชาก็ไม่มีงานอื่นให้ทำ ประกอบกับต้องการช่วยพ่อแม่หาเงินเลี้ยงน้องจึงอยากที่จะออกมาทำงานยังต่างประเทศ โดยมีนำสาวที่มาทำงานอยู่ที่ประเทศไทยก่อนแล้วเป็นผู้ชักชวนให้เข้ามาทำงาน

4. ดวง ยี่ (ชาย)

ดวงอายุ 27 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอโม่งรีชเชี่ย จังหวัดพระตะบอง สถานภาพปัจจุบันยังโสด จบการศึกษาชั้น 7 จากทั้งหมด 12 ชั้น หรือประมาณมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่โรงเรียนได้สอนภาษาอังกฤษและฝรั่งเศส แต่ไม่ได้สอนภาษาไทย เมื่อตอนอยู่ที่กัมพูชาประกอบอาชีพรับจ้างทำเสาบ้านตามที่มีคนสั่งได้ค่าแรงเป็นรายวันวันละ 100-120 บาท แต่งานที่ทำก็ไม่ได้มีเข้ามาเป็นประจำ พ่อแม่มีอาชีพทำนาแต่ตัวเองไม่ชอบทำนา ดวงเป็นลูกคนที่ 4 จากจำนวนพี่น้องทั้งหมด 6 คน ชีวิตที่หนุ่มส่วนใหญ่หมดไปกับการออกเที่ยวกับเพื่อนๆ แม่ของดวงจึงต้องการให้ดวงเดินทางไปยังประเทศไทยเพื่อจะได้มีงานทำ โดยแรกเริ่มน้ำเซยของดวงได้ชักชวนให้ไปทำงานก่อสร้างแต่แม่ของดวงปฏิเสธไปเพราะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย ต่อมาน้ำสาวได้ชวนให้มาทำงานในโรงงานแม่จึงเห็นดีด้วยแล้วจึงส่งดวงมา

5. ดา เจียน (ชาย)

ดาอายุ 25 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอศรีโสภณ จังหวัดบันเตียเมียนเจย จบการศึกษาชั้น 3 จาก 12 ชั้น หรือประมาณประถมศึกษาปีที่ 3 ที่โรงเรียนมีสอนภาษาต่างๆแต่ดาเรียนไม่ถึงในระดับชั้นนั้น ดามีพี่น้องทั้งสิ้น 4 คนโดยดาเป็นลูกคนโต ปัจจุบันสมรสกับบัวตอง เยือน อายุ 20 ปี มีลูกชายด้วยกัน 1 คน ซึ่งปัจจุบันบัวตองก็ได้ทำงานอยู่ที่โรงงานเดียวกัน แต่ลูกชายนั้นได้ส่งกลับไปให้พ่อแม่ของบัวตองเลี้ยง ก่อนย้ายมาทำงานในไทยดาได้ช่วยพ่อแม่ทำนาอยู่ที่บ้าน ซึ่งผลผลิตบางปีก็ดีบางปีก็ไม่ดี แล้วช่วงที่หมดหนานาก็จะว่างงานไม่มีอะไรทำจึงตัดสินใจที่จะเข้ามาหางานในประเทศไทยตามคำบอกเล่าของเพื่อนบ้านที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทยมาก่อน

ครั้งแรกตามาตามคำแนะนำของเพื่อนที่ชักชวนให้ไปทำงานก่อสร้างในประเทศไทย โดยดาได้เดินทางมาอยู่ได้ประมาณ 1-2 เดือนแล้วก็ถูกจับส่งกลับประเทศ เลยกลับไปอยู่บ้านได้อีก 2-3 ปีจึงได้มีญาติมาชักชวนให้มาทำงานที่ไทยอีกครั้ง

6. มิเนีย กอง (ชาย)

มิเนีย หรือมัน (ชื่อเล่น) อายุ 17 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอศรีโสภณ จังหวัดบันเตียเมียนเจย เป็นลูกคนที่ 4 ในบรรดาพี่น้อง 4 คน โดยมันเป็นวัยรุ่นผู้ชายที่มีลักษณะออกไปทางผู้หญิง มันจบการศึกษาชั้น 9 จาก 12 ชั้นหรือประมาณชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยได้ออกจากการศึกษาเนื่องจากต้องการมาทำงานที่ประเทศไทยตามแบบพี่สาวทั้ง 3 คนที่ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยอยู่ก่อนแล้ว โดยพี่สาวคนหนึ่งทำงานอยู่ที่กรุงเทพฯ ส่วนอีก 2 คนทำงานอยู่ในโรงงานผลิตน้ำแข็งในเมือง

พัทยา โดยมันได้เดินทางมากับนายหน้า โดยมีแม่เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ เมื่อมาถึงช่วงแรกมันยังไม่ได้ทำงานเพราะพี่สาวพึ่งคลอดลูกและต้องการให้มันช่วยเลี้ยง หลังจากพี่สาวพาลูกกลับไปให้แม่เลี้ยงที่บ้านมันจึงได้เริ่มทำงาน โดยเริ่มจากทำงานกะกลางวันก่อน หน้าที่โดยทั่วไปคือ พับกระสอบ เติมน้ำแข็งที่ละลายให้เต็มถุง และทำความสะอาดบริเวณโรงงาน ก่อนจะได้ย้ายมาทำในกะกลางคืนอย่างปัจจุบัน

7. เตือน สุจินดา (ชาย)

เตือน อายุ 34 ปี เป็นคนอำเภอเปียเตียง จังหวัดเปรยเวง (Prey Veng) ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กับชายแดนประเทศเวียดนาม เป็นลูกคนที่ 6 ในบรรดาพี่น้อง 9 คน ปัจจุบันสมรสกับสุ มีลูกสาวด้วยกัน 1 คน หลังจากจบการศึกษาในระดับชั้น 9 จาก 12 ชั้น หรือประมาณมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้เข้าไปทำงานในกรุงพนมเปญเป็นคนขับรถส่งของให้กับบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ได้ค่าแรงเดือนละ 4,500 บาท โดยที่ทำงานนั้นมีที่อยู่ให้ แต่หากินเอง เตือนทำงานอยู่ได้ 3 เดือนจึงลาออกเนื่องจากการทำงานอยู่ที่กัมพูชานั้นมักไม่ค่อยเหลือเงินเก็บ ไม่มีสวัสดิการต่างๆ ประกอบกับอยากมาทำงานในประเทศไทย เตือนรู้จักกับคนหนึ่งที่เคยเข้ามาทำงานในประเทศไทย จึงได้ขอให้เขาพามา เมื่อมาถึงชายแดนประเทศไทยที่จังหวัดตราด (เกาะกง) ก็ได้มีบรรดาเฒ่าแก่เรือประมงที่ต้องการหาแรงงานมารออยู่แล้ว โดยได้มีเฒ่าแก่คนหนึ่งมาติดต่อให้ไปทำงานผ่านทางลุ่มซึ่งเป็นคนท้องถิ่นที่สามารถสื่อสารได้ 2 ภาษา จึงได้ไปทำงานบนเรือประมงขนาดใหญ่ที่จังหวัดระยองอยู่ได้ 3-4 ปีก็ได้มีเพื่อนชาวกัมพูชาได้มาชักชวนให้ไปทำงานให้กับเรือประมงขนาดเล็กที่นาเกลือจังหวัดชลบุรี และได้ที่โอกาสได้เจอกับสุ ซึ่งทำงานอยู่ที่โรงงานมาก่อน เมื่อตัดสินใจอยู่ด้วยกันจึงได้ย้ายออกมาทำที่โรงงานในที่สุด

8. นิด บุญส่ง (ชาย)

นิด อายุ 28 ปี บ้านเกิดอยู่ที่จังหวัดเปรยเวง ก่อนจะย้ายมาอยู่ที่อำเภอโอริยางโรว (Oar Riang Owl) จังหวัดกัมปงจาม (Kampong Charm) กับอา นิดจบการศึกษาระดับชั้น 9 จาก 12 ชั้น หรือประมาณมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังจากจบการศึกษานิดได้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพราะที่กัมพูชาไม่มีงานทำ ประกอบกับเพื่อนๆ ในรุ่นเดียวกันต่างก็พากันเข้ามาทำงานในไทย นิดจึงตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาโดยโทรศัพท์ติดต่อผ่านนายหน้าที่มีคนแนะนำมาให้ นิดเข้ามาทำงานบนเรือประมงในไทยอยู่ได้ 2 ปีก็ได้กลับไปกัมพูชาและได้งานทำเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในกรุงพนมเปญ นิดทำงานได้ 3 เดือนแล้วลาออกเพราะรายได้ที่ได้เพียงพอต่อ

ค่าใช้จ่าย เมื่อกลับมาบ้านได้แต่งงานกับสโรเปรย ซึ่งปัจจุบันอายุ 22 ปีที่กัมปงจามก่อนจะตัดสินใจย้ายมาทำงานที่ประเทศไทยอีกครั้งพร้อมกับภรรยาเนื่องจากพี่ชายของสโรเปรยได้โทรมาชักชวน ก่อนที่ภรรยาจะกลับมาอยู่ที่กัมพูชาเพื่อให้กำเนิดและเลี้ยงลูกชายอยู่ที่บ้านเกิด ส่วนนินยังคงอยู่ทำงานที่ประเทศไทยต่อไป โดยมีกรเปลี่ยนงานอยู่หลายครั้งเพื่อหาโอกาสในการสร้างรายได้ที่ดีกว่า

9. เทีย เจื่อน (หญิง)

เทีย หรืออีกชื่อหนึ่งว่ามะปรางตามที่นายจ้างได้ตั้งให้เพื่อให้ง่ายต่อการเรียก อายุ 23 ปีมีภูมิลำเนาอยู่ในตัวเมืองของจังหวัดเปอซารท (Pursat) เป็นบุตรสาวคนที่ 3 จากบรรดาพี่น้อง 6 คน ได้รับการศึกษาถึงชั้น 6 หรือประมาณประถมศึกษาปีที่ 6 จนมีความคิดที่จะหางานทำ จึงได้ปรึกษาแม่ขอไปทำงานในพนมเปญ แต่แม่ไม่ยอมให้ไปเพราะเป็นห่วงลูกกลัวได้รับอันตราย เนื่องจากไม่มีญาติมิตรอาศัยอยู่ แต่เมื่อลูกอยากทำงานจึงได้ติดต่อญาติฝ่ายสามีที่มาทำงานอยู่ที่กรุงเทพฯ ให้ช่วยหางานให้ ทำให้เทียมีโอกาสได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเป็นพนักงานเสิร์ฟอยู่ที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ก่อนจะย้ายมาอยู่กับน้องสาวที่พัทยา

10. นิล โมง (ชาย)

นิล อายุ 25 ปี บ้านเกิดอยู่ที่อำเภอศรีโสภณ จังหวัดบันเตียเมียนเจย เป็นบุตรชายคนสุดท้อง มีพี่น้องทั้งสิ้น 3 คน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในตัวเมืองพนมเปญ ระหว่างศึกก็ได้ทำงานเป็นพนักงานขายของในตัวเมืองพนมเปญไปด้วย ซึ่งก็ทำให้มีรายได้ใช้จ่ายทั่วไป แต่ค่าเล่าเรียนและค่าที่พักอาศัยก็ยังคงต้องอาศัยทางครอบครัวส่งมาให้ หลังจบการศึกษาก็ได้กลับไปยังภูมิลำเนา ก่อนจะย้ายมาทำงานในประเทศไทยตามญาติ โดยครอบครัวสนับสนุนให้มาหางานทำในเมืองไทยเพราะจะมีรายได้ดีกว่าทำอยู่ที่ประเทศกัมพูชา แม่จึงได้ติดต่อพี่ชายแม่ให้ช่วยหางานทำให้ จึงได้เข้ามาทำงานในโรงงานผลิตน้ำแข็งที่เมืองพัทยา

11. ใหม่ เปลือย (หญิง)

ใหม่ อายุ 18 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่อำเภอบาธาย (Batiay) จังหวัดกัมปงจาม (Kampong Cham) มีพี่น้องทั้งสิ้น 4 คนโดยตนเองเป็นคนที่ 2 จบการศึกษาในระดับชั้น 9 จาก 12 ชั้น หรือประมาณมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยได้ออกจากการศึกษาเนื่องจากตนเองนั้นเรียนไม่เก่ง และไม่ชอบเรียน ชอบที่จะทำงานมากกว่า ประกอบกับที่ทางบ้านมีฐานะไม่ดีจึงได้คิดที่จะออกมาทำงานหา

เงินจุนเจือครอบครัว แม่จึงบอกให้มาทำงานอยู่เมืองไทยเนื่องจากเห็นว่าญาติๆที่มาทำงานเมืองไทยนั้นมีรายได้ดี ก่อนจะโทรศัพท์หาญาติเพื่อช่วยหางานให้ทำ เมื่อได้งานจึงได้ตัดสินใจเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยพร้อมกับพี่สาว ซึ่งพี่สาวตอนแรกก็ได้ทำงานอยู่ในพนมเปญแต่รายได้แทบจะไม่พอกับรายจ่ายจึงได้ลาออกจากงานกลับมาอยู่บ้านก่อนจะมาเมืองไทยด้วยกัน โดยได้มาทำงานอยู่กับญาติในโรงงานผลิตน้ำแข็งที่จอมเทียน

12. ไต๊ะ เปรย (ชาย)

ไต๊ะ อายุ 21 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่อำเภอบาธาย (Batiai) จังหวัดกัมปงจาม (Kampong Cham) มีพี่น้องทั้งสิ้น 3 คนโดยตนเองเป็นลูกคนสุดท้อง จบการศึกษาในระดับชั้น 9 จาก 12 ชั้น หรือประมาณมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยที่บ้านมีอาชีพทำนา แต่ผลผลิตไม่ค่อยดี และเป็นการทำนาเพื่อบริโภคเท่านั้น โดยที่ไต๊ะเองก็ไม่ได้ชอบการทำนา แม้จะเคยช่วยพ่อแม่ทำนาอยู่บ้าง เมื่อออกจากการศึกษาก็ได้ขออนุญาตพ่อแม่มาทำงานในประเทศไทยตามเพื่อนๆที่เรียนด้วยกัน ซึ่งเพื่อนนั้นมีญาติทำงานอยู่ประเทศไทย โดยที่อยากมาทำงานประเทศไทยเพราะเห็นว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความสวยงาม น่าอยู่ เป็นแหล่งหารายได้เป็นอย่างดี และชอบประเทศไทยมากโดยเห็นประเทศไทยจากโทรทัศน์ ตอนแรกพ่อแม่ก็ได้ห้ามปรามเพราะอยากให้เรียนต่อ แต่ตัวเองยืนยันจะขอมาประเทศไทยให้ได้ จนในที่สุดพ่อแม่ก็อนุญาต จึงได้ไปบอกเพื่อนว่าจะไปทำงานด้วยและขอให้หางานให้ด้วย ก่อนจะเดินทางมายังประเทศไทยพร้อมกัน

ตารางที่ 4 ข้อมูลภูมิหลังของหน่วยตัวอย่าง

ชื่อ	เพศ	อายุ (ปี)	ภูมิลำเนา อำเภอ/จังหวัด	ติดชายแดน ไทย		ระดับการศึกษา (เทียบกับระบบ การศึกษาของไทย*)	อาชีพเดิม (ที่กัมพูชา)	สถาน ภาพ	ระยะเวลาที่ อยู่ในไทย (โดยประมาณ)	จำนวนครั้งที่ เข้ามาทำงาน ทำในไทย
				ติด	ไม่ติด					
ดารา	ชาย	31	อ.สโตง จ.กัมปงธม		✓	มัธยมศึกษาปีที่ 3	รับจ้างในร้าน เฟอร์นิเจอร์	สมรส	12 ปี	4
เอ	หญิง	38	อ.ศรีโสภณ จ.บันเตียเมียนเจย	✓		ไม่ได้เรียน	ทำนา	สมรส	23 ปี	2
กำไล	หญิง	34	อ.โมงรีชเชีย จ.พระตะบอง	✓		มัธยมศึกษาปีที่ 3	ทำนา	โสด	9 ปี	1
ดวง	ชาย	27	อ.โมงรีชเชีย จ.พระตะบอง	✓		มัธยมศึกษาปีที่ 1	รับจ้างทั่วไป	โสด	9 ปี	1
ดา	ชาย	25	อ.ศรีโสภณ จ.บันเตียเมียนเจย	✓		ประถมศึกษาปีที่ 3	ทำนา	สมรส	5 ปี	3
มิเนีย	ชาย	17	อ.ศรีโสภณ จ.บันเตียเมียนเจย	✓		มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	โสด	2 ปี	1
เดือน	ชาย	34	อ.เป็ยเตียง จ.เปรยเวง		✓	มัธยมศึกษาปีที่ 3	ขับรถส่งของ	สมรส	18 ปี	3
นิต	ชาย	28	อ.โอเรียงโหว จ.กัมปงจาม		✓	มัธยมศึกษาปีที่ 3	รปภ.	สมรส	4 ปี	3
เทีย	หญิง	23	อ.เปอสารท จ.เปอสารท		✓	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	โสด	5 ปี	3
นิต	ชาย	25	อ.ศรีโสภณ จ.บันเตียเมียนเจย	✓		ปริญญาตรี	พนักงานขาย	โสด	1 ปี	1
ใหม่	หญิง	18	อ.บาธาย จ.กัมปงจาม		✓	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	โสด	1 ปี	1
ไต้ะ	ชาย	21	อ.บาธาย จ.กัมปงจาม		✓	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	โสด	4 ปี	2

*ที่มา: สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, 2555

จากตารางจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานมีอายุระหว่าง 17 – 38 ปี แบ่งเป็นชาย 8 คน และหญิง 4 คน โดยระดับการศึกษาสูงสุดที่พบคือปริญญาตรีจำนวน 1 คน จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุดจำนวน 7 คน มัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 คน ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน และไม่ได้รับการศึกษา 1 คน โดยมีสถานภาพสมรสจำนวน 5 คน และยังไม่ได้สมรสจำนวน 7 คน

ด้านภูมิถิ่นกำเนิดของแรงงานกัมพูชาพบว่า มีแรงงานมาจากจังหวัดที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศไทยได้แก่ จังหวัดพระตะบอง และจังหวัดบันเตียเมียนเจย จำนวน 6 คน และจังหวัดอื่นๆ อีก 6 คน ส่วนระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างจะแตกต่างกันไป โดยมีแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาอาศัยในไทยสูงสุดเป็นเวลา 23 ปี และน้อยสุดคือ 1 ปี จำนวนครั้งที่เข้ามาทำงานทำในประเทศไทยสูงสุดคือ 4 ครั้ง จำนวน 1 คน เข้ามา 3 ครั้ง จำนวน 4 คน เข้ามา 2 ครั้ง จำนวน 2 คน และเข้ามาครั้งแรกจำนวน 5 คน

4.2 กระบวนการย้ายถิ่น

กระบวนการย้ายถิ่นประกอบด้วยการตัดสินใจย้ายถิ่น และระหว่างกา​รย้ายถิ่น โดยทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่นของ Lee (1966) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น นอกจากปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันแล้ว ก็ยังขึ้นอยู่กับการประเมินข้อดีและข้อเสียของเขตที่อาศัยอยู่ และเขตที่จะย้ายเข้า ซึ่งจากการศึกษาการตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานนั้นได้มีการประเมินถึงผลดีและผลเสียของการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะเงื่อนไขเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดของประเทศไทย และปัจจัยผลักดันจากประเทศกัมพูชา ประกอบกับบทบาทของเครือข่ายทางสังคม ที่คอยช่วยเหลือในการย้ายถิ่นและการหางานทำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานจำนวนมากตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากปัจจัยทั้งจากถิ่นต้นทางและปลายทางแล้ว แรงงานยังต้องสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างทางได้ด้วย

4.2.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง

ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้แรงงานชาวกัมพูชาจำนวนมากต้องย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ ปัญหาทางเศรษฐกิจภายในประเทศกัมพูชา โดยปัญหาการว่างงานและรายได้ต่ำ เป็นปัญหาอันดับ 1 ที่ผลักดันให้ชาวกัมพูชาต้องย้ายถิ่นออกไปขายแรงงานยังต่างประเทศ ดังคำบอกเล่าของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

ดารา : “ที่นู่นไม่ค่อยมีงานทำ ส่วนใหญ่โรงงานเขารับแต่ผู้หญิงเพราะเป็นโรงงานเย็บผ้ามา ผมเคยทำเฟอร์นิเจอร์ก็ได้รายได้เป็นวันวันละ 180 บาท ไม่พอใช้เพราะต้องกินอยู่เอง เราอยู่บ้านนอกไม่มีไรทำเลยอยากมาไทย”

เอ : “ที่ประเทศไม่มีงานทำไม่เคยลองหาด้วย อยู่ที่ศรีโสภณก็ไม่มีงานทำ ทำแม่บ้านก็ได้แค่เดือนละ 1,000 บาทเอง ไม่คุ้ม ทำนาที่บ้านดีกว่า”

กำไล : “อยู่ที่นู่นไม่มีงานทำ ทำนาก็แค่พอกินพอใช้ แต่อยากหาตั้งค์เลี้ยงน้อง”

ดวง : “แม่บอกให้ไปประเทศไทยเถอะ จะอยู่ทำไม อยู่ที่นู่นไม่มีงานทำ นอกจากเป็นงานรายวันแบบหาวันกินวัน ไม่มีแบบรายเดือน ถ้าเข้าไปทำในเมืองก็ต้องซื้ออยู่เองกินเองค่าที่อยู่ ค่าน้ำค่าไฟก็จ่ายเอง ค่าแรงวันละ 120 บาท ก็หาเข้ากินค่าไม่เหลือเก็บอยู่ดี”

ดา : “ที่ประเทศผมไม่ค่อยมีงานทำ ทำนาเสร็จก็จะว่างไม่รู้จะทำอะไร”

เดือน : “ทำงานที่บ้านเงินเดือนมันน้อยค่าสวัสดิการมันไม่มี พวกเบี้ยขยัน ค่าคอมค่าอะไรอย่างนี้มันไม่มี ค่ารักษาพยาบาลก็ไม่มีให้ อยู่ที่บ้านมันไม่เหลือเก็บ รายจ่ายมันเยอะ ค่าข้าวค่าอะไรมันแพงกว่าที่เมืองไทย”

นิต : “อยู่นู่นผมก็ไม่รู้จะทำงานอะไร งานอะไรที่ได้ตั้งค์ผมก็เลยอยากมาทำ ผมเคยทำรปภ.ที่พนมเปญได้เดือนละ 100 ดอลลาร์ กินเองอยู่เองทั้งหมด เงินเดือนไม่พอใช้หรือก หมดทุกเดือน ค่าเช่าบ้านก็ 20-50 ดอลลาร์แล้ว”

นิล : “ที่นู่นทำงานมันเงินไม่ดี ผมเรียนไปทำงานไปก็พอกินแต่ไม่พออยู่ ต้องให้ที่บ้านส่งมาให้ทุกเดือน ค่าข้าวค่าอะไรก็แพง”

ใหม่ : “อยู่บ้านมันเงินไม่ดี พี่สาวไปทำงานในเมืองก็บ่นตลอดว่าเงินไม่พอใช้ ค่าเช่าบ้านก็แพง ค่ากินก็แพง งานก็มีไม่สม่ำเสมอ”

นอกจากปัญหาการว่างงานและรายได้น้อยแล้ว ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังขาดแคลนที่ดินทำกินและยังประสบกับปัญหาการทำนาแล้วได้ผลผลิตต่ำ รายได้และผลผลิตที่ได้ไม่แน่นอนเพราะขึ้นอยู่กับธรรมชาติ ทำให้การทำเกษตรนั้นเป็นไปเพื่อการยังชีพในครัวเรือนเท่านั้นไม่สามารถสร้างรายได้เพิ่มได้ ดังคำบอกเล่าที่ว่า

- ดารา : “เวลาทำนาไม่ค่อยดีเท่าไร ใช้งบประมาณเยอะ ทำแล้วไม่ค่อยได้กำไรเท่าไร”
 เอ : “อยู่บ้านก็ทำแต่นา แต่ที่นาก็ไม่เยอะ ผลผลิตก็ไม่ค่อยดี”
 กำไล : “ทำนาแล้วก็ไม่ค่อยมีเงินเหลือ แค่ออกกินพอใช้”
 ดา : “ทำนาบางปีก็ดีบางปีก็ไม่ดี ปีไหนน้ำมันไม่มี มันแล้ง ข้าวก็ไม่ดี”
 เดือน : “ที่บ้านทำนากัน แต่ที่นาก็มีไม่เยอะ ทำแบบพอเพียงกินกันเอง”
 นิด : “ที่บ้านทำนากัน เป็นแบบทำกินเอง นอกจากปีไหนทำได้เยอะก็ขาย แต่ที่นาผมน้อย ทำกินกันเองก็หมดแล้ว”
 ใ้ะ : “น้ำมันไม่ดี ทำไปก็ไม่ได้อะไรนอกจากมีข้าวไว้กิน”

จากคำบอกเล่าของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาการว่างงานมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าที่ประเทศกัมพูชานั้นไม่มีงานทำ หรืองานที่มีนั้นก็เพียงรับจ้างรายวันเท่านั้นทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน ในส่วนของแรงงานกัมพูชาที่มีโอกาสได้งานทำเป็นรายเดิมนั้นก็กล่าวตรงกันว่ารายได้ที่ได้นั้นน้อย ทั้งยังไม่มีสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย เบี้ยขยัน คำนายหน้า หรือค่ารักษาพยาบาล นอกจากนี้รายจ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีพก็มีความสูง ทำให้รายได้เหลือเก็บน้อยหรือไม่เหลือ นอกจากนี้พบว่าแรงงานกัมพูชานั้นครอบครัวมีอาชีพดั้งเดิมคือเกษตรกรรม (ทำนาข้าว) แต่เนื่องจากมีที่ดินทำกินน้อย ทำนาแล้วได้ผลผลิตไม่ดีไม่สม่ำเสมอเนื่องจากต้องพึ่งพาธรรมชาติ ประกอบกับแรงงานหลายคนไม่ยากที่จะทำนาเหมือนบรรพบุรุษจึงได้ตัดสินใจย้ายถิ่นออกจากประเทศกัมพูชา

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับถิ่นปลายทาง

นอกจากปัจจัยผลักดันทางด้านเศรษฐกิจจากถิ่นต้นทางแล้ว ประเทศไทยเองก็มีปัจจัยดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสนใจที่จะเดินทางเข้ามาแสวงหารายได้ในประเทศไทย โดยเฉพาะปัจจัยดึงดูดทางด้านความเจริญเติบโตเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงาน และการมีรายได้ที่มากกว่า ตามคำบอกเล่าของแรงงานรุ่นก่อนๆที่เคยย้ายถิ่นเข้ามายังไทย ทำให้มีแรงงานหลายคนต้องการที่จะมาหางานในไทยตามคำบอกเล่าของแรงงานที่ว่า

- ดารา : “เห็นคนในหมู่บ้านกลับไปก็มีเงินเอาไปใช้ เมืองไทยมาทำงานดีได้เงินไปเยอะ เราก็เลยอยากไปด้วย เศรษฐกิจไทยดี ทำมาหากินง่าย หาเงินได้ง่าย มีงานให้ทำเยอะ”
- เอ : “มาอยู่ที่นี่ไม่กลัวไม่มีงานทำหรอก มีงานอยู่แล้ว เพราะพี่บอก”
- ดา : “คนก่อนๆที่เคยมาบอกว่าทำงานที่นี่มันได้กำไรดีกว่าที่นู่น เงินออกเร็วออกตลอด อยู่นู่นได้ 100 อยู่นี้ได้ 200 พวกญาติอะไรก็เคยมา เลยตัดสินใจมาอยู่ที่นี่”
- นิต : “ที่ตัดสินใจมาเพราะได้ยินมาว่าที่นี่หาเงินง่ายได้ตั้งค์เยอะ ใครๆก็บอกใครๆก็เคยมา เมืองไทยกันทั้งนั้นแหละทั้งเพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง”
- นิต : “ญาติๆที่มาอยู่ก็เห็นมีตั้งค์กลับไปทุกคน เราเรียนจบแล้วไม่รู้จะทำอะไรเลยอยากมาทำงานที่นี้บ้าง”
- ใหม่ : “พี่บอกอยากทำงานก็ไปเมืองไทย พี่ไปทำงานในเมืองก็ไม่เหลือเก็บ เลยให้แม่โทรหาญาติให้ ให้ช่วยหางานให้สองพี่น้อง ไปอยู่ด้วยกันจะได้ดูแลกัน”
- โต๊ะ : “เพื่อนมันมาคุยให้ฟังว่าญาติมันที่ทำงานที่ไทยมีนู่นมีนี่ สบายไม่ลำบาก มันเลยจะไปทำกับเขา พอฟังมันพูดเราก็สนใจเลยอยากมาด้วยก็เลยไปขอแม่”

นอกจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจของไทยจะดึงดูดให้แรงงานจากกัมพูชาย้ายถิ่นเข้ามาแล้ว ชื่อเสียงของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นความสวยงามของประเทศ ความเป็นมิตรของคนไทย สามารถอยู่กินใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย รวมถึงค่านิยมในการเดินทางเข้ามาทำงานในไทยของชาวกัมพูชา ก็ยังเป็นจุดหนึ่งดึงดูดให้แรงงานอยากมาตามคำที่ว่า

- ดารา : “ประเทศไทยอยู่ง่ายอยู่สบาย มันอิสระมีแต่คนอยากมา อยากจะมาอยากจะรู้จักประเทศไทย ถ้าเป็นประเทศอื่นก็ไม่ค่อยมีใจอยากจะไป”
- กำไล : “รู้จักประเทศไทยจากการดูละครก็เลยอยากมาไทย อยากมาดูดอกไม้ มาเที่ยวทะเล พอรู้ว่าที่ๆจะมาติดทะเล (พัทยา) ก็ยิ่งอยากมา”
- มึน : “ได้ยินเขาบอกว่าประเทศไทยมันสบายก็เลยอยากมา พอมีคนกลับมาจากไทยก็ไปถามเขาว่าเมืองไทยเป็นไงบ้างสนุกป่าว เขาก็บอกว่าสนุกอยู่ อยากไปไหนก็ได้ไป ไปเที่ยวที่ไหนก็ได้ถ้ามีบัตร”
- เดือน : “เมืองไทยอยู่ได้สบาย แล้วอีกอย่างคนไทยใจดี ถ้าเรามาทำมาหากินไม่ทำความเดือดร้อนให้ใครก็ไม่มีปัญหา”
- โต๊ะ : “ดูในโทรทัศน์เมืองไทยมีแต่ที่สวยงาม มีแต่คนสวยๆ พอเพื่อนมันบอกว่าถ้าไปทำงานกับมันจะได้ไปอยู่พัทยา ก็เลยยิ่งอยากมาเข้าไปใหญ่”

แต่ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานกัมพูช้าย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยคือ ปัจจัยด้านเครื่องขายสังคัมที่มาทำงานอยู่ก่อนในประเทศไทย เพราะการมีเครือข่ายในถิ่นปลายทางเป็นการลดต้นทุนการย้ายถิ่นทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ และช่วยลดความเสี่ยงทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับได้แน่นอนกว่า ตามคำบอกเล่าของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า

- เอ : “พี่ชายมาทำงานที่ไทยก่อนทำก่อสร้างที่กรุงเทพ แล้วพี่สะใภ้กลับบ้านไปก็ไปชวนมาทำงานด้วยกัน”
- กำไล : “พอดีที่โรงงานเขากำลังขาดคน น้ำที่ทำงานอยู่ที่ไทยก็โทรไปบอกให้มาทำงาน แล้วก็แนะนำนายหน้าคนหนึ่งให้ บอกให้ไปหาเขา ให้เขาพามา”
- ดวง : “น้องสาวแม่ทำงานอยู่ที่โรงงานอยู่แล้วเขาก็ชวนมาทำงานที่โรงงาน แม่ก็อยากให้มา เพราะน้ำอยู่จะได้ช่วยดูแล ตอนแรกมาถึงเขาบอกว่าจะให้ลงเรือแต่แม่ไม่ให้ทำ ให้มาทำกับน้ำดีกว่า”
- ดา : “อาศัยว่ามีพรรคพวกมาอยู่ที่นี่ก่อน เขาก็บอกว่ามาทำที่นี้งานดีเงินดี เงินออกทุกเดือนไม่หลอกก็เลยมาตามที่พวกมาอยู่ก่อน”
- มิเนีย : “พี่ทุกคนก็มาไทยกันหมดตั้งแต่นานแล้ว อยู่กรุงเทพคนหนึ่ง พี่โสอยู่กรุงเทพ มีพี่เนียนกับพี่แนนอยู่ที่นี่ ก็เลยอยากมาบ้าง”
- นิต : “พอดีพี่ชายแฟนโทรเรียกให้มาบอกว่ามีงานทำ ก็เลยตัดสินใจมากับแฟน”
- เทีย : “ตอนแรกบอกแม่ว่าอยากทำงาน จะเข้าไปทำในพนมเปญแม่ก็ไม่ให้ แม่เลยโทรมาหา น้ำที่กรุงเทพให้เขาช่วยหางานให้ หนูก็เลยได้มาทำที่กรุงเทพก่อน แม่ไม่ยอมให้ทำงานที่บ้านเลย (ที่กัมพูชา) แม่เป็นห่วงเพราะไม่มีคนคอยดูแล”
- นิต : “พี่ชายแม่ทำอยู่ ก่อนมาก็ให้เขาหางานให้ ก็เลยไม่กลัวว่าจะไม่มีงานทำ อีกอย่างเขาบอกว่าที่นี่มีแต่เขมรทั้งนั้น ไม่ต้องกลัว”
- โต๊ะ : “เพื่อนพามาอยู่กับญาติมัน ญาติมันคนนี่เราก็รู้จัก พ่อแม่ก็รู้จักเขาเลยไว้ใจให้มา”

นอกจากนี้รัฐบาลไทยเองก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงาน มีการออกบัตรต่างด้าวให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ค่าเงินของไทยที่สูงกว่า ทั้งกฎหมายเองก็ยังให้ความคุ้มครองจึงเป็นอีกหลักประกันหนึ่งที่ทำให้แรงงานเลือกที่จะมาทำงานที่ไทยแทนประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆ

ดวง : “บางคนเขามาจากชายแดนเวียดนามรุ่น คนเขาไม่ค่อยไปเวียดนามเพราะว่าเงินเขามัน ถูก ทำไปก็ไม่ได้ไม่เท่าไรหรอก ค่าเงินเวียดนามถูกกว่าเงินเขมรอีก ทำไปไม่คุ้ม เขาเลยไม่ทำกัน”

เดือน : “รัฐบาลไทยก็มีทำบัตรทำอะไรให้ กฎหมายไทยเองก็รับรอง ไม่เหมือนที่เวียดนาม”

จากคำบอกเล่าข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานกัมพูชาต้องการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยเนื่องจากการที่เห็นตัวอย่างที่คนที่มาทำงานในประเทศไทยแล้วกลับไปมีเงินใช้ ใครก็เข้ามาทำงานที่ไทย จึงทำให้เกิดค่านิยมที่อยากที่จะย้ายถิ่นมาทำงานในไทยเช่นกัน ประกอบกับการมีเครือข่ายสังคมไม่ว่าจะเป็นญาติมิตรหรือเพื่อนทำงานอยู่ในประเทศไทยก่อนแล้ว เมื่อต้องการทำงานในไทยก็สามารถบอกกล่าวให้ช่วยหางานให้ทำได้ โดยการมาทำงานในเมืองไทยนั้นจะทำให้มีรายได้มากกว่าการทำงานที่กัมพูชา นอกจากนี้ชื่อเสียงของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นความสวยงามของประเทศ หรือการเป็นประเทศที่สามารถอยู่ได้อย่างสบาย ก็ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้แรงงานกัมพูชาโดยเฉพาะในวัยหนุ่มสาวต้องการที่จะเข้ามาทำงาน

4.2.2 ขั้นตอนการย้ายถิ่น

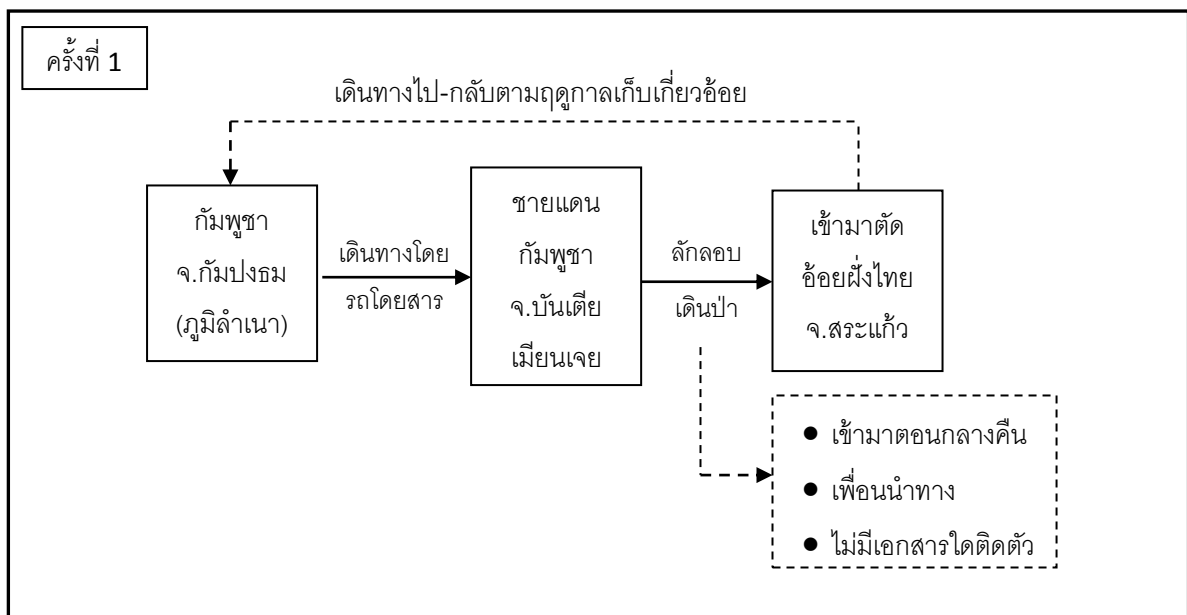
จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มตามช่วงเวลาในการย้ายถิ่น ได้แก่ 1.กลุ่มที่เดินทางเข้ามาเกิน 10 ปี ซึ่งในสมัยก่อนนั้นการเดินทางข้ามแดนระหว่างประเทศนั้นยังไม่มีกฎหมายควบคุมเข้มงวดอย่างในปัจจุบัน การเดินทางในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นการลักลอบเดินเข้ามากันเองตามชายป่าในเวลากลางคืน และ 2.กลุ่มที่เดินทางเข้ามาในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่การข้ามแดนมายังประเทศไทยนั้นเข้มงวดมากขึ้น ช่องทางในการลักลอบเข้าเมืองไม่สามารถทำได้ง่ายอย่างในอดีต การเข้ามายังประเทศไทยจึงจำเป็นต้องใช้เครือข่ายนายหน้าในการอำนวยความสะดวกให้

1. กลุ่มที่เดินทางเข้ามาเกิน 10 ปี

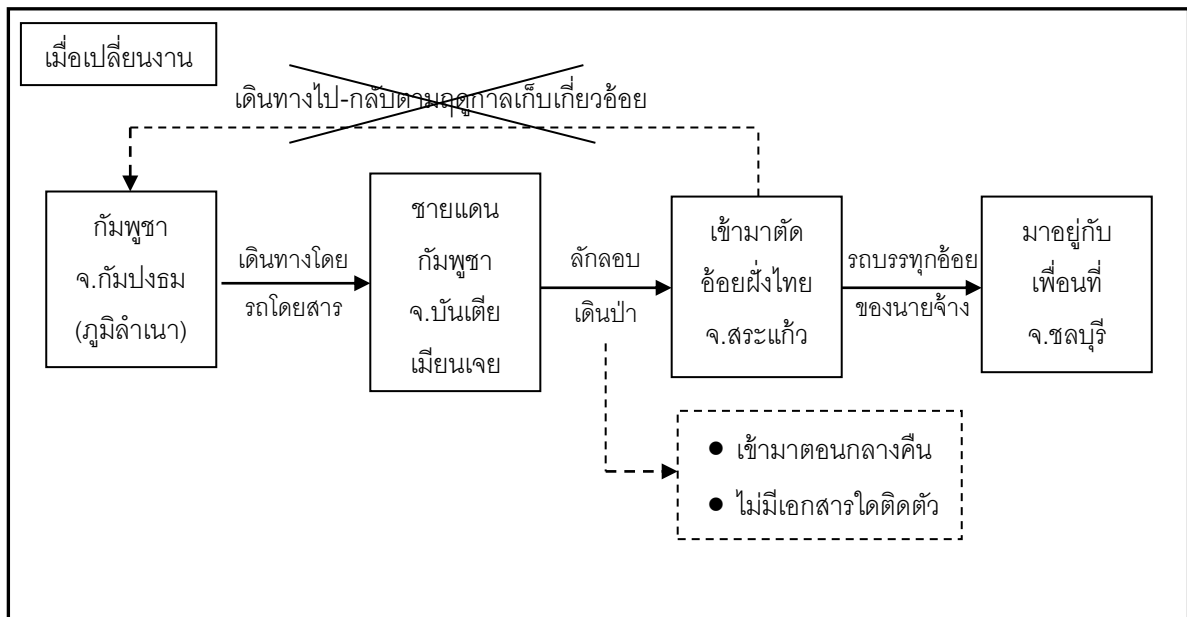
กลุ่มที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยครั้งแรกเป็นระยะเวลาเกิน 10 ปี (ก่อนปีพ.ศ.2545) มีด้วยกันทั้งสิ้น 3 คน ได้แก่ ดารา, เอ และ เดือน ซึ่งการเดินทางของทั้ง 3 คนแตกต่างกันดังนี้

1.1 ดารา เส็ง

ดาราตัดสินใจย้ายถิ่นเนื่องจากไม่มีงานทำเมื่ออยู่ที่กัมพูชา โดยดาราเดินทางเข้ามาหางานทำในไทยหลายครั้งด้วยกัน การเดินทางมาหางานทำในไทยครั้งแรกเริ่มจากที่เพื่อนในหมู่บ้านชวนเข้ามาตัดอ้อยบริเวณไร่อ้อยฝั่งไทยที่ติดกับชายแดนไทย-กัมพูชา โดยใช้การเดินทางเท้าลัดเลาะป่าเข้ามาพร้อมเพื่อนที่เข้ามาตัดอ้อยด้วยกัน ซึ่งเส้นทางที่ใช้เป็นทางเดินที่ขนานกับเส้นทางหลักที่ใช้สัญจรข้ามแดนและมีผู้คนใช้เดินทางข้ามแดนกันอยู่แล้วในช่วงเวลาปกติ (รูปภาพที่ 3) ดาราเข้ามาตัดอ้อยแถบชายแดนอยู่หลายครั้งตามฤดูกาลเก็บเกี่ยว จนกระทั่งมีความคิดที่จะเข้ามาหางานทำในไทยอย่างจริงจังในปีหนึ่ง ดาราจึงขอติดรถบรรทุกเจ้าของไร่อ้อยมาหาเพื่อนในจังหวัดชลบุรีเพื่อมาหางานทำ หลังจากตัดอ้อยเสร็จในฤดูนั้น (รูปภาพที่ 4) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “มาไทยครั้งแรกเป็นแบบมาเรื่อยๆคือมาอยู่แถบๆชายแดนก่อน เพื่อนชวนมาตัดอ้อย พอเริ่มรู้แหล่งเริ่มพูดไทยได้ก็ขอเจ้าของไร่อ้อยติดรถจนมาถึงชลบุรี เดินทางลัดหลบๆตรงด่านมา ใช้เวลาเดินประมาณ 2 ชั่วโมงข้ามคลองน้ำมา” (ดารา เส็ง, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2555)



ภาพที่ 3 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของดารา (ครั้งที่ 1)

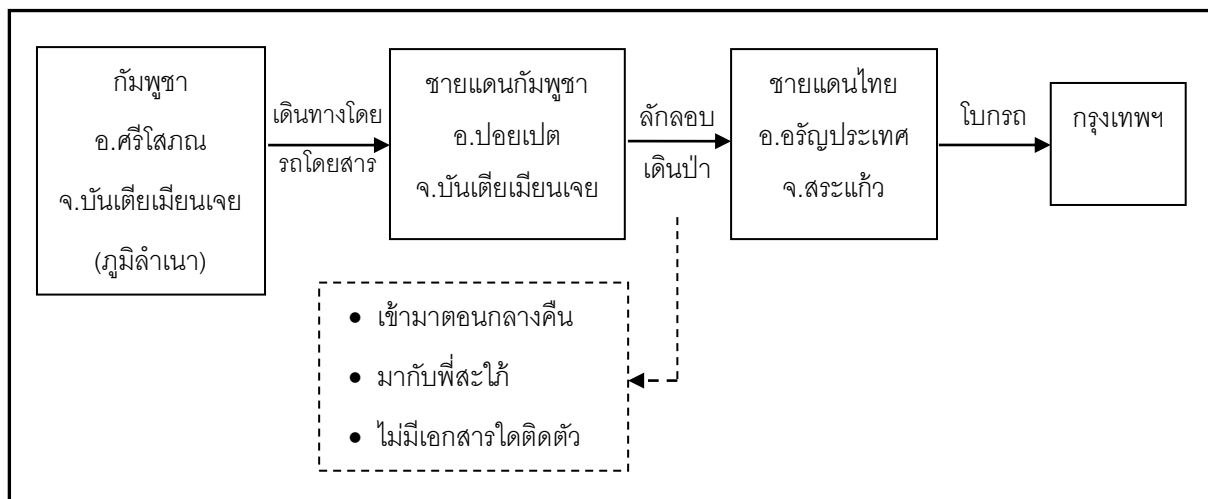


ภาพที่ 4 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของดารา (เมื่อเปลี่ยนงาน)

อย่างไรก็ตามการเดินทางเข้ามาหางานทำในไทยของดาราหลังจากนั้น ก็ไม่สามารถลักลอบเดินป่าเข้ามาได้อย่างในช่วงแรก เนื่องจากการตรวจตราบริเวณชายแดนเข้มงวดขึ้น ดาราจึงจำเป็นต้องใช้บริการเครือข่ายนายหน้าเช่นเดียวกับคนอื่นๆ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

1.2 เอ มะ

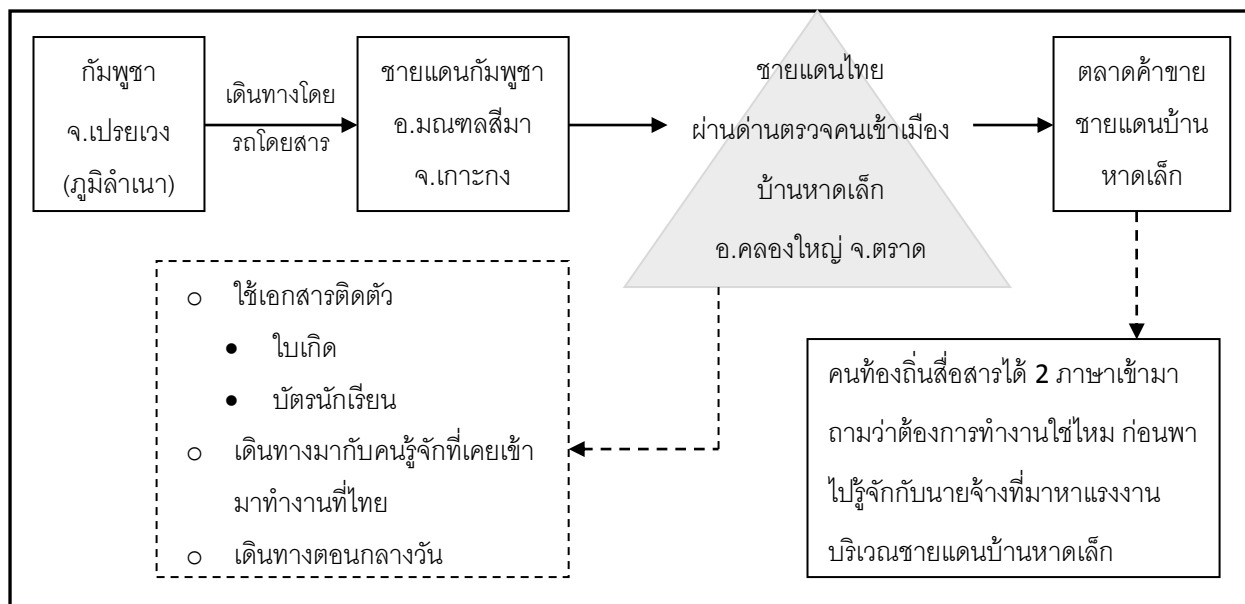
เอเดินทางเข้ามาหางานทำในประเทศไทยครั้งแรกตามคำชักชวนของพี่ชายและพี่สะใภ้ โดยพี่สะใภ้ของเอได้กลับบ้านไปรับเอและได้นำทางมาโดยการขึ้นรถจากภูมิลำเนามายังบริเวณชายแดน ก่อนจะพาเดินลัดเลาะมาตามป่าในช่วงเวลากลางคืน และเมื่อข้ามมาถึงฝั้่งไทยก็ได้ใช้วิธีขออาศัยรถคนอื่น (โบกรถ) เข้ามาในกรุงเทพฯ (ดูภาพที่ 5) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “พี่สะใภ้เขาพาเดินมาทางปอยเปตแอบเดินมาในป่า เดินมาช่วง 4 ทุ่มเลาะป่ามา เดินนี้มีคนมาเยอะเกือบ 30 คน ไม่ได้เอาเอกสารอะไรติดตัวมา พอข้ามมาได้ก็มาโบกรถเอามาขึ้นที่ฝั้่งไทย” (เอ มะ, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2555)



ภาพที่ 5 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านหน้าของเอ

1.3 เดือน สุจินดา

เดือนตัดสินใจย้ายถิ่นเข้ามายังประเทศไทยหลังจากได้ยินคนรู้จักพูดถึงประเทศไทยว่าเป็นแหล่งหารายได้ เดือนรู้จักกับคนกัมพูชาคนหนึ่งที่เคยมาทำงานในไทย จึงขอติดตามเข้ามายังประเทศไทยด้วย ซึ่งคนรู้จักของเดือนก็อนุญาตให้ติดตามมา โดยใช้บัตรนักเรียนและใบสูติบัตรขอทำบัตรผ่านที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองบ้านหาดเล็ก อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ซึ่งเมื่อข้ามมายังฝั่งไทยก็จะพบกับตลาดค้าขายชายแดน โดยจะมีนายหน้าชาวไทยมาติดต่อและพาไปทำงาน (ดูภาพที่ 6) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “คนรู้จักกันเขาเคยมาอยู่เมืองไทย ก็เลยไปหาเขา ขอติดตามมา เขาก็ช่วยนำทางมาให้ ตอนนั้นก็มาทำใบผ่านด่านตรงเกาะกง ที่บ้านหาดเล็กจังหวัดตราด เขาก็ขอแค่บัตรประชาชน แต่ตอนนั้นยังไม่มีก็เลยเอาบัตรนักเรียนกับใบเกิดยื่นแทน เขาก็ให้เข้ามาได้สมัยนั้นก็มาง่ายไม่เข้มงวดมาถึงก็มีคนเข้ามาคุย ก็พาไปทำงาน” (เดือน สุจินดา, สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2555)



ภาพที่ 6 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยไม่ผ่านนายหน้าของเดือน

2. กลุ่มที่เดินทางเข้ามาในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปี

ช่วงประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมา) การเดินทางเข้ามายังประเทศไทยนั้นมีการตรวจตราอย่างเข้มงวดมากขึ้น การลักลอบเข้ามาไม่สามารถทำได้ง่ายเหมือนในอดีต เครือข่ายนายหน้าจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางพาแรงงานกัมพูชาที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยข้ามแดนมาและบริการส่งถึงที่ทำงานปลายทางที่ได้แจ้งไว้

เครือข่ายนายหน้าที่รับพาแรงงานกัมพูชาผิดกฎหมายข้ามแดนเข้ามายังฝั่งไทยนั้นมิให้บริการด้วยกันหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีค่านายหน้าเฉลี่ยอยู่ที่ 2,200 – 4,000 บาท โดยการพาเข้ามานั้นมี 2 รูปแบบคือ 2.1 ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองเข้ามาถูกต้องตามกฎหมายโดยใช้หนังสือเดินทางและวีซ่าสำหรับท่องเที่ยว แล้วลักลอบหางานทำซึ่งผิดกฎหมาย และ 2.2 ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองโดยการลักลอบเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย

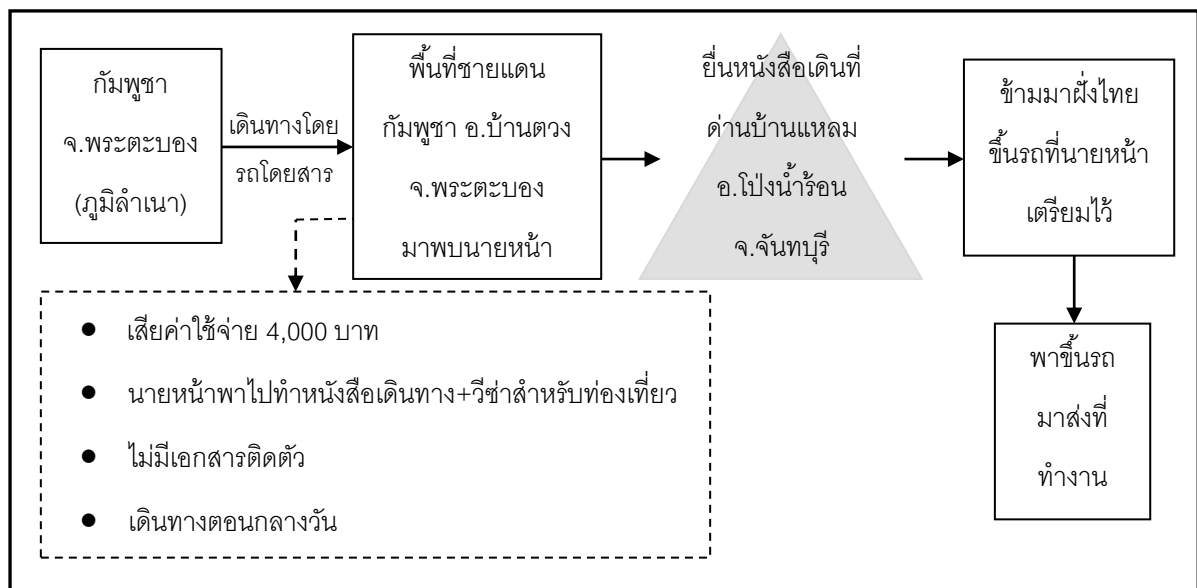
2.1 การเดินทางผ่านนายหน้าและผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง

การเดินทางวิธีนี้เป็นวิธีที่เสียค่าใช้จ่ายสูงสุดคือ 4,000 บาทต่อเที่ยว โดยแรงงานกัมพูชาจะติดต่อนายจ้างผ่านโทรศัพท์พร้อมบอกความต้องการว่าจะเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางใดก่อนจะนัดสถานที่ วันและเวลานัดหมายกับนายหน้า พอถึงวันที่นัดหมายก็จะเดินทางไปหานายหน้าตามสถานที่ที่นัดไว้ และเมื่อไปถึงนายหน้าจะเป็นตัวกลางช่วยเหลือในการจัดทำหนังสือเดินทาง (Passport) ให้กับแรงงานใช้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองของไทยเพื่อข้ามแดน ก่อน

จะพาขึ้นรถไปส่งยังพื้นที่ปลายทางที่ได้แจ้งไว้ (ดูภาพที่ 7) โดยแรงงานที่เดินทางวิธีนี้มีด้วยกัน 2 คน ได้แก่ ก้าไลและดวง

ก้าไล : “น้ำเขาแนะนำนายหน้าคนหนึ่งให้ก็โทรหาเขา ให้เขาพามา ตอนมาเสียค่าใช้จ่ายไป 4,000 บาท เขาจัดการให้หมด ทำพาสปอร์ตให้เป็นสำหรับท่องเที่ยว แล้วก็พาข้ามมาส่งถึงที่โรงงานเลย นั่งรถมาสบายๆไม่ต้องเบียด ก็มาตอนกลางวันแหละ ไม่ต้องรอมืด เพราะเรามีพาสปอร์ตถูกต้อง”

ดวง : “มีนายหน้าพามา ตอนแรกที่เข้ามาเขาทำหนังสือท่องเที่ยวให้ข้ามมา ทำตรงที่ชายแดนเลย เสียไป 4,000 กว่าบาท”



ภาพที่ 7 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าและ
ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของก้าไลและดวง

2.2 การเดินทางผ่านนายหน้าโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง

วิธีการนี้เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ในหมู่แรงงานกัมพูชาที่เดินทางมายังไทยครั้งแรก รวมถึงแรงงานกัมพูชาเคยเดินทางมาไทยด้วยตัวเองเมื่อนานมาแล้ว แต่ยังไม่มืใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและต้องการกลับมายังไทยอีกอย่างดารา, เอ หรือเดือน เพราะวิธีนี้เสียค่าใช้จ่ายถูกกว่าที่นายหน้าพาไปทำหนังสือเดินทางและผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง โดยมีนายหน้าหลายกลุ่มพาแรงงานกัมพูชามาด้วยวิธีนี้ โดยจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 2,200 – 3,000 บาทต่อเที่ยว โดยจะเริ่มจากที่แรงงานกัมพูชาโทรศัพท์หานายหน้าพร้อมบอกจุดหมายปลายทางที่ต้องการเดินทางไป แล้วจึงนัดหมายสถานที่ วันและเวลาเดินทางกับนายหน้า ซึ่งส่วนใหญ่นัด

หมายกันบริเวณชายแดนกัมพูชา เมื่อไปพบนายหน้าตามที่นัดหมายกันไว้ นายหน้าก็จะพาไปพักผ่อนยังสถานที่ที่จัดเตรียมไว้ให้ และรออยู่จนกระทั่งมืดแล้วพาขึ้นรถข้ามแดนมายังฝั่งไทยและไปส่งยังจุดหมายปลายทาง

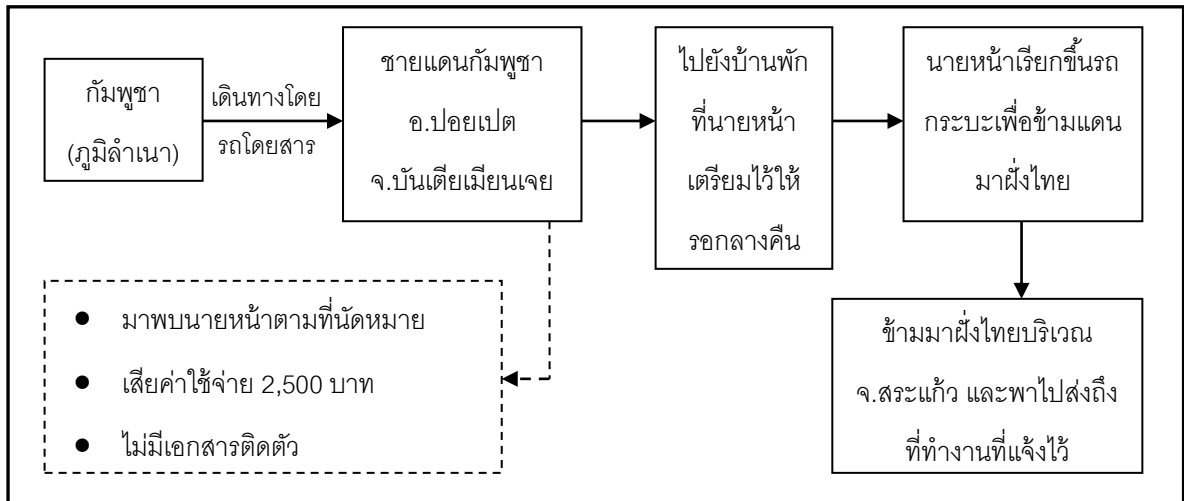
ดารา มิเนีย นิล และใหม่ แม้จะมีภูมิฐานะมาจากคนละถิ่น แต่ก็ใช้วิธีเดินทางมาเหมือนกัน คือนั่งรถโดยสารมาพบนายหน้าที่ อ.ปอยเปต จ.บันเตียเมียนเจย แล้วจึงไปพักที่บ้านที่นายหน้าจัดเตรียมไว้ให้รอจนกระทั่งมืดจะมีรถมารับข้ามแดนไปส่งยังที่ทำงานในประเทศไทยที่ได้แจ้งไว้ โดยมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 2,500 บาท (ดูภาพที่ 8) ตามคำบอกเล่าที่ว่า

ดารา : “เมื่อก่อนตอนมาแรกๆไม่เคยผ่านนายหน้าอะไรนี้หรอก แต่ช่วงหลังๆเขาตรวจเข้มขึ้นไม่
ง่ายเหมือนแต่ก่อน ตอนมีลูกมีโรคกลับไปบ้านแล้วจะมาใหม่ยังไม่มีพาสปอร์ตก็ต้องผ่าน
นายหน้าเข้ามาเหมือนกัน โดนไป 2,500 บาท”

มิเนีย : “เขารับเรามาตอนต้น 2,500 บาท จ่ายมาทีเดียว รวมค่ารถมาตอนนี้ ตอนมาถึงชายแดน
มันยังไม่มืดเขายังไม่ยอมให้ไปก็ให้ไปพักในบ้านเขาให้กินข้าวกินอะไร ประมาณเที่ยงคืน
เขาก็เรียกขึ้นรถแล้วเอามาส่งเลย นั่งเบียดๆกันมา คันหนึ่ง 20-30 คนได้”

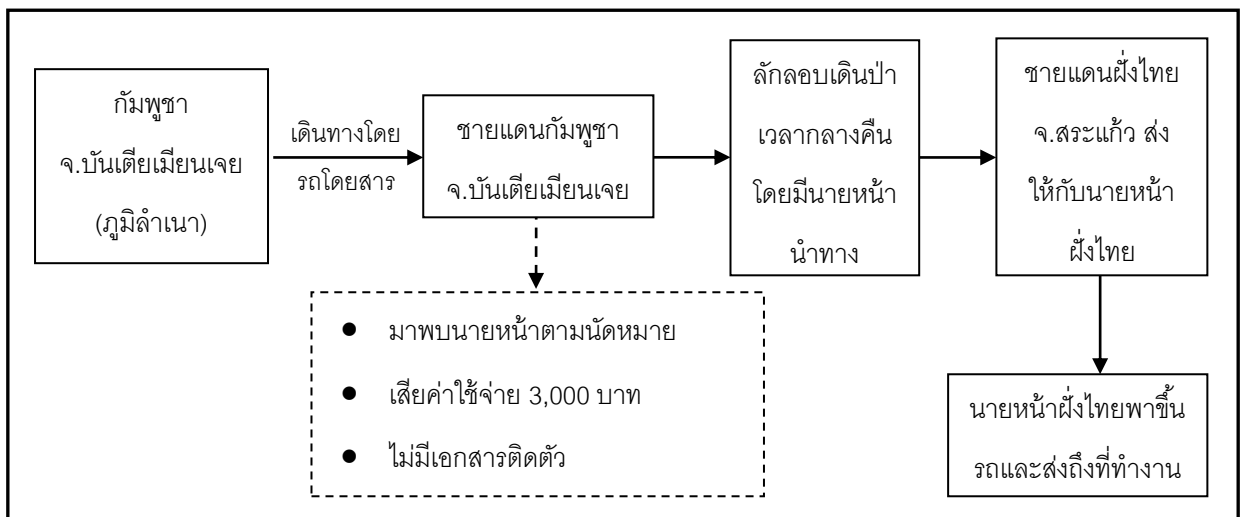
นิล : “น้ำเขาเอาเบอร์คนพามาให้เรา เราก็โทรไป เขาก็ถามจะมาเมื่อไรวันไหน เขาก็รอรับอยู่
ที่ทำรถ ก็นั่งรถจากบ้านมาปอยเปต แล้วก็พาเราไปพักกินข้าวกินน้ำที่บ้านพักเขา รอจน
ดึกนอนหลับก็เรียกขึ้นรถกระบะมา เสียไป 2,500 บาท”

ใหม่ : “เสียไปคนละ 2,500 ให้เขาพามา นั่งรถมาหาเขาที่บ้านที่ชายแดน พอเย็นเขาก็พาขึ้นรถ
ข้ามมาส่งถึงโรงงาน”



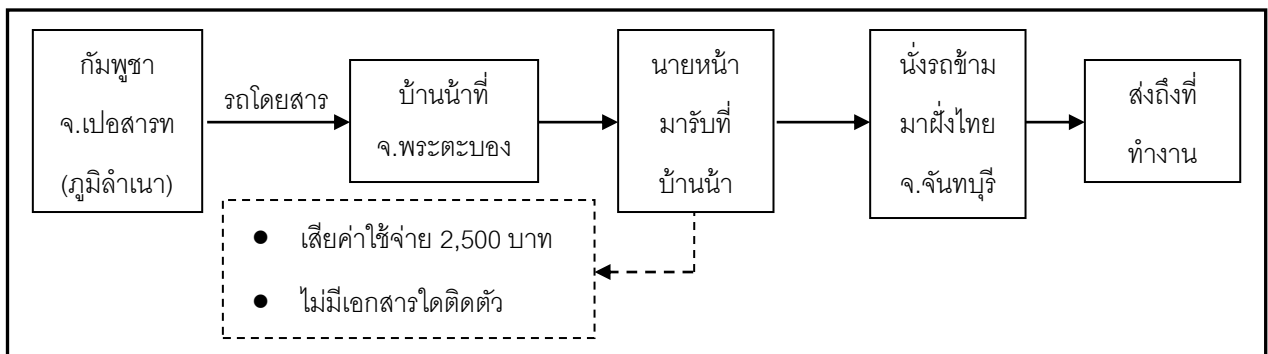
ภาพที่ 8 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่าน
ด่านตรวจคนเข้าเมืองของดารา มิเนีย นิล และใหม่

ในขณะที่ดารา มิเนีย นิล และใหม่ มีรูปแบบการเดินทางที่คล้ายกับดารา มิเนีย นิล และใหม่ แต่มีค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าสูงกว่าคือ 3,000 บาท และต้องใช้บริการเดินป่าข้ามแดนมา โดยมีนายหน้าฝั่งกัมพูชาพาเดินข้ามแดนมาส่งต่อให้นายหน้าฝั่งไทย โดยนายหน้าฝั่งไทยจะรอรับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาขึ้นรถแล้วพาไปส่งยังจุดหมายปลายทาง (ดูภาพที่ 9) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “เพื่อนที่เคยมาก่อนเขาพามา ตอนมาเขาก็จะเอาตั้งค์เราประมาณนี้ เขามีพวกมีสาย เราเสียไป 3,000 บาท เลย เข้ามาก็เดินทางลัดมาไม่ได้เจอด่านตรวจ เดินมาในป่า มีแต่พวกทหาร เขาเคยปล่อยเคยเดินอยู่ประจำรู้จักกันเขาก็ปล่อย แอบมาช่วงกลางคืน นายหน้าเขามีพวกอยู่สองฝั่งเอามาส่งให้อีกฝั่ง (ฝั่งไทย) เขามาส่งถึงที่ทำงานเลยแค่บอกเขาไปว่าทำที่ไหนที่ไหน” (ดา เจียน, สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2555)



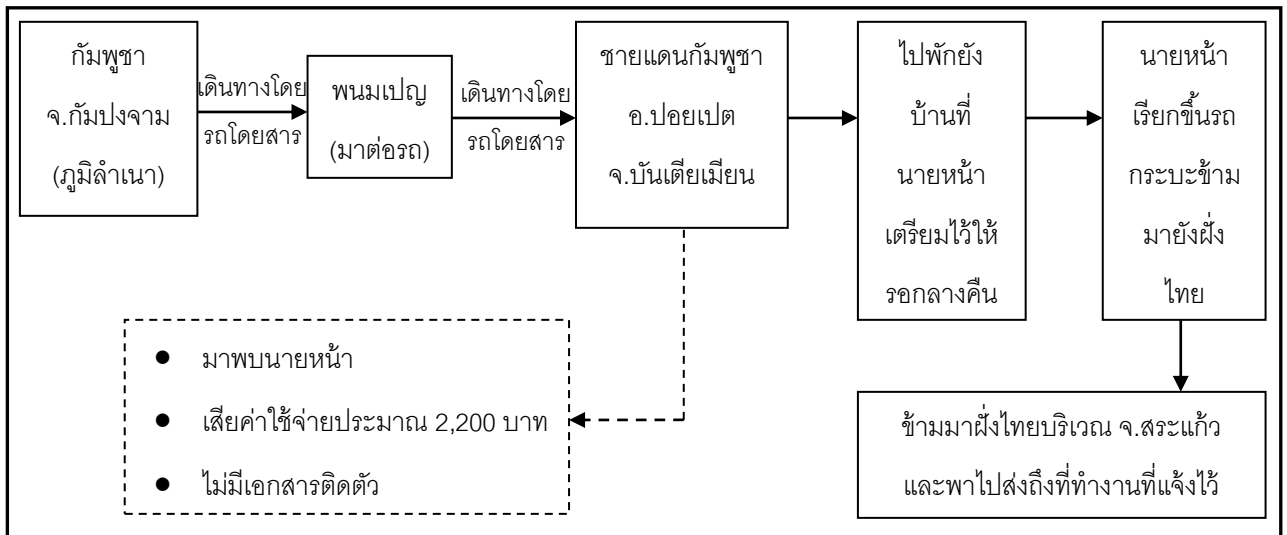
ภาพที่ 9 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของดา

ส่วนเที่ยงนี้มีภูมิลำเนาอยู่ที่ จังหวัดเปอसारท ซึ่งอยู่ติดกับจังหวัดพระตะบอง ก็ได้เดินทางมาหาที่บ้านก่อนที่จังหวัดพระตะบอง แล้วจึงให้เพื่อนของน้ำที่เป็นนายหน้ารับส่งคนข้ามแดน อยู่แล้วมารับและพามายังประเทศไทยโดยมีค่าใช้จ่าย 2,500 บาท ตามคำบอกเล่าที่ว่า “คนที่พามาเป็นเพื่อนของน้ำ เสียค่าพามา 2,500 บาท นั่งรถมาหาเขาที่บ้านน้ำที่ พระตะบอง เขาก็มารับถึงบ้านน้ำเพราะเขารู้จักกัน เขาพาคนมาประจำอยู่แล้วมาสบายไม่ได้นั่งเบียดกัน ไม่เหมือนบางคนที่ต้องนั่งเบียดกันมาหรือวิ่งมาตามป่า” (เทีย เจือน, สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2555)



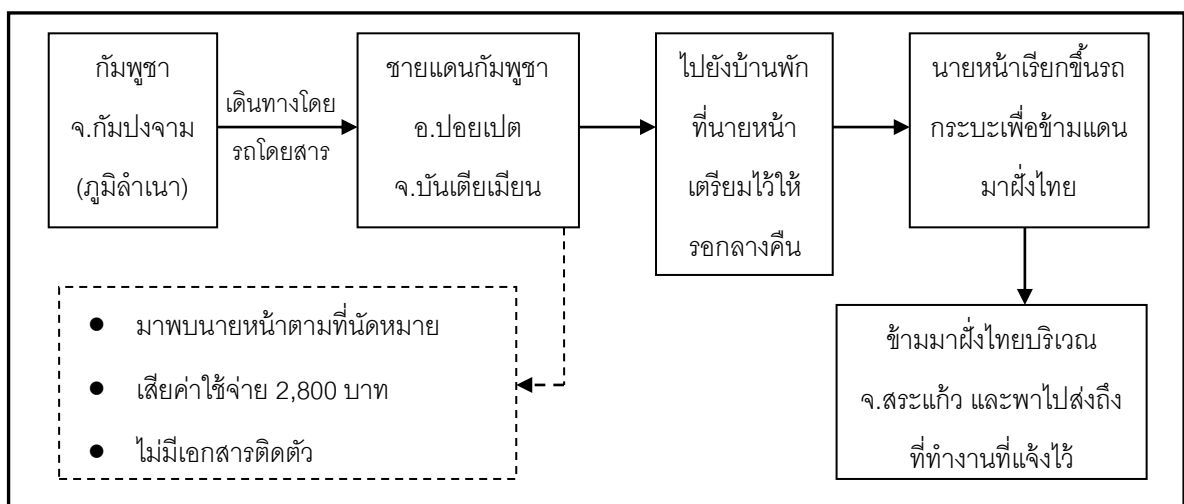
ภาพที่ 10 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของเทีย

สำหรับการเดินทางของนิคมายังประเทศไทยนั้น นิคต้องต่อรถในประเทศกัมพูชา 2 ต่อด้วยกัน คือจากบ้านมายังกรุงพนมเปญก่อน แล้วจึงต่อรถจากพนมเปญมายังชายแดนที่อำเภอปอยเปต จังหวัดบันเตียเมียนเจย เพื่อมาพบนายหน้าที่มารอที่จุดนัดหมายตามวันและเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ โดยเสียค่านายหน้า 2,200 บาท (ดูภาพที่ 11) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “ผมก็โทรติดต่อกับนายหน้าก่อนว่าจะไป ผมก็นั่งรถมาจากบ้านเข้ามาต่อรถที่พนมเปญเพื่อต่อรถมาถึงชายแดนปอยเปต ลงรถมาเขาก็มารอรับอยู่แล้ว ก็พาไปคุยกันเขาก็ให้ตั้งค์เขาไป 2,200 บาท เขาก็พาผมไปที่พักไปนอนก่อน พอดี 1-2 เขาก็พานั่งรถออกมาเลย เขาก็พาขึ้นรถกระบะมา 2-3 คัน ใช้เวลา 2-3 ชั่วโมงกว่าจะถึง” (นิค บุญส่ง, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2555)



ภาพที่ 11 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของนิต

ในขณะที่การเดินทางข้ามมายังประเทศไทยของไต้ะนั้น คล้ายกับวิธีข้ามแดนของดารา มิเนีย นิล และใหม่ คือเมื่อติดต่อด่วนวันและเวลากับนายจ้างแล้วจึงขึ้นรถโดยสารไปหานายจ้างตามที่นัดไว้ โดยนายจ้างจะมารับและพาไปพักก่อนยังบ้านพักที่จัดเตรียมไว้ให้ และรอเวลากลางคืนก่อนจะเรียกขึ้นรถกระบะเพื่อข้ามแดนมายังฝั่งไทย โดยค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 2,800 บาท (ดูภาพที่ 12) ตามคำบอกเล่าที่ว่า “นั่งรถมา 2 คนกับเพื่อน มาหาคนที่เขาจะพามาไทยที่ปอยเปต เสียไปคนละ 2,800 บาท ตอนไปถึงมันยังไม่มืดเขาก็พาไปพักก่อน ตกดึกก็มีรถกระบะมารับเขาก็เรียกเราขึ้นรถ นั่งมาไม่เบียดกัน เห็นเพื่อนมันเอาที่อยู่ให้เขาไป แล้วเขาก็มาส่งถึงที่โรงงานเลย” (ไต้ะ เปรย, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2555)



ภาพที่ 12 แผนผังการเดินทางเข้ามาไทยโดยผ่านนายหน้าแต่ไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองของไต้ะ

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามแดนจากกัมพูชามายังไทยพบว่าในอดีต (ก่อนปีพ.ศ.2545) การข้ามแดนไปมาระหว่างประเทศยังไม่เข้มงวด จึงทำให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายที่ต้องการเข้ามายังไทยสามารถที่จะลักลอบเข้าประเทศโดยการเดินป่าเข้ามาได้ หรือในรายที่เข้าเมืองมาอย่างถูกกฎหมายก็ใช้เอกสารติดตัวคือ ใบสูติบัตรและบัตรนักเรียน ก็สามารถทำใบผ่านข้ามแดนมาได้ แต่ในปัจจุบันนั้น มีการตรวจตราที่เข้มงวดมากขึ้นสำหรับผู้ที่ต้องการผ่านข้ามประเทศ การลักลอบเข้ามาทำได้ยากกว่าในอดีต เครื่องขายนายหน้าที่ได้รับจ้างพาคนข้ามแดนจึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานกัมพูชาที่ต้องการมาทำงานในไทย โดยมีทั้งการผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองมาอย่างถูกต้องแล้วมาลักลอบทำงานในภายหลัง มีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 4,000 บาทต่อเที่ยว นายหน้าเป็นธุระจัดทำหนังสือเดินทางและวีซ่านักท่องเที่ยวสำหรับผ่านข้ามแดนให้แก่แรงงานกัมพูชายื่นต่อเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง วิธีนี้แรงงานสามารถเดินทางเข้ามาได้ในตอนกลางวัน และลักลอบเข้ามาโดยไม่ผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่ 2,200 - 3,000 บาท แต่ต้องเดินทางข้ามแดนมาในตอนกลางคืน เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้มีเครือข่ายสังคมคอยให้ความช่วยเหลือในหลายๆด้าน แต่แรงงานกัมพูชาที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นก็ยังจำเป็นต้องพึ่งพาเครือข่ายนายหน้ารับ-ส่งคนข้ามแดนอยู่ เนื่องจากความสะดวกสบายในการใช้บริการเพราะเครือข่ายนายหน้าพาไปส่งยังจุดหมายปลายทาง ประกอบกับราคาค่าบริการในการรับ-ส่งคนข้ามแดนนั้นไม่สูงมากจึงทำให้แรงงานกัมพูชานิยมใช้บริการ แม้ในอนาคตจะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การข้ามแดนระหว่างประเทศจะสามารถทำได้อย่างเสรีมากขึ้น แต่เครือข่ายนายหน้าก็น่าจะยังมีบทบาทสำคัญในการรับ-ส่งคนข้ามแดนต่อไป

4.3 รูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ

Castle และ Miller (1993) กล่าวว่ากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆคือ 1.ขั้นเริ่มการย้ายถิ่น ได้แก่ การตัดสินใจย้ายถิ่น 2.ระหว่างการย้ายถิ่น ได้แก่กระบวนการเดินทางและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และขั้นตอนสุดท้ายขั้นตอนที่ 3 ก็คือเมื่อเดินทางไปถึงประเทศปลายทาง ซึ่งก็คือการปรับตัวเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในประเทศปลายทางได้อย่างปกติสุข ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ จะแบ่งการปรับตัวออกเป็น 3 ด้านได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

4.3.1 การปรับตัวทางเศรษฐกิจ

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในประเด็น การปรับตัวทางเศรษฐกิจ ได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษออกเป็น 4 กลุ่มคือ การเข้าสู่ กระบวนการทำงาน รายได้ รายจ่าย และการแก้ปัญหาของแรงงานกัมพูชาเมื่อรายได้ไม่พอกับ รายจ่าย

1) การเข้าสู่กระบวนการทำงาน

เมื่อการย้ายถิ่นประสบผลสำเร็จ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจำเป็นต้องเร่งรีบเข้าสู่ กระบวนการทำงานโดยเร็วที่สุดเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างงาน จากการสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชาหลาย คนพบว่า แรงงานกัมพูชามีเครือข่ายสังคม ได้แก่ พี่ น้อง ลูกพี่ลูกน้อง ภรรยา เพื่อนหรือเพื่อน ให้ ความช่วยเหลือในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน โดยแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในไทยมักจะรู้ ว่าจะต้องมาทำงานอะไรตั้งแต่ก่อนการย้ายถิ่นแล้ว โดยกระบวนการเข้ามาทำงานของแรงงาน กัมพูชานั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบด้วยกันคือ รูปแบบที่ 1 เครือข่ายสังคมที่อาศัยอยู่ใน ประเทศไทยได้รับการไหว้วานจากนายจ้างหรือคนไทยคนอื่นให้ช่วยหาแรงงานที่ประเทศกัมพูชาให้ เครือข่ายสังคมจึงได้โทรศัพท์กลับไปยังประเทศกัมพูชาและชักชวนให้มาทำงานในประเทศไทย ตามคำบอกเล่าของแรงงานกัมพูชาที่ว่า “พอดีที่โรงงานเขากำลังขาดคนพี่สุเลยโทรไปเรียกให้มา มาหาพี่สุ แล้วก็เข้ามาทำงานที่นี่เลย” (กำไล โคน, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2555) และ “พอดี พี่ชายแฟนโทรเรียกให้มาบอกว่ามีงานทำ ก็เลยตัดสินใจมากับแฟนมาถึงก็มาทำที่โรงงานนี้แหละ” (นิต บุญส่ง) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “บางที่คนงานขาดก็จะให้พวกเขมรนี้แหละลองโทรกลับบ้านดูว่ามีใครจะมาทำงานไหม” (มนตรี ไสภนารมณ, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2556) และรูปแบบที่ 2 คือคนที่อาศัยอยู่ในกัมพูชาต้องการที่จะมาทำงานในประเทศไทยเอง จึงได้โทรหาเครือข่ายสังคมที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยก่อนแล้วให้ช่วยเป็นธุระจัดหางานที่ ประเทศไทยให้ และเมื่อได้งานก็เดินทางเข้ามายังไทยตามคำบอกเล่าของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า “แม่ก็เลยโทรหาน้องแม่ชื่อน้ำสุ เขาทำงานอยู่ที่โรงงานอยู่แล้วให้เขาหางานให้ เลยได้มาทำงานที่โรงงาน กับน้ำ” (ดวง ยี่, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2555) และ “อยากมาเมืองไทยก็เลยไปขอพี่แนน (พี่สาว ที่มาทำงานอยู่ที่โรงงานก่อนแล้ว) พี่แนนก็ให้มา แล้วก็หางานให้” (มิเนีย กอง, สัมภาษณ์, 30 กันยายน 2555) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “บางที่คนงานมันก็เข้ามาบอกว่ามี คนอยากจะมาทำงาน จะรับไหม” (มนตรี ไสภนารมณ)

เครือข่ายสังคมนอกจากจะมีบทบาทในการเข้าสู่กระบวนการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ชาวแกมพูชาเมื่อย้ายถิ่นแล้ว ยังมีบทบาทในการช่วยเหลือเมื่อแรงงานแกมพูชาต้องการเปลี่ยนงาน อีกด้วยดังคำบอกเล่าที่ว่า “ได้มาเจอกับเอ (ภรรยา) ตอนแรกเอทำงานอยู่โรงงานน้ำแข็งที่หนองปรืออยู่ แล้ว แต่เอไม่อยากจะไปผมเลยย้ายมาอยู่ตรงนี้แทน เอเลยพามาสมัครงานกับเจ้าของ” (ดารา เสง) และ “ตอนแรกก็ทำงานที่กรุงเทพได้ประมาณปี แล้วน้องสาวก็ชวนย้ายมาทำอยู่โรงงาน ด้วยกันที่พัทธานี” (เทีย เจือน)

จากการสัมภาษณ์แรงงานแกมพูชาสามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายสังคมมีบทบาทต่อการเข้าสู่กระบวนการทำงานของแรงงานแกมพูชา โดยแรงงานแกมพูชามักจะรู้ว่าตนเองเมื่อมายังประเทศไทย แล้วจะต้องมาทำงานอะไร แรงงานแกมพูชาที่ย้ายถิ่นมาก่อนมักจะโทรไปชักชวนญาติมิตรหรือเพื่อนในถิ่นต้นทางเมื่อนายจ้างมีความต้องการแรงงานเพิ่ม หรือหากญาติมิตรที่แกมพูชาต้องการที่จะหางานทำในไทย เครือข่ายทางสังคมที่อยู่ในไทยก็จะเป็นธุระในการจัดหางานให้ นอกจากนี้ หากแรงงานแกมพูชาต้องการเปลี่ยนงานก็มักจะอาศัยเครือข่ายสังคมช่วยเหลือเพื่อเข้าสู่แหล่งทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่กล่าวว่าเครือข่ายสังคมมีบทบาทในการทำให้ความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทางสามารถไปถึงสมาชิกของชุมชนในถิ่นต้นทางได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับได้ ทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงและต้นทุนทั้งในรูปตัวเงิน และต้นทุนทางใจให้แก่ผู้ย้ายถิ่น

2) รายได้

แรงงานข้ามชาติเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทยเริ่มแรกนั้นก็มักมีสถานะเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติถูกกดค่าแรงจากนายจ้างโดยใช้การเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายเป็นเป็นข้ออ้าง แรงงานแกมพูชาที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทธานีเช่นเดียวกันที่มักจะได้ค่าจ้างให้น้อยกว่ารายได้ขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดไว้ จากการสัมภาษณ์แรงงานแกมพูชาพบว่าแรงงานแกมพูชาเมื่อเข้ามาทำงานจะได้รับค่าจ้างรายเดือนเริ่มแรกประมาณ 2,800 – 4,000 บาท ตามคำบอกเล่าที่ว่า “ตอนแรกได้ค่าแรง 2,800 บาท” (เอ มะ) “เดือนแรกทำได้ประมาณ 3 อาทิตย์ได้ 2,900 บาท เดือนต่อมาถึงได้เต็มเดือน 3,500” (โต๊ะ เปรย) และ “ตอกแรกได้เงินเดือน 4,000 บาท” (นิล โมง) และทำงานในลักษณะของงานกรรมกรก่อน ซึ่งในบริบทของแรงงานแกมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งก็คือ ทำหน้าที่ในส่วนผลิตน้ำแข็งของโรงงานซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก ใช้เพียงความแข็งแรงของร่างกายในการบรรจุน้ำแข็งใส่ถุงพลาสติกหรือกระสอบ จากนั้นมัดปากถุงให้แน่นและลำเลียง

ไปเก็บไว้ในห้องทำความเย็นเพื่อรอกระจายสินค้าต่อไปตั้งค้ำกล่าวที่ว่า “มาตอนแรกก็อยู่หลังบ้าน ทำน้ำแข็ง ก็เหยียบใส่ถุง(เหยียบแป้นเหยียบเพื่อให้ น้ำแข็งหล่นใส่ในถุง) มัด(มัดปากถุง) แล้วก็เซ็นเข้าตู้(ตู้แช่เย็น)” (ดา เจียน)

เมื่อรายได้ที่รับนั้นต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำและสุ่มเสี่ยงต่อการไม่เพียงพอกับรายจ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้แรงงานกัมพูชาเองจำเป็นต้องหาหนทางปรับตัวเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตัวเอง จากการสัมภาษณ์หน่วยตัวอย่างพบว่าแนวทางการปรับตัวเพื่อเพิ่มรายได้มีด้วยกัน 3 วิธี คือ ใช้เวลาว่างที่มีหารายได้เพิ่มเติม ทำใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องเพื่อได้รับสิทธิตามกฎหมาย และเพิ่มพูนทักษะความสามารถเพื่อให้ได้ทำงานที่สร้างรายได้มากกว่า

2.1) ใช้เวลาว่างที่มีหารายได้เพิ่มเติม

นอกเหนือจากการทำงานปกติแล้วแรงงานกัมพูชายังสามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมจากการทำงานพิเศษ ซึ่งจะออกมาในลักษณะของการทำงานล่วงเวลา โดยเฉพาะในช่วงหน้าร้อนที่ความต้องการบริโภคน้ำแข็งมีสูงขึ้น นายจ้างก็จะให้แรงงานกัมพูชาเหล่านี้ผลิตน้ำแข็งเพิ่มเติมจากปกติ โดยให้ค่าจ้างเพิ่มตามจำนวนรอบของการทำน้ำแข็ง ตามคำบอกเล่าของหน่วยตัวอย่างที่ว่า “นอกจากเงินเดือนก็มีล่วงเวลาบ้าง ส่วนใหญ่ก็เสาร์อาทิตย์ไม่กี่ช่วงที่อากาศร้อนๆ ได้เป็นรอบๆ ถ้าทำมัด (น้ำแข็งถุงละ 1.2 กิโลกรัม จำนวน 20 ถุงใส่ลงในถุงกระสอบ เพื่อส่งขายให้กับลูกค้าส่งหรือร้านสะดวกซื้อต่างๆ) ก็ได้รอบละ 150 ถ้าใหญ่ (น้ำแข็งยูนิทใส่ในถุงพลาสติกขนาด 10 กิโลกรัม) ก็รอบละ 100 บางวันก็ทำล่วงเวลารอบสองรอบ เยอะสุดที่เคยทำก็ 10 รอบ ได้ตั้งค้ำมาก็เอามาแบ่งกัน” (มิเนีย กอง) นอกจากงานล่วงเวลาแล้วแรงงานกัมพูชายังมีรายได้เพิ่มเติมจำพวกเบี้ยขยันหากทำงานทุกวัน “เดือนไหนไม่หยุดก็ได้พิเศษ 200 บาท” (เอ มะ) หรือทำงานในวันหยุด “วันแรงงานก็มีเพิ่มค่าแรงให้ 2 เท่า” (เดือน สุจินดา) อย่างไรก็ตามความแตกต่างทางเพศก็ส่งผลกระทบต่อสร้างรายได้เช่นกัน เนื่องจากผู้ชายมีความแข็งแรงของร่างกายมากกว่าผู้หญิง จึงสามารถทำงานที่ใช้แรงได้มากกว่า ดังนั้นในกลุ่มของแรงงานชายจะสามารถมีรายได้พิเศษที่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ทำอยู่ เช่น การรับจ้างขนน้ำแข็งขึ้นรถให้กับคนขับที่ไปส่งน้ำแข็งให้ลูกค้า “ก็มีรับจ้างขึ้นน้ำแข็งด้วยขึ้นเต็มรถได้รอบละ 30-50 บาท แล้วแต่ตกลง” (ดา เจียน) “ก็มีไปรับจ้างขึ้นน้ำแข็งได้ประมาณวันละ 50 บาทบ้าง 100 บ้างแล้วแต่มีคนจ้างเยอะจ้างน้อย” (โตะ เปรย) หรือการรับจ้างเป็นเด็กรถ (ชั่วคราว) “บางทีที่เอเยนต์ส่งน้ำแข็งคนอื่นลูกน้องลาออกก็จะมาจ้างให้ไปเป็นเด็กรถชั่วคราว ครั้งหนึ่งก็ 2-3 วัน ไม่สม่ำเสมอ ให้วันละ 200 บาท” (ดารา เส็ง) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “เขา (แรงงานกัมพูชา) ก็ไม่ใช่ว่าได้แค่เงินเดือนนะ เพราะที่นี้บางที่

ก็จะมีโอ (งานล่วงเวลา) ให้ทำยิ่งช่วงหน้าร้อนนี้โอวันละ 10 – 15 เทียว แล้วยังมีพวกเงินพิเศษที่เขาไปปรับขึ้นน้ำแข็งให้พวกเอเยนต์หรือคนรถ (คนขับรถส่งน้ำแข็ง) อีก เราก็ไม่ได้ไปห้ามไม่ให้ทำ ถึงแม้บางครั้งจะเอาเวลางานไปปรับจ้างก็เถอะ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2556)

อย่างไรก็ตามรายได้พิเศษที่กล่าวมาไม่ว่าจะเป็น การทำงานล่วงเวลา, เบี้ยขยัน, รับจ้างขึ้นน้ำแข็ง หรือรับจ้างเป็นเด็กรถ มักเป็นรายได้ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ไม่สม่ำเสมอ และไม่เท่ากันในแต่ละวัน ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์รายได้ที่แน่นอนในแต่ละเดือน ซึ่งหากบริหารจัดการไม่ดีก็อาจจะส่งผลกระทบต่อทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่ายได้

2.2) ทำใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องเพื่อได้รับสิทธิตามกฎหมาย

แรงงานกัมพูชาเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็มักจะรอโอกาสที่จะได้ทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้อย่างเปิดเผยและไม่ต้องหลบซ่อน และยังสามารถใช้เป็นหนทางสร้างรายได้ที่แน่นอนให้กับตนเองได้ โดยเมื่อแรงงานกัมพูชามีหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานถูกต้องแล้วก็จะถือได้ว่าเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และจะได้รับเงินเดือนจากนายจ้างเพิ่มขึ้นมาจากเดิมเป็นเดือนละ 4,500 – 5,000 บาท ดังคำบอกเล่าที่ว่า “จนเขาเปิดทำบัตรก็ไปทำบัตร ตอนนั้นก็ได้เป็น 4,500 บาท” (มิเนีย กอง) และ “พอเสียเขาพาไปทำบัตร ก็ได้ขึ้นมาเป็น 5,000 บาท” (กำไล โคน) โดยการทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานของแรงงานกัมพูชานั้นจะมีนายจ้างคอยเป็นธุระในการจัดการให้ บางครั้งก็ช่วยดำเนินการให้ บางครั้งก็จัดหาคนกลางมาทำให้ ดังคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ช่วงไหนเขาเปิดทำบัตรก็จะจ้างคนมาทำให้ บางครั้งถ้าคนใหม่ไม่เยอะก็ไปดำเนินการเอง พอคนไหนมีบัตรก็ต้องขึ้นเงินเดือนให้ 500 บาท เพราะถ้าไม่ขึ้นก็จะไม่ต่างอะไรกับพวกไม่มีบัตร อย่างนี้อีกหน้อยมัน (แรงงานกัมพูชา) ก็จะไม่ยอมทำบัตรกัน ถ้าจ่ายค่าบัตรหมดก็ขึ้นให้อีก 500 บาท” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

ส่วนค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานนั้นพบว่าโรงงานบางแห่งเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ให้กับแรงงานกัมพูชาตามคำบอกเล่าที่ว่า “ค่าบัตรก็ไม่ต้องเสีย เสียจ่ายให้หมดเลย” (กำไล โคน) และในบางโรงงานนั้นแรงงานกัมพูชาก็เป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานเอง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 5,000 บาท ตามคำบอกเล่าที่ว่า “ทำอยู่ 3 เดือนเขาก็พาไปทำบัตร เสียค่าทำไป 5,000 กว่าบาท ก็ได้เงินเพิ่มเป็น 5,000 บาท แต่เขาก็ตัดเงินเดือนไปเป็นค่าบัตรเดือนละ 500 ทุกเดือน แต่ตอนนี้ตัดครบแล้วก็ได้เต็มๆ” (นิล โมง)

เมื่อรัฐบาลเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายสามารถที่จะทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานเพื่อที่จะปรับสถานะให้กลายเป็นแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย ก็เป็นโอกาสที่ดีสำหรับแรงงานข้ามชาติรวมถึงแรงงานกัมพูชา ที่จะได้รับสิทธิและความคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานไทย รวมถึงได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นและไม่เสี่ยงต่อการถูกจับผลักดันกลับประเทศ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเองรัฐบาลก็ได้มีความพยายามที่จะไม่เปิดรับจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยได้เจรจาจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติกับประเทศคูเวต (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่ต้องการเข้ามาทำงานในไทยหลังจากนี้จำเป็นต้องขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องในประเทศต้นทางก่อนจะเดินทางเข้ามาทำงานในไทย

2.3) เพิ่มทุนประสบการณ์ ทักษะและความสามารถเพื่อให้ได้ทำงานที่สร้างรายได้มากกว่า

บุคคลแต่ละบุคคลนั้นต่างก็มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการปรับตัวที่ไม่เท่ากัน แรงงานกัมพูชาที่มีความคล่องแคล่วในการทำงาน ฝึกฝนเรียนรู้ สังคมประสบการณ์ เพิ่มทักษะและความสามารถส่วนตัวที่โดดเด่นกว่าแรงงานคนอื่น ก็มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือได้ย้ายไปทำหน้าที่อื่นที่มีเงินเดือนมากขึ้น

แรงงานกัมพูชาในรายได้ที่เลื่อนตำแหน่งมาเป็นหัวหน้าแรงงานในส่วนผลิตนั้น จะสามารถเพิ่มรายได้จากเดิม 5,000 บาทเป็น 7,000 บาท และได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น โดยนอกจากจะดูแลในส่วนของแรงงานคนอื่นๆให้ทำงานตามปกติแล้ว ยังมีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ควบคุมการเปิด-ปิด และแก้ไขยามขัดข้องตามคำบอกเล่าที่ว่า “ก็ได้ 5,000 บาท พอทำมาเรื่อยๆก็ขึ้นมาเป็นหัวหน้าตอนนี้ก็ได้ขึ้นมาเป็น 7,000 บาท มีหน้าที่เยอะกว่าเดิม ต้องคอยคุมเปิดปิดเครื่อง แล้วก็ดูตอนเครื่องมันขัดข้อง” (ดารา เส็ง) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ก็อย่างดาราทำงานมานานแล้ว ทำงานดี ไร แล้วก็ไว้ใจได้ ก็ให้ช่างมาสอนควบคุมเครื่องก็ได้ใช้เป็น แล้วก็มอบหมายหน้าที่ให้เขาดูแล ขึ้นเงินเดือนให้มากกว่าคนอื่น เพราะต้องรับผิดชอบเยอะกว่า” (อนุชา พิทักษานนท์กุล) ซึ่งการจะได้เป็นหัวหน้า นั้น ดาราจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานและต้องเรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนของงานช่างเพื่อที่จะจัดการปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้

นอกจากการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มรายได้แล้ว จากการสัมภาษณ์ยังพบว่าแรงงานกัมพูชาที่มีความสามารถโดดเด่นกว่าคนอื่นก็มีโอกาสที่จะได้ย้ายไปทำงานในส่วนอื่น ซึ่งมักเป็นงานในส่วนที่คนไทยยังนิยมทำกันอยู่ สำหรับแรงงานผู้หญิงนั้นพบว่าได้เปลี่ยนงานที่ทำจากส่วนผลิต

น้ำแข็งมาเป็นเสมือนของโรงงาน ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเพิ่มเป็น 7,500 บาท โดยมีหน้าที่ในการตรวจนับน้ำแข็งขึ้นและลงให้กับคนขับรถที่เอาน้ำแข็งไปส่งยังร้านต่างๆ และทำหน้าที่ขายปลีกให้กับลูกค้าที่มาซื้อน้ำแข็งกับทางโรงงานตามคำบอกเล่าที่ว่า “มาอยู่ที่นี่มาช่วยเขาทำน้ำแข็งหลังบ้านก่อนได้มาทำเสมือนก็คอยเช็คค่าน้ำแข็งขึ้นลง แล้วก็ช่วยขายด้วย แรกๆเขาให้ 5,000 พอเป็นเสมือนก็ขึ้นเป็น 7,500 บาท” (เทีย เจื่อน) ซึ่งหน้าที่เสมือนนั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย และต้องได้รับความไว้วางใจจากเจ้าของโรงงาน เนื่องจากหน้าที่ที่ได้รับเกี่ยวข้องกับเงิน

ในขณะที่แรงงานชายจะได้ย้ายงานจากส่วนผลิตไปยังหน้าที่ของพนักงานขับรถส่งของ ซึ่งมีหน้าที่ส่งน้ำแข็งไปยังร้านต่างๆที่ได้รับมอบหมาย โดยการเป็นคนขับรถส่งของนั้นสามารถสร้างรายได้ต่อเดือนประมาณ 8,000 – 15,000 บาท ซึ่งแต่ละโรงงานก็มีแนวทางการจ่ายเงินเดือนให้กับคนขับรถไม่เท่ากัน บางโรงงานนั้นให้เงินเดือนแก่คนขับรถเป็นรายได้ที่เท่ากันในทุกเดือนตามคำบอกเล่าที่ว่า “เขาเห็นเราขยันทำงานดีเขาก็ให้มาขับรถส่งน้ำแข็งในตลาดน้ำ (ตลาดน้ำ 4 ภาคพญา) ต้องเดินส่งทั่วตั้งแต่เช้ายันเย็น แล้วก็เก็บตังค์ด้วย รับผิดชอบเยอะ ก็เลยได้ขึ้นเดือนละ 12,000 บาท” (ดวง ยี่) หรือ “พอทำสักพักเสียเขาขาดคนขับ เขาเห็นเราเวลาขยันรถขึ้นของมองดูแล้วน่าจะขับได้ เสียแกก็เลยลองให้ขับ แล้วพอได้ขับรถก็ขึ้นให้เป็น 9,000 บาท แล้วตอนนี้ก็ 10,000 บาท” (เดือน สุจินดา) แต่บางโรงงานนั้นก็ให้รายได้แก่พนักงานขับรถตามจำนวนยอดที่ส่งสินค้าได้ตามคำบอกเล่าที่ว่า “ทุกวันนี้ได้เป็นคนขับเต็มตัว เงินเดือนก็ได้เป็นเปอร์เซ็นต์เหมือนคนขับคนไทยคนอื่น เดือนไหนวิ่งมากก็ได้มาก เคยได้เยอะสุด 15,000 ตอนเดือนสงกรานต์ น้อยสุดเดือนฝนตกก็ได้ 8,000 – 9,000 บาท” (ดา เจียน) แต่การจะได้ขึ้นเป็นคนขับรถนั้นแรงงานกัมพูชาเองก็ต้องใช้ความสามารถไม่น้อย โดยต้องฝึกทักษะความสามารถในการขับรถ แรงงานกัมพูชาบางคนอย่างเดือนนั้นสามารถขับขียานพาหนะได้อยู่แล้ว เนื่องจากเคยทำงานเป็นพนักงานส่งของเมื่ออยู่ที่ประเทศกัมพูชา และบางคนอย่างดวงและดานั้น ฝึกฝนการขับรถเป็นเมื่ออยู่ประเทศไทย ตามคำบอกเล่าที่ว่า “อยู่หลังบ้านนานๆเขาเห็นทำงานดีเขาชอบก็เลยเรียกไปช่วยเป็นเด็กรถเขา เป็นเด็กรถเขาก็สอนให้ขยันรถนิดๆหน่อยๆ เพราะต้องขยันรถไปขึ้นน้ำแข็งให้เขา ขับไปบ่อยๆมันก็ชินเพราะเราได้จับพวงมาลัยทุกวัน ทีนี้เขาก็เลยพาออกถนนใหญ่ ทุกวันนี้ได้เป็นคนขับเต็มตัว” (ดา เจียน) นอกจากจะต้องฝึกทักษะความสามารถในการขับขียานพาหนะแล้ว แรงงานกัมพูชาจำเป็นที่จะต้องศึกษาเส้นทางต่างๆในเมืองพญาเพื่อจะได้รู้ร้านที่จะไปส่งน้ำแข็ง และเรียนรู้ภาษาไทยให้ได้คล่องแคล่วเพื่อที่จะไปทำใบอนุญาตขับขียานพาหนะให้ถูกต้อง และได้รับหน้าที่เป็นพนักงานขับรถส่งน้ำแข็งอย่างเต็มตัว ดังคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ก็คนไหนจะได้เป็นคนขับก็ต้องเริ่มจากเป็นเด็กรถก่อน เพราะต้องรู้ทางรู้ร้าน (รู้เส้นทางและตำแหน่งของร้านที่จะ

ส่ง) ต้องฝึกขับให้ชินเพราะรถน้ำแข็งมันทั้งใหญ่ทั้งหนักขับยาก แล้วก็ต้องให้ไปทำใบขับชี่ก่อนถึงจะปล่อยให้ขับได้ ไม่งั้นโดนจับมามันไม่คุ้มกัน ยิ่งถ้าใครยังไม่มีบัตร (ใบอนุญาตทำงาน) นี่ปล่อยให้ออกไปก็บรณไม่ได้เลย” (มนตรี โสภณารมณ) และ “เขมรสมัยนี้เก่งๆเยอะ อ่านออกเขียนได้ไม่ต่างจากคนไทย บางคนจบปริญญาตรีมา มีความรู้ความสามารถ ชัยนยิ่งกว่าคนไทยอีก ฝึกให้รู้เส้นทางแล้วส่งไปทำใบขับชี่ ขึ้นเป็นคนขับสบายๆ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

จะเห็นได้ว่าเมื่อแรงงานกัมพูชาทำงานไปได้ชักระยะหนึ่งแล้วก็มีโอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงานได้มากขึ้น โดยในบริบทของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งนี้ แรงงานกัมพูชาสามารถเติบโตในหน้าที่ทางการงานได้ใน 2 รูปแบบคือ 1.การได้รับความไว้วางใจ เลื่อนตำแหน่งและได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มเติมให้ เช่น ดาราที่ได้เลื่อนตำแหน่งมาเป็นหัวหน้า มีรายได้เดือนละ 7,000 บาท และ 2.ได้เปลี่ยนตำแหน่งงาน สำหรับผู้หญิงจากเดิมที่ทำหน้าที่ในฝ่ายผลิตก็เปลี่ยนมาเป็นหน้าที่เสมียน คอยตรวจสอบการขึ้นลงน้ำแข็ง และขายปลีกให้กับลูกค้า มีรายได้เดือนละ 7,500 บาท สำหรับผู้ชายจากเดิมที่ทำหน้าที่ในฝ่ายผลิตก็เปลี่ยนมาเป็นหน้าที่เป็นพนักงานขับรถแทน ซึ่งจะต้องได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างให้ขึ้นเป็นคนขับรถ โดยจะต้องทำใบอนุญาตขับชี่รถยนต์ก่อน การได้ขึ้นเป็นคนขับรถนั้นทำให้แรงงานกัมพูชามีรายได้เดือนละ 8,000 – 15,000 บาท โดยแรงงานกัมพูชาบางคนที่เป็นคนขับรถก็จะได้รับรายได้ในรูปแบบของเงินเดือน ส่วนบางคนอาจได้รับรายได้ในรูปแบบของเปอร์เซ็นต์จากยอดขาย

จากการสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชาในเรื่องรายได้พบว่า เมื่อย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้วแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือตั้งแต่เข้าสู่กระบวนการทำงาน โดยเมื่อเข้าสู่กระบวนการทำงานแล้วแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจะได้รับรายได้เริ่มต้นอยู่ที่ 2,800 – 4,000 บาทต่อเดือน แต่แรงงานกัมพูชาสามารถหารายได้เพิ่มได้จากความขยันอดทน ใช้เวลาว่างที่มีหารายได้เพิ่มเติม เช่น ทำงานล่วงเวลา ทำงานทุกวันไม่หยุด หรือรับจ้างทำงานพิเศษอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเดือนละ 200 – 2,500 บาท อย่างไรก็ตามรายได้ส่วนนี้มักเป็นรายได้ที่เกิดขึ้นไม่แน่นอนในแต่ละเดือน เช่น ในช่วงหน้าร้อนหรือวันหยุดก็อาจส่งผลให้มีรายได้ส่วนนี้เพิ่มขึ้นเนื่องจากความต้องการของตลาดสูงขึ้น แต่ในหน้าฝนความต้องการของตลาดลดลง ส่งผลให้ปริมาณงานลดลงเช่นกัน และยังพบว่าแรงงานชายสามารถสร้างรายได้ส่วนนี้ได้มากกว่าแรงงานหญิง เนื่องจากความแข็งแรงของร่างกาย อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาสามารถเพิ่มรายได้ที่แน่นอนได้เมื่อทำงานไปได้ระยะเวลาหนึ่ง เมื่อรัฐบาลไทยเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติฝึกกฎหมายจดทะเบียนเป็นแรงงานถูกกฎหมายได้ โดยเมื่อแรงงานข้ามชาติมีหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ก็จะทำให้แรงงานข้ามชาติได้รับรายได้เพิ่มเดือนละ

1,500 – 2,000 บาท อย่างไรก็ตามวิธีที่จะช่วยเพิ่มรายได้ประจำได้สูงสุดคือการมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถมากกว่าแรงงานคนอื่นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า หรือได้ย้ายไปทำงานในส่วนอื่นที่ต้องการความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น อย่างการเป็นเสมียนหรือเป็นพนักงานขับรถส่งของ

3) รายจ่าย

นอกเหนือจากความพยายามเพิ่มรายได้แล้ว แรงงานกัมพูชาก็ยังต้องพยายามลดรายจ่ายในส่วนที่จำเป็นและไม่จำเป็นลงไป เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้อย่างปกติสุข และไม่ก่อหนี้ ในประเด็นเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ค่าใช้จ่ายด้านปัจจัย 4 ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัว และรักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยต่างๆ และการส่งเงินกลับบ้านและการออม

3.1) ค่าใช้จ่ายด้านปัจจัย 4

ค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย

จากการสัมภาษณ์หน่วยตัวอย่างเกี่ยวกับรายจ่ายด้านที่อยู่อาศัยพบว่า หน่วยตัวอย่างไม่มีค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย เพราะนายจ้างได้จัดหาที่อยู่อาศัยรวมถึงน้ำประปาและไฟฟ้าให้กับแรงงานกัมพูชาเป็นสวัสดิการพื้นฐานตามคำบอกเล่าที่ว่า “มาอยู่ที่นี่ก็ไม่เสียค่าที่พักหรอก เขามีห้องให้อยู่ น้ำไฟก็ฟรี” (ดวง ยี่) ซึ่งสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับแรงงานกัมพูชานั้นก็ถือเป็นอีกหนึ่งข้อได้เปรียบที่ทำให้แรงงานกัมพูชานิยมมาทำงานในไทยมากกว่าทำงานที่กัมพูชา เพราะการมีที่พักอาศัย น้ำประปา และไฟฟ้าให้ฟรีนั้นช่วยให้แรงงานกัมพูชาสามารถลดรายจ่ายที่จำเป็นลงได้มาก ดังคำบอกเล่าที่ว่า “มาทำงานไทยดี ที่พักก็มีให้ไม่ต้องเสีย ตอนทำงานที่พนมเปญที่พักก็เสียเอง ค่าน้ำค่าไฟอีก เงินก็ไม่เหลือเก็บเพราะรายจ่ายมันเยอะ” (นิต บุญส่ง) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ต่างด้าวมาทำงานก็ต้องมีที่อยู่ให้ จะได้สะดวกเวลาทำงาน แล้วก็ช่วยประหยัดค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟให้เขาด้วย ก็ช่วยๆกัน เข้าได้ประโยชน์เราก็ได้ประโยชน์” (มนตรี โสภณารมณ)

ค่าใช้จ่ายด้านอาหาร

ค่าใช้จ่ายด้านอาหารก็ถือเป็นค่าใช้จ่ายสำคัญในการดำรงชีพ จากการสัมภาษณ์แรงงาน กัมพูชาพบว่า แรงงานข้ามชาติที่ซื้ออาหารทานเองคนเดียวจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่วันละประมาณ 120-150 บาท ตามคำบอกเล่าที่ว่า “ค่าอาหารก็ซื้อกินเสียวันละ 120-150 บาท” (นิด บุญส่ง) “ค่าข้าว 100 กว่าเขาไม่อยู่ บางทีก็ซื้อกลับมากินบางทีก็ไปกินข้างนอกแต่ไม่มีเวลาทำกิน” (ดวง ยี่) ซึ่งค่าใช้จ่ายด้านอาหารวันละ 120-150 บาท คิดเป็นเดือนละประมาณ 3,500 – 4000 บาท ถือเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้ที่ได้รับ

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานกัมพูชาหลายรายสามารถปรับตัวลดรายจ่ายส่วนนี้โดยการรวมกลุ่มกันประมาณ 5-6 คน เก็บเงินกองกลางแล้วนำไปซื้ออาหารหรือวัตถุดิบมาทำอาหารทานร่วมกัน โดยไม่ต้องซื้อข้าวเนื่องจากนายจ้างมีข้าวสารให้ฟรี ดังที่ว่า “เวลาไปตลาดอมรซื้อของมาทำกับข้าวที่หมด 400-500 ข้าวเขามีให้ กินพร้อมเด็กๆ ประมาณ 5-6 คน เก็บเด็กๆเดือนละ 1,000 เป็นกองกลางแล้วไปซื้อมาทำกินด้วยกัน” (เอ มะ) “หารกันออกเดือนละ 1,000 กินรวมกันกับเขมรด้วยกันนี้แหละ ก็ไปซื้อกับข้าวมาไว้แล้วก็ช่วยๆกันทำ” (ใหม่ เปลือย) ซึ่งการรวมกลุ่มทานอาหารร่วมกันนี้สามารถช่วยให้แรงงานกัมพูชาปรับลดค่าใช้จ่ายส่วนนี้ลงได้มาก ซึ่งการรวมกลุ่มทานอาหารสามารถลดรายจ่ายจากการซื้ออาหารทานคนเดียวได้เดือนละประมาณ 2,000 บาทเลยทีเดียว

ค่าใช้จ่ายด้านเครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัว

ค่าใช้จ่ายด้านเครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัวนี้พบว่า หน่วยตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ซื้อเสื้อผ้าใหม่บ่อยนัก เนื่องจากต้องทำงานหนักจึงมักใส่เสื้อผ้าตัวเดิม โดยเสื้อผ้าใหม่มักจะซื้อไว้ใส่เวลาไปเที่ยวข้างนอกซึ่งเกิดขึ้นไม่บ่อยนักดังที่ว่า “เสื้อผ้านี่ซื้อตลาดนัดแต่ก็ซื้อไม่บ่อยหรอก นานๆที เสียขายตั้งค์ซื้อชุดสวยมาก็ไม่ได้ใส่ออกไปไหน ทำงานก็ใส่ชุดเก่า” (ใหม่ เปลือย) หรือซื้อตอนจะเดินทางกลับภูมิลำเนา ดังที่ว่า “เสื้อผ้าส่วนมากซื้อตอนจะกลับบ้าน” (ดวง ยี่) นอกจากนี้แรงงานกัมพูชาบางคนยังเลือกซื้อเสื้อผ้ามือสองสำหรับใช้ใส่ทำงานเพื่อเป็นการลดรายจ่ายดังที่ว่า “ส่วนใหญ่ซื้อเสื้อผ้ามือสองที่ตรงตลาดเมืองจำลองไว้ใส่ทำงาน” (เดือน สุจินดา) ดังนั้นค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่จะหมดไปกับสินค้าที่ใช้แล้วหมดไปจำพวก สบู่, ยาสีฟัน และยาสระผมเป็นส่วนใหญ่ โดยแรงงานกัมพูชาแม้จะมีรายได้แตกต่างกัน แต่ก็พบว่ามีรายจ่ายส่วนนี้ไม่ต่างกัน เช่น ในรายที่มีรายได้มากกว่าอย่างดวง (12,000 บาทต่อเดือน) มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อยู่ที่ประมาณเดือนละ 500 บาท ดังที่ว่า “เรื่องเสื้อผ้าปีหนึ่งประมาณ 2,000-3,000 บาท ค่าของใช้ส่วนตัวก็ไม่มาก เดือนหนึ่ง 200-300 บาทได้” (ดวง ยี่) และในรายที่มีรายได้น้อยอย่างเอ (5,000 บาทต่อเดือน) ก็มีค่าใช้จ่าย

ส่วนนี้ต่อเดือนเท่าๆกันดังที่ว่า “เวลาซื้อเสื้อผ้าก็ที่ตลาด ตัวละ 100-200 นอกจากเสื้อผ้าก็พวกสบู่ ยาสระผม ยาสีฟัน เดือนหนึ่งก็ประมาณ 500 บาท” (เอ มะ)

ขณะเดียวกันก็มีแรงงานกัมพูชาบางคนที่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงจนกลายเป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยไป โดยมักเป็นกลุ่มวัยรุ่นที่ชื่นชอบความสวยงามและรักการแต่งตัว ไม่มีภาระทางสังคม คือไม่มีประชากรในวัยพึ่งพาที่จะต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู จึงทำให้สามารถใช้จ่ายเงินด้านเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายเพิ่มขึ้นดังที่ว่า “เสื้อผ้าซื้อทุกเดือนเดือนละ 1,000 บาทได้ หนูชอบซื้อเสื้อผ้า อยู่ที่นู่นไม่ค่อยได้ซื้อเสื้อผ้าเพราะไม่มีตังค์” (กำไล โคน) “เสื้อผ้าซื้อบ่อย ชอบพวกเสื้อยืดลายสวยๆ เห็นในทีวีเขาใส่อะไรสวยก็ไปลองหามาใส่บ้าง แรกๆมาซื้อเสื้อเดือนละ 2-3 ตัวกางเกงตัว หมด เดือนละ 500-600 บาทได้” (ไต้ะ เปรย)

อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยมักมีค่าใช้จ่ายในด้านนี้สูงกว่าเมื่อตอนที่อาศัยอยู่ในประเทศกัมพูชา เนื่องจากมีรายได้ที่มากขึ้นก็ส่งผลให้มีกำลังในการซื้อสินค้าบริโภคได้มากขึ้น เช่น เมื่ออยู่ที่ประเทศกัมพูชาจำเป็นต้องจำกัดรายจ่ายจึงต้องใช้แต่สินค้าจำเป็นอย่าง สบู่ ยาสระผมเท่านั้น แต่เมื่อมาได้มาทำงานในประเทศไทยและมีรายได้เพิ่มขึ้นจึงสามารถเลือกบริโภคสินค้าได้มากขึ้นอย่าง โฟมล้างหน้าหรือครีมบำรุงผิว ดังคำบอกเล่าที่ว่า “พวกของใช้ ครีม โฟมล้างหน้า แป้งอยู่ที่นู่นไม่มีใช้ อยู่ที่นู่นต้องระวังตังค์เพราะไม่ได้ทำอะไร แต่อยู่ที่นี่มีใช้ เดือนหนึ่งก็ซื้อพวก ของใช้ประมาณ 400 – 500 บาท” (มิเนีย กอง)

ค่ารักษาพยาบาล

จากการเก็บข้อมูลพบว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีสุขภาพแข็งแรง ไม่ค่อยเจ็บป่วย ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากอายุยังน้อย อยู่ในวัยทำงาน และได้ทำงานอย่างสม่ำเสมอก็เสมือนกับได้ออกกำลังกายทุกวัน ดังนั้นจึงยังไม่ค่อยมีค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลมากนัก นานๆทีจึงจะพบอาการป่วยเล็กน้อย เช่น ปวดศีรษะหรือเป็นไข้ ซึ่งในบางโรงงานมีอาสาสมัครไว้คอยบริการแก่แรงงานอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ดังที่ว่า “ไม่เคยไปหาหมอเลย ไม่สบายกินยาพาราก็หาย ไปขอเอาที่ออฟฟิศไม่ต้องซื้อ” (ดา เจียน) หรือในบางโรงงานที่ไม่ได้มีอาสาสมัครไว้บริการ แรงงานกัมพูชาก็จะไปหาซื้อยาเอง โดยมีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 100 บาท ดังที่ว่า “เวลาไม่สบายก็จะซื้อยากิน ครั้งหนึ่งก็ไม่เกิน 100 บาท” (เดือน สุจินดา)

อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องการพบแพทย์และไม่สามารถซื้อยาทานเองได้ แรงงานกัมพูชาที่ถูกต้องตามกฎหมายก็มีสิทธิในการรักษาพยาบาลในราคา 30 บาทที่โรงพยาบาลที่ได้แจ้งไว้ อย่างไรก็ตามตลอดบุตรตามคำบอกเล่าที่ว่า “บัตร 30 บาทเคยใช้ ตอนคลอดลูกคนเล็ก ก็ใช้ 30 บาทที่โรงพยาบาลบางละมุง” (เอ มะ) หรือในกรณีอุบัติเหตุต่างดังที่ว่า “ตั้งแต่อยู่ที่นี้เคยเข้าโรงพยาบาล

บางละมุง 1 ครั้งเสียไป 30 บาท เพราะมีบัตร ตอนนั้นตักบันไดแล้วออกกระแทกหายใจไม่ออก” แม้จะมีสิทธิในการรักษาพยาบาลในราคาเพียง 30 บาท แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่เมื่อต้องการพบแพทย์มักเลือกไปคลินิกเอกชนที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่า โดยให้เหตุผลว่า การไปคลินิกช่วยประหยัดเวลาได้มากกว่า แม้จะต้องจ่ายแพงกว่าก็ตาม ทั้งยังให้บริการดีกว่าโรงพยาบาล โดยการให้บริการจากทางคลินิกครั้งหนึ่งจะมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ 300 – 500 บาทตามคำบอกเล่าที่ว่า “เวลาอุบัติเหตุก็ไปหาหมอ ส่วนมากเข้าคลินิกมากกว่า ครั้งละ 400-500 บาท บัตร 30 ก็มีแต่ไม่ค่อยได้ใช้หรอก มั่นรอนาน” (ดารา เส็ง) โดยแรงงานกัมพูชามักจะยอมจ่ายค่าใช้จ่ายมากกว่า เพื่อแลกกับเวลาในการทำงานหาเงินและการได้รับบริการที่ดีกว่าตามความคิดของตน ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยนัก และการเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาที่มากกว่านั้นคุ้มค่างบเวลาที่จะได้ไปทำงานหารายได้ใหม่ดังคำบอกเล่าที่ว่า “อาการหนักก็ไปคลินิก มีบัตร 30 บาทอยู่แต่ไม่ค่อยได้ใช้เพราะรอนาน ไปรอที่ 3-4 ชั่วโมงอย่างนี้ เลยไม่ไปเอาเวลาไปทำงานดีกว่า ถ้าไปคลินิกก็เสียที่ 300-400 บาท เขาก็บริการดี แต่ถ้าไปโรงพยาบาลเขาบริการไม่ค่อยดี เพราะคนเขาเยอะอย่างนี้ เขาก็ถามเราไม่ละเอียด ถ้าเราใช้เวลานานคนอื่นที่เขารอต่อเราก็จะมอง เราก็เกรงใจไม่กล้าคุยกับหมอเยอะ” (เดือน สุจินดา)

3.2) ค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยต่างๆ

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามพบว่าแรงงานกัมพูชาหลายรายมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหลายอย่างที่สามารรถจัดได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย อย่างในแรงงานที่เป็นผู้หญิงจะพบค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยจำพวกเสื้อผ้าที่เกินความจำเป็นและเครื่องสำอางซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้มากถึงเดือนละ 500 บาทดังที่ว่า “ชอบซื้อเสื้อผ้า นอกจากนี้ก็มีพวกเครื่องสำอาง เดือนละประมาณ 500 บาท ซื้อตามโลตัสไม่ก็บิ๊กซี” (ก่าไล โคน) อย่างไรก็ตามการซื้อเสื้อผ้าแต่ละเดือนเป็นจำนวนมากนั้น มักเกิดขึ้นในช่วงแรกของการเดินทางมาทำงานในไทยเท่านั้น เมื่ออยู่ในไทยไปได้ระยะเวลาหนึ่ง ความถี่ในการซื้อเสื้อผ้าก็จะมัน้อยลง เนื่องจากปริมาณเสื้อผ้าที่สะสมอยู่จะเริ่มมีเยอะ ดังคำบอกเล่าที่ว่า “แรกๆก็ซื้อบ่อย แต่ตอนนี้ไม่ค่อยได้ซื้อหรอก มันเยอะแล้ว” (มิเนีย กอง) แต่ในส่วนของแรงงานชายจะพบค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยจำพวกเครื่องดื่มบำรุงกำลัง ซึ่งแรงงานกัมพูชากล่าวตรงกันว่าเครื่องดื่มเครื่องดื่มชูกำลังทำให้มีแรงในการทำงานมากขึ้น โดยค่าใช้จ่ายสำหรับเครื่องดื่มบำรุงกำลังนั้นมักเกิดขึ้นเป็นประจำเดือนละประมาณ 300-500 บาทดังที่ว่า “อยู่ที่นี้ก็กิน M150 ประจำทุกวันประมาณวันละ 2 ขวด ไม่ได้กินแล้วใจมันสั้น” (ดา เจียน) อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาบางรายก็พยายามลดค่าใช้จ่ายส่วนนี้โดยการเลือกดื่มเฉพาะเมื่อรู้สึกไม่มีแรงจริงๆเท่านั้น

ตั้งที่ว่า “แต่เอ็ม (M150) ก็กินวันไหนเหนื่อยๆ” (เดือน สุจินดา) หรือบางรายก็เลือกบริโภค เครื่องดื่มบำรุงกำลังตามกำลังทรัพย์ดังคำบอกเล่าที่ว่า “เครื่องดื่มบำรุงกำลังวันไหนมีตั้งค์ก็กิน ไม่มีก็ไม่กิน” (ดวง ยี่) นอกจากค่าใช้จ่ายในการซื้อเครื่องดื่มบำรุงกำลังแล้ว ในแรงงานชายยังพบ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุรา แต่มักจะไม่เกิดขึ้นบ่อยนักแล้วแต่โอกาส เช่น เวลาว่างเล่นหรือเวลามี เพื่อนฝูงมาหา โดยแรงงานมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุราครั้งละประมาณ 100-300 บาทตั้งที่ว่า “เหล้าก็ กินบ้างบางวัน ครั้งหนึ่งก็เจ็ยคนละ 100 ช่วยกันออก” (เดือน สุจินดา) “เรื่องเหล้าเบียร์กินนานๆที่ 200-300 บาท เฉพาะเวลาเพื่อนมา” (ดารา เสี่ยง) นอกจากค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยต่างๆข้างต้นแล้ว ยัง พบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเลี้ยงโชค (หอย) ในกลุ่มแรงงานกัมพูชาบางคนที่ชอบการเลี้ยงโชค แรงงานกัมพูชาบางรายก็มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไม่มากนักตั้งที่ว่า “ค่าหอยก็มีบ้าง งวดละประมาณ 20 บาท ไม่ได้เล่นทุกงวด นานๆที” (ดวง ยี่) แต่ในบางรายก็มีค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงโชคมากถึง เดือนละประมาณ 500-1,000 บาทเลยทีเดียว ดังคำบอกเล่าที่ว่า “ค่าหอยเดือนละพันกว่า งวดละ 600-700 เดือนนี้เบาๆลงแล้ว” (ดารา เสี่ยง) “ก็มีเล่นหอย ทางที่ถึงงวดละ 200-300 บาท ทางทุกงวด แหะละ” (เอ มะ)

แรงงานกัมพูชาที่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้มากเกินไป ก็อาจส่งผลให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ดังนั้นหากแรงงานกัมพูชาสามารถลดค่าใช้จ่ายส่วนนี้ลงไปได้ ก็จะช่วยส่งผลให้แรงงานกัมพูชา สามารถมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ในอนาคต และห่างไกลจากหนี้สินได้

3.3) การส่งเงินกลับบ้านและการออม

แรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ก็มีภาระทางบ้านที่จะต้องดูแล ส่งเสียเลี้ยงดู เช่น ลูก หรือ พ่อ-แม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเงินกลับบ้านทุกเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีวิตประจำวันของประชากรในวัยพึ่งพาที่รออยู่ที่บ้าน การส่งเงินกลับบ้านทุกเดือนจึง ถือเป็นรายจ่ายสำคัญอย่างหนึ่งของแรงงานกัมพูชา ซึ่งแรงงานกัมพูชามักจะแบ่งรายได้ครึ่งหนึ่ง ส่งกลับภุมิลำเนา ดังคำบอกเล่าที่ว่า “สองคนผิวเมียส่งให้แม่เลี้ยงลูกเดือนละ 5,000-6,000 บาท ตอนนี้ลูกพึ่งขบสามเดือนยังกินนมกระป๋องอยู่ เสียค่าส่ง 1,000 ละ 10 บาท” (ดา เจียน) “ก็ส่งให้ แม่ไว้ใช้ทุกเดือน สองคนพี่น้องก็ออกคนละ 2,500 บาท ก็ส่งเดือนละ 5,000 บาท เสียค่าส่ง 10,000 ละ 300 บาท” โดยจะมีนายหน้ารับจ้างส่งเงินกลับบ้านเป็นตัวกลางโดยมีค่าบริการอยู่ที่ ร้อยละ 1-3 บาทของยอดเงินที่ส่งไป

แต่ในขณะที่บางรายนั้นไม่มีภาระต้องเลี้ยงดูประชากรในวัยพึ่งพาทางบ้าน จึงไม่จำเป็นต้อง ส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน โดยมักจะรอให้เก็บเงินได้ครบเป็นก้อนประมาณ 10,000 บาทก่อน ใช้เวลาประมาณ 3-4 เดือน แล้วจึงส่งไปให้ครอบครัวทางบ้านไว้ใช้หรือเก็บไว้ให้ ดังคำบอกเล่า

ที่ว่า “ตอนนี้ส่งไปให้น้องที่บ้าน 3-4 เดือนส่งที่ รอครบ 10,000 บาทแล้วส่งทีเดียว ให้ไว้ใช้แล้วก็ฝากให้เขาเก็บเอาไว้ให้เราที่นู่น (ที่กัมพูชา) เสียค่าส่งหมื่นละ 300 บาท” (กำไล โคน) “ไม่ค่อยได้ส่งกลับบ้านเท่าไร เก็บไว้เองฝากญาติเพื่อนเขาเอาไว้ พอได้ซั๊ก 10,000 นั้นแหละถึงจะส่งกลับไปให้ที่บ้าน ที่บ้านเขาก็เอาไปใช้มั่งเอาเก็บมั่งก็แล้วแต่ว่าจะซื้ออะไรหรือเปล่า” (โต๊ะ เปรย) แต่ก็มีแรงงานกัมพูชาบางคนที่ไม่มีการทางบ้านต้องดูแล และเลือกที่จะฝากเงินไว้กับเครือญาติในเมืองไทย ดังคำที่ว่า “เดี๋ยวนี้ไม่ได้ส่งกลับบ้านแล้วเก็บเองหมด ทุกวันนี้ฝากน้ำสุเก็บเพราะเขามีบัญชีธนาคารที่นี่ (ประเทศไทย)” (ดวง ยี่)

จากการเก็บข้อมูลภาคสนามสรุปได้ว่าแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชากลุ่มที่ส่งเงินกลับบ้านทุกเดือน ประมาณร้อยละ 50 ของรายได้ต่อเดือน มักมีเครือญาติที่ประเทศกัมพูชาอยู่ในวัยพึ่งพา ซึ่งต้องการเงินส่วนนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีแนวโน้มที่จะใช้จ่ายหมดทุกเดือนโดยไม่เหลือเป็นเงินออมหรือเหลือน้อย ส่วนแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่เก็บเป็นเงินก้อนก่อนแล้วค่อยส่งไปให้เครือญาติที่ประเทศกัมพูชานั้น มีแนวโน้มที่จะมีเงินเหลือสำหรับเก็บออมได้มากกว่าหรือมีเงินสำหรับซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากกว่า เช่นเดียวกับแรงงานที่เลือกเก็บออมด้วยตัวเองหรือฝากเครือญาติที่เมืองไทยไว้

4) ทำอย่างไรเมื่อรายได้ไม่พอกับรายจ่าย

ในการจัดการแก้ปัญหาหากรายได้ที่ได้รับไม่พอกับรายจ่ายนั้น จากการสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชามักไม่ค่อยปรากฏปัญหาในด้านนี้มากนัก เนื่องจากแรงงานกล่าวตรงกันว่ารายได้ที่ได้รับนั้นพอใช้ทุกเดือนตามคำบอกเล่าที่ว่า “ทำงานรายได้ก็พอตลอด เงินก็เหลือไม่มากพอกินเดือนต่อเดือน แล้วก็ส่งกลับบ้านให้ลูก ที่ส่งไปให้ก็พอดีเดือนต่อเดือน” (ดา เจียน) แต่หากเดือนไหนแรงงานกัมพูชาประสบปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย แรงงานกัมพูชามีวิธีแก้ปัญหาโดยการขอเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างก่อนตามคำบอกเล่าที่ว่า “ค่าใช้จ่ายก็พอใช้ หมดไปทุกเดือนไม่เหลือเก็บ เดือนไหนไม่พอก็เบิกนายจ้างล่วงหน้า” (ดารา เส็ง) “เงินเดือนที่ได้ก็ใช้พอแต่ไม่เคยเหลือหรือ เหลือแต่ให้ลูก เวลาเงินไม่พอก็เบิกเงินเอาล่วงหน้า ไม่เคยไปกู้ใคร ไม่เคยติดเงินใครหรือ ไม่กล้า” (เอ มะ) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “คนงานที่นี่ถ้าเดือนไหนเงินไม่พอเราก็ให้เบิกล่วงหน้าได้ แต่พวกเขมรส่วนใหญ่ไม่ค่อยเบิกล่วงหน้ากันเท่าไร สิ้นเดือนรับเงินเดือนเต็มๆกันทั้งนั้น มีแต่คนไทยนี่แหละเบิกเยอะ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล) แต่แรงงานกัมพูชาที่ทำงานมาได้ระยะหนึ่งก็มักจะมีเงินเก็บไว้ใช้จ่ายยามจำเป็นและไม่ต้องพึ่งพาแหล่งเงินทุนที่อื่นตามคำ

บอกเล่าที่ว่า “ถ้าไม่พอใช้ก็เบิกล่วงหน้า แต่เดี๋ยวนี้ไม่ต้องเบิกแล้วเพราะมีเงินเก็บอยู่ เดือนไหนไม่พอก็เอาเงินเก็บมาใช้ก่อน แต่พอทุกเดือนแหละ ไม่มีไม่พอหรอก” (ดวง ยี่)

จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานกัมพูชามีรายได้พอกับรายจ่ายทุกเดือน จะมีเพียงแค่บางช่วงเวลาเท่านั้นที่รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย แต่หากช่วงไหนมีปัญหาทางการเงินจริงๆ แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาก็มีแนวทางจัดการกับปัญหาโดยการขอเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างหรือนำเงินเก็บที่มีมาใช้

สรุป

จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่าแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายให้เพียงพอในแต่ละเดือน แรกเริ่มนั้นแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการทำงานให้เร็วที่สุดโดยอาศัยเครือข่ายทางสังคมในการช่วยหางานให้ทำ ในส่วนของรายได้นั้นพบว่าการทำงานที่ประเทศไทยทำให้มีรายได้ที่มากกว่าและสม่ำเสมอกว่าการทำงานที่ประเทศกัมพูชา และยังมีสวัสดิการที่ดีกว่า จึงทำให้แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานิยมที่จะย้ายถิ่นเข้ามาหางานทำในประเทศไทย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆในอนาคต โดยแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาเมื่อแรกเริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะมีรายได้เริ่มต้นอยู่ที่ 2,800 – 4,000 บาท หลังจากนั้นก็ขึ้นอยู่กับแรงงานข้ามชาติแต่ละคนว่ามีการปรับตัวอย่างไรเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จากการสัมภาษณ์หน่วยตัวอย่างพบว่าแนวทางการปรับตัวเพื่อเพิ่มรายได้ที่สามารถทำได้ทันที คือ ความขยันอดทน หมั่นหารายได้พิเศษจากการทำงานล่วงเวลา และรับจ้างทำงานต่างๆเพิ่มเติมจากเดิม ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางการเพิ่มรายได้ได้ แต่มักเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอน และผู้ชายมีโอกาสสร้างรายได้ส่วนนี้ได้มากกว่าผู้หญิง ดังนั้นแรงงานกัมพูชาจึงจำเป็นต้องหาโอกาสที่จะสร้างรายได้ที่แน่นอนเพิ่มเติม โดยการเป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติมีรายได้เพิ่มขึ้นได้ แต่จำเป็นต้องรอเวลาที่รัฐบาลเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติทำใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้อง หรือการเพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะและความสามารถ ก็ถือเป็นแนวทางการปรับตัวที่จะทำให้มีรายได้ประจำเพิ่มขึ้นได้มากที่สุด โดยอาจได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้า หรือได้ย้ายไปทำงานในส่วนอื่นที่มีรายได้มากขึ้น

ในขณะที่เดียวกันพบว่าการทำงานในไทยจะทำให้แรงงานกัมพูชามีรายได้มากกว่าที่ประเทศกัมพูชา แต่แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาก็ได้มีการปรับตัวด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการซื้อเสื้อผ้าบ่อยขึ้น, บริโภคสินค้าเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น เมื่ออยู่ที่ประเทศกัมพูชาที่มีรายได้จำกัด จึงบริโภคแต่สินค้าพื้นฐานอย่างสบู่หรือยาสระผม แต่เมื่อมีรายได้

เพิ่มขึ้นเมื่อมาอยู่ประเทศไทย ก็ได้มีการบริโภคสินค้าอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ผลิตภัณฑ์ล้างหน้า, บำรุงผิว, หรือเครื่องสำอาง หรือมีค่าใช้จ่ายสำหรับสิ่งฟุ่มเฟือยได้มากขึ้น ซึ่งรายจ่ายเหล่านี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล แต่สำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างค่าที่อยู่อาศัยนั้นพบว่า แรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในไทยนั้นไม่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เนื่องจากนายจ้างมักจะจัดหาที่อยู่อาศัย ไฟฟ้าและน้ำประปาให้เป็นสวัสดิการแก่แรงงานอยู่แล้ว สำหรับค่าอาหารนั้นพบว่าแรงงานส่วนใหญ่สามารถปรับตัวลดรายจ่ายด้านนี้โดยการซื้ออาหารหรือวัตถุดิบมาทานร่วมกันในกลุ่มประมาณ 5-6 คน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลนั้นพบว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยนัก เนื่องจากแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงอยู่แล้ว ส่วนใหญ่จึงมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อยเท่านั้น หรือถ้าหากจำเป็นต้องพบแพทย์ก็พบว่าแรงงานกัมพูชานั้นเลือกใช้บริการจากทางคลินิกเอกชนมากกว่าการไปโรงพยาบาลที่ตนมีสิทธิในการใช้บัตรประกันสุขภาพ 30 บาท ถึงแม้จะมีค่าบริการที่สูงกว่าถึง 15 เท่าก็ตาม โดยการเลือกใช้บริการนั้นผ่านการประเมินข้อดีข้อเสียจากแรงงานกัมพูชาแล้วว่าคลินิกเอกชนช่วยประหยัดเวลาได้มากกว่า ให้บริการดีกว่าและยอมจ่ายเนื่องจากเป็นรายจ่ายที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อย

อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชายังคงสามารถบริหารจัดการรายรับรายจ่ายให้พอดีในแต่ละเดือน โดยหากเดือนไหนรายได้ไม่พอกับรายจ่าย แรงงานชาวกัมพูชาก็จะขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้าจากนายจ้างแทน ซึ่งเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก

ตารางที่ 5 สรุปแนวทางการเพิ่มรายได้และลดจ่ายของแรงงานกัมพูชา

แนวทางการเพิ่มรายได้	แนวทางการลดรายจ่าย
<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานล่วงเวลา 2. ไม่หยุดงาน (ได้เบียร์ชยัน) 3. รับจ้างพิเศษ 4. ทำงานในวันหยุด เช่น วันแรงงาน (ได้ค่าแรง 2 เท่า) 5. พยายามหาทางทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน เพราะแรงงานถูกกฎหมายได้รับค่าแรงมากกว่า 6. เพิ่มทุนประสบการณ์ ทักษะและความสามารถ เพื่อโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้เปลี่ยนไปทำในส่วนงานที่มีรายได้มากขึ้น 	<p>ค่าใช้จ่ายด้านปัจจัย 4</p> <p><u>ที่อยู่</u> : ไม่มีค่าใช้จ่ายด้านนี้เนื่องจากนายจ้างจัดสวัสดิการไว้ให้</p> <p><u>อาหาร</u> : ลดรายจ่ายโดยการรวมกลุ่มทำ/ซื้ออาหารทานร่วมกัน</p> <p><u>เครื่องแต่งกาย</u> : พยายามใช้เสื้อผ้าเดิม เสื้อผ้าใหม่ซื้อแต่น้อยไว้ใช้ตอนออกไปข้างนอกหรือซื้อเสื้อผ้ามือสองไว้ใส่ทำงาน</p> <p><u>รักษาพยาบาล</u> : ไม่พบแนวทางการลดรายจ่ายเนื่องจากเป็นรายจ่ายที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อย</p> <p>ค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การซื้อเสื้อผ้าเกินความจำเป็น มักเกิดขึ้นในช่วงแรกเท่านั้น เมื่อผ่านไประยะหนึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้จะลดไปเอง ● เครื่องดื่มบำรุงกำลัง ดื่มเท่าที่จำเป็นและไม่เกินกำลังทรัพย์ ● พยายามลดจำนวนการเลี้ยงโชค

4.3.2 การปรับตัวทางสังคม

เมื่อแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยแล้ว แรงงานข้ามชาติแต่ละคนจำเป็นต้องพยายามที่จะดำเนินชีวิตในท้องถิ่นที่ตนย้ายเข้าไป ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกอื่นๆ ในสังคมนั้นๆ ในลักษณะที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่คนเหล่านั้น เพื่อให้ความต้องการด้านพื้นฐานต่างๆ ของตนได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ โดยที่ผู้ย้ายถิ่นสามารถรับผิดชอบในบทบาทที่สำคัญของตนได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถที่จะคงไว้ซึ่งลักษณะของตน ตลอดจนความมั่นคงในตัวเอง (Jansen, 1960: 117) แม้การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาส่วนใหญ่จะมีเครือข่ายทางสังคม ได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่เข้ามาอยู่ก่อนแล้วคอยให้ความช่วยเหลือใน

การปรับตัวด้านต่างๆ นอกเหนือจากการปรับตัวในด้านเศรษฐกิจแล้ว การปรับตัวทางสังคมก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องปรับตัวให้ได้ เพื่อจะสามารถอาศัยอยู่ในสังคมปลายทางได้อย่างปกติสุข ในการศึกษาการปรับตัวทางด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานั้น ผู้วิจัยแบ่งประเด็นในการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1. การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลต่างๆ 2. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนและ 3. การใช้ชีวิตทั่วไปในชุมชน

1) การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลต่างๆ

จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาส่วนใหญ่จะมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นหลัก แต่เมื่อมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยแล้ว การมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

1.1) การปฏิสัมพันธ์กับคนไทย

การปฏิสัมพันธ์กับคนไทยจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานข้ามชาติแต่ละคนเป็นสำคัญ แรงงานกัมพูชาหลายคนนั้น ไม่กล้าที่จะพูดคุยกับคนไทย โดยเฉพาะเมื่อมาอยู่ไทยช่วงแรก เนื่องจากพูดไม่ได้การจะปฏิสัมพันธ์กับคนไทยอย่างนายจ้างจึงจำเป็นต้องอาศัยคนอื่นที่พูดไทยด้วยมาช่วยเป็นล่ามให้ หากเวลามีคนไทยมาคุยด้วยก็จะยิ้มตอบอย่างเดียว ดังที่ว่า “แรกๆพูดไทยไม่ได้ก็ไม่กล้าคุยกับใครเลย จะมาเอาเงินเดือนก็ต้องให้คนมาด้วยตลอด ถ้าไม่มีคนมาด้วยแล้วเวลาเขา (คนไทย) ถามอะไรก็ไม่รู้เรื่องก็ยิ้มอย่างเดียว” (ใหม่ เปลือย) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “พวกมาใหม่ยังพูดไม่ได้ก็จะไม่กล้ามาหาคุยหรือมาต้องมีคนมาด้วย” (มนตรี โสภณารมณ) แต่ถึงแม้แรงงานกัมพูชาที่พูดไทยได้บ้างแล้วก็ไม่นิยมปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากนัก เนื่องจากกลัวว่าคนไทยจะฟังไม่รู้เรื่อง หรือกลัวว่าจะไม่ได้รับการยอมรับดังคำบอกเล่าที่ว่า “ไม่กล้าคุยกับใครหรอก ไม่กล้าพูดมาก กลัวเขาไม่คุยด้วย” (เอ มะ) “คุยกับคนไทยคนอื่นไม่มีหรอก ไม่มีเวลาด้วย กลัวเขารังเกียจด้วย” (ดา เจียน) นอกจากนี้แรงงานกัมพูชายังกลัวว่าการปฏิสัมพันธ์กับคนไทยอาจทำให้ตนเสียคนหรือได้รับความเดือดร้อนได้ดังคำบอกเล่าที่ว่า “ไม่ค่อยชอบคบเพื่อนคนไทยเท่าไร ถ้าคนไทยชวนไปกินเหล้าไปเที่ยวนี้ไม่ไป เดียวเขาชวนไปติดยา ไปกินเหล้า ไปต่อยกัน” (ดวง ยี่) ดังนั้นกลุ่มคนไทยที่แรงงานข้ามชาติเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วยจึงเป็นกลุ่มที่ทำงานที่เดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์จะออกมาในรูปแบบของนายจ้างกับลูกจ้างหรือเพื่อนร่วมงานดังคำบอกเล่าที่ว่า “เพื่อนคนไทยนอกที่ทำงานไม่มีหรอก แต่คนไทยที่ได้คุยด้วยก็มีเฮีย มีเจี (นายจ้าง) มีพวกเสมียน แล้วก็คนขับคนอื่นที่ทำงานที่นี่” (ดา เจียน) “ถ้าคนไทยก็คุยแต่กับคนที่โรงงานนี้แหละ” (ใหม่ เปลือย) หรือกลุ่มพ่อค้าแม่ค้าตอนที่ซื้อสินค้า ซึ่งมักจะมี

ปฏิสัมพันธ์กันตามความจำเป็นเท่านั้นดังที่ว่า “พวกแม่ค้าพ่อค้า ก็คุยแต่ว่าราคาเท่าไร ก็บาท แคนนี่แหละ” (ไต้ะ เปรย) ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “คนงานมาคุยส่วนใหญ่ก็เรื่องงาน มาเบิกของ มารับเงินอะไรแค่นี้ ส่วนใหญ่เขาก็คุยกับพวกเดียวกันมากกว่า ไม่ค่อยสูงส่งกับคนไทยหรอก” (มนตรี โสภณารมณ)

ขณะเดียวกันก็มีแรงงานข้ามชาติชาวแกมพูชาหลายคนที่ยื่นขอการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยคนอื่นนอกเหนือจากกลุ่มที่ทำงานที่เดียวกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบของการพูดคุยถามไถ่ในเรื่องงาน หรือสัพเพเหระทั่วไป “คนไทยนอกจากเจ้านายแล้ว คนอื่นก็มีบ้าง เป็นป่าข้างๆ ที่ทำงาน ส่วนใหญ่พูดคุยเรื่องทั่วไป โดยเฉพาะเรื่องละคร” (กำไล โคน) “คนไทยที่คุยส่วนใหญ่ก็คนที่เจอทั่วไป อย่างป่าข้างบ้าน พี่ข้างห้อง หรือคนที่ผ่านมาเจอกัน แต่ตอนยังพูดไม่ได้เวลาเจอคนไทยยิ่งชอบเข้าไปคุย เข้าไปถามว่าอันนี้อะไรเรียกว่าอะไร อยากหัดพูด” (ดารา เสง) โดยแรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้มีมักมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทย มีความเห็นว่าคนไทยนั้นอัธยาศัยดี จึงกล้าที่จะพูดคุยหรือไปไหนด้วยดังที่ว่า “คนไทยเขาไม่ค่อยว่าเวลาเราพูดหรือฟังไม่รู้เรื่อง” (ดารา เสง) นอกจากพูดคุยทั่วไปแล้วบางครั้งก็ได้ออกไปมีกิจกรรมร่วมกันบ้างดังที่ว่า “ป่าข้างบ้านแกก็เคยชวนไปงานศพญาติแกที่ระยองครั้งหนึ่ง ก็ได้ไปกับแกอยู่” (กำไล โคน) “คนไทยก็มีใจเกออร์กับเดียร์ เขาเล็กเรียนก็จะมาเล่นกับเรา หรือชวนไปนั่งนมานี้ด้วยกัน อย่างบางทีก็จะไปเล่นร้านเน็ตด้วยกัน หรือบางทีก็ออกไปเดินเล่นโลดส์ บิ๊กซีด้วยกัน” (มิเนีย กอง)

จากการสัมภาษณ์แรงงานเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยสรุปได้ว่า ระดับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล การรู้ภาษาไทยและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมากน้อยขนาดไหน ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ไม่กล้ามีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยเท่าไรส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะยังสื่อสารภาษาไทยไม่ค่อยได้และยังไม่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมไทย ยังมีความรู้สึกแปลกแยกและความกลัวที่จะไม่ได้รับการยอมรับ จึงทำให้แรงงานแกมพูชาส่วนมากหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทย นอกจากนี้การบริโภคสื่อก็เป็นอีกสาเหตุรองลงมาที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่กล้ามีปฏิสัมพันธ์กับคนไทย เพราะเห็นตามสื่อต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาการทะเลาะวิวาทและปัญหาสุขภาพจิตของคนไทยจากสื่อต่างๆ รวมถึงคำบอกเล่าของคนใกล้ตัว ทำให้แรงงานข้ามชาติหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นแรงงานแกมพูชาจึงเลือกที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนจากชาติเดียวกันมากกว่า ในส่วนของแรงงานที่มีการปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยได้ดีนั้น มักเป็นกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีต่อคนไทย คือเห็นว่าคนไทยมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีประสบการณ์การอยู่อาศัยในเมืองไทยมานาน

พอสมควร รู้และเข้าใจวิถีชีวิตและวัฒนธรรมต่างๆของคนไทย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในสังคมจึงทำให้กล้าที่จะพูดคุยและไม่รู้สึกแปลกแยก

1.2) การปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชา

อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาเองก็ยังคงสะดวงใจที่จะปรึกษาหารือ พูดคุย หรือชักชวนกันออกไปข้างนอกหรือทำกิจกรรมต่างๆ กับคนชาติเดียวกันมากกว่า เนื่องจากวัฒนธรรมที่เหมือนกันทำให้ไม่รู้สึกแปลกแยกหรือไม่ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะในกลุ่มเครือข่ายสังคมที่คอยให้ความช่วยเหลือมาตั้งแต่ต้น และทำงานอยู่ด้วยกัน ดังที่ว่า “ชอบคุยกับคนบ้านเดียวกันมากกว่า เวลาไปไหนไปนีกชีก็ไม่กล้าไปคนเดียว ก็ชวนหลานๆที่พามาทำงานนี้แหละไปด้วย” (เอ มะ) “ที่โรงงานมีคนเขมร 7 คน มีทั้งญาติ แล้วก็คนอยู่หมู่บ้านเดียวกัน เวลาอยู่กับญาติๆ ก็มีพากันไปเดินห้างโลตัส บิ๊กซี อยู่กับคนหมู่บ้านเดียวกันแล้วสบายใจ” (ดา เจียน) นอกจากนี้แรงงานกัมพูชาที่ทำงานร่วมกันแล้ว ก็ยังมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มแรงงานกัมพูชาที่ทำงานในประเทศไทยกลุ่มอื่นบ้าง ซึ่งมักจะรู้จักกันมาตั้งแต่อยู่ที่กัมพูชาแล้วแต่ไม่ได้ทำงานร่วมกันดังที่ว่า “พวกที่ทำงานที่อื่นก็รู้จักกันแต่ไม่ค่อยได้เจอ นานๆจะเจอกันทีอย่างเวลานัดรวมตัวไปเที่ยวด้วยกัน ส่วนใหญ่ถ้ามากันเยอะๆก็จะไปนั่งริมทะเลกัน ไปกินส้มตำไก่ย่าง ไปที 20-30 คน ก็มีทั้งรู้จักไม่รู้จัก แต่ไปถึงก็รู้จักกันเอง” (ใหม่ เปลือย)

นอกจากการปฏิสัมพันธ์กับชาวกัมพูชากลุ่มต่างๆที่อยู่ในเมืองไทยแล้ว แรงงานกัมพูชายังมีปฏิสัมพันธ์กับชาวกัมพูชา ได้แก่ ญาติมิตรหรือเพื่อนฝูงที่อาศัยอยู่ในประเทศกัมพูชาด้วย เนื่องจากยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีการสื่อสารก้าวหน้าไปมาก การติดต่อสื่อสารข้ามประเทศจึงไม่เป็นอุปสรรคอีกต่อไป โทรศัพท์มือถือจึงกลายเป็นอุปกรณ์สำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถติดต่อกับคนอื่นได้ ซึ่งการได้ติดต่อกับคนที่บ้านเป็นประจำก็ช่วยให้แรงงานกัมพูชาลดความกดดัน ความกังวลต่างๆที่พบเจอจากการมาอยู่ต่างบ้านต่างเมืองลงได้ และทำให้แรงงานกัมพูชาไม่รู้สึกว่าตัวเองนั้นอยู่ห่างไกลบ้านเกิดหรือครอบครัวดังคำบอกเล่าที่ว่า “ตั้งแต่มีโทรศัพท์ก็ช่วยลดการคิดถึงบ้าน ได้คุยกับพ่อแม่ก็สบายใจ ถ้าไม่มีธุระสำคัญก็ไม่จำเป็นต้องกลับบ้าน นานๆก็กลับที” (ดารา เสง) “ทุกวันนี้โทรกลับบ้านบ่อยคุยทีก็นาน คุยกับแม่บ้างกับลูกบ้าง มีโทรศัพท์ก็ดี ได้คุยกับครอบครัวก็ทำให้รู้สึกดี เหมือนอยู่ด้วยกัน” (เอ มะ) “ตอนนี้ก็ใช้โทรศัพท์โทรกลับไปหาเกือบทุกวัน มันมีประโยชน์ทำให้รู้ว่าที่บ้านสุขทุกข์ยังง” (เดือน สุจินดา)

แต่ก็มีแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาบางคนที่มีความเห็นว่า ไม่ว่าจะปฏิสัมพันธ์กับคนไทยหรือคนกัมพูชา ก็ไม่ให้ความรู้สึกที่แตกต่างกันมากนัก โดยในบางครั้งการอยู่ท่ามกลางคนไทยอาจจะดีกว่าอยู่ท่ามกลางคนกัมพูชาที่ไม่ใช่ญาติเสียด้วยซ้ำดังที่ว่า “การมีคนเขมรจากบ้าน

เดียวกันมาอยู่ด้วยก็รู้สึกอะไร ไม่คิดว่าต่างกับเวลาอยู่ท่ามกลางคนไทย เพราะก็ตั้งใจทำงานไป แต่เวลาอยู่ท่ามกลางคนไทยไม่ค่อยมีไร ไม่เรื่องมาก แต่เวลาอยู่กับเขมรด้วยกันมันก็มีเรื่องจุกจิก ยิ่งถ้าไม่ใช่คนจากบ้านเดียวกัน ไม่ใช่ญาติกัน ยิ่งแหย่เข้าไปใหญ่” (ดารา เสง)

ในการสัมภาษณ์ประเด็นการมีปฏิสัมพันธ์ของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานั้นสามารถสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยเฉพาะในกลุ่มที่จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอย่างนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน พ่อค้าแม่ค้า และลูกค้าเท่านั้น ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต โดยสาเหตุที่ไม่กล้ามีปฏิสัมพันธ์ด้านอื่นเนื่องจากแรงงานกัมพูชายังไม่มั่นใจในการใช้ภาษา ยังมีความกลัวว่าจะถูกรังเกียจหรือถูกปฏิเสธ จึงเลือกที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชามากกว่า เนื่องจากมีวัฒนธรรมที่เหมือนกันจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิสัมพันธ์ โดยจะปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชาที่ทำงานอยู่ด้วยกันมากที่สุดในการดำเนินชีวิตประจำวัน มักเป็นในรูปแบบพูดคุยเรื่องงาน คุยเล่นทั่วไปในชีวิตประจำวัน หรือชักชวนกันออกไปทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้แรงงานข้ามชาติยังมีปฏิสัมพันธ์กับคนกัมพูชาในกลุ่มในประเทศไทยโดยมักจะนัดกันออกไปทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด แลยังมีปฏิสัมพันธ์กับเครือญาติในประเทศกัมพูชา โดยมีโทรศัพท์มือถือเป็นตัวกลางสำคัญ ซึ่งการได้ติดต่อกับที่บ้านก็ช่วยให้แรงงานลดความกดดันในการทำงาน และไม่รู้สึกรังเกียจจากครอบครัวหรือบ้านเกิด

2) การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในชุมชน

เมื่อแรงงานกัมพูชาย้ายถิ่นมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงได้ยากที่จะต้องมีการกิจกรรมร่วมกับท้องถิ่นปลายทาง ไม่ใช่เพียงแค่การพูดคุยปฏิสัมพันธ์กับเฉพาะบุคคลอย่างที่กำลังกล่าวถึงในตอนต้นเท่านั้น จากการสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชาในประเด็นการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนพบว่า แรงงานกัมพูชาบางส่วนไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับชุมชน เนื่องจากเห็นว่าเป็นการเสียเวลาในการทำงานและการพักผ่อนของตนเองดังคำบอกเล่าที่ว่า “ผมไม่ค่อยได้ไปไหนหรือทำงานตั้งแต่เช้ากลับเย็นก็เข้าห้องนอนแล้ว” (ดวง ยี่) “อยู่นี่ก็ไม่ค่อยได้ไปไหนหรือผมไม่ชอบ เขาเวลาไปทำงานดีกว่า” (นิต บุญส่ง)

ในขณะที่เดียวกันแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่ก็ยังชื่นชอบการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนซึ่งถ้าเป็นกิจกรรมในชุมชนขนาดเล็ก เช่น กิจกรรมต่างๆในที่ทำงาน (งานปีใหม่, งานเลี้ยงพนักงาน) รูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมก็จะออกมาในรูปแบบการช่วยเหลือจัดงานและการเข้าร่วมงานดังกล่าวบอกเล่าที่ว่า “อย่างตอนที่โรงงานจัดงานปีใหม่ก็ไปช่วยเขาจัดโต๊ะ ขนของ ทำอาหาร แล้วยังกินข้าวร่วมกัน ร้องเพลง เล่นเกมส์ พอตอนก่อนเลิกเขาก็มีจับฉลากแจกรางวัลปีใหม่” (เอ มะ) หรือ

กิจกรรมในหมู่บ้านที่โรงงานตั้งอยู่ (งานปีใหม่, งานวันเด็ก, งานวันเกิดคนในหมู่บ้าน) แรงงานกัมพูชาก็มีบทบาทในการช่วยเหลือจัดงานและเข้าร่วมงานเช่นกันดังคำบอกเล่าที่ว่า “ตอนที่เขามีสงานในหมู่บ้านเขามาเรียกให้ช่วยก็ไป ไปช่วยเอาโต๊ะเอาเก้าอี้ ตั้งเวที แล้วก็ได้กินกับเขาด้วย” (เดือน สุจินดา) โดยเวลามีกิจกรรมในชุมชนนั้นแรงงานกัมพูชาที่มาจากใหม่ก็มักจะไม่นั่งเข้ามาช่วย และไม่รู้ว่าจะตัวเองจะสามารถช่วยเหลืออะไรหรืออย่างไรได้บ้าง ต้องอาศัยเครือข่ายสังคม, นายจ้างหรือเพื่อนบ้านมาเรียกให้ไปช่วยงานและบอกกล่าวว่าจะทำอะไรบ้าง แต่เมื่อเคยช่วยงานแล้ว แรงงานกัมพูชาก็กลัวที่จะช่วยเหลือในกิจกรรมที่เจอต่อๆมามากขึ้น โดยเข้าไปเสนอตัวช่วยเหลือหรือหยิบจับช่วยเหลือแบบรู้หน้าที่ดังคำบอกเล่าที่ว่า “ตอนแรกเห็นในหมู่บ้านเขาจัดงานกันก็อยากเข้าไปช่วย แต่ไม่กล้ากลัวเขาว่าเราไปยุ่ง แต่พอดีป่าเขาเห็นเรามองๆก็เลยเรียกให้ไปช่วย จากนั้นเวลามีงานก็ไม่กลัวแล้วเดินเข้าไปถามเขาเลยว่ามีไรให้ช่วย” (กำไล โคน) “แรกๆก็ไม่รู้หรอกว่าต้องทำอะไรบ้าง ป้าดา (คนไทยที่ทำงานด้วยกัน) ก็มาเรียกให้ไปช่วยหั่นของ ทำกับข้าว ตอนนั้นก็รู้งานเวลามีงานก็ไปช่วยเองไม่รอเรียก” (มิเนีย กอง) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ช่วงมีงานเลี้ยงก็ให้คนในโรงงานนี้แหละช่วยกันจัดช่วยกันทำ พวกเขมรเขาก็มาช่วยเตรียมอาหารจนโต๊ะ เก้าอี้ เขาก็ช่วยกันดีก็ไม่เห็นมีคนไหนเรียกให้ช่วยแล้วไม่มานะ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

แต่ถ้าเป็นกิจกรรมในชุมชนที่ใหญ่ขึ้น แรงงานกัมพูชาจะมีการเข้าร่วมกิจกรรมแบบเข้าร่วมงานอย่างเดียว โดยแรงงานกัมพูชาจะนิยมเดินทางไปร่วมงานกันเป็นหมู่คณะ และสถานที่จัดกิจกรรมต้องไม่ไกลจากที่ทำงาน อย่างเวลามีงานวัดใกล้ สะดวกต่อการเดินทาง แรงงานกัมพูชาก็จะพากันไปเป็นกลุ่มไปเดินดูงาน ซื้อของ เล่นเกมส์ ทานอาหารและร่วมทำบุญดังที่ว่า “อย่างเวลามีงานวัดที่วัดโพธิ์ก็จะไป เพราะมันใกล้ พาเด็กๆไปปาลูกโป่ง ไปกินขนม แต่ถ้างานไหนไกลๆก็ไม่ไป” (เอ มะ) หรือถ้าเป็นงานที่จัดไกลออกไปแต่มีคนไทยในโรงงานขับรถพาไปแรงงานกัมพูชาก็ชอบที่จะไปร่วมงานดังที่ว่า “อย่างมีงานวัดก็ไปถ้ามีคนพาไป ส่วนใหญ่เป็นพี่ๆ (เสมียนคนไทย) พาไป ไปก็จะไปทำบุญ เดินดูของ ปาลูกโป่ง” (มิเนีย กอง) หรืองานเทศกาลประจำปีต่างๆอย่างงานลอยกระทงหรืองานวันไหล (งานสงกรานต์ของจังหวัดชลบุรี) แรงงานกัมพูชาก็นิยมเข้าร่วมสนุกในกิจกรรมกับคนในชุมชนดังคำบอกเล่าที่ว่า “สงกรานต์วันไหลก็ชอบไปถนนนาเกลือตอนเขาปิดถนน ไปกับเพื่อนๆหลายคนไปหาพวกที่ทำงานที่โรงงานนาเกลือด้วย พอถึงสงกรานต์ผมถึงไม่อยากจะกลับบ้านอยากเล่นอยู่นี่ มันสนุกกว่ากลับบ้าน หรืออย่างลอยกระทงปกติที่บ้านไม่ค่อยได้ลอยกัน ได้มาลอยที่นี่แหละไปลอยที่ลานโพธิ์” (มิเนีย กอง) “เวลาเขามีสงานอย่างวันไหล ทำน้ำแข็งเสร็จสายก็ออกมาเล่นเลย สงกรานต์ที่นี่สนุกกว่าที่บ้านเยอะ” (ไต้ะ เปรย) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “เวลามีงานวัดบางทีก็เห็นเขาไปกันนะ ไปกันเป็นกลุ่ม แต่อย่างวันไหลนี้

พอเลิกงานก็เห็นพากันติดรถน้ำแข็งไปเล่นน้ำกัน ยิ่งพวกเด็กวัยรุ่นกับพวกที่มาใหม่ไม่พลาดเลย ต้องไปให้ได้ ให้ทำโอทีไม่ยอม” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

แต่เมื่อถึงพื้ชาก็ขึ้นชื่อเรื่องการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ในบางกิจกรรมอย่างงานเทศกาลดนตรีริมชายหาด (Music Festival Pattaya) แรงงานกัมพูชาที่ชื่นชอบในงานแสดงดนตรี (Concert) ก็มักจะไม่พลาดที่จะไปเข้าร่วมงานแม้จะต้องเดินทางไปคนเดียวก็ตาม ดังที่ว่า “ปกติชอบดูหนังฟังเพลง เวลามีคอนเสิร์ตฟรีจะไปประจำอย่างตอนที่เมื่อก่อนมาตั้งริมหาด ก็จะไปดู ชอบฟังเพลงพวกหมอลำ ลูกทุ่ง ไปคนเดียวเพราะคนอื่นเขาไม่ชอบ กลับทีก็เที่ยงคืน” (กำไล โคน) สาเหตุหนึ่งที่ทำให้กำไลสามารถเดินทางไปร่วมงานคนเดียวได้ อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานของกำไลนั้นอยู่ในตำแหน่งที่มีรถสองแถวสาธารณะวิ่งผ่าน แต่ในบางรายแม้จะอยากไปร่วมงานแต่ก็ไม่สามารถไปคนเดียวได้หากไม่มีคนที่มารถขับพาไป ดังที่ว่า “งานมิวสิคก็อยากไป แต่ไม่มีคนพาไป จะไปเองก็ไม่ได้เพราะตอนกลับรถมันไม่มีเข้ามาถึงโรงงาน” (มิเนี่ย กอง)

ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนนั้น แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจะมีการเข้าร่วมใน 2 รูปแบบดังที่กล่าวมา โดยการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมชุมชนนั้นมักเป็นกิจกรรมในชุมชนขนาดเล็กอย่างสถานที่ทำงานหรือในหมู่บ้าน ส่วนกิจกรรมชุมชนที่แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมได้เพียงอย่างเดียว นั้นมักเป็นกิจกรรมสำหรับชุมชนที่ใหญ่ขึ้นมา โดยแรงงานข้ามชาติยินดีจะเข้าร่วมหากสถานที่จัดงานไม่ไกลเกินไปหรือมีคนพาไป อย่างไรก็ตามได้มีแรงงานหลายคนที่ไม่ชอบเข้าร่วมงานเนื่องจากเห็นว่า เป็นการเสียเวลาในการทำงานและการพักผ่อน และไม่ชื่นชอบที่จะไปงาน

3) การใช้ชีวิตทั่วไปในชุมชน

3.1) การใช้บริการรถสาธารณะ

ในการใช้ชีวิตทั่วไปเมื่ออาศัยอยู่ในชุมชนอย่างเมืองพื้ชานั้น รถสองแถวสาธารณะถือเป็นพาหนะสำคัญที่สุดในการเดินทางไปสถานที่ต่างๆ ทั่วเมืองพื้ชหรือพื้นที่ใกล้เคียงอย่างศรีราชาและสัตหีบ โดยแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีเครือข่ายสังคมที่ทำงานอยู่ด้วยกัน เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้บริการรถสองแถวสาธารณะดังที่ว่า “เวลาไปไหนก็นั่งสองแถวไป แรกๆ ที่เคยขึ้นก็มีคนพาไป เขาก็สอนว่าต้องทำยังไงบ้าง แต่ตอนนี้เวลาไปไหนก็ต้องสอนหลานๆ” (เอ มะ) “เวลาไปไหนไปกับเพื่อนในโรงงานที่ 4-5 คน ขวนกันไป พากันนั่งสองแถวไป พวกพี่ต้น (แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยมาก่อน) เห็นเขากดกริ่งจะลงแล้วก็ไปจ่ายดั่งค์ที่ 10 บาท ก็จำแล้วก็ทำตาม” (ดา เจียน) แต่แรงงานกัมพูชาบางรายก็สามารถใช้บริการรถสองแถวสาธารณะได้ด้วยตนเอง โดยจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการ

ย้ายถิ่นมาอยู่ไทยก่อนแล้ว จึงพอจะสื่อสารภาษาไทยหรืออ่านภาษาไทยได้บ้างดังที่ว่า “ใช้บริการสองแถวเวลาไปไหนมาไหน ก็ไม่มีใครสอน อ่านเอาที่ข้างรถ ไม่แน่ใจก็ถามคนขับ” (ดาราสี) “เวลาเดินทางก็ขึ้นสองแถว เพราะตอนมาอยู่ที่นี่ (พม่า) ก็เริ่มอ่านออกบ้างแล้วและใช้ถามเอาจากคนขับด้วย เพราะข้างรถเขาจะเขียนบอกแล้วก็เดินออกไปถามเอาเองอีก ไม่มีคนสอน แรกๆก็กลัวหลงบ้าง” (เดือน สุจินดา) อย่างไรก็ตามการเดินทางไปยังที่ต่าง ๆ นั้นแรงงานกัมพูชามักเดินทางกันเป็นกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชาที่มาอยู่เมืองไทยใหม่ ๆ นั้น ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยหรืออ่านภาษาไทยได้ ก็จะไม่กล้าออกไปไหนมาไหนคนเดียวดังที่ว่า “แรกๆไม่กล้าไปไหนยังพูดไม่ได้ก็มีพี่แนนพาขึ้นรถก่อนไปนู่นมานี่” (มณี กอง) แต่เมื่อสามารถสื่อสารภาษาไทยได้พออ่านภาษาไทยได้บ้าง หรือเริ่มรู้เส้นทางบ้างแล้ว แรงงานกัมพูชาหลายคนก็เริ่มที่จะเดินทางไปมาด้วยตัวเองคนเดียว “พออ่านไทยได้ จำทางได้ ก็เริ่มขึ้นไปไหนมาไหนเอง ส่วนใหญ่ก็จะไปแคโลตัส บิ๊กซี ไม่ก็ไปหาญาติๆลูกพี่ลูกน้องที่ทำงานอยู่แถวๆชายหาดพม่า” (กำไล โคน) “พออ่านไทยได้เพราะภาษามันคล้ายกันก็เลยไปไหนมาไหนได้ ไปคนเดียวก็ได้ไม่กลัวหลง” (นิล โมง) แต่ก็มีแรงงานกัมพูชาบางคนที่จะอยู่เมืองไทยมาระยะหนึ่ง และสื่อสารภาษาไทยได้แล้ว ก็ยังคงไม่กล้าที่จะเดินทางคนเดียว “ไม่เคยขึ้นรถไปไหนคนเดียวหรอก ไปกับพี่สาวตลอด” (ใหม่ เปลือย) แต่ไม่ว่าจะเดินทางคนเดียวหรือไปเป็นกลุ่มแรงงานกัมพูชาก็ตรงกันว่าไม่เคยหลงทาง ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเดินทางไปเฉพาะสถานที่ๆไปเป็นประจำอย่างห้างสรรพสินค้า หรือไปหาเพื่อนหรือญาติที่ยังทำงานในเขตเมืองพม่าด้วยกันเท่านั้นดังที่ว่า “ไม่เคยหลงเพราะไม่เคยไปไหนไกล” (ดา เจียน) “ไม่ค่อยไปไหนมาก ไปอยู่ไม่กี่ที่เลยขึ้นรถเป็น อย่างไปตลาด ไปโลตัส ที่อื่นก็ไม่ค่อยได้เคยไปหรอก” (โต๊ะ เปรย) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “เรื่องการเดินทางนี้เขาก็คงสอนกันเองแหละ แต่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นออกไปไหนนะ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

ซึ่งการใช้บริการรถสองแถวสาธารณะเดินทางไปมาสถานที่ต่างๆในเมืองพม่านั้น แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาทุกคนกล่าวตรงกันว่าสะดวกสบายกว่าที่ประเทศกัมพูชาเยอะ รถสองแถวที่ให้บริการนั้นดีกว่าทั้งในด้านสภาพของรถ, สะดวกสบายกว่า, และค่าบริการที่ถูกกว่าดังที่ว่า “เขาก็บริการดีเรื่อยๆ ค่าบริการก็ไม่แพง” (ดาราสี) เพราะการเดินทางในประเทศกัมพูชานั้นเน้นใช้งานรถมอเตอร์ไซค์เป็นส่วนใหญ่ แต่หากต้องการเดินทางเข้าตัวเมืองแล้ว ต้องอาศัยรถบริการ โดยจะเป็นรถกระบะซึ่งส่วนใหญ่จะขนสินค้าเข้าไปในตัวเมืองด้วย ทำให้การโดยสารรถเข้าตัวเมืองไม่สบายเท่าที่ควร ตามคำกล่าวที่ว่า “ที่บ้านไม่มีสองแถวอย่างนี้ เวลาเดินทางไปไหนก็นั่งรถรับจ้างเป็นรถกระบะส่วนตัว ไม่ได้ติดที่นั่งแบบสองแถวไม่นั่งสบายอย่างนี้ ค่าบริการก็ 50-100 บาท แล้วแต่ระยะทาง แต่ถ้าเดินทางในหมู่บ้านก็จะขับมอเตอร์ไซค์ไป” (ดวง ยี่) “อยู่ที่เขมรใช้

มอเตอร์ไซค์ ถ้าไกลๆก็ขึ้นรถที่วิ่งระหว่างเมือง ราคาขึ้นอยู่กับระยะทาง ถ้าไกลหน่อยก็รถกระบะ แต่ไม่มีที่นั่งแบบนี้ละ นั่งลงไปเลย ไม่มีหลังคาด้วย โชคไม่ดีอาจเจอกระสอบข้าวอีกเต็มรถ” (เดือน สุจินดา)

3.2) การใช้บริการสาธารณสุข

ในประเด็นการให้บริการสาธารณสุข แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาล้วนเคยใช้บริการจากทางโรงพยาบาลของรัฐด้วยกันทั้งสิ้น โดยเข้าไปใช้บริการตรวจสุขภาพทั่วไปและตรวจคัดกรองโรคสำหรับทำใบอนุญาตทำงานดังที่ว่า “โรงพยาบาลส่วนใหญ่ไปก็ไปตรวจสุขภาพเวลาจะต่อบัตร” (ดารา เส็ง) แต่สำหรับกรใช้บริการทั่วไปนั้น มีเพียงแรงงานข้ามชาติไม่กี่คนเท่านั้นที่เข้ามาใช้บริการตามสิทธิบัตร 30 บาท ที่ได้รับเนื่องจากการไปใช้บริการที่โรงพยาบาลนั้นต้องเสียเวลาในการรอนานดังที่ว่า “ไม่ค่อยได้ไปหรอกมันรอนาน ซ้ำยากินเองมากกว่า” (ดวง ยี่) นอกจากนี้เป็นเหตุฉุกเฉินจำเป็นต้องพบแพทย์จริงๆอย่างอุบัติเหตุ “ตอนนั้นตกบันไดแล้วอกกระแทกหายใจไม่ออก เข้าห้องฉุกเฉินหมอฉีดยาให้เข็มหนึ่งก็หายเลย” (กำไล โคน) หรือคลอดลูก “เคยไปคลอดลูกคนเล็กที่โรงพยาบาลบางละมุง เสีย 30 บาท” (เอ มะ) แต่ส่วนใหญ่แล้วแรงงานกัมพูชาหากต้องการพบแพทย์มักจะนิยมใช้บริการคลินิกเอกชนมากกว่า เพราะไม่เสียเวลารอนาน “เวลาไม่สบายก็ไปคลินิก มีบัตร 30 บาทแต่ไม่ค่อยได้ใช้เพราะรอนาน ไปรอที่ 3-4 ชั่วโมงอย่างงี้ เลยจ่ายเองดีกว่า” (เดือน สุจินดา)

ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่ากรให้บริการทางการแพทย์ของทางประเทศไทยนั้นแตกต่างจากทางกัมพูชาอยู่เล็กน้อย โดยที่กัมพูชานั้นรูปแบบการให้บริการทางการแพทย์ตามชนบทคล้ายคลึงกับคลินิกเอกชน คือมีคนที่ได้เรียนจบแพทย์มาเปิดคลินิกเป็นของตัวเอง แต่แตกต่างตรงที่จะออกไปให้บริการที่บ้านผู้ป่วย ไม่ได้ให้ผู้ป่วยเดินทางมายังคลินิกเหมือนที่ประเทศไทยดังที่ว่า “ที่บ้านก็จะมีหมอที่เขาจบมาเปิดร้านของตัวเองเป็นหมอสมัยใหม่ฉีดยาให้น้ำเกลือ ป่วยก็เรียกเขามาที่บ้าน” (ดารา เส็ง) “เวลาป่วยก็จะตามหมอมารักษาที่บ้าน” (กำไล โคน) ถ้าอาการหนักมากก็ต้องเดินทางเข้าไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลในตัวเมืองซึ่งไกลและค่อนข้างลำบากในการเดินทางดังที่ว่า “ถ้าป่วยหนักๆก็ต้องเข้าโรงพยาบาลในเมืองเลย เข้าอำเภอที่โหมงรีชเชียก็ 12 โล (กิโลเมตร) เดินทางไปก็ลำบาก” (ดวง ยี่)

เมื่อแรงงานกัมพูชามาอยู่ที่ประเทศไทย ทุกคนได้ใช้บริการสาธารณสุขจากโรงพยาบาลของรัฐ โดยพื้นฐานคือการไปตรวจสุขภาพสำหรับขอใบอนุญาตทำงาน แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อแรงงานไม่สบายจะเลือกวิธีการไปขอยาหรือซื้อยามาทานเองมากกว่า หากอาการหนักจนไม่สามารถทานยาเองได้ แรงงานมักเลือกที่จะไปคลินิกมากกว่า ด้วยเหตุผลที่ว่าประหยัดเวลากว่า

3.3) การแก้ปัญหาต่างๆในชีวิตประจำวัน

การใช้ชีวิตประจำวันทั่วไปคงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพบเจอกับปัญหาที่เข้ามา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติที่ย้ายถิ่นเข้ามาอย่างผิดกฎหมาย มักเป็นเป้าหมายในการจับกุมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหน่วยตัวอย่างในการเก็บข้อมูลล้วนเริ่มจากการเป็นแรงงานผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาเมืองมาก่อนทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีบางส่วนที่เคยเผชิญกับปัญหาการถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งแรงงานกัมพูชามักจะแก้ปัญหาโดยการยอมถูกจับส่งกลับประเทศ แล้วจึงค่อยลักลอบเข้ามาใหม่ ดังที่ว่า “เคยถูกจับตอนทำงานก่อสร้าง เขาก็ส่งขังโรงพักบางละมุง อาทิตย์หนึ่งก็โดนจับส่งกลับบ้าน เขาส่งกลับไปแล้วเราก็เข้ามาใหม่” (ดารา เสง) แต่แรงงานกัมพูชาบางคนก็แก้ปัญหาเมื่อถูกจับโดยการติดสินบนเจ้าหน้าที่ให้ปล่อยตัวออกมาดังที่ว่า “ไม่เคยเจอปัญหาอะไรนอกจากโดนจับตำรวจมันเอาตังค์ 3,000 ก็ปล่อยออกมา” (เอ มะ) โดยส่วนใหญ่แล้วแรงงานกัมพูชาเมื่อยังไม่มีใบอนุญาตอย่างถูกต้องก็มักจะหลีกเลี่ยงการออกมาข้างนอกที่ทำงาน เพื่อป้องกันการถูกตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจับดังที่ว่า “เมื่อก่อนไม่มีบัตรก็ไม่กล้าออกไปไหน เดี่ยวโดนจับตอนนี้มีบัตรแล้วก็ออกไปข้างนอกได้” (มิเนีย กอง) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “ถ้าพวกไม่มีบัตรโดนจับส่วนใหญ่ก็จะปล่อยให้จัดการกันเอง พวกญาติคนโดนจับที่มีบัตรเขาก็จะไปช่วยกันเอง เราอย่าเข้าไปยุ่งดีกว่าถ้าตำรวจรู้ว่าอยู่โรงงานไหนเรื่องเยอะกว่าเดิม โดนหนักกว่าเดิมอีก ปล่อยให้เขาจัดการกันเองดีที่สุด เติมที่ไม่มีบัตรก็โดนจับส่งกลับประเทศแล้วเดี๋ยวก็มาใหม่” (อนุชา พิทักษานนท์กุล) อย่างไรก็ตามเมื่อแรงงานกัมพูชามีโอกาสได้ทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานแล้วปัญหาต่างๆเหล่านี้ก็จะหายไป

นอกจากปัญหาการถูกจับกุมข้างต้น แรงงานกัมพูชาที่มีใบอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่ทำหน้าที่ในส่วนของบริษัทขนส่งสินค้าก็ยังมีโอกาสเผชิญกับปัญหาการจับกุมจากเจ้าหน้าที่จราจรได้เช่นกัน โดยเฉพาะหากแรงงานกัมพูชานั้นขับรถโดยไม่มีใบขับขี่ ซึ่งเมื่อโดนจับแรงงานกัมพูชาก็จะใช้วิธีติดสินบนให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ปล่อยตัวดังที่ว่า “ตอนนั้นไม่มีใบขับขี่เคยโดนทางหลวงจับครั้งหนึ่ง เขาก็ถามว่ามีใบขับขี่ไหมผมก็บอกว่าไม่มี เขาก็บอกว่าถ้าเป็นนั้นก็ขอ 100 นิ่งริบๆหน่อย ก็ให้เขาไป เขาก็ปล่อยให้เราไป” (ดา เจียน) หรืออย่างบางรายที่ทำผิดวินัยจราจรแต่มีใบขับขี่ถูกต้องเมื่อโดนจับก็จะยินยอมให้ตำรวจยึดใบขับขี่ แล้วจึงนำใบสั่งให้นายจ้างช่วยเหลือเอาใบขับขี่กลับมาให้ภายหลังดังที่ว่า “ก็เคยถูกยึดใบขับขี่ ไปจอดรถซ้อนคันส่งของ ก็เอาใบสั่งมาแล้วเอาไปให้เสียเขาไปเอาคืนให้” (เดือน สุจินดา)

จากการสัมภาษณ์การแก้ปัญหาของแรงงานข้ามชาติเห็นได้ว่า แรงงานข้ามชาติมีปฏิภาณไหวพริบสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี โดยรู้ถึงทางหนีทีไล่ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นหากถูกจับ อย่างเช่นการยอมให้จับกุมและส่งกลับประเทศ เพราะเห็นว่าจะอย่างไรก็หาทางหลบหนีเข้ามาใหม่ได้ หรือการเลือกให้สินบนกับเจ้าหน้าที่เพื่อจบปัญหาต่างๆ

สรุป

ในการปรับตัวทางสังคมของแรงงานกัมพูชาพบว่า มีเครือข่ายสังคมที่ทำงานอยู่ด้วยกันไม่ว่าจะเป็น พี่, น้อง, ลูกพี่ลูกน้อง, น้ำ หรือเพื่อนล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้แรงงานกัมพูชาพยายามปรับตัวทางสังคมคอยให้ความช่วยเหลือ เริ่มตั้งแต่ช่วยเป็นล่ามให้เวลาติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานตอนที่ยังสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ คอยดูแลให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการช่วยลดความกดดันทางด้านจิตใจเมื่อมาอาศัยยังต่างบ้านต่างเมือง จนเมื่อเริ่มปรับตัวสื่อสารภาษาไทยได้เครือข่ายสังคมก็ยังมีบทบาทในการบอกกล่าวแนะนำการปรับตัวและการใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางอย่างการเรียนรู้การใช้บริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์การปรับตัวทางสังคมจะเห็นได้ว่าแรงงานกัมพูชาสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเร็ว เพราะนอกจากจะมีเครือข่ายสังคมคอยให้ความช่วยเหลือดังที่กล่าวมา ส่วนหนึ่งอาจเพราะพื้นที่ที่แรงงานข้ามชาติอยู่อาศัยในเป็นชุมชนขนาดเล็กไม่ใหญ่อย่างในเมืองพัทยา โดยแรงงานข้ามชาติใช้ชีวิตประจำวันอยู่แต่ในพื้นที่เท่านั้นและส่วนใหญ่อยู่กันเฉพาะในกลุ่มตัวเอง โดยไม่เปิดตัวเองออกสู่ภายนอก จึงทำให้ไม่ต้องปรับตัวทางด้านนี้มากนัก ส่วนการปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมักเกิดเฉพาะในเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระนิวัฒน์ จันมา (2553) ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับคนไทยในเชิงโครงสร้าง คือนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติด้วยกันเองมักแยกความสัมพันธ์เป็นกลุ่มๆ คือกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน และการศึกษาของปริดา รอดนวล (2551) ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติมักจะไม่ออกนอกพื้นที่ และมีความสัมพันธ์เฉพาะในกลุ่มเดียวกันมากกว่า และสอดคล้องกับการศึกษาของภณิการ์ เพชรเขียว (2549) พบว่า แรงงานข้ามชาติปรับตัวด้านสังคมไม่มากนักเนื่องจากปฏิสังสรรค์กันในกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ โดยการปฏิสังสรรค์กับคนไทยจะมีน้อยมาก และเป็นในเชิงอาชีพเท่านั้น

4.3.3 การปรับตัวทางวัฒนธรรม

เมื่อแรงงานย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทยนั้น นอกจากร่างกายที่เคลื่อนย้ายแล้ว แรงงานก็ได้นำพาเอาวัฒนธรรมของตัวเองติดตัวมาด้วย ซึ่งวัฒนธรรมของประเทศกัมพูชานั้นมีข้อแตกต่างกับของไทย จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมด้านภาษา นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวด้านเครื่องแต่งกาย, ด้านอาหาร และด้านศาสนา

1) การปรับตัวด้านภาษา

การสื่อสารภาษาไทยได้ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยแรงงานกัมพูชามีแนวทางการปรับตัวโดยการเรียนรู้ภาษาไทยได้จาก 2 ทาง ดังนี้

1.1 เรียนรู้ภาษาทางตรง

แรงงานกัมพูชาสามารถเรียนรู้ภาษาไทยได้จากบุคคลรอบข้าง อย่างแรงงานกัมพูชาบางคนเคยได้เรียนภาษาไทยมาตั้งแต่เมื่อเรียนหนังสืออยู่ที่ประเทศกัมพูชาแล้วดังที่ว่า “ภาษาไทยก็ได้จากที่เคยเรียนมาที่บ้าน เขามีสอนภาษาไทยให้ ภาษาอื่น ๆ ก็มี แต่ผมเลือกเรียนภาษาไทย ใช้เวลาประมาณ 6-7 เดือน” (ดารา เส็ง) แต่แรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่ก็มาเรียนรู้ภาษาไทยเมื่อมาทำงานอยู่ในไทยจากเครือญาติชาวกัมพูชาที่อยู่ด้วยกันดังที่ว่า “แรกๆคนเขมรที่อยู่ด้วยกันเขาก็สอนคำง่ายๆกันอย่าง กินข้าวยัง” (เอ มะ) “ก็บอกพี่แนนไปว่าอยากพูดไทยเก่งจังเลย พี่แนนเลยบอกว่าถ้าอยากพูดไทยเก่งอย่าพูดเขมรกับพี่ เลยพูดภาษาไทยกัน” (มิเนีย กอง) นอกจากนี้ก็ยังสามารถเรียนรู้ภาษาไทยได้จากคนไทยที่อยู่แวดล้อมตัวได้ดังคำบอกเล่าที่ว่า “อยู่นานๆเดี๋ยวก็เข้าใจ เวลาอยู่กับคนไทยเขาพูดทุกวันๆเดี๋ยวก็จำได้” (ดวง ยี่) “เวลาเจอคนไทยก็จะเข้าไปถามไปคุยกับเขาบ่อยๆก็เริ่มรู้เรื่อง” (ดารา เส็ง) โดยนายจ้างเองก็มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ภาษาของแรงงานกัมพูชาตามคำบอกเล่าที่ว่า “เวลาเห็นคนมาใหม่ก็พยายามช่วยสอนนิดๆหน่อยๆ พยายามชวนคุยอย่างถามว่า ‘กินข้าวยัง’ ให้ฝึกๆฟังบ่อยๆจะได้เป็นเร็ว” (มนตรี ไสภณารมณ)

2.2 เรียนรู้ภาษาทางอ้อม

นอกจากการเรียนรู้ภาษาทางตรงแล้วแรงงานกัมพูชายังมีการเรียนรู้ภาษาทางอ้อมจากสื่อต่างๆที่พบเห็นได้ทั่วไป โดยเฉพาะโทรทัศน์นั้นถือเป็นสื่อสำคัญที่ช่วยเรียนรู้ภาษาไทยได้ดีที่สุดเนื่องจากมีภาพ, เสียง, และเหตุการณ์ที่ช่วยให้เข้าใจในบริบทต่างๆได้โดยง่ายดังคำบอกเล่าของหน่วยตัวอย่างที่ว่า “ชอบดูทีวี โดยเฉพาะละครสนุกมาก ตอนแรกดูก็ไม่เข้าใจ ฟังไปฟังมาก็เริ่มได้” (กำไล โคน) “ก็ฝึกฟังกับทีวีด้วย ช่วยได้เยอะเลยรู้เรื่องก็เพราะทีวีแหละ ดูละครชาวทุกวันก็จำได้ โดยเฉพาะละคร มันมีทั้งภาพทั้งคำพูดให้เราดู” (เอ มะ) โดยมีแรงงานกัมพูชาบางส่วนที่ชอบดูละครไทยมาตั้งแต่อยู่ที่กัมพูชาแล้วจึงพอที่จะฟังภาษาไทยได้ตั้งแต่ที่กัมพูชาดังที่ว่า “หนูพอฟังไทยได้อยู่แล้วเพราะอยู่ที่นี่ชอบดูหนังเป็นภาษาไทย ไปเช่าแผ่นหนังมาดูเอาแบบที่เขาไม่ได้แปลเป็นภาษาเขมร แล้วก็ฟังเพลงไทย” (เทีย เจ็อน) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “พวกเขาเริ่มเข้าๆตอนรอน้ำแข็งหล่น (เครื่องทำน้ำแข็งจะร่วงเป็นรอบๆ ห่างกันประมาณ 40 นาที) ก็จะขอเข้ามานั่งในออฟฟิศมาดูทีวี ดูพวกรายการเพลงลูกทุ่ง ก็น่าจะมีส่วนช่วยเรื่องภาษานะ” (อนุชา พิทักษานนท์กุล)

นอกจากโทรทัศน์แล้วแรงงานกัมพูชาบางคนก็เรียนรู้ภาษาไทยจากการฟังวิทยุดังคำบอกเล่าที่ว่า “วิทยุก็ฟังทั้งวันถึงตอนอยู่บนรถ แรกๆก็ไม่รู้หรอกก็ฟังๆไป แล้วก็ใช้ถามๆเขาแล้วเขาก็จะบอกให้ ตอนนั้นก็รู้เรื่องแล้ว” (ดา เจ็ยน)

นอกจากทักษะการพูดและการฟังแล้ว แรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่ยังสามารถที่จะอ่านภาษาไทยได้ โดยแรงงานกัมพูชาที่อ่านภาษาไทยได้นั้นมักเป็นคนที่ได้รับการศึกษามาจากประเทศกัมพูชาอย่างน้อยในระดับชั้น 7 หรือเทียบเท่าการศึกษาไทยในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถที่จะอ่าน-เขียนภาษาเขมรได้ โดยจะสามารถอ่านภาษาไทยโดยใช้เทียบเคียงกับภาษาเขมรเนื่องจากภาษาทั้งสองมีความใกล้เคียงกันและคำไทยหลายคำก็มีรากศัพท์มาจากภาษาเขมร ดังนั้นแรงงานกัมพูชาที่สามารถอ่านเขียนภาษาเขมรได้ก็มักจะอ่านภาษาไทยได้ดังที่ว่า “ตอนนี้ก็อ่านภาษาไทยได้อยู่ ภาษาไทยเรียนง่ายไม่ต้องไปเรียนหรอก ประกอบคำคล้ายๆภาษาเขมร อ่านได้ 70-80% ดูๆเทียบเอาจากภาษาเขมร พอเริ่มเข้าใจภาษาไทยพูดได้ก็อ่านได้” (ดวง ยี่) นอกจากนี้แรงงานก็ยังมีฝึกฝนทักษะการอ่านโดยการอ่านหนังสือพิมพ์หรือซื้อหนังสือการ์ตูนไทยมาอ่าน “ฝึกอ่านฝึกพูดจากที่อยู่ทุกวันนี้แหละอ่านหนังสือพิมพ์ แล้วก็บางที่ซื้อการ์ตูนแบบขายหัวเราะมาอ่าน” (เดือน สุจินดา) ส่วนเรื่องการเขียนนั้นก็ถือเป็นอีกหนึ่งทักษะที่จำเป็นโดยเฉพาะกับแรงงานกัมพูชาที่เป็นคนขับรถเนื่องจากต้องเขียนใบเสร็จรับเงินหรือใบส่งของให้กับลูกค้า แต่แรงงานข้ามชาติหลายคนก็ไม่คุ้นเคยที่จะเขียนเป็นภาษาไทย ดังนั้นแรงงานกัมพูชาจึงมีวิธีการ

แก้ปัญหาโดยการเขียนภาษาอังกฤษแทนดังที่ว่า “เวลาเขียนบิลที่ตลาดน้ำก็เขียนภาษาอังกฤษกับตัวเลข ภาษาไทยสะกดไม่ถูก” (ดวง ยี่) “ บางทีเวลาพี่เขี้ยว (คนขับรถคนไทย) แกให้ลองเขียนบิลก็ถามว่าเขียนเป็นภาษาอังกฤษได้มั๊ย” (นิล โมง)

จากการสัมภาษณ์แรงงานกัมพูชาในการปรับตัวด้านภาษาพบว่า การเรียนรู้ภาษาไทยของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสำคัญ หากแรงงานคนใดมีความกระตือรือร้นในการปรับตัวก็จะทำให้สามารถเรียนรู้ได้เร็ว โดยแรงงานกัมพูชามีการเรียนรู้ภาษาทางตรงจากบุคคลรอบตัว และทางอ้อมจากสื่อต่างๆ ขณะเดียวกันปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคคลก็ส่งผลต่อการปรับตัวทางภาษา โดยเฉพาะการอ่านเช่นเดียวกัน โดยแรงงานกัมพูชาที่ไม่ได้รับการศึกษาหรืออ่านภาษาเขมรไม่ได้ก็มักจะอ่านภาษาไทย แต่แรงงานข้ามชาติที่อ่านภาษาเขมรได้ก็มักจะอ่านภาษาไทยได้ เนื่องจากความคล้ายคลึงกันของทั้ง 2 ภาษา แต่อย่างไรก็ตาม

ตารางที่ 6 ระยะเวลาที่แรงงานกัมพูชาใช้ในการเรียนรู้ภาษา

ทักษะทางภาษา	แรงงานที่ได้รับการศึกษาน้อย (ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 1) และแรงงานที่ไม่ได้รับการศึกษา	แรงงานที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป
ขั้นฟังได้	6 – 12 เดือน	2 – 4 เดือน
ขั้นเริ่มพูดได้	18 – 24 เดือน	8 – 12 เดือน
ขั้นพูดคล่อง	36 – 48 เดือน	18 – 24 เดือน
ขั้นอ่าน	อ่านไม่ได้	8 – 12 เดือน

2) การปรับตัวด้านการแต่งกาย

เนื่องจากประเทศกัมพูชามีความสัมพันธ์กับประเทศไทยมาก่อน จึงมีลักษณะศิลปะที่เหมือนกันในหลายๆด้าน การแต่งกายของชาวกัมพูชานั้นจะคล้ายกับของไทยและลาว คือ นุ่งเป็นผ้าซิ่นหรือผ้าถุงหรือที่กัมพูชาเรียกว่า “ซัมปอต” ซึ่งเป็นที่นิยมสำหรับคนวัยกลางคนขึ้นไปแล้ว แรงงานกัมพูชาที่อยู่ในวัยกลางคนเมื่อมาอยู่ในไทยจึงจำเป็นที่จะต้องปรับตัวด้านการแต่งกาย เพราะการใส่ผ้าถุงหรือซัมปอตนั้นจะทำให้ทำงานไม่สะดวก จึงต้องเปลี่ยนมาใส่เสื้อและกางเกง ดังที่ว่า “อยู่บ้าน ส่วนใหญ่ก็ผ้าถุง แต่มาทำงานอยู่นี้ก็เปลี่ยนมาใส่เสื้อใส่กางเกง ไม่งั้นทำงาน

ไม่ได้ แต่เดี๋ยวนี้ตอนจะนอนก็ใส่ผ้าถุงเหมือนเดิม” (เอ มะ) แต่ในกลุ่มแรงงานกัมพูชาวัยรุ่นบางคนก็นิยมใส่เสื้อผ้าพื้นเมืองอย่างกางเกงผ้าฝ้ายและเสื้อผ้าฝ้ายตัวใหญ่ๆ เมื่อตอนอยู่ที่ประเทศกัมพูชา แต่เมื่อมาทำงานอยู่ในไทยก็จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนมาใส่เสื้อผ้าที่เข้ารูปทะมัดทะแมงมากขึ้นเพื่อความสะดวกในการทำงานดังที่ว่า “อยู่บ้านก็จะใส่เสื้อผ้าตัวใหญ่ๆ หลวมๆ หนูไม่ค่อยชอบใส่เสื้อผ้าแคบๆ อย่างนี้ เพราะมันอึดอัด ส่วนใหญ่ก็ชอบใส่เหมือน ตอนมาอยู่ไทยแรกๆ ก็ใส่แบบเดิม เสื้อตัวใหญ่ๆ ยาวๆ แต่เจ้านายเขาว่าใส่อย่างนั้นทำไม ให้ไปซื้อใหม่มาใส่แบบคนอื่นๆ ก็เลยต้องไปซื้อพอดีตัวมาใส่” (เทีย เจื่อน)

อย่างไรก็ตามในยุคโลกาภิวัตน์ทุกวันนี้การแต่งกายของคนกัมพูชาส่วนใหญ่โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่นก็มีรูปแบบเช่นเดียวกับประเทศไทย คือได้รับวัฒนธรรมจากประเทศเกาหลี มีการนำเข้ามาเสื้อผ้าจากประเทศเกาหลีเช่นเดียวกันกับประเทศไทย ดังนั้นวัฒนธรรมการแต่งกายของแรงงานกัมพูชาจึงไม่แตกต่างจากคนไทยดังที่ว่า “เครื่องแต่งกายเสื้อผาก็เหมือนกัน เสื้อกับกางเกง เพราะตอนนี้มันก็ทันสมัยแล้วแต่เราเลือกใช้” (ดารา เสง) “เสื้อผ้าการแต่งกายของสองที่ก็คล้ายๆ กัน เดิมนั้นคนอื่นเขาแต่งตัวเกาหลีกันหมดแล้ว เสื้อผ้าที่ขายก็นำเข้ามาจากเกาหลีทั้งนั้น” (ดวง ยี่) “อยู่ที่ไหนก็แต่งเหมือนกันแหละ เสื้อผ้าที่นุ่มก็เหมือนที่นี่ เพราะก็เอาเข้ามาจากไทยไม่ก็เกาหลี ก็แต่งเหมือนเดิม ไม่ได้เปลี่ยน” (กำไล โคน) สอดคล้องกับคำบอกเล่าของนายจ้างที่ว่า “เขมรเขาก็แต่งตัวเหมือนคนไทยนี่แหละ ใส่ยีนส์ขาลึบๆ เสื้อยืดพอดีตัว ผู้หญิงบางคนก็ใส่สั้นมาเลย บางคนก็ขายาวก็แล้วแต่คนนะ” (มนตรี ไสภณารมณ)

3) การปรับตัวด้านอาหาร

อาหารถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต โดยอาหารของกัมพูชาและอาหารไทยนั้นมีความคล้ายคลึงกัน ต่างกันเพียงรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น โดยคนกัมพูชาและคนไทยนั้นบริโภคข้าวเจ้าเป็นอาหารหลักเหมือนกันดังที่ว่า “อยู่ที่บ้านก็กินข้าวเจ้าเหมือนที่นี่แหละ” (กำไล โคน) แต่คนกัมพูชาจะนิยมบริโภคปลา โดยเฉพาะปลาน้ำจืดมาก เนื่องจากสามารถหาทานได้ง่ายในท้องถิ่น โดยเน้นนำมาทอดและแกงใส่ผักพื้นบ้านเป็นส่วนใหญ่ “อยู่บ้านกินแต่ปลา ก็ไปจับเอาตามลำน้ำ กินปลากินผักเอามาแกงไม่ก็มาทอด ก็ต้มกับผักเหมือนแกงลาว” (เอ มะ) นอกจากปลาน้ำจืดที่หาได้ง่ายแล้วแรงงานกัมพูชายังมีการบริโภคเนื้อไก่ที่เลี้ยงไว้ หรือหมูที่สามารถหาได้ง่ายดังที่ว่า “อยู่บ้านส่วนใหญ่ก็ปลากับไก่ เพราะไก่เขาก็เลี้ยงตามบ้านกัน ไม่ก็ไปซื้อหมูที่ตลาด” แต่เมื่อมาอยู่ประเทศไทยแล้วแรงงานกัมพูชาก็ยังคงทานข้าวเจ้าเป็นอาหารหลักเหมือนเดิม แต่ในส่วนเนื้อสัตว์

นั้นพบว่าจะได้ทานปลาน้อยลง และเน้นการบริโภคหมูมากขึ้น “อยู่นี่ไม่ค่อยได้กินปลาเท่าไร กินหมูเยอะ” (กำไล โคน)

แต่ในเรื่องของรสชาติอาหารนั้นพบว่าแรงงานกัมพูชาที่มีภูมิลำเนาอยู่ติดกับชายแดนประเทศไทยนั้นมักจะทานอาหารรสเผ็ดจัดเหมือนคนไทย ดังนั้นเมื่อมาอยู่ประเทศไทยแรงงานกัมพูชาจึงสามารถทานอาหารไทยได้ปกติดังที่ว่า “อาหารไทยกับที่บ้านก็คล้าย 80% รสชาติก็แล้วแต่คนชอบ อาหารที่นู่นเผ็ดกว่าเมืองไทยเยอะ” (ดวง ยี่) “อาหารที่บ้านก็คล้ายอาหารไทยแหละ กินเผ็ดเหมือนกันแล้วแต่ชอบ มากินอาหารไทยก็อร่อยดี” (มิเนีย กอง) แต่ในส่วนของแรงงานกัมพูชาที่มีภูมิลำเนาไม่ติดกับไทย มักไม่นิยมทานอาหารรสเผ็ดจัด ดังนั้นเมื่อมาอยู่ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวกับอาหารไทยอยู่บ้างโดยการทานกับข้าวน้อยข้าวเยอะดังที่ว่า “อาหารก็คล้ายๆกันมีหลายอย่างเหมือนกันแต่นี่ใส่พริกเยอะกิน เขมรแท้ๆเขาไม่กินพริกเยอะหรอก อยู่นี่แรกๆกินอาหารไทยแทบไม่ได้เลย มันเผ็ด ถ้าเลือกไม่ได้จริงๆก็จะกินข้าวเยอะๆมันแก้ได้” (นิต บุญส่ง) หรือเลือกกินแต่อาหารไทยที่รสชาติไม่เผ็ดหรือเผ็ดน้อย “ก็เลือกกินแต่อันที่ไม่เผ็ดอันไหนเผ็ดก็ไม่กิน ถ้าไม่รู้ว่่าอันไหนเผ็ดแล้วสั่งมาแล้วก็ทนๆกินเอา” (เดือน สุจินดา) โดยแรงงานกัมพูชาบอกตรงกันว่าอาหารกัมพูชาส่วนใหญ่จะเน้นรสหวานดังที่ว่า “รสชาติอาหารก็แล้วแต่คนชอบผมชอบกินหวานๆ อาหารไทยไม่ค่อยหวานเราก็ใส่น้ำตาลเพิ่ม เวลาทำเองก็จะทำหวาน” (ดา เจียน) “อาหารที่บ้านส่วนใหญ่เขาจะทำหวานกัน” (มิเนีย กอง) อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มักประกอบอาหารทานกันเองในกลุ่ม จึงสามารถปรุงแต่งรสชาติตามที่ชอบได้ ทำให้การปรับตัวด้านอาหารไม่ลำบากเท่าที่ควรดังคำบอกเล่าที่ว่า “มาอยู่นี่ก็ทำอาหารเองเหมือนเดิม เลยเลือกรสได้ ทำกินด้วยกันหลายคน บางทีก็ไปซื้อกินที่ตลาดก็อร่อยดี อยู่นี่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับอาหารไทย” (เอ มะ) “มาเจออาหารไทยแรกๆก็ต้องพยายามกินเพราะมันเผ็ด แต่ส่วนใหญ่ทำอาหารกินกันเองก็จะทำไม่เผ็ด ไม่ก็ใส่พริกไม่เยอะ” (เดือน สุจินดา)

4) การปรับตัวทางศาสนา

กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาทุกคนนั้นนับถือศาสนาพุทธ นิกายเถรวาทเช่นเดียวกับคนไทย จึงมีวัฒนธรรมความเชื่อและการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกันเพียงรายละเอียดในปลีกย่อยเท่านั้น เช่น เมื่ออยู่ที่ประเทศกัมพูชาแรงงานกัมพูชานิยมไปทำบุญตักบาตรที่วัดมากกว่าดังที่ว่า “ตอนอยู่ที่บ้านไม่ค่อยได้ใส่บาตร ส่วนใหญ่ทำกับข้าวแล้วเอาไปถวายพระที่วัด” (เอ มะ) “อยู่บ้านยายก็จะทำอาหารให้เอาไปถวายพระที่วัด” (เทีย) แต่เมื่อมาอยู่เมืองไทยทำให้มีปัจจัยหลายๆอย่างที่ไม้อื้ออำนวยต่อการไปวัด ไม่ว่าจะเป็นไม่สะดวกในการ

เดินทาง และไม่รู้ถึงวิถีปฏิบัติของคนไทยจึงทำให้ไม่กล้าที่จะไปถวายอาหารพระที่วัดตั้งที่ว่า “เข้าไปทำบุญที่วัดก็อยากไปอยู่ แต่ไม่มีเพื่อนไปแล้วก็รู้ว่านี่เขาทำยังไง” (กำไล โคน) ทำให้แรงงานกัมพูชาจำเป็นต้องปรับตัวมาทำบุญในรูปแบบอื่นโดยการใส่บาตรพระที่มาบิณฑบาตบริเวณตลาด “เวลาขับรถไปที่ตลาดเจอพระก็มีซื้ออะไรแวะใส่บ้าง” (ดา เจียน) “อยู่ที่นี้ก็ไปใส่บาตรบ้างไปหน้าตลาดจอตลอดแวะใส่” (เดือน สุจินดา) หรือพระที่บิณฑบาตผ่านหน้าบ้านแทน “ก็ใส่บาตรพระหน้าบ้านนี่แหละ ครั้งหนึ่งก็ 2-3 รูป” (เอ มะ) โดยเมื่อมาอยู่ประเทศไทยทำให้แรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีโอกาสไปทำบุญทางศาสนาน้อยลงดังที่ว่า “อยู่บ้านใส่บาตรทุกวัน วันไหนวันพระก็จะไปทำบุญที่วัด อยู่ที่นี้ได้ใส่แต่วันพระไปใส่ที่ตลาด” (กำไล โคน) แต่จะสังเกตได้ว่าเมื่อมาอยู่ประเทศไทยแม้จะมีความถี่ในการไปทำบุญน้อยลงแต่จำนวน(เงิน)ที่ทำนั้นเยอะขึ้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเมื่ออยู่ที่กัมพูชาแรงงานกัมพูชาทำอาหารไปใส่บาตรเองแต่เมื่อมาอยู่ที่ไทยแรงงานกัมพูชาต้องซื้ออาหารสำเร็จรูปใส่บาตรจึงทำให้มีค่าใช้จ่ายในการทำบุญเยอะขึ้นดังที่ว่า “ใส่บาตรทีครั้งละประมาณ 150 บาท ใส่ที่ 2-3 รูป” (เอ มะ)

สรุป

ในประเด็นการปรับตัวทางวัฒนธรรมนั้น แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจำเป็นต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวด้านภาษามากที่สุด โดยการปรับตัวด้านภาษานั้นจำเป็นต้องใช้เวลาและความพยายามในการเรียนรู้อย่างมาก ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถเรียนรู้ภาษาได้โดยอาศัยการเรียนรู้ทางตรงจากบุคคลรอบข้างและการเรียนรู้ทางอ้อมจากสื่อต่างๆ โดยเฉพาะโทรทัศน์ กว่าที่แรงงานข้ามชาติจะสามารถปรับตัวพอจะสื่อสารโต้ตอบได้ก็ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี แต่สำหรับทักษะด้านการอ่านนั้นพบว่าแรงงานกัมพูชาที่สามารถอ่านภาษาเขมรได้ก็จะสามารถอ่านภาษาไทยได้โดยการเทียบเคียงจากภาษาเขมรในระยะเวลาประมาณ 8 -12 เดือน ส่วนการปรับตัวด้านการแต่งกายนั้นพบว่าแรงงานกัมพูชาแทบจะไม่ต้องปรับตัวด้านนี้เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้วัฒนธรรมการแต่งกายของแต่ละชาตินั้นกลายเป็นแบบเดียวกันหมดแล้ว ชาวกัมพูชาก็นิยมบริโภคสินค้าจำพวกเสื้อผ้าจากประเทศเกาหลีเช่นเดียวกับที่ไทย การปรับตัวด้านอาหารนั้นพบว่า แรงงานกัมพูชามักนิยมทานรสหวาน พอมาทานอาหารไทยบางครั้งจะต้องใส่น้ำตาลเพิ่ม และเมื่ออยู่ที่ไทยแรงงานกัมพูชามักจะเปลี่ยนมากินเนื้อหมูมากกว่าเนื้อปลา เนื่องจากหาทานได้ง่ายกว่าตามท้องตลาด และเมื่อมาอยู่เมืองไทยแรงงานกัมพูชาไม่สามารถไปหาปลาตามแม่น้ำลำคลองได้อย่างเมื่ออยู่ที่กัมพูชา ในส่วนของการปรับตัวให้เข้ากับรสเผ็ดจัดของคนไทยนั้น พบว่า แรงงานกัมพูชาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่มีชายแดนติดต่อกับไทยนั้นมักนิยมทานอาหารรส

เผ็ดเช่นเดียวกับคนไทย แต่ในส่วนของแรงงานกัมพูชาที่มีภูมิลำเนาห่างไกลจากประเทศไทยนั้น มักต้องใช้ระยะเวลาปรับตัวกับอาหารไทย เนื่องจากไม่สามารถทานรสเผ็ดได้ โดยแรงงานกัมพูชา จะพยายามปรับตัวโดยการทานข้าวให้เยอะกว่ากับเพื่อเป็นการลดความเผ็ดร้อนของอาหาร เลือกกินอาหารเฉพาะที่ไม่เผ็ด หรือเลือกที่จะทำอาหารทานเองเพื่อจะได้ปรุงรสชาติตามชอบ ในส่วน การปรับตัวทางศาสนานั้น แรงงานกัมพูชามีการปรับตัวเล็กน้อย โดยเมื่ออยู่ที่กัมพูชาแรงงาน กัมพูชาจะนิยมไปทำบุญตักบาตร ทำอาหารไปถวายพระถึงที่วัด แต่เมื่อมาอยู่ประเทศไทยการ เดินทางไปวัดนั้นไม่สะดวกประกอบกับแรงงานเองก็ไม่แน่ใจในวิถีปฏิบัติของคนไทย จึงไม่กล้าที่จะ เข้าไปทำบุญที่วัด ดังนั้นแรงงานต้องปรับตัวโดยการใส่บาตรพระที่มาเดินบิณฑบาตหน้าบ้านหรือ ที่ตลาดแทน ซึ่งการปรับตัวทางวัฒนธรรมของแรงงานกัมพูชานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ วัน เพ็ญ วอกกลาง (2541) ที่พบว่าเมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาอยู่ในประเทศไทยก็ต้องปรับตัวทาง ภาษามากสุด โดยพยายามฝึกพูดและฟังจนสามารถติดต่อสื่อสารได้ และการศึกษาของภณิการ์ เพชรเขียว (2549) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวด้านภาษาอย่างมาก เนื่องจากความต่างของ ภาษา จนสามารถสื่อสารได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม เมืองพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาและรูปแบบการปรับตัวในการดำรงชีวิตที่ตามมาจากการย้ายถิ่นใน 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) หน่วยตัวอย่างได้แก่แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตน้ำแข็งในเมืองพัทยา แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้กำหนดไว้ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พอจะสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

กระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชา

ก) ปัจจัยผลักดัน-ปัจจัยดึงดูด

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาเข้ามาในประเทศไทย พบว่าแรงงานกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในไทยเองก็ยอมผ่านการประเมินถึงข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบของการย้ายถิ่นข้ามแดนแล้วพบว่าการทำงานทำในไทยนั้นทำให้มีรายได้มากกว่า และสามารถสร้างโอกาสในชีวิตได้ดีกว่าที่จะคงอยู่ที่ประเทศกัมพูชา ประเทศไทยเองก็ถือเป็นประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าประเทศกัมพูชา จึงทำให้มีแรงงานกัมพูชาต้องการที่จะย้ายถิ่นมาทำงานทำในไทย โดยมีปัจจัยเครือข่ายสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งจากการเก็บข้อมูลภาคสนามพบว่าแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีเครือข่ายทางสังคมคอยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่การเป็นธุระจัดหางานให้ ทำให้แรงงานส่วนใหญ่รู้และคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะต้องมาทำงานอะไร และมีรายได้เท่าไร โดยเครือข่ายสังคมจะแนะนำเครือข่ายนายหน้าในการพาข้ามแดนมาจนกระทั่งช่วยเหลือในการปรับตัวยังถิ่นปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังในรายได้ที่ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นถูกกำหนดขึ้นโดยความแตกต่างระหว่างรายได้ในเมืองและชนบท และการศึกษาของกฤตยา อาชวนิจกุล (2540) ที่ว่าความ

แตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่กล่าวว่าการมีเครือข่ายสังคมจะช่วยลดต้นทุนการย้ายถิ่น และลดความเสี่ยง ทำให้การเดินทางไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น และสามารถคาดการณ์รายได้ที่จะได้รับแน่นอนกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบของการย้ายถิ่นของ Castle (1997) ที่ว่าการย้ายถิ่นจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นถ้ามีสายสัมพันธ์เชื่อมโยงครอบครัว นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือในกระบวนการปรับตัวในถิ่นปลายทางด้วย

ข) ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ขั้นตอนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชานั้นแบ่งออกเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่ 1. การย้ายถิ่นก่อนปีพ.ศ.2548 นั้นพบว่า แรงงานกัมพูชาจะย้ายถิ่นด้วยตนเองไม่ต้องผ่านนายหน้า โดยแรงงานอาจจะลอบเดินลัดเลาะมาตามป่าเข้ามาประเทศไทยในช่วงเวลากลางคืนที่เจ้าหน้าที่ตระเวนชายแดนพักผ่อนและมีการป้องกันที่หละหลวม จากนั้นเมื่อเข้าถึงฝั่งไทยก็ใช้วิธีโบกรถบริเวณริมถนน ขอดิทรถเข้าไปยังจุดหมาย และแรงงานบางคนก็ใช้เอกสารติดตัวอย่างใบสูติบัตรและบัตรนักเรียนในการขอทำใบอนุญาตผ่านแดนชั่วคราวบริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองเข้ามายังฝั่งไทย บริเวณย่านค้าขายชายแดน ซึ่งก็จะมีนายหน้าหรือนายจ้างที่ต้องการแรงงานที่รู้ว่าจะมีแรงงานกัมพูชาข้ามแดนมาหางานทำมารออยู่และเข้ามาติดต่อเพื่อชวนไปทำงาน 2. การย้ายถิ่นหลังปีพ.ศ. 2548 พบว่า การลักลอบเข้ามาไทยนั้นไม่สะดวกอย่างในอดีต เนื่องจากมีการตรวจตราตามแนวชายแดนเข้มงวดขึ้น ดังนั้นเครือข่ายนายหน้าจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานย้ายถิ่นโดยแต่ละกลุ่มนายหน้าก็จะมีวิธีการพาคนข้ามแดนที่ต่างกัน บางกลุ่มนายหน้าก็เลือกใช้วิธีพาแรงงานกัมพูชาไปทำหนังสือเดินทางและวีซ่าสำหรับท่องเที่ยวพาข้ามแดนมาก่อนจะพาขึ้นรถฝั่งไทยและไปส่งยังจุดหมายปลายทางที่แจ้ง โดยมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 4,000 บาทต่อคน แต่กลุ่มนายหน้าบางรายก็ใช้วิธีลักลอบนำแรงงานกัมพูชาข้ามแดนมาในเวลากลางคืนโดยติดสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ กลุ่มนายหน้าบางรายก็ให้แรงงานกัมพูชาขึ้นรถมาตั้งแต่ฝั่งกัมพูชาข้ามแดนมายังไทยแล้วจึงพาไปส่งยังที่ทำงานที่แจ้ง แต่กลุ่มนายหน้าบางรายก็ใช้วิธีพาแรงงานกัมพูชาเดินหรือวิ่งมาตามป่าจนเข้าเขตไทยแล้วจึงพาขึ้นรถมาส่งยังจุดหมายปลายทาง โดยมีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 2,200 – 3,000 บาทต่อคน ซึ่งเป็นราคาที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับค่านายหน้าในการเดินทางเข้ามายังประเทศไทยของชาติเพื่อนบ้านอื่นๆอย่างลาวหรือพม่า

รูปแบบการปรับตัวใน 3 ด้าน

เมื่อมาอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่อาศัยได้อย่างปกติสุข โดยแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องปรับตัวใน 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม

ก) การปรับตัวทางเศรษฐกิจ

เมื่อกระบวนการย้ายถิ่นสำเร็จแล้วแรงงานกัมพูชาจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการทำงานให้เร็วที่สุด แรงงานกัมพูชาสามารถเข้าสู่กระบวนการทำงานได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากมีเครือข่ายทางสังคมคอยจัดหางานให้ โดยแรงงานกัมพูชาเมื่อมาทำงานในประเทศไทยนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย เพราะลักลอบเข้าเมืองมาและไม่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง ซึ่งทำให้แรงงานกัมพูชาถูกกดค่าแรงจากนายจ้าง โดยมีรายได้เพียงเดือนละ 2,800 – 4,000 บาท ก่อนจะพยายามปรับตัวทางเศรษฐกิจโดยการเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย เพื่อสร้างสมดุลระหว่างรายรับกับรายจ่าย หรือหากเดือนไหนรายได้ไม่พอรายจ่ายแรงงานก็จะใช้วิธีขอเบิกเงินเดือนล่วงหน้าจากนายจ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวทางเศรษฐกิจที่ว่าเมื่อแรงงานข้ามชาติย้ายถิ่นไปยังประเทศอื่นมักใช้แรงงานแลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ไม่มีปัจจัยการผลิต การดำรงชีพจึงขึ้นกับค่าจ้างที่ได้รับ โดยจากการลงพื้นที่พบว่าแรงงานกัมพูชาส่วนใหญ่มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่าย โดยไม่ค่อยเบิกเงินล่วงหน้าบ่อยนัก หรือบางรายไม่เคยเบิกเงินล่วงหน้าเลย การที่แรงงานกัมพูชาสามารถบริหารจัดการรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุกเดือนนั้นสามารถอนุมานได้ว่า แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชานั้นสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจได้ดี มีวินัยในการบริหารจัดการรายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่าย ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่ว่าเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกิน มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้โดยพ้นจากความเปราะบาง

ข) การปรับตัวทางสังคม

ในการปรับตัวทางสังคมนั้นพบว่าเริ่มแรกแรงงานกัมพูชาจะปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่มได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่ทำงานร่วมกันเป็นหลัก โดยหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์กับคนไทย แต่เมื่ออยู่ในประเทศไทยได้ระยะหนึ่งและเริ่มที่จะเรียนรู้ภาษาไทยได้ แรงงานกัมพูชาก็กล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้น โดยเลือกปฏิสัมพันธ์กับคนไทยใกล้ตัวก่อน ได้แก่ นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการปฏิสัมพันธ์กันเกี่ยวกับเรื่องงานเท่านั้น ในรายของแรงงานกัมพูชาที่สามารถปรับตัว

ทางสังคมได้เป็นอย่างดีก็จะเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้นจากการคุยกันแค่เรื่องงาน และหลากหลายกลุ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาเองก็ชอบที่จะปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มมากกว่า โดยเฉพาะการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเช่นการออกไปเที่ยวข้างนอกตามตลาด ตลาดนัด หรือห้างสรรพสินค้า โดยการไปไหนมาไหนกับกลุ่มเครือข่ายสังคมที่อยู่ด้วยกันนั่นเองที่จะช่วยให้แรงงานกัมพูชาที่มาใหม่เรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตในประเทศไทย อย่างไรก็ตามแรงงานกัมพูชาไม่มีการปรับตัวในด้านสังคมมากนักเนื่องจากแรงงานมักมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มเป็นหลัก ประกอบกับแรงงานอาศัยอยู่ในพื้นที่ขนาดเล็กอย่างในเมืองพัทยาและไม่ออกไปยังพื้นที่อื่น

ค) การปรับตัวทางวัฒนธรรม

การปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมนั้น แรงงานกัมพูชาต้องใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัวทางด้านภาษามากที่สุด โดยแรงงานมีการเรียนรู้ภาษาไทยทางตรงจากกลุ่มคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานกัมพูชาที่ทำงานด้วยกัน หรือกลุ่มคนไทยทั้งนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงกลุ่มคนไทยอื่นๆอย่างเพื่อนบ้าน พ่อค้าแม่ค้า และลูกค้า นอกจากนี้แรงงานกัมพูชายังมีการเรียนรู้ภาษาไทยทางอ้อมจากสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ส่วนด้านการแต่งกาย อาหาร และศาสนานั้นไม่พบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมมากนัก

จากการศึกษาการปรับตัวทางสังคมและทางวัฒนธรรมของแรงงานกัมพูชาตามแนวคิดของ Gehmacher (1974) ที่ได้ศึกษาการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยเน้นกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในถิ่นปลายทางตามทฤษฎีการบูรณาการ (Integration) และได้แบ่งกระบวนการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอนพบว่า หน่วยตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ได้ผ่านกระบวนการปรับตัวขั้นที่ 1 เข้าสู่กระบวนการปรับตัวในขั้นที่ 2 จำนวน 10 คน โดยแรงงานกัมพูชาเริ่มปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง โดยการเรียนรู้จนสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีการกิจกรรมในเวลาว่างไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปตามห้างสรรพสินค้าอย่างบิ๊กซีหรือโลตัส รวมถึงเดินจับจ่ายซื้อของตามตลาดนัดเช่นเดียวกับคนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่คนส่วนใหญ่ในถิ่นปลายทางทำไม่ว่าจะเป็นงานวัดต่างๆ งานเทศกาลลอยกระทง และงานวันไหลสงกรานต์ รวมถึงสามารถบริโภคอาหารไทยได้อย่างปกติ เรียนรู้การใช้ชีวิตประจำวันของไทย เช่น คนไทยที่บ้านอยู่ห่างจากวัดก็จะเลือกตัดบาตรพระแทนการไปวัด หรือเมื่อพบเจอปัญหาเมื่อถูกตำรวจจับก็รู้ถึงวิธีเอาตัวรอดอย่างการติดสินบนเจ้าหน้าที่ และมีแรงงานกัมพูชา 2 คน ได้แก่ ดาราและเดียนั้น เริ่มเข้าสู่กระบวนการปรับตัวในขั้นที่ 3 แล้ว เห็นได้จากการที่แรงงานเริ่มเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมากขึ้น พูด

ภาษาไทยได้คล่องแคล่วและไม่เงินอายุที่จะพูด โดยสามารถเข้าใจภาษาไทยได้เกือบหมด เริ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมปลายทางมีแบบแผนการใช้ชีวิตเหมือนคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ตามยังไม่พบความตั้งใจที่จะตั้งถิ่นฐานอยู่ถาวรของหน่วยตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นไทย เช่น ภาษา การทำกิจกรรมในวันว่าง หรืออื่นๆ ก็เพื่อที่จะทำให้กลุ่มคนที่แรงงานกัมพูชามีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดความพึงพอใจ เช่น นายจ้าง เพื่อนร่วมงานคนไทย หรือคนไทยกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้แรงงานกัมพูชาได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนได้อย่างพอเพียง หรือเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มสังคมเพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข โดยมีเครือข่ายทางสังคมเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการช่วยเหลือในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานกัมพูชาตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจจนกระทั่งช่วยเหลือในการปรับตัวในถิ่นปลายทาง แรงงานกัมพูชาที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทยนั้นจะติดต่อกับเครือข่ายสังคมที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยก่อนแล้วให้ช่วยหางานให้ทำ หรือหากมีงานว่างเครือข่ายสังคมก็มักจะติดต่อกลับมายังประเทศกัมพูชาเพื่อหาคนที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งทำให้แรงงานกัมพูชาไม่ต้องประสบปัญหาการชะงักงันในการประกอบอาชีพเนื่องจากการย้ายถิ่น และเมื่อมาถึงยังถิ่นปลายทางแล้วเครือข่ายสังคมก็ยังมีบทบาทในการช่วยเหลือให้แรงงานกัมพูชาสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตในถิ่นปลายทางได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นที่ว่า การมีเครือข่ายสังคมเป็นการช่วยลดต้นทุนในการย้ายถิ่น (ทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางใจ) และลดความเสี่ยงจากการย้ายถิ่น อีกทั้งเครือข่ายสังคมยังทำให้ความต้องการแรงงานในถิ่นปลายทางไปถึงสมาชิกในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศง่ายขึ้น ในส่วนมุมมองของนายจ้างต่อแรงงานกัมพูชาพบว่า นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานกัมพูชา เห็นว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากเข้ามาทดแทนในงานส่วนที่คนไทยไม่ค่อยยอมทำ อีกทั้งแรงงานกัมพูชาเองก็มีความขยันอดทนมากกว่าแรงงานไทยประกอบกับไม่หยุดงานบ่อย จึงส่งผลดีต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก ส่วนในประเด็นการปรับตัวของแรงงานกัมพูชานายจ้างมีความเห็นว่า หากแรงงานกัมพูชาสามารถปรับตัวได้ดีย่อมส่งผลดีต่อธุรกิจ เนื่องจากอัตราการลาออก หรือการเปลี่ยนงานจะน้อยลง ทำให้ต้นทุนในการอบรมแรงงานใหม่ลดลง อีกทั้งเมื่อแรงงานมีความชำนาญในหน้าที่แล้วย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น แต่หากแรงงานกัมพูชาไม่สามารถปรับตัวได้ก็ย่อมส่งผลในทางตรงกันข้าม อย่างไรก็ตามแม้ว่านายจ้างจะเล็งเห็นถึงผลดีและผลเสียจากการปรับตัวของแรงงานกัมพูชาแต่นายจ้างเองก็ไม่ได้บทบาทช่วยเหลือแรงงานกัมพูชาในการปรับตัวมากนัก เว้นแต่การช่วยเป็นธุระ

ในการจัดทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานกัมพูชา เพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในประเทศไทยได้อย่างเปิดเผย

5.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อจำกัดของกรณีศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อมูลที่ได้รับ เนื่องจากกรณีศึกษาเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศกัมพูชาซึ่งมักอยู่รวมกลุ่มเดียวกันเป็นกลุ่มปิด ไม่ค่อยเปิดรับคนภายนอกและระมัดระวังตัวในการปฏิสัมพันธ์บุคคลภายนอก เนื่องจากในกลุ่มของแรงงานข้ามชาตินั้นจะมีทั้งแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอยู่ปะปนกัน การทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้นต้องระวังตัวเป็นพิเศษ การยินยอมที่จะให้สัมภาษณ์กับบุคคลภายนอกเป็นไปได้ยากมาก นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างทางด้านภาษาของผู้วิจัยกับหน่วยตัวอย่างที่ถึงแม้จะพอสื่อสารภาษาไทยได้ แต่ก็ยังไม่มากนัก ทำให้บางครั้งยังเข้าใจคำถามคลาดเคลื่อนไปบ้างหรือบางครั้งก็ไม่มั่นใจว่าจะตอบกลับอย่างไรให้ผู้วิจัยเข้าใจตรงกัน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลที่ได้รับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวและเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ เช่น แผนที่ที่มีทั้งภาษาไทยและภาษาเขมรเพื่อให้เข้าใจถึงข้อมูลส่วนบุคคลและเส้นทางการเดินทางย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชา หรือแรงงานกัมพูชาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างดีเพื่อจะช่วยเป็นล่ามให้ยามติดขัดทางการสื่อสาร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาที่มาใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองพัทยาในครั้งนี้ นำมาสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. การศึกษาการย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาแรงงานกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรมเมืองพัทยาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตพัทยาเท่านั้น ดังนั้นหากมีโอกาส จึงควรศึกษาในพื้นที่ที่มีแรงงานกัมพูชาในพื้นที่อื่นเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาได้ดียิ่งขึ้น

2. นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาประเด็นการปรับตัวกับกลุ่มแรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น พม่า ลาว เวียดนาม หรือแม้กระทั่งแรงงานข้ามชาติจากประเทศในแถบเอเชียใต้ที่นับวันจะหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของแนวทางปรับตัวของคนแต่ละชาติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษากระบวนการย้ายถิ่นของแรงงานกัมพูชาพบว่า หน่วยตัวอย่างทุกคนลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นในอนาคต แม้รัฐบาลจะเปิดให้นำเข้าแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) การนำเข้าแรงงานข้ามชาติระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านก็ตาม แต่เนื่องจากขั้นตอนดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง และต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ทำให้แรงงานข้ามชาติยังคงนิยมที่จะลักลอบเข้ามาทำงานมากกว่าการเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากมีเครือข่ายนายหน้าคอยอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเครือข่ายสังคมคอยให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ดังนั้นรัฐบาลควรปรับปรุงแนวทางในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติให้สะดวก รวดเร็ว และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น

รายการอ้างอิง

กนกวรรณ สมภพคารินทร์. การย้ายถิ่นและรูปแบบการปรับตัวของแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ทำงานในสวนเงาะ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

กฤตยา อาชวนิจกุล. สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติ และทางเลือกนโยบายนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

กำไล โคน. สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2555.

จัดหางาน, กรม. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สุรปฏิ 2553. สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554. (อัดสำเนา)

จารุ ไรจนธรรม. การปรับตัวของคนชนบทที่ย้ายถิ่นเข้ามาอยู่ในเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณี ชุมชนบางบอน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

ดวง ยี่. สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2555.

ดา เจียน. สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2555,

ดารา เส็ง. สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2555.

เดือน สุจินดา. สัมภาษณ์, 3 ตุลาคม 2555.

ต่วนรุสดี จะน็อง. การปรับตัวด้านการประกอบอาชีพของชาวไทยพลัดถิ่น: กรณีศึกษาบ้านนาพรุ
หมู่ 2 ตำบลนาคา กิ่งอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง. สารนิพนธ์ประกาศนียบัตรบัณฑิต
(บัณฑิตอาสาสมัคร) สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

โต๊ะ เปรย. สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2555.

เทีย เจ็อน. สัมภาษณ์, 18 ตุลาคม 2555.

นิต บุญส่ง. สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2555.

นิธิมา ซาลีเครีอ. การปรับตัวในการทำงานของแรงงานย้ายถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีคนงาน
โรงพยาบาลตำรวจ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหับัณฑิต ภาควิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

เนาวัรัตน์ ชีโนภาษ. วิถีชีวิตของผู้ย้ายถิ่นชาวใต้ในกรุงเทพมหานคร. คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ประชา วสุประสาท. วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถใน
การแข่งขันระยะยาว. กรุงเทพฯ : สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชีย
และแปซิฟิก, 2553.

ปรีดา รอดนวล. ชีวิตแรงงานข้ามชาติในชุมชนชนบทไทย: กรณีศึกษาแรงงานสัญชาติพม่า
ในชุมชนตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาชนบทศึกษาและการพัฒนา สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2551.

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร. การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน
ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหาและทางเลือกนโยบาย. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

พระนิวัฒน์ จันมา. แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมกับผลกระทบต่อชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณี
แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในตำบลแม่ตาว อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

ภณิการ์ เพชรเขียว. การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เชื้อสายมอญ: ศึกษาเฉพาะกรณี
แรงงานในบริบทสวนยาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชา
สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

มนตรี ไสภณารมณ. สัมภาษณ์, 17 พฤษภาคม 2556.

มิเนีย กอง. สัมภาษณ์, 30 กันยายน 2555.

แรงงาน, กระทรวง. กระทรวงแรงงานจัดตั้งศูนย์พิทักษ์สัญชาติแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ.
[ออนไลน์]. 2012. แหล่งที่มา: <http://www.mwgthailand.org> [27 เมษายน 2555].

ศูนย์ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. AEC คือ. [ออนไลน์]. 2011. แหล่งที่มา: <http://www.thai-aec.com> [6 พฤษภาคม 2555].

สตีเฟน แคสเซล. สาเหตุและผลของการย้ายถิ่นรูปแบบใหม่ของเอเชีย. แปลโดย กุศล สุนทรธาดา.
ใน การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก : ปัญหาและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ:
สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540.

สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม. ชีวิตทางเศรษฐกิจของคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
รุ่งแสง, 2540.

สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาวและกัมพูชา. เอกสารวิชาการบุคคลประกอบการศึกษาตามหลักสูตร
การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง สถาบันพระปกเกล้า, 2550.

สุภางค์ จันทวานิช. การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก: ปัญหาและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ
: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุภางค์ จันทวานิช. รายงานการวิจัยผลกระทบของการย้ายถิ่นต่อชุมชนชายแดนและชุมชนที่มีผู้
ย้ายถิ่นจำนวนมากในประเทศไทย: การสร้างความกลมกลืนและความมั่นคงในชุมชน.
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2551.

สุรพล ปลื้มใจ. การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.

วรรณิ ตั้งเสาวภาคย์. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติชาวพม่า ในอำเภอ
แม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

วันเพ็ญ วอกลาง. กระบวนการปรับตัวและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ถาวรของ
แรงงานอพยพจากประเทศพม่า: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

วิชาการและแผนงาน เมืองพัทยา, กอง. บรรยายสรุปเมืองพัทยา ปี2554. งานวิจัยและประเมินผล
ฝ่ายวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศ เมืองพัทยา, 2554. (อัดสำเนา)

อนุชา พิทักษานนท์กุล. สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2556.

อมรา พงศาพิชญ์. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม กระบวนทัศน์และบทบาทในประชาสังคม.
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

เอ มะ. สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2555.

บรรณานุกรม

เปรมใจ วังศิริไพศาล และคณะ. การนำเข้าแรงงานจากกัมพูชาและลาว. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

ไพรินทร์ มากเจริญ. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มชาติพันธุ์บริเวณชายแดน: กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

สมศักดิ์ สามีคศิริธรรม. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก, มปป.

อมรา พงศาพิชญ์. วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์ วิเคราะห์สังคมไทยแนวมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ. ภาพรวมของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม การทะลุกรอบและกับดักของความคิดแบบคู่ตรงข้าม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2548.

Appadurai, A. Modernity at large: Cultural dimensions of globalization. The University of Minnesota, 1996.

Sandel, M. J. Justice: What's the right thing to do?. แปลโดย สฤณี อาชวานันทกุล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์Openworlds, 2554.

ภาคผนวก

ภาพที่13 การลงพื้นที่เก็บข้อมูลแรงงานกัมพูชา (ดารา เติ้ง)



ภาพที่14 การลงพื้นที่เก็บข้อมูลแรงงานกัมพูชา (เอ มะ)



ภาพที่15 แรงงานกัมพูชาขณะทำงานบรรจุน้ำแข็งใส่ถุงพลาสติก



ภาพที่16 แรงงานกัมพูชาขณะเข็นรถบรรทุกน้ำแข็งเพื่อเข้าไปเก็บในห้องทำความเย็น



ภาพที่17 แรงงานกัมพูชาขณะรับจ้างขนน้ำแข็งขึ้นรถเพื่อเตรียมจัดส่ง



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวศรัญญา ศิริวงศ์ถวัลย์ เกิดเมื่อวันศุกร์ที่ 17 ตุลาคม 2529 ที่จังหวัดกรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต ด้วยเกียรตินิยมอันดับ 1 จากคณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในปีการศึกษา 2551 เมื่อจบการศึกษาได้เข้าทำงานในสายงานการบริการก่อนจะออกมาเพื่อศึกษาต่อเมื่อปี 2553 ในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย