

ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง
จังหวัดปทุมธานี



นางสาวสมพร พรทิพย์เสถียร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-3664-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

SOCIAL PROBLEMS CAUSED BY EMPLOYMENT OF FOREIGN WORKERS
AT SEE-MOOM-MUANG MARKET IN PATHUM THANI PROVINCE

Miss Somporn Pornthipsathern



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Sciences

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-3664-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง
จังหวัดปทุมธานี

โดย

นางสาว สมพร พรทิพย์เสถียร

สาขาวิชา

สังคมวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม (ถ้ามี)

-

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนามติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.อมรา พงศาพิชญ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

น.ส.สมพร พรทิพย์เสถียร : ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัด
ปทุมธานี (SOCIAL PROBLEMS CAUSED BY EMPLOYMENT OF FOREIGN
WORKERS AT SEE-MOOM-MUANG MARKET IN PATHUMTHANI PROVINCE)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ดินณะกุล,
179 หน้า ISBN 974-17-3664-9

การศึกษานโยบายสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี ใช้ตัวแปร
6 ตัวในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพทางสมรส ระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานที่มีจำนวน
แรงงาน โดยศึกษาที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้สุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว 199
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตทั่วไป การ
สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้มาประกอบการวิเคราะห์ จากนั้น
นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ยและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์คือ ค่าไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานของการวิจัย คือ

- 1.แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง
2. แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก
3. แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง
4. แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว
- 5.แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวระยะเวลาการทำงานไม่
นาน
- 6.แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงาน
ให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ขอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 1,2,3,5,6 และปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาวิชา สังคมวิทยา
ปีการศึกษา.....2546.....

ลายมือชื่อผู้คิด.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

##4481162824: MAJOR SOCIOLOGY

KEYWORD: SOCIAL PROBLEMS / FOREIGN WORKERS / EMPLOYERS

SOMPORN PORNTIPSATHERN: SOCIAL PROBLEMS CAUSED BY EMPLOYMENT OF FOREIGN WORKERS : A CASE STUDY AT SEE-MOOM-MUANG MARKET IN PATHUMTHANI PROVINCE. THESIS ADVISOR:ASSOC.PROF.DR.NITHET TINNAKUL, 179 pp. ISBN 974-17-3664-9

The main purpose of this research was to study the social problems caused by employment of foreign workers by using six variables namely : sex , age , income marital , status , period of work , the working unit which consist of workers . The See-moom-muang market in Pathumthani province was chosen for this study. One hundred and ninety-nine employers were selected as the sample size . The data was analyzed by using questionnaire , documentary research , general observation , Informal interview , In-depth interview . Analysis of data was conducted by using SPSS/PC program to calculate percentage ,means and hypotheses testing by chi-square with the level of significance at 0.05.

The hypotheses were as follows:

1. Male foreign workers will cause social problems higher than female foreign workers.
2. Young foreign workers will cause social problems higher than old foreign workers.
3. Low income foreign workers will cause social problems higher than high income foreign workers.
4. Single foreign workers will cause social problems higher than the married foreign workers.
5. Long working period foreign workers will cause social problems higher than short working period foreign workers.
6. Foreign workers who work in the working unit which consist of a lot of workers will cause social problems higher than foreign workers who work in the working unit which consist of less workers.

The results of the research agreed with hypotheses numbers 1,2,3,5,6 and rejected hypothesis number 4

Department : sociology and Anthropology.

Field of study : Social Sciences

Academic year : 2003

Student's signature.....

Advisor's signature.....

Co- advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ ตินณะกุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความรู้ ความคิด คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดเวลาที่ทำการศึกษา

ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา คำแนะนำในทุกๆด้านในการทำวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบคุณผู้ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องและการเก็บข้อมูลแบบสอบถามโดยตรง

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณ บิดา มารดาที่ให้ความรัก ความอบอุ่น ขวัญและกำลังใจ คำอวยพรแก่ลูก และขอขอบคุณพี่ทุกคน

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ที่ได้เปิดหลักสูตร ผู้ศึกษาจึงมีโอกาสเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
นางสาวสมพร พรทิพย์เสถียร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเรื่องแรงงาน.....	6
แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น.....	7
แนวคิดเรื่องปัญหาสังคม.....	11
กลุ่มชาติพันธุ์.....	12
การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม.....	15
การแพร่กระจายวัฒนธรรม.....	19
การติดต่อทางวัฒนธรรม.....	20
การผสมผสานทางวัฒนธรรม.....	20
วัฒนธรรมรอง.....	21
พฤติกรรมเบี่ยงเบน.....	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ผลงานวิจัยในประเทศ.....	24
ผลงานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	37

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย.....	38
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	38
นิยามศัพท์.....	38
3. ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การทดสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การประมวลผลข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4. ผลการวิจัย	
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
การทดสอบสมมติฐาน.....	72
การวิจัยทางมานุษยวิทยา.....	86
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	113
ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะ.....	123
รายการอ้างอิง.....	125
ภาคผนวก.....	135
แบบสอบถาม	
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	172

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	49
2 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	49
3 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามศาสนา.....	50
4 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	50
5 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะ.....	51
6 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน.....	51
7 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการจ้างแรงงาน.....	52
8 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนแรงงานที่จ้าง.....	52
9 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่แรงงานอยู่กับนาย.....	53
10 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่แรงงาน อาศัยอยู่ในเมืองไทย.....	54
11 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะการจ่ายค่าจ้าง.....	55
12 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง.....	55
13 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ให้แรงงาน.....	55
14 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรับผิดชอบ เมื่อแรงงานได้รับอันตราย.....	56
15 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกิจการรับจ้าง เป็นกิจการที่กฎหมายไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน.....	57
16 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกิจการรับจ้างทั่วไป เป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ.....	57
17 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม พ.ร.บ.การทำงานของ คนต่างด้าว กำหนดโทษจำคุกแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีบัตร.....	58
18 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่าง ด้าวทำงานได้	58

19 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่านายจ้างต้องการจ้าง แรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว.....	59
20 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้ผลดีกว่าแรงงานไทย.....	59
21 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าว มีพฤติกรรมหลบหนี.....	60
22 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าว ออกจากงานบ่อย.....	60
23 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด.....	60
24 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน.....	61
25 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าว ทำร้ายร่างกาย.....	61
26 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง.....	62
27 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าจ่ายเงินให้รัฐ เพราะแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร.....	62
28 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่านายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพา แรงงานไปทำบัตร.....	62
29 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าค่าธรรมเนียมการทำบัตรสูงไป.....	63
30 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวเป็นโรค.....	63
31 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อโรค.....	64
32 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวขี้เกียจ.....	64
33 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าลูกจ้างเคยขายบริการทางเพศ.....	64
34 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่านายจ้างมีปัญหานี้ในการ สื่อสารกับแรงงาน.....	65
35 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นแรงงานขโมย.....	65
36 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นแรงงานทะเลาะกันเอง.....	66
37 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นแรงงานกับคนไทย.....	66
38 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นแรงงานติดยา.....	66
39 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นแรงงานค้ายา.....	66
40 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยโดนขโมยจากแรงงาน.....	67

41 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยโดนทำร้ายจากแรงงาน.....	67
42 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยโดนโกงจากแรงงาน.....	68
43 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองแออัด.....	68
44 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าเคยเห็นนายจ้างจ่ายเงิน ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะแรงงานไม่มีบัตร.....	69
45 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณ ตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ.....	69
46 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณ ตลาดสี่มุมเมืองเคยแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง.....	69
47 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าบริเวณ ตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตาย.....	70
48 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าบริเวณ ตลาดสี่มุมเมืองมีการขายบริการทางเพศ.....	70
49 แสดงอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกว่าความพึงพอใจต่อการเข้า มาของแรงงานต่างด้าว.....	70
50 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการก่อปัญหาสังคม.....	72
51 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการก่อปัญหาสังคม.....	74
52 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการก่อปัญหาสังคม.....	76
53 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับการก่อปัญหาสังคม.....	78
54 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงานกับการก่อปัญหาสังคม.....	81
55 ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานกับการก่อปัญหาสังคม.....	83

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในช่วงที่ประเทศไทยมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะการขยายตัวด้านการส่งออกและบริการการผลิตด้านอุตสาหกรรมของไทย ส่วนใหญ่เป็นการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นและได้ใช้ความได้เปรียบด้านแรงงานในการผลิตสินค้าออกไปแข่งขันในตลาดโลก ความต้องการลดต้นทุนด้านแรงงานเป็นแรงจูงใจของผู้ประกอบการทำให้มีแนวโน้มที่ต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีค่าจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานในประเทศสูงขึ้น ประกอบกับงานบางกิจการที่เป็นงานกรรมกร หรือแรงงานไร้ฝีมือเกิดภาวะขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นเหตุจูงใจอย่างหนึ่งที่มีการหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน จากผลการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสัญชาติ แรงงานพม่ามีจำนวนมากที่สุด คือ 451,335 คน แรงงานลาว 59,358 คน แรงงานกัมพูชา 57,556 คน ยอดรวม 568,249 คน ผลการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนสูงสุด 5 ประเภทกิจการ ได้แก่ รับจ้างปลูกพืชไร่ ทำสวน ทำการประมง รับใช้ในบ้าน ก่อสร้างคานเรือ ตามลำดับ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ยอมมาขึ้นทะเบียน(สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม , 2545) ด้วยสาเหตุที่นายจ้างเคยชินกับการใช้แรงงานต่างด้าวจึงขาดความสนใจต่อมาตรการนี้ สองค่าใช้จ่ายในการประกันตัวขอใบอนุญาตทำงาน และตรวจสุขภาพ ค่าใช้จ่าย แบ่งเป็น 2 งวด งวดแรก 3,250 บาทงวดที่สอง 1,200 บาท (ศูนย์ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว, 2545) นายจ้างบางส่วนคิดว่าค่าใช้จ่ายยังสูงอยู่และไม่แน่ใจว่าลูกจ้างจะอยู่กับตนนาน สามอัตราค่าจ้างเนื่องจากตามกฎหมายระบุว่าต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเท่ากับแรงงานไทย ตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้นายจ้างที่จ้างแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนดไม่กล้านำลูกจ้างมารายงานตัว สี่แรงงานบางประเภทไม่อยู่ในประเภทกิจการที่กฎหมายกำหนด ห้าขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานยังมีข้อจำกัดอยู่มาก คือ การบริการจุดเดียวเฉพาะการรายงานตัวกับเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองและจัดหางาน ณ สำนักงานจัดหางานในแต่ละจังหวัด แต่การตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวนั้นต้องไปตรวจตามสถานบริการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด นอกจากนี้ยังมีปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ (กุศล สุนทรธาดา ,อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ , 2540: ก)

ประเทศที่มีรอยตะเข็บชายแดนติดต่อกันจะมีการลักลอบเข้าเมืองของคนต่างด้าว ด้วยจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ทั้งเพื่อเยี่ยมเยียนญาติ เพื่อหนีมาทำงาน เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอย่างต่อเนื่องยาวนานจากการลักลอบเข้ามาอาศัยและทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะผู้

ลักลอบเข้าเมืองชาวพม่าซึ่งมีสถิติการจับกุมสูงสุดและเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ(กฤตยา อาชวนิจกุล ,2540:38) ที่สำคัญคือจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองมิได้จำกัดตัวอยู่เฉพาะตามชายแดนเท่านั้น แต่ยังสามารถลักลอบเข้าไปทำงานในสถานประกอบการต่างๆเกือบทั่วประเทศ จนรัฐไม่อาจควบคุมได้อย่างทั่วถึง การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียต่อประเทศไทย ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการมองในภาพรวม โดยแรงงานต่างด้าวได้ช่วยรองรับให้การขยายตัวของระบบอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพราะคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งในแง่ของค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ มีความอดทนสูง ขยัน สู้งาน บังคับง่ายและไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปภาพจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ได้สวยงามอย่างที่เห็นกัน แรงงานเหล่านี้ได้ก่อปัญหาแก่สังคมไทยอย่างมากมาย AIDS เป็นปัญหาหนึ่งที่มาจากร่างงานชาวพม่าโดยสถานประกอบการมีการใช้แรงงานที่ผิด (พงศธร เทพวงศ์ ,2541: 10) มีการนำแรงงานหญิงชาวพม่ามาขายบริการโดยปราศจากการตรวจโรค ในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดต่อกับประเทศพม่า นั้นพื้นที่บริเวณชายแดนไทยติดกับประเทศพม่ามีอัตราการติดเชื้อ AIDS สูงสุด (Path ,1992)

นอกจากนั้นคนต่างด้าวจำนวนมากที่เข้ามาหาเงินหรืออยู่ในเมืองไทยจึงเอาเรียดเอาเปรียบคนไทยทุกวิถีทาง โดยอาศัยความใจดีของคนไทยเริ่มแรกก็มาทำงานก่อน แล้วก็ค่อยแต่งงานกับหญิงไทยแล้วยื่นคำร้องขออยู่ในประเทศไทยเพื่อให้การอุปการะภรรยาและบุตร ในคำร้องนั้นบอกว่าจะไม่ได้ประกอบอาชีพ มีเงินฝากธนาคารอยู่ประมาณ 1 แสนบาทแต่หลังจากยื่นคำร้องแล้ว เงินก็ถูกถอนออกไปคนที่ไม่มีความหวังหรือจะมาอุปการะภรรยา แท้ที่จริงแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาให้ภรรยาอุปการะมากกว่า (พล.ต.ท.จารึก เมฆวิชัย ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมตำรวจ,2541:3)

ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ได้หยุดแค่นั้น มันร้ายแรงไปถึงการก่อคดีอาญามากมายของชาวต่างด้าว เห็นได้จากสถิติคดีอาญาของชาวต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ,2546) คือ

ช่วงปี / พ.ศ.	คดีฆ่าคนตาย/คน	คดีลักทรัพย์/คน	คดีชิงทรัพย์/คน	คดีปล้นทรัพย์/คน
2541	52	64	15	39
2542	40	54	13	18
2543	56	59	10	10
2544	29	41	4	9
2545	38	66	8	8

จากการศึกษาผู้อพยพที่เคยถูกจับกุม ในจังหวัดระนองกับจังหวัดเชียงใหม่พบว่าผู้ชายมีประสบการณ์เคยถูกจับมากกว่าผู้หญิงเกือบสองเท่า (กฤตยา อชวณิชกุล , ทริส โคเอทท์ , นิน นิน ไพน์ , 2544 :119)

จากความคิดเห็นของแรงงานไทยต่อการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว นั้น แรงงานไทยส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมาแย่งงานคนไทย โดยเฉพาะแรงงานไทยในสถานบริการทั่วไป และในโรงงานอุตสาหกรรม และยังมีความเห็นว่าการก่อให้เกิดอาชญากรรมและยาเสพติด รวมทั้งโรคติดต่อเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าว สำหรับความคิดเห็นของประชาชนชาวไทยพบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งไม่เห็นด้วยกับการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแย่งงานคนไทย ก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆและทำให้แรงงานไทยถูกกดค่าแรงไปด้วย นอกจากนี้ ยังทำให้ต้องเสี่ยงประมาณและบุคลากรไปกับงานควบคุมโรคติดต่อตามชายแดนที่มีมากขึ้น ทั้งๆที่หลายโรคที่สาธารณสุขเคยควบคุมได้ เช่น มาเลเรีย ไข้ซัง เป็นต้น ทำให้การพัฒนาสาธารณสุขไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรทั้งรัฐต้องเสี่ยงประมาณสงเคราะห์ผู้ป่วยต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอีก ทั้งๆที่งบประมาณสำหรับคนไทยในชนบทยังไม่เพียงพอ (กุศล สุนทรธาดา , อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ , 2540 : ก) ทำให้การจัดบริการสาธารณสุขเป็นไปด้วยความยากลำบาก ต้องประสบปัญหาอุปสรรคและเวชภัณฑ์บางอย่างไม่เพียงพอสำหรับคนไทย เพราะต้องกระจายไปให้แรงงานต่างชาตินี้มารักษา เมื่อพิจารณาในแง่สิทธิมนุษยชนแล้ว ประเทศไทยไม่อาจปฏิเสธการดูแลรักษากลุ่มคนเหล่านี้ได้ แม้ว่ารัฐไทยต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขที่เพิ่มสูงขึ้นภายใต้ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างต่อเนื่อง(กฤตยา อชวณิชกุล , ทริส โคเอทท์ , นิน นิน ไพน์ , 2544 : 55)

จากผลการตรวจสุขภาพในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ประมาณ 1.5%-2.0%ของผู้มารับการตรวจสุขภาพทั้งหมดตรวจพบโรคที่ต้องติดตามให้การรักษาและประมาณ0.5-1.5% พบว่าเป็นโรคที่ต้องห้ามทำงานในปี พ.ศ.2542 พบว่าผู้ไม่ผ่านการตรวจโรคจำนวนรวม 402 คน ในกลุ่มนี้ 5 ลำดับแรกของโรคที่เป็น คือ ติดสารเสพติดจำนวน 1717 คน ติดเชื้อ AIDS จำนวน 123 คน โรคซิฟิลิสในระยะที่สาม และวัณโรคในระยะติดต่อ จำนวนเท่ากันคือ 42 คน และผู้เป็นโรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการจำนวน 24 คน(กฤตยา อชวณิชกุล , ทริส โคเอทท์ , นิน นิน ไพน์ , 2544 : 58)

การที่รัฐบาลผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น คนไทยประมาณครึ่งหนึ่งไม่เห็นด้วย ประมาณ 3 ใน 4 ของผู้ไม่เห็นด้วย เห็นว่าคนไทยจะถูกแย่งงานและ ร้อยละ 46 ให้เหตุผลว่าการเข้ามาของคนต่างชาติจะก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การทะเลาะวิวาท การลักขโมย เป็นต้น จากข้อมูลที่น่าสนใจที่ตำรวจที่จังหวัดเชียงใหม่ สระแก้ว และระนอง ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าคดีส่วนใหญ่ชาวพม่าและเขมรเข้ามากระทำความผิด ยกเว้นคดีลักลอบเข้าเมือง จะเป็นคดีประเภทลักทรัพย์มากที่สุดโดยเฉพาะการลักขโมยจักรยานยนต์และ

รายนต์ โดยความคิดเห็นของประชาชนนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของแรงงานไทย (กุศล สุนทรธาดา , อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ , 2540 : 70-71)

ความคิดเห็นของแรงงานไทยต่อการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ-สังคม สิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขของประเทศไทย พบว่าความคิดเห็นว่าเกิดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด เห็นด้วย 55.2 %(กุศล สุนทรธาดา , อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ , 2540 : 131)

ถ้ามีแรงงานต่างด้าวอยู่ในประเทศมากขึ้น ปัญหาดีความต่างๆ คงมากขึ้น คดีอาชญากรรมประเภทฆาตกรรมน่าจะจางก็คงจะได้ยินบ่อยขึ้น

จากนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศไทย เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2542 โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นกำลังหลักในการสนองนโยบายรัฐบาลเนื่องจากการก่อปัญหาต่อสังคมมากมายของแรงงานต่างด้าว ทั้งโรคติดต่อร้ายแรง อาชญากรรม แรงงานไทยต้องว่างงาน ทั้งยังปัญหาความมั่นคงของประเทศ ยุทธการกวาดล้างชาวต่างชาติเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายเป็นวันหลังจากเหตุการณ์นักศึกษาชาวพม่า 5 คน มีอาวุธหนักได้เข้ายึดสถานทูตพม่าใจกลางกรุงเทพฯ อ้างเรียกร้องประชาธิปไตย แล้วยังตามด้วยคดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละคดีล้วนเหี้ยมโหดอำมหิตสร้างความลำบากแก่การจับกุมของตำรวจไทย (ไทยรัฐ , 2544 : 9)

ดังนั้น ปัญหาจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากมาย จึงได้ทำการศึกษาปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง เพื่อเป็นการทบทวนผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง โดยเป็นตัวอย่างหนึ่งของนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหาทางป้องกันการเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ เพื่อมิให้เป็นปัญหาต่อไปในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง
2. ศึกษาผลกระทบที่ได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง
3. ศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการก่อปัญหาสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ผลกระทบทางด้านสังคม โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยนายจ้างจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างของตน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และลักษณะการจ้าง ได้แก่ รายได้ที่ได้รับ ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง มาศึกษาสัมพันธ์กับตัวแปรตามได้แก่ การก่อปัญหาสังคมแรงงานต่างด้าว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสังคม ว่าได้รับผลกระทบในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
 ทำให้ทราบถึงปัญหาที่นายจ้างได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าว
 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เช่น สามารถนำผลไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายต่างๆของทั้งภาครัฐและเอกชน

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาสังคมของการจ้างแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาบริเวณ ตลาดสี่มุมเมืองซึ่งมีแรงงานต่างด้าวที่มาประกอบอาชีพในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ในงานวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องให้ได้มากที่สุด ข้อเขียนต่างๆจากบรรดานักวิชาการรวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องที่ได้เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นและเพื่อกำหนดกรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

- 1.แนวคิดเรื่องแรงงาน
- 2.แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาสังคม
- 4.กลุ่มชาติพันธุ์ (Ethnic Groups)
- 5.การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (Cultural Change)
- 6.การแพร่กระจายวัฒนธรรม (Diffusion)
- 7.การติดต่อทางวัฒนธรรม (Acculturation)
- 8.การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Assimilation)
- 9.วัฒนธรรมรอง (Subcultures)
- 10.พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behaviours)

1.แนวคิดเรื่องแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “ แรงงาน ” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ Labour ” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน ดังเช่น วิลเลียม เฮช คิคโฮเฟอร์ (William H.Kiekhofe) “ แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ในอันที่จะสร้างเศรษฐกิจขึ้น ไม่ว่าเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นทรัพย์สินของสังคมหรือบริการโดยตรงของมนุษย์ก็ตาม “ (William H.Kiekhofe ,1946:23)

อัลเฟรด คูน (Alfred Kuhn) “ แรงงาน หมายถึง มนุษย์ชาติผู้ซึ่งกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตน หรือ แรงงาน หมายถึง บุคคลต่างๆซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกายและหรือ

แรงงาน หมายถึง ความอดทนของมนุษย์ในการกระทำกิจต่างๆ โดยกำลังกาย เพื่อการดำรงอยู่ของเขา (Alfred Kukn ,อ้างในลือชัย วงษ์ทอง ,2539)

เมวิน ดับบริว รีเตอร์ (อ้างในลือชัย วงษ์ทอง , 2539) แรงงานหมายถึง บุคคลต่างๆโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวของเขา

อาจารย์ จี๊ด เศรษฐบุตร (2479 : 1) แรงงาน หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจจะทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนเองได้ ครอบคลุมคิดในการศึกษา

กลุ่มแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายหรือเลียงกฎหมาย (Illegal Migrant Workers) (กฤตยา อาชวนิจกุล ,2540:9) หมายถึง ผู้ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานและที่ว่าเลียงกฎหมายคือกลุ่มที่เข้าเมืองถูกต้อง คือมีวีซ่าชนิดที่ไม่อนุญาตให้ทำงานแต่แอบทำงาน ตัวอย่าง นักท่องเที่ยวต่างชาติดังกล่าวทำงานและคนต่างชาติที่เป็นเจ้าของกิจการ โดยอาศัยการใส่ชื่อคนท้องถิ่นเป็นเจ้าของแทนเป็นการบังหน้า กลุ่มเลียงกฎหมายจำนวนมากอยู่ประเทศไทยเป็นเวลานานนับสิบๆปี โดยวิธีการเดินทางออกไปต่อวีซ่าทุกๆสามเดือนที่ป็นังหรือที่เวียงจันทร์

แรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย (Legal Migrant Workers) (กฤตยา อาชวนิจกุล ,2540:9) ซึ่งมีอยู่หลายประเภท คือ ประเภทมีสัญญาจ้างแน่นอนว่าจะมาทำอาชีพอะไร ที่หน่วยงานไหน เป็นระยะเวลาานเท่าไร แรงงานกลุ่มนี้อาจเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือหรือที่มีฝีมือหรือเป็นประเภทมืออาชีพที่ถูกเชิญมา เช่น การดำเนินงานขององค์การนานาชาติเพื่อการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Organization For Migration-IOM) ที่จัดส่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆไปทำงานในประเทศสมาชิกที่ร้องขอมา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แรงงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำการใดๆเพื่อแลกกับผลตอบแทนที่จะได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สิ่งของ เป็นต้น ดังกรณีของแรงงานต่างด้าวเดินทางมาทำงานในเมืองไทย เพื่อทำงานรับจ้างแลกกับเงินเดือนที่สูงกว่าและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.แนวคิดเรื่องการย้ายถิ่น

ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายประชากร (อ้างในลือชัย วงษ์ทอง ,2539) ระบุ ไว้ว่า แบบแผนการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองที่เจริญแล้ว มีลักษณะ 3 แบบด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายอย่างถาวร ชั่วคราวและย้ายตามฤดูกาล แรงผลักดันอันสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากความแห้งแล้งของถิ่นที่อยู่เดิม การว่างงาน และความต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น เป็นต้น

การย้ายถิ่น (อ้างในลือชัย วงษ์ทอง ,2539) หมายถึง การที่ประชากรจากสถานที่หนึ่งได้ย้ายไปตั้งถิ่นฐานยังอีกสถานที่หนึ่งในการนี้เมื่อใช้ระยะเวลา และวัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายมาเป็นหลัก ก็อาจจำแนกการย้ายถิ่นได้เป็น 3 ประเภท คือ

(1) การเคลื่อนย้ายในท้องถิ่น (Local Movement) เป็นการย้ายที่อยู่อาศัยภายในชุมชนนั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนที่อยู่ภายในเขตชุมชนใกล้เคียง

(2) การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal Migration) เป็นการย้ายที่อยู่จากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่งภายในประเทศ เช่น ย้ายข้ามตำบล อำเภอ หรือ จังหวัด

(3) การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International Migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามอาณาเขตของประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง ดังนี้

3.1 ในชนบทมีแรงงานส่วนเกิน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพการว่างงานแอบแฝง โดยเฉพาะในบางฤดูกาล เช่น ฤดูแล้ง ภาวะเช่นนี้จะมีความรุนแรงสูงเป็นเหตุให้เกิดการย้ายถิ่นออกเพื่อหางานทำหรือเปลี่ยนงาน

3.2 ด้านอัตราค่าจ้าง และโอกาสมีงานทำ ในเมืองใหญ่ซึ่งมีชุมชนหนาแน่นย่อมสูงกว่าชนบท

3.3 ด้านระยะทางที่ใกล้การคมนาคมสะดวก เป็นผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายถิ่นสูง

ชัยวัฒน์ ปัจจงษ์ และคณะ (อ้างในลือชัย วงษ์ทอง ,2539) ได้ให้รายละเอียดเสริมว่าปัจจัยที่ดึงดูดให้คนย้ายเข้า คือ

1. โอกาสได้งานทำสูง มีโอกาสได้เลือกอาชีพที่ชอบได้มาก
2. โอกาสได้สร้างความมั่นคงให้กับตัวเอง และครอบครัวมีสูง
3. มีโอกาสในการศึกษาอบรมได้สูงขึ้น
4. สภาพแวดล้อมดี ดึงดูดใจ สะดวกสบายในการดำรงชีพ อากาศดี การคมนาคมสะดวก บ้านเรือนดี การสาธารณสุขดี
5. ย้ายตามสามี-ภรรยา บิดา-มารดาหรือบุตร
6. มีโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆที่สร้างขึ้นใหม่

ปัจจัยที่ทำให้คนย้ายออก คือ

1. ขาดปัจจัยทางธรรมชาติ การลดน้อยถอยลงของธรรมชาติ ทำให้ราคาต้นทุน การผลิตสูงและอุปกรณ์การผลิตขาดแคลน

2. การไม่มีงานทำ แรงงานล้น หรือมีเครื่องจักรมาทดแทนทุนแรงงานคนลง

3. เกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว อากาศเปลี่ยนแปลง และเกิดโรคระบาด เป็นต้น
4. ถูกกดขี่ หรือปราบปรามจากลัทธิการเมือง ศาสนา และชนชาติหรือชาติพันธุ์
5. เบื่อหน่ายชุมชน

การแบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ มีอยู่ 6 ประเภท (Applyard 1992 :Roger1992 อ้างใน ลือชัย วงษ์ทอง ,2539)

1 ผู้ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (Permanent Settlers) รวมถึงผู้ย้ายถิ่นที่ติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว

2 แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (Temporary Contract Workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง

3 แรงงานข้ามชาติชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary Professional Transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่หรือบริษัทข้ามชาติหรือองค์การระหว่างประเทศ รวมถึงนักเรียนต่างชาติแต่จะไม่ถูกนับรวมอยู่ในตลาดแรงงานของประเทศปลายทาง

4 แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (Clandestine or Illegal Workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ได้ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมืองหรือถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน แต่แอบลักลอบทำงาน เช่น วีซ่านักเรียน แต่กลับทำงานเต็มเวลา

5 ผู้ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum Seekers) ซึ่งแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกัน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้นก่อนส่งต่อไปยังประเทศที่สาม

6. ผู้อพยพที่เข้าชายตามอนุสัญญาผู้ลี้ภัยขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1952 (Refugees) ในสถานการณ์โลกปัจจุบันหาประเทศที่ 3 มารับช่วงผู้อพยพได้ยาก ทำให้ผู้อพยพต้องอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลายาวนาน บางครั้งเป็นสิบๆปี

กุสุมา โกเศยะโยธิน (2526:5) ทำการศึกษาเรื่อง “ แบบแผนการเข้าสู่อาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของสตรีที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีอาชีพ คนใช้ คนงาน ก่อสร้าง คนงานโรงงานและแม่ค้าหาบแร่ “ พ.ศ. 2526 กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายทางสังคมมี 2 แบบคือ

การเคลื่อนย้ายในแนวนอน (Horizontal Mobility) หมายถึง การที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอนของโครงสร้างสังคมที่ไม่ทำให้ฐานะของบุคคลสูงขึ้นหรือต่ำลง ฐานะของบุคคลจะอยู่ในระดับเดิม เช่น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการย้ายถิ่น (Migration) ของคนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งหรือการเปลี่ยนแปลงอาชีพไม่ทำให้บุคคลนั้นมีฐานะผิดแผกไปจากเดิม ไม่ว่าจะแง่ของเงินเดือนหรือเกียรติยศชื่อเสียง

การเคลื่อนย้ายตามแนวตั้ง (Vertical Mobility) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงบุคคลตามแนวตั้งของโครงสร้างของสังคม โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนที่ทำให้ฐานะสูงขึ้น (Upward Mobility) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคคลมีฐานะต่ำลง (Downward Mobility)

การเคลื่อนย้ายอาชีพ (Occupation Mobility) หมายถึง การเคลื่อนย้ายทางอาชีพมักจะร่วมไปกับการย้ายถิ่นบ่อย ๆ โดยบุคคลที่อาศัยในท้องถิ่นที่มีโอกาสในการประกอบอาชีพยากก็จะต้องหาโอกาสในที่อื่น ๆ ต่อไป (Litwak, 1960. อ้างใน กุสุมา โกเศยะโยธิน, 2526:5)

การย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง เป็นมิติหนึ่ง (Dimension) ของการเคลื่อนย้ายทางสังคม (Social Mobility) อย่างน้อยที่สุดการย้ายถิ่นก็แสดงให้เห็นถึงรูปแบบหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแนวนอนและอาจเป็นเงื่อนไขหนึ่งก่อนการก้าวไปสู่การเคลื่อนไหวในแนวตั้ง (Lipset & Smelser, 1996 อ้างใน กุสุมา โกเศยะโยธิน, 2526:5)

การเคลื่อนย้ายถิ่นเป็นประสบการณ์ของการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของบุคคล เป็นหนทางแสวงหาสถานภาพของชีวิตที่ดีกว่าถิ่นดั้งเดิม จากงานศึกษาวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีสหสัมพันธ์ในทางบวกของการย้ายถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจอยู่เสมอ

ราเวนสตี (Ravenstien,1989) ได้กล่าวไว้ว่า “ การย้ายถิ่น หมายถึงชีวิตและความก้าวหน้า ประชากรที่อยู่หนึ่งคือความล้าหลัง “ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญใจ เลอจันทร์ และถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์ ซึ่งพบว่าการย้ายถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้นทางสังคมของประชากรในชนบท (Social Mobility) กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นในจำนวนครั้งที่มากกว่า จะมีการเลื่อนชั้นทางสังคมสูงขึ้นมากกว่าผู้ที่มีการย้ายถิ่นในจำนวนครั้งที่น้อยกว่าหรือผู้ที่ไม่เคยย้ายถิ่น ทั้งนี้เนื่องจาก การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับความทันสมัยและความทันสมัยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลทำให้ผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของเขาเองในสังคมให้สูงขึ้น

สภาพเศรษฐกิจเขตเมืองเป็นปัจจัยที่ดึงดูดในการย้ายถิ่นของประชากรจากชนบทการมี อุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม และการบริการที่เจริญในเขตเมือง ทำให้เป็นแหล่งที่หางานทำได้ง่าย แม้แต่แรงงานที่ไร้ฝีมือและทักษะก็ยังมีโอกาสหางานทำเป็นกรรมกรแบกหาม หรือบริการตามร้านอาหารได้ จึงทำให้ประชากรในชนบทที่ต้องการยกระดับรายได้ของคนต่างมุ่งเข้าสู่เมืองโดยคาดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิตมากกว่าอยู่ในชนบท นอกจากนี้ การมีระบบคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็วก็เป็นปัจจัยเสริมในการย้ายถิ่นเพราะมีการสื่อสารที่ทันสมัย จะช่วยเผยแพร่ข่าวสารรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเมืองและชนบทให้ประชากรทั่วไปได้รับรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจย้ายถิ่นรวมทั้งการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ระหว่างเขตชนบทและเมือง ทำให้การ

เดินทางของผู้ย้ายถิ่นเป็นไปได้ง่าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การย้ายถิ่นหมุนเวียนมากขึ้นด้วย (พายัพ พยอมยนต์, 2533. อ้างในปนัดดา สีนอาภา, 2538:20-21)

กล่าวโดยสรุป การย้ายถิ่น หมายถึง การที่ประชากรเคลื่อนย้ายจากสถานที่หนึ่งที่ตนอาศัยอยู่ไปตั้งถิ่นฐานยังอีกสถานที่หนึ่งด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ซึ่งการเคลื่อนย้ายอาจจะเป็นในประเทศหรือต่างประเทศ ด้วยแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เช่น การที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองด้วยจุดประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ต้องการค่าแรงที่สูงขึ้นและเกิดจากแรงผลักดันในประเทศที่บ้านเมืองวุ่นวาย ความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่ จึงนิยมเดินทางมาทำงานในประเทศไทยเพื่อส่งเงินกลับไปให้ครอบครัว

3.แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาสังคม

ความหมายของคำว่า สังคม มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น พิตเซอร์ ให้ความหมายว่า เป็นการกระทำต่อกันเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจทางสังคมและมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมด้วยงานพิต สตีร์สวอน (2545) กล่าวว่า ในสังคมประกอบด้วยบุคคลมากมาย ในแต่ละวันมีการติดต่อสมาคมกับคนอื่น โดยไม่รู้จักรักกันเป็นส่วนตัวแต่ก็สามารถติดต่อทำธุรกิจของแต่ละคนไปได้

สุพัตรา สุภาพ (2545) ให้ความหมายปัญหาสังคมว่า คือ สภาวะการที่กระทบกระเทือนต่อบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมากพอสมควร และมีความรู้สึกว่าจะแก้ไขโดยการกระทำร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้บรรเทาเบาบางลงหรือทำให้ดีขึ้น สาเหตุของปัญหา พิจารณาได้ 3 แนว คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเสียระเบียบทางสังคมและบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันที่ประสบพบ คือ ปัญหาการว่างงาน การก่ออาชญากรรม ปัญหายาเสพติด

ถนัดดา พิษิตบัญชาการ (2533:2) กล่าวว่า ปัญหาสังคมเป็นความทุกข์ความเดือดร้อนเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์จะพบได้ในทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมชนบท สังคมเมือง สังคมเกษตร และสังคมอุตสาหกรรม

กล่าวโดยสรุป ปัญหาสังคม หมายถึง สภาพที่กระทบในทางที่ไม่ดีต่อบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งบุคคลจำนวนหนึ่งในสังคมมีความรู้สึกต้องช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อความสงบสุขในสังคม เช่น การเดินทางเข้ามาเป็นจำนวนมากของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหาแย่งงานแรงงานไทยทั้งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ยังก่อคดีอาชญากรรม มีการทำร้ายร่างกายนายจ้าง การขโมยทรัพย์สิน การนำโรคติดต่อที่หายไปนานแล้วในประเทศไทยมาแพร่เชื้ออีก เช่นโรคมาลาเรีย ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบ

ต่อคนไทยเป็นจำนวนมาก ภาครัฐจึงต้องเร่งทำนโยบายเพื่อสกัดกั้นแรงงานเหล่านี้ไม่ให้เดินทางเข้ามาในเมืองไทย ทั้งยังพยายามส่งกลับแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่กลับสู่ประเทศของตน

4. กลุ่มชาติพันธุ์ (Ethnic Groups)

การนิยามความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์แตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อพิจารณาแนวคิดโดยภาพรวม กลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึง กลุ่มชนที่มีวัฒนธรรม การพูดจาใช้ภาษาร่วมกันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสังคมร่วมกัน (Keyes 1979 : 3) แต่แนวความคิดนี้นักมานุษยวิทยาที่เข้าไปศึกษาสถานการณ์ทางชาติพันธุ์ในพื้นที่ ทำให้เกิดการพิจารณาและให้ความหมายที่ลึกซึ้งขึ้น เนื่องด้วยการที่จะให้คำนิยามของกลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ ได้ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปรากฏการณ์ทางสังคมที่มีอยู่ท่ามกลางกลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ ซึ่งมักจะแตกต่างกันไปในรายละเอียดที่แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ได้ประสบมา

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2546) ได้ให้คำนิยาม กลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึง กลุ่มคนที่ยึดโยงกันอยู่ด้วยสายสัมพันธ์ทางภาษา สืบทอด ศาสนา วรรณะ ตลอดจนภูมิวัฒนธรรมอื่นๆ

E.R.Leach (1964) ได้ให้คำนิยาม กลุ่มชาติพันธุ์ที่เข้ากันได้โดยได้ศึกษากลุ่มชาติพันธุ์คะฉิ่น (Kachin) บนที่ราบสูงของพม่าไว้ว่าเป็นกลุ่มประชาชนที่มีภาษาพูดแตกต่างกัน ในแต่ละกลุ่มคนคะฉิ่นจะสื่อสารเข้าใจกันได้บ้างจนถึงไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจกัน และแต่ละกลุ่มจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป แต่การที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์คะฉิ่นด้วยกันได้ก็เพราะเป็นกลุ่มที่มีองค์รวมกันทางสังคม ความเป็นปึกแผ่นที่เกิดขึ้นในสังคมคะฉิ่นกลุ่มต่างๆ ที่มีภาษาและวัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มที่หลากหลายนี้ เกิดจากความขัดแย้งในระหว่าง ฉาน และ คะฉิ่น ที่เป็นที่มาในการนิยามกลุ่มชาติพันธุ์ของคะฉิ่นซึ่งพวกคะฉิ่นมีโครงสร้างเป็นแบบประชาธิปไตยสังคมมีความเสมอภาค แต่จากการแต่งงานและการสะสมทุนในทางเศรษฐกิจ ทำให้บางกลุ่มในสังคมคะฉิ่นมีอำนาจในทางเศรษฐกิจและการเมืองเหนือกลุ่มอื่นในสังคมคะฉิ่น กลุ่มดังกล่าวพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมคะฉิ่นให้เป็นแบบของฉาน ทำให้เกิดการขัดแย้งภายในกลุ่มต่างๆของสังคมคะฉิ่น การแตกแยกภายในสังคมของคะฉิ่นเกิดขึ้น ทำให้รูปแบบโครงสร้างแบบเจ้านายที่คะฉิ่นเลียนแบบจากพวกฉานไม่สามารถดำรงอยู่ได้ สังคมคะฉิ่นก็จะกลับไปมีโครงสร้างแบบ Democratic อีกครั้งหนึ่ง ความแตกต่างทางโครงสร้างสังคมระหว่างฉานและคะฉิ่น ทำให้เรานิยามความเป็นคะฉิ่นได้ เป็นการอธิบายเชิงโครงสร้างสังคมมากกว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างคะฉิ่นกลุ่มต่างๆที่มีความหลากหลาย

Barth (1964) ได้เสนอการนิยามกลุ่มชาติพันธุ์ว่า กลุ่มชาติพันธุ์เป็นเพียงรูปร่างทางสังคมที่มีผลมาจากความแตกต่างทางโครงสร้างของการปฏิสังสรรค์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ การพิจารณา

ถึงการเป็นสมาชิกของกลุ่มไม่ใช่การมีวัฒนธรรมร่วมกัน แต่เป็นการลงความเห็นหรือให้คำจำกัดความจากบุคคลที่กระทำนั้นๆเอง ดังนั้นการแสดงเอกลักษณ์ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์นั้น Barth นำความคิดในเชิงระบบนิเวศวิทยามากล่าวสนับสนุนการนิยามชาติพันธุ์ที่เกิดจากความแตกต่างในทรัพยากรทางระบบนิเวศวิทยา รวมทั้งความแตกต่างทางประวัติศาสตร์ของกลุ่มชน ทำให้แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์จะแสดงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ที่เนื่องจากความสัมพันธ์กัน มีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมเป็นเฉพาะของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ ยังคงเห็นถึงความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างสมาชิกในกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งกับกลุ่มบุคคลภายนอกได้ เนื่องจากภายในกลุ่มชาติพันธุ์ยังคงมีร่องรอยทางวัฒนธรรมที่ยังคงมีคุณสมบัติร่วมกันของกลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ (Barth 1969 : 14)

Keyes (1979 :4) ได้แย้งความเห็นของ Barth ในประเด็นที่กล่าวว่า การให้ค่านิยามของความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ได้นั้นไม่ได้พิจารณาแต่เพียงสำนักพื้นฐานและภูมิหลังของบุคคลเท่านั้น แต่เป็นการนิยามกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งๆ นั้นจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมที่กลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งๆ ได้รับการติดต่อสื่อสารในการแปลความหมายใหม่ในการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆขึ้น เช่น ตำนาน ศาสนา สิ่งเหล่านี้เป็นการก่อรูปทางสัญลักษณ์ใหม่ของการสร้างสำนักในเอกลักษณ์ของตัวเอง และก่อให้เกิดความหลากหลายในสำนักทางเอกลักษณ์ชาติพันธุ์ขึ้น Keyes ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิยามกลุ่มชาติพันธุ์ของชาวไทยในภาคอีสาน ว่าการนิยามตนเองเป็นคนกลุ่มชาติพันธุ์ได้นั้นอยู่นอกเหนือจากกรอบของพื้นที่หรือภูมิภาค ชาวบ้านในภาคอีสานจะนิยามตัวเองว่าอยู่กลุ่มใดนั้นสามารถเลือกการนิยามได้ใน 3 ทางเลือกที่ขึ้นอยู่กับบริบทของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน คือ ชาวอีสานจะกล่าวว่าตัวเองเป็น “ลาว” เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับข้าราชการไทย โดยอ้างอิงข้อมูลทางภูมิหลังว่าเป็นคนลาวเหมือนกับคนลาวในประเทศลาว โดยมีความเชื่อว่าเขามีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมร่วมกับคนลาว เช่น พิธีสู่ขวัญ เป็นหลักในการแบ่งแยกความแตกต่างว่าเขาไม่ใช่กลุ่มคนพวกเดียวกับคนไทยในภาคกลาง เพื่อแสดงให้เห็นคนไทยในภาคกลางเห็นว่าตนถูกทอดทิ้งในทางเศรษฐกิจและไม่ได้รับความเอาใจใส่เท่าที่ควร แต่เมื่อไปประเทศลาว ซึ่งข้อเท็จจริงประชากรอีสานมีรูปลักษณะทางชาติพันธุ์ (Ethnic Identity) อย่างเดียวกับคนลาวในประเทศลาว คือ ชาวอีสานจะถือว่าตนเป็น “คนลาว” ด้วยเหตุที่ว่า “การเป็นคนลาว” ทำให้เกิดความแตกต่างจากคนไทยภาคกลางและอาจกล่าวได้ว่าชาวบ้านอีสานถือคนลาวในประเทศลาวว่า “เหมือนกับเรา” มากกว่าที่จะคิดว่า “เราเหมือนกับเขา” ทั้งนี้เพราะชาวบ้านในภาคอีสานอยู่ภายในระบบสังคมแบบ “รัฐชาติไทย” ทำให้ชาวบ้านในภาคอีสานมีลักษณะความภักดีต่อสังคมที่มีอิทธิพลในการปกครองกลุ่มพวกเขาอยู่ ดังนั้นชาวบ้านจึงขยายขอบเขตความสำนึกของตนออกไปนอกอาณาเขตท้องถิ่น โดยถือว่าตนอาศัยอยู่ภายในประเทศไทย จึงนิยามตนเองว่าเป็น “คนลาวแต่เป็นพลเมืองไทย” แต่ท้ายที่สุดเมื่อมีบางเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญทั้งความเป็นลาวและไทยแล้ว ชาวบ้านก็จะนิยามตัวเองว่าเป็น “คนภาค

อิสาน” ซึ่งมีความหมายว่าคนทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอ้างการมีประเพณีและความสัมพันธ์กับคนในภูมิภาคนั้นที่ชาวบ้านได้กระทำอยู่

ดังนั้น การเข้าใจถึงปัญหาเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์มิใช่จะกระทำได้โดยการเปรียบเทียบในทางวิภาษวิทยาทางด้านภาษาศาสตร์ วัฒนธรรม หรือสังคม แต่จะต้องกระทำโดยการศึกษาลำเนาในตนเองเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ตลอดจนการใช้สำเนาในตนเองต่างๆ ดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการดำเนินความสัมพันธ์ทางสังคม ตามคำกล่าวของ G.W.Skinner (อ้างใน Keyes ,1966) ที่ว่า “นี่ในชาติพันธุ์จะมีมากขึ้นเมื่อมีการติดต่อระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ และความภักดีต่อชาติพันธุ์ของตนจะปรากฏออกมาอย่างเด่นชัดก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มต่างสำเนาในผลประโยชน์ของตนเมื่อเผชิญหน้ากับคนกลุ่มอื่น”

Keyes (1979 :6) กล่าวว่า การนิยามความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งๆนั้น เป็นยุทธวิธีการปรับตัวสำหรับกลุ่มชนที่ได้รับจากประสบการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่ติดต่อกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่น

กลุ่มแนวคิดระหว่าง Barth และ Keyes นั้นมีข้อแตกต่างกันอันเกิดจากการได้เลือกศึกษาสถานการณ์ทางกลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน Barth ประสบกับสถานการณ์ที่ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์มีที่ตั้งรกรากในบริเวณใกล้เคียงกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างและขัดแย้งกันทางการเมืองใช้ทรัพยากรในบริเวณนั้น ดังนั้นประเด็นการแข่งขันจึงมีผลในการแสดงถึงขอบเขตทางชาติพันธุ์ได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการมีเอกลักษณ์ทางชาติพันธุ์ที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากบุคคลในกลุ่มชาติพันธุ์ตระหนักดีว่าตนเป็นสมาชิกในกลุ่มชาติพันธุ์ไหน โดยมีร่องรอยขององค์ประกอบทางวัฒนธรรมในกลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ เป็นตัวบ่งชี้ การศึกษาของ Keyes พิจารณาภายใต้กรอบของการผสมผสานกลมกลืนกับกลุ่มที่มีอิทธิพล ดังนั้นสถานะทางสังคมที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีอิทธิพลกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ จึงเป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้มีการปรับตัวที่ค่อนข้างยืดหยุ่น แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์สามารถปรับความหมายการนิยามเอกลักษณ์ในกลุ่มตัวเองให้เข้ากับกลุ่มที่เขากำลังปฏิสัมพันธ์อยู่ เพื่อดำรงความสัมพันธ์ที่มีระหว่างสองกลุ่มนั้น เห็นได้ว่า Keyes ได้ใช้แนวคิดในแนวสัมพัทธ์ (Relative) เพื่ออธิบายกระบวนการปรับตัวของกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งๆที่ต้องสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆที่แวดล้อมอยู่และอิทธิพลต่อการปรับตัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในด้านต่างๆของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ความยืดหยุ่นต่อการมีสำเนาในชาติพันธุ์ของสมาชิกของกลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆ ทำให้การให้ความหมายต่อความเป็นชาติพันธุ์ของตัวเองที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ของความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆ

งามพิศ สัตย์สงวน (2545 : 34) ให้คำจำกัดความว่า ชาติพันธุ์ หมายถึง กลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมย่อยร่วมกัน คือ มีค่านิยม ความคิด อุดมการณ์ ประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา ระบบสัญลักษณ์และวัฒนธรรมด้านอื่นๆร่วมกัน กลุ่มชาติพันธุ์จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรม

ใหญ่และมักเชื่อมโยงมาจากประเทศอื่นๆ เมื่อกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆอพยพมาอยู่อาศัยในสังคมใหม่ มักมีความสำนึกในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) สูงมาก ยิ่งถ้าอพยพเข้ามาในสังคมใหม่เป็นจำนวนมากและกลุ่มคนเหล่านี้มักจะถูกเลือกปฏิบัติ และได้รับการปฏิบัติอย่างอคติ แต่เมื่อเวลาผ่านไป กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มแรกๆอาจยอมรับวัฒนธรรมใหญ่และพยายามหาทางเคลื่อนที่ทางชนชั้นให้สูงขึ้น ในที่สุดอาจจะทิ้งอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มตน ในสังคมไทยมีกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่ม เช่น พม่า ลาว ชาวเขา เป็นต้น แต่ละกลุ่มชาติพันธุ์มีกระบวนการการผสมผสานทางวัฒนธรรมแตกต่างกันไป

ในอเมริกา นักวิชาการอธิบายกระบวนการบูรณาการ (Integration) ของกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีแนวคิดอยู่ 2 รูปแบบ คือ The Melting Pot หมายถึง กลุ่มชาติพันธุ์นั้นๆจะสูญเสียอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนไปในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปและจะผสมผสานเข้ากับวัฒนธรรมใหญ่ กับ Cultural Pluralism (พหุทางวัฒนธรรม) หมายถึง การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆในสังคมนั้นๆ โดยแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์จะพยายามรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนไว้และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตน และเพิ่มความตระหนักถึงความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันมากยิ่งขึ้น (งามพิศ สัตย์สงวน ,2545)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึง กลุ่มคนที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษร่วมกันทั้งทางสายเลือดและวัฒนธรรม มีความรู้สึกผูกพันกันเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ในการศึกษาแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทย ซึ่งแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าที่ยังคงรักษาความเป็นชาติพันธุ์ของตนไว้อยู่ ทั้งเรื่องการแต่งกาย อาหารการกิน เทปเพลงพม่า ที่หาซื้อได้บริเวณที่มีแรงงานพม่าอยู่เยอะ เช่น บริเวณตลาดสี่มุมเมือง ภาษาพม่ายังนิยมใช้กันอยู่ระหว่างการสื่อสารกันเองของแรงงาน การร่วมกันจัดพิธีกรรมในวันพิเศษ ดังนั้น ความรู้สึกส่วนลึกแล้วแรงงานพม่าก็ยังคงระลึกอยู่เสมอว่าตนเป็นสมาชิกของชาติพันธุ์ใด ซึ่งมีความสำคัญต่อการร่วมมือหรือรักษาความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การเดินทางมาเมืองไทยส่วนใหญ่จึงเพียงเพื่อมาทำงานเท่านั้น

5.การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (Cultural Change)

ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ได้มีนักสังคมวิทยาให้ความหมายไว้มากมาย โดยพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2534 : 99) ได้อธิบายไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมของประชาชาติหนึ่งๆทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุและวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ แต่อัตราการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม 2

ประเภทนี้เป็นไปไม่เท่ากัน โดยทั่วไปวัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุเปลี่ยนแปลงช้ากว่า นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอาจจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติหรือโดยการวางแผนก็ได้

วัชรา คลายนาท (2530:184) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ สิ่งประดิษฐ์ของสังคมทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช้วัตถุ ซึ่งได้แก่ ภาษา ศิลปะ ศีลธรรม ดนตรี ประเพณี ฯลฯ

Kingsley Davis (อ้างในชุกดา จิตพิทักษ์ 2528 : 160) เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมทุกสาขา เช่น ศิลปะ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิทยา ปรัชญา เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบและกฎเกณฑ์ของการจัดระเบียบทางสังคม

สุริชัย หวันแก้ว (2534 :156-157) มีความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมอาจสามารถจำแนกออกได้เป็นองค์ประกอบ 2 ส่วน อันได้แก่ วัฒนธรรมด้านวัตถุ (Material Culture) และ วัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุ (Non-material Culture) วัฒนธรรมด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งของเครื่องใช้ อันเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น การเปลี่ยนจากหม้อดิน หุงข้าวด้วยฟืน มาเป็นการใช้หม้อหุงข้าวอัตโนมัติด้วยไฟฟ้า ส่วนวัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุ หมายถึง ระบบค่านิยม บรรทัดฐาน และสัญลักษณ์ เช่น ค่านิยมในการมอบตำแหน่งแก่บุคคลโดยยึดถือตามชาติกำเนิด ของบุคคลนั้น ซึ่งอาจเปลี่ยนมาเป็นการยึดถือตามความสามารถ และผลงานของคนแทน ความเชื่อเกี่ยวกับการมีลูกหลายคนซึ่งอาจเปลี่ยนจากการนิยมมีลูกมากมาเป็นการนิยมมีลูก 2 คน เป็นต้น วัฒนธรรมส่วนแรกเป็นรูปธรรมและมักจะสังเกตเห็นได้ง่ายกว่า แต่วัฒนธรรมส่วนหลังมักจะสังเกตเห็นยาก เพราะนามธรรมและลึกซึ้งกว่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมนี้เป็นแก่นสารของวัฒนธรรมที่แท้จริง

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2545 :75) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆที่มนุษย์ประดิษฐ์และสร้างขึ้น และที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านค่านิยม บรรทัดฐาน และระบบสัญลักษณ์ต่างๆในสังคมนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงในแง่สิ่งของเครื่องใช้เกิดขึ้นง่ายกว่า แต่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องค่านิยมและสัญลักษณ์ทางสังคมมักจะต้องใช้เวลาและยากเย็นกว่า ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนของค่านิยมจากสถานภาพและบทบาทชายเป็นใหญ่ (Patriarchal) มาเป็นหญิงและชายเท่าเทียมกัน (Equalitarian) ค่านิยมในการเลือกคู่การแต่งงาน เป็นต้น

งามพิศ สัตย์สงวน (2545 : 26) นิยามว่า เป็นความแตกต่างในระบบวัฒนธรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงในระบบครอบครัวและเครือญาติ ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง การขัดเกลาทางสังคมและการศึกษา ระบบศาสนาและความเชื่อ ระบบการแพทย์และสาธารณสุข ระบบการสื่อสาร ศิลปะและนันทนาการ

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ยังหมายถึง องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างในค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ สถานภาพและบทบาท โลกทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุด้วย

ปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งในโลกยุคโลกาภิวัตน์คือ การเปลี่ยนแปลง ทุกสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของสังคมมนุษย์และสังคมกำลังพัฒนาทั้งหลายเช่น สังคมไทย เป็นสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน(งามพิศ สัตย์สงวน,2545)

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (Cultural Change) ยังหมายถึง ความแตกต่างในระบบวัฒนธรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงในระบบครอบครัวและเครือญาติ ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครอง การขัดเกลาทางสังคม การศึกษา ระบบศาสนา ความเชื่อ ระบบการแพทย์และสาธารณสุข ระบบการสื่อสารและศิลปะและนันทนาการ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมยังหมายถึงความแตกต่างในองค์ประกอบย่อยของระบบวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างในค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ ประเพณีพิธีกรรม สัญลักษณ์ สถานภาพและบทบาท โลกทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุด้วย เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับในเวลาที่แตกต่างกัน (งามพิศ สัตย์สงวน , 2545 : 12)

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นวัตถุเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สิ่งของเครื่องใช้ และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ใช้วัตถุเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ

จากการศึกษา การเดินทางเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งของแรงงานและนายจ้าง เช่น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานต้องหัดพูดภาษาไทย ชีวิตความเป็นอยู่จากเดิมที่ทำไร่ ทำนา อยู่เป็นบ้านมีเนื้อที่กว้าง เมื่อเดินทางมาทำงานในไทยก็เปลี่ยนมาทำงานรับจ้างยกของ อาศัยอยู่บนตึกแถวห้องหนึ่งพักกันหลายคน ชีวิตเร่งรีบมากขึ้น ส่วนนายจ้างซึ่งแต่เดิมมักจ้างแรงงานไทย แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามามีอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าจึงเปลี่ยนค่านิยมมาจ้างแรงงานต่างด้าวกันมากขึ้น เป็นต้น

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (นิเทศ ดินณะกุล , 2544 : 8) คือ ขบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโครงสร้างและหน้าที่ของสังคม จำกัดความสังคมว่าเป็น การรวบรวมการทำกิจกรรมของบุคคลในสังคมที่มีหน้าที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงาน แก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เดียวกัน โครงสร้างของสังคม คือ รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มสังคม หน้าที่ของสังคมกล่าวถึงผลที่ได้จากรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มสังคม ผลที่เป็นไปตามที่ปรารถนา คือ ผลที่ได้จากการทำหน้าที่ช่วยแก้ไขปัญหาที่เหมือนกันของบุคคลหรือกลุ่มสังคมให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนผลที่ไม่เป็นไปตามที่ปรารถนา คือ ผลที่ได้จากการผิดพลาดของหน้าที่ที่ขัดขวางการนำมาซึ่งความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมก็คือ การปรับสภาพให้เหมาะสมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้รับมือกับเหตุการณ์ความรุนแรงที่จะเกิดขึ้นจากผู้ก่อการร้าย ในความรู้สึกที่เป็นรูปธรรมที่สุด การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง จำนวนคนส่วนมากรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ในการร่วมกันทำกิจกรรมดังกล่าวอาจมีความแตกต่างกันไปจากเดิมที่บุคคลคนนั้นหรือพ่อแม่ของเขาเคยกระทำหรือมีความสัมพันธ์มาก่อน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (นิเทศ ดินณะกุล ,2544 : 98) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในระบบความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ด้วยสายตา ในลักษณะต่างๆของวิถีการดำรงชีวิตหรือเรียกสั้นๆว่า การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เช่น การรับเอาแบบอย่าง ความเป็นอยู่ในเรื่องอาหารการกิน การแต่งกาย การพักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ นั้นไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เว้นเสียแต่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมีผลสะท้อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในระบบความสัมพันธ์ของบุคคลแตกต่างไปจากที่เคยเป็นอยู่มาแต่เดิม

งามพิศ สัตย์สงวน (2545:26) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยยึดบรรทัดฐานทางสังคมเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงเป็นความแตกต่างใน รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนที่เข้าสัมพันธ์กัน ความแตกต่างในบทบาทของผู้เข้าสัมพันธ์และความแตกต่างในเป้าหมายหรือการทำหน้าที่ของสถาบันสังคม

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2545 :80)มีปัจจัยหลายสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น อุดมคติ เทคโนโลยี ศาสนา ค่านิยม เศรษฐกิจ ประชากร การเปลี่ยนแปลงอาจเป็นไปอย่างช้าหรือรวดเร็วขึ้นอยู่กับแรงเสริมหรือต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความเชื่อ ความผูกพันอยู่กับวิถีชีวิตแบบเดิมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ช้า แต่แน่นอนสังคมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นตลอดไป โดยการเปลี่ยนแปลงจะไม่ปรากฏในลักษณะเดิมอีก ซึ่งบุคคลที่มีชื่อเสียงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สังคมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากการกระทำต่อกันทางสังคม และคนเราจะมีปฏิกริยาโต้ตอบกัน การเปลี่ยนแปลงย่อมมีทิศทาง เป้าหมายเพื่อเปลี่ยนจากของเก่าไปเป็นของใหม่ นอกจากนั้น

พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะสังคมย่อมจะต้องมีการปรับตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง

6. การแพร่กระจายวัฒนธรรม (Diffusion)

หมายถึง ส่วนต่างๆ ที่เฉพาะของวัฒนธรรมหนึ่งแพร่กระจายไปอีกวัฒนธรรมหนึ่ง การแพร่กระจายเป็นวิธีการหนึ่งที่สังคมต่างๆ ได้รับนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ๆ จากภายนอกสังคม การแพร่กระจายเป็นผลมาจากมาจากการที่วัฒนธรรมต่างกันมาติดต่อกันเรื่อยๆ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมหนึ่งหรือทั้งสองวัฒนธรรมที่มาติดต่อกัน (งามพิศ สัตย์สงวน , 2545 : 14)

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม Smith (Raymond Scupin , 1992 : 72-73) กล่าวถึงอียิปต์ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ มากมายและปรับระบบการเมืองให้มีประสิทธิภาพ จากศูนย์กลางนี้ส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้แพร่ไปทั่วยุโรปและทั่วโลก ทฤษฎีนี้เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นจากการติดต่อกันระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ และจากการติดต่อทำให้ส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมแพร่กระจายไปในสังคมต่างๆ

Murdock นักมานุษยวิทยาคาดคะเนว่าประมาณ 90% ของวัฒนธรรมทุกแห่งได้ส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมมาจากวัฒนธรรมอื่นๆ Linton ได้ให้ตัวอย่างที่เป็นคลาสสิก ตามความคิดของ Murdock โดยพรรณนาการเริ่มต้นชีวิตในแต่ละวันของชาวอเมริกาในแง่ของการบ่งบอกแหล่งที่มาหรือต้นตอของวัตถุสิ่งของที่ชาวอเมริกันใช้ประจำวันเช่นเตียงที่คนอเมริกันนอนมาจาก ตะวันออกไกล ผ้าฝ้ายมาจากอินเดีย ไหมจากจีน เป็นต้น (งามพิศ สัตย์สงวน , 2545 : 15)

ในโลกปัจจุบันปรากฏว่า ส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมตะวันตกได้แพร่กระจายไปยังสังคมต่างๆ ทั่วโลก เช่น เครื่องดื่มโคล่า อาหารจานด่วน เป็นต้น โดยทั่วไปการแพร่กระจายเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ มักเป็นการให้กันและกัน ไม่ใช่ให้ฝ่ายเดียว นักสังคมวิทยาสนใจการแพร่กระจายค่านิยมใหม่ๆ นักการศึกษาสนใจวิธีการสอนแบบใหม่

จากการที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่าแรงงานเหล่านี้ได้นำวัฒนธรรมของประเทศตนเข้ามาด้วย เช่น เรื่องของภาษา ที่นายจ้างส่วนใหญ่ที่มีการจ้างแรงงานเหล่านี้ มักจะเรียนรู้ภาษาของประเทศที่แรงงานอาศัย เพื่อสะดวกต่อการใช้แรงงาน เพราะแรงงานที่เข้ามาใหม่ๆ มักไม่เข้าใจภาษาไทย

กล่าวโดยสรุป การแพร่กระจายวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมของที่หนึ่งแพร่กระจายไป อีกวัฒนธรรมอีกที่หนึ่ง ซึ่งเกิดจากการติดต่อกันเรื่อยๆ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ วัฒนธรรมหนึ่งหรือทั้งสองวัฒนธรรม เช่น นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นระยะเวลา พอสมควรมักมีการเรียนรู้ภาษาพม่าทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งเป็นค่าง่ายๆเพื่อสะดวกต่อการใช้ แรงงาน เพราะแรงงานต่างด้าวที่มาแรกยังไม่ค่อยเข้าใจภาษาไทย จึงเกิดการแพร่กระจาย วัฒนธรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนแรงงานต่างด้าวเมื่อมาทำงานได้ระยะหนึ่งก็พยายามปรับตัว ให้เข้ากับสังคมไทย เพื่อความอยู่รอด เช่น เรียนรู้ภาษาไทย กินอาหารไทย ซึ่งการแพร่กระจายใน ลักษณะนี้ถือเป็นการแพร่กระจายของทั้งสองวัฒนธรรม

7. การติดต่อทางวัฒนธรรม (Acculturation)

งามพิศ สัตย์สงวน (2545 : 15) กล่าวถึง การติดต่อทางวัฒนธรรมว่าเป็นปรากฏการณ์ ทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง เมื่อชุมชนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันมาติดต่อกัน แต่ละกลุ่มอาจได้รับ อิทธิพลซึ่งกันและกันได้ แต่ถ้าการติดต่อเป็นไปอย่างระยะสั้นๆก็อาจไม่มีอิทธิพลที่ยาวนาน แต่ ถ้าการติดต่อยาวนานขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อกันได้ ซึ่งอาจเป็นการให้อิทธิพลแต่ฝ่ายเดียว หรือส่งผล กระทบต่อกันทั้งสองฝ่ายได้ นักมานุษยวิทยาใช้คำว่า Acculturation แต่นัก มานุษยวิทยาชาวอังกฤษใช้คำว่า Culture Contact ซึ่งมีความหมายคล้ายๆ กัน หมายถึง วัฒนธรรมที่ต่างกันมาติดต่อกันไปเรื่อยๆ การติดต่อดังกล่าวทำได้หลายทาง เช่น โดยการทำ สงครามกัน การตกเป็นเมืองขึ้น การค้า ในปัจจุบันมีการติดต่อกันระยะสั้นๆ เช่น การท่องเที่ยว เมื่อวัฒนธรรมที่ต่างกัน 2 วัฒนธรรมมาติดต่อกันไปเรื่อยๆในที่สุดจะมีผลกระทบ ทำให้แบบแผน วัฒนธรรมดั้งเดิมของวัฒนธรรมหนึ่งหรือทั้ง 2 วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป

จากการที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทยเป็นจำนวนมากทำให้ วัฒนธรรมของทั้งสองประเทศมีการติดต่อกันอย่างยาวนานทำให้เกิดผลกระทบที่ตามมา คือ แรงงานเหล่านี้ต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตที่แต่เดิมอาศัยอยู่ตามทุ่งนากว้างๆ ทำนาบ้าง ทำสวนบ้าง มา เป็นอาศัยอยู่บนตึกสูง อยู่กันแคบๆเป็นห้อง ทำงานโดยใช้แรงงานแลกกับเงินเดือน

8. การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Assimilation)

การผสมผสานทางวัฒนธรรม เป็นรูปแบบหนึ่งของการติดต่อระหว่างวัฒนธรรม มันเป็น ผลมาจากการที่ปัจเจกชนหรือกลุ่มคนกลุ่มต่างๆแทนที่วัฒนธรรมของตนเองโดยวัฒนธรรมอื่นๆมา

เป็นของตน ปრაการการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นแล้ว และกำลังเกิดขึ้นและจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เช่น นักศึกษาไทยในอเมริกา ถ้าการติดต่อวัฒนธรรมอเมริกันมีไปเรื่อยๆ การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นได้และได้เกิดขึ้นแล้ว โดยทั่วไปกระบวนการผสมผสานทางวัฒนธรรมจะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ต่างๆ กระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นในระดับวัฒนธรรมย่อยด้วย เพราะการติดต่อระหว่างกลุ่มคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทย กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อรัฐบาลเร่งรัดพัฒนาชนบทและกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในอนาคตอัตราการผสมผสานทางวัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทยคงจะเร็วยิ่งขึ้น เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการคมนาคม (งามพิศ สัตย์สงวน ,2545 : 16)

กล่าวโดยสรุป การผสมผสานทางวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มบุคคลแทนที่วัฒนธรรมของตนเองด้วยวัฒนธรรมอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการติดต่อทางวัฒนธรรม เช่น แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทยเป็นระยะเวลาพอสมควรอาจมีการแต่งงานกับคนไทยแล้วใช้ชีวิตอยู่ในเมืองไทย จนลืมความเป็นพม่าของตน

9.วัฒนธรรมย่อยหรือ วัฒนธรรมรอง (Subcultures)

วัฒนธรรมรองเป็นที่รวมแห่งค่านิยมที่ถ่ายทอดสู่กันผ่านทางารขัดเกลาทางสังคม แต่แตกต่างจากวัฒนธรรมใหญ่ตรงที่มีการยอมรับยึดถือปฏิบัติกันในกลุ่มย่อย ซึ่งบ้างก็ไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมใหญ่ แต่บ้างก็ไม่เป็นไปตามที่วัฒนธรรมใหญ่ยึดถือ เช่น วัฒนธรรมอาชญากรรม ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากวัฒนธรรมใหญ่ เป็นต้น วัฒนธรรมรองได้รับการพัฒนาต่อมาเป็นสองแนว คือทฤษฎีโอกาสที่แตกต่าง (Differential Opportunity) ของ Cloward และ Ohlin กล่าวถึง วิธีทางที่ถูกกฎหมายและวิธีทางที่ผิดกฎหมาย โดยขณะที่เด็กที่เกิดและถูกหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของชนชั้นต่ำมักจะปฏิเสธที่จะยอมรับรูปแบบของโครงสร้างแห่งโอกาสดังกล่าว และหันเหไปเลือกโอกาสที่จะแสวงหาวิถีทางที่ผิดกฎหมายแทน เรียกกันว่า “วัฒนธรรมรองที่ผิดกฎหมาย” (Illegitimate Subculture) โดยวิถีทางที่ประสบความสำเร็จที่ไม่ปกติ แปลกแยก และรวมเอาพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือพฤติกรรมแฝงทุกรูปแบบมาเป็นวิธีการดำเนินชีวิตสู่ความสำเร็จ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย อ่างในรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ,2543:106) ส่วนทฤษฎีการสร้างปฏิกิริยา (Reaction Formation) Cohn อธิบายว่า วัฒนธรรมรองของเด็กเหล่านั้นมิได้มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากการกระทำหรือพฤติกรรมของตน แต่มุ่งแสดงให้กลุ่มเด็กด้วยกันเห็นว่าตนนั้นเป็นคนเก่ง เพื่อจะได้รับการยกย่องจากเพื่อน เช่น การตั้งตนเป็นหัวหน้าแก๊ง

งามพิศ สัตย์สงวน (2545 : 32) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมรอง หมายถึง วัฒนธรรมที่ใช้กันในกลุ่มคนบางกลุ่มเท่านั้น วัฒนธรรมรองมักเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทั่วไป และมักเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั่วไป แต่ในเวลาเดียวกันมันก็มักแตกต่างไปจากวัฒนธรรมทั่วไป ด้วย วัฒนธรรมรองจะเด่นชัดในสังคมที่มีความแตกต่างกันในหมู่ประชากร จึงไม่มีวัฒนธรรมทั่วไป แต่เพียงประเภทเดียว แต่จะมีแกนกลางเป็นวัฒนธรรมทั่วไปและมีวัฒนธรรมรองอยู่จำนวนหนึ่งในสังคมนั้นด้วย

แบบแผนวัฒนธรรมบางอย่าง มีอยู่ร่วมกันเฉพาะในกลุ่มที่มีสถานภาพทางสังคม บางอย่างเท่านั้น กลุ่มคนดังกล่าวนอกจากจะปฏิบัติตามวัฒนธรรมทั่วไปบางอย่างแล้วยังปฏิบัติตามวัฒนธรรมย่อยเฉพาะกลุ่มตัวที่มีอัตลักษณ์ของตนเองอีกด้วย วัฒนธรรมรองดังกล่าวแบ่งออกเป็นประเภทต่างตามสถานภาพทางสังคมประเภทต่างๆดังนี้ สถานภาพทางเพศ สถานภาพทางอายุ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางชนชั้นหรือวรรณะ สถานภาพเชิงเชื้อชาติหรือชนกลุ่มน้อย สถานภาพทางศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมรองอีกหลายประเภท ขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายอย่าง เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมรองเชิงภูมิภาคและวัฒนธรรมรองของคนเมือง คนชนบทขึ้น เป็นต้น

สังคมสมัยปัจจุบันมักประกอบด้วยสมาชิกที่มีเชื้อชาติต่างๆกัน ทำให้เกิดมีเชื้อชาติหรือกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่ม กลุ่มชาติพันธุ์ คือกลุ่มที่มีวัฒนธรรมแตกต่างไปจากวัฒนธรรมทั่วไปของสังคม ในสังคมไทยมีกลุ่มชาติพันธุ์มากมาย เช่น พม่า ลาว เป็นต้น คนพวกนี้จะมีภาษา ค่านิยม ความคิด ความเชื่อทางศาสนา ประเพณี และพิธีกรรมต่างๆต่างไปจากคนไทยที่นับถือพุทธศาสนา

10. พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behaviors)

ในสังคมกำหนดระเบียบแบบแผนให้ประชาชนได้ปฏิบัติอยู่ร่วมกัน ซึ่งกฎระเบียบแบบแผนต่างๆจะรวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมที่สังคมนั้นๆ ได้ยึดถือ ถ้าผู้ใดปฏิบัติตามแบบแผนที่กำหนดไว้ ก็อยู่ในสังคมนั้นได้ แต่เมื่อมีผู้ไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกประณามว่า มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2532 : 233-235) กล่าวว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน คือ พฤติกรรมที่ผู้เบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตามขอบเขตบรรทัดฐาน เพื่อให้เป็นสมาชิก สังคมถือปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม 4 ประการ คือ ประการแรก บรรทัดฐานทางเทคนิค วิธีประชา กฎระเบียบข้อบังคับ และ ประการสุดท้าย กฎหมายผู้ประพฤตินอกจากบรรทัดฐานดังกล่าวได้ชื่อว่าเป็นผู้เบี่ยงเบน

เสริน ปุณณะหิตานนท์ (2528 : 124) กล่าวว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน หมายถึง ความประพฤติที่คนกลุ่มหนึ่งพิจารณาเห็นว่าเป็นอันตรายหรือน่าอายจนต้องการเอาผู้กระทำผิดมาลงโทษ องค์ประกอบพฤติกรรมเบี่ยงเบนมี 5 ประการ ประการแรก เป็นปรากฏการณ์ที่มี

ลักษณะสัมพันธ์ เป็นเรื่องแตกต่างกันไปตามกาลเวลา สถานที่และสิ่งแวดล้อมของสังคมเป็นเรื่องจิตพิสัย ทั้งนี้เพราะค่านึงถึงปฏิภรียาต่อกันในเวลาหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้นที่จะทำให้มันมีอยู่ในโลกสังคม ถ้าฟังแต่การละเมิดหรือขัดแย้งกับกฎบรรทัดฐานทางสังคมที่เป็นนามธรรมเท่านั้นยังไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานที่กลุ่มสังคม หน่วยสังคมชุมชนหรือสังคมส่วนรวมยึดถืออยู่ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่า พิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้เป็นจริง คือ เมื่อคนอื่นพบเห็นหรือรู้แล้ววินิจฉัยมันเป็นอย่างไร และประการสุดท้าย จะต้องคำนึงถึงโอกาสที่กระทำอย่างหนึ่ง จะถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน จะถูกประนามมากเมื่อคนเห็นตามแนวของนักสังคมวิทยา ในสภาพสังคมจะมีหน่วยย่อยๆอยู่มากมาย ในหน่วยสังคมนั้นมีหน่วยงานอยู่หลายประเภท พิจารณาทางด้านบริหารศาสตร์แล้วจะมีระบบการบริหาร ประกอบอยู่ด้วยในระบบบริหาร แต่ระบบบริหารแต่ละระบบย่อยจะมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยม และปทัสสถาน

Howard S.Becker (อ้างถึงในอรรถนพ ชูบำรุง , 2532 : 280-281) กล่าวว่า การเบี่ยงเบนเป็นตราติดอยู่กับบุคคล พฤติกรรมเบี่ยงเบนจะไม่มีลักษณะตายตัว การที่ถือว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้นขึ้นอยู่กับการบ่งชี้ของสังคมนั้นๆ ปรากฏการณ์ของยาเสพติดเป็นกรณีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเบี่ยงเบน เพราะแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่เบี่ยงเบนจะพัฒนาอยู่ในช่วงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดที่เบี่ยงเบนตามขั้นตอน ประการแรก การเรียนรู้เทคนิควิธีการเสพยา เรียนรู้ผลของการเสพยา เรียนรู้สนุกสนานกับความรู้สึกเรียนรู้มาจากประสบการณ์ กรณีผู้เสพยาครั้งรู้สึกไม่พอใจ แต่ต่อมาเปลี่ยนความรู้สึกใหม่ มาเห็นชอบเกิดความพอใจสนุกสนานที่ได้พบ

สุพัตรา สุภาพ (2545 :10) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมหรือสถานการณ์ใดๆ ที่มีการเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคมนั้นอาจเกิดจากวิธีการอันชอบธรรมที่เข้กันอยู่ มีลักษณะเป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มคน เช่น แรงงานต่างด้าวที่ยากจนโอกาสที่จะได้รับการว่างจ้างในการทำงานมีน้อยเพราะด้อยการศึกษา และขาดโอกาสทางสังคม เป็นต้น กลุ่มคนเหล่านี้อาจจะมารวมตัวกันเป็นกลุ่มวัฒนธรรมย่อยของตนยอมทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มตน เพราะอยากเป็นพวกเดียวกันกับกลุ่ม เช่น การเสพยาเสพติด ลักขโมย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นพฤติกรรมที่สังคมจะเป็นฝ่ายกำหนดลักษณะและบรรทัดฐานขึ้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมยึดถือปฏิบัติตาม อาจแสดงออกในรูปของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ค่านิยม แบบแผนประเพณี ถ้าบุคคลไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆที่สังคมกำหนดไว้ถือว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

ดังกรณี แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับกฎระเบียบของสังคมไทย เช่น การทำบัตรแรงงานต่างด้าวซึ่งมีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากไม่ขึ้นทะเบียน จึงต้องมีการจับกุม ซึ่งกลายเป็นปัญหาสังคมเป็นระยะเวลานาน เป็นต้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.งานวิจัยในประเทศ

วิทยากร เชียงกูล (อ้างใน ปนัดดา สินอาภา , 2538) ให้ความเห็นว่า เกษตรกรชั้นเล็ก และยากจนในชนบทเป็นกลุ่มที่มีปัญหาทางอาชีพมากที่สุด เนื่องจากมีขนาดถือครองที่ดินเพื่อการผลิตน้อย เกษตรกรชั้นเล็กจะยากจนส่วนใหญ่จึงต้องรับจ้างบางเวลาเพื่อหารายได้นอกการเกษตร มาจุนเจือครอบครัว ยังมีที่ดินถือครองขนาดเล็กเท่าไร ก็ยังพึ่งรายได้จากนอกภาคเกษตรที่ส่วนใหญ่ คือ งานรับจ้างเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้นเท่านั้น งานรับจ้างส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเวลาและฤดูกาล เช่น ทำนา ทำไร่ คัดอ้อย งานก่อสร้างที่เป็นงานถาวรในไร่นาขนาดใหญ่ หรือในโรงงาน ภัตตาคารท้องถิ่น นอกจากนี้ ก็มีแรงงานประเภทยอพยพจากชนบทเข้าไปเป็นแรงงานรับจ้างในเมือง

แรงงานจากชนบทอพยพเข้าไปหางานทำในเมืองด้วยสาเหตุหลายประการ ไม่ได้มาจากเพิ่มของประชากรเพียงอย่างเดียวประเด็นที่สำคัญคือการที่ความสัมพันธ์ทางการผลิตในชนบท (ผู้เช่า, ลูกหนี้เงินกู้) เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาการผลิต ทำให้ภาคเกษตรไม่สามารถเติบโตพอที่จะจ้างคนเพิ่มได้มากกว่านี้ ทั้งผลตอบแทนที่รับจากการเกษตรก็ต่ำมากทำให้คนต้องดิ้นรน ขวนขวายออกไปทำงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาวได้อพยพเข้ามาทำงานในโรงงาน ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในเมือง เป็นคนใช้ตามบ้าน แม้กระทั่งเป็นผู้หญิงขายบริการทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ จำนวนมาก เหตุผลหลักก็คือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เหตุผลประการต่อมาก็คือ การแผ่ขยายของทุนนิยมทำให้ค่านิยมในความต้องการบริโภคสินค้าการมีชีวิตที่สนุกสนานในเมืองมีเพิ่มมากขึ้น

พ่ายัพ พยอมยนต์ (อ้างใน ปนัดดา สินอาภา , 2538) จากสภาพทางการเกษตรกรรม และพื้นที่ทำกินที่มีปัญหารายได้ของเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคงอยู่ในระดับต่ำทำให้เกิดการอพยพเข้ามาในเขตเมือง ซึ่งคาดว่าจะมีโอกาสทางเศรษฐกิจดีกว่าเพื่อหางานทำ และผู้ที่ย้ายถิ่นเข้ามาในเขตเมืองส่วนใหญ่ก็ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว และเป็นแรงงานไร้ฝีมือ

วารสารหยาดเหงื่อ (ม.ค.- ก.พ. 2530:4-5) แรงงานอพยพย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ เพราะเป็นแรงงานที่เปลี่ยนสภาพการทำงานจากการใช้แรงงานในภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งระบบการผลิตแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงแรงงานเหล่านี้มีการอพยพเคลื่อนย้ายเข้ามาสู่ภาคอุตสาหกรรมด้วยความจำเป็นดังนั้นจึงไม่ได้มุ่งแสวงหาและทำงานเพื่อฝึกฝนทักษะ

และความสามารถในการทำงานจุดมุ่งหมายหลักในการทำงาน ก็เพียงเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเพื่อนำกลับไปใช้เลี้ยงชีพของคนและครอบครัวในหมู่บ้านเท่านั้น ดังนั้นงานที่แรงงานอพยพย้ายถิ่นทำจึงเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะหรือฝีมือมากนัก ซึ่งงานเหล่านี้สามารถทำได้โดยทั่วไปตามโรงงานขนาดเล็ก หรือโรงงานเถื่อน ต่าง ๆ และรวมถึงงานก่อสร้างและงานบริการด้วย

กฤตยา อาชวนิจกุล (2545) รายงานจากชนบทอพยพเข้าไปหางานทำในเมืองด้วยสาเหตุหลายประการ ไม่ได้มาจากเพิ่มของประชากรเพียงอย่างเดียวประเด็นที่สำคัญคือการที่ความสัมพันธ์ทางการผลิตในชนบท (ผู้เช่า, ลูกหนี้เงินกู้) เป็นตัวขัดขวางการพัฒนาพลังการผลิต ทำให้ภาคเกษตรไม่สามารถเติบโตพอที่จะจ้างคนเพิ่มได้มากกว่านี้ ทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจากการเกษตรก็ต่ำมากทำให้คนต้องดิ้นรนจนขวยออกไปทำงานนอกภาคเกษตร โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาวได้อพยพเข้ามาทำงานในโรงงาน ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในเมือง เป็นคนใช้ตามบ้าน แม้กระทั่งเป็นผู้หญิงขายบริการทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ จำนวนมาก เหตุผลหลักก็คือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เหตุผลประการ ต่อมาก็คือ การแผ่ขยายของทุนนิยมทำให้ค่านิยมในความต้องการบริโภคสินค้าการมีชีวิตที่สนุกสนานในเมืองมีเพิ่มมากขึ้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.(2545).กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายถิ่นเป็นประสบการณ์ของการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของบุคคลเป็นหนทางแสวงหาสถานภาพของชีวิตที่ดีกว่าถิ่นดั้งเดิม จากงานศึกษาวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีสหสัมพันธ์ในทางบวกของการย้ายถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจอยู่เสมอ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์ (2530,40) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร เรื่อง “ การศึกษา การเปลี่ยนแปลง : ความเป็นเมือง การเติบโตของเมืองการย้ายถิ่น “ พบว่าในช่วงปี 2518-2523 ภาคที่มีบทบาทต่อการย้ายถิ่นเข้ามากที่สุด ได้แก่ ภาคกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ในด้านที่มีผลกระทบต่อการย้ายถิ่นระดับจังหวัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต ความสะดวกทางการคมนาคม การรับฟังข่าวสารและการมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการย้ายถิ่นออกมากขึ้นในด้านการย้ายเข้าปัจจัยที่ส่งเสริมหรือดึงดูดให้มีการย้ายเข้า คือระดับของรายได้และตัวแปรที่บ่งชี้คุณภาพชีวิต ฯ

ณัฐไชย สันติสุข (2525:16) ทำการศึกษาและให้ข้อสรุปว่า ผู้อพยพจากชนบทส่วนมากเป็นเกษตรกรชั้นเล็กและยากจนที่มีปัญหาทางการเงิน ปัญหาที่ผู้อพยพเหล่านี้คิดวิตกกังวล

อยู่ตลอดเวลาคือเมื่ออพยพหรือเดินทางเข้าไปในเมืองแล้วตนจะได้งานประเภทใด เมื่อใดจึงจะได้มีงานทำ จะไปอยู่ที่ไหน อย่างไร ถิ่นที่อยู่เป็นอย่างไร เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้านจะเป็นคนอย่างไร ตนจะปรับตัวอย่างไร

สายพันธ์ุ พึ่งพระคัมครอง (2542) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างชาติดต่อกิจการประมงทะเลของจังหวัดสมุทรสงคราม สรุปได้ว่า ทักษะของนายจ้างส่วนใหญ่คิดว่า การจ้างแรงงานต่างชาติดก่อให้เกิดความไม่มั่นคงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา และ อูมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ (2540, หน้า 73-76) ระบุว่า ในปี 2538 มีคดีต่างๆมากมายที่ผู้ต้องหาเป็นคนต่างชาติ ทั้งที่มีการฟ้องศาล และไม่มี การฟ้องศาล สำหรับคดีที่ส่งฟ้องศาลมากที่สุด คือ คดีการลักลอบเข้าเมือง นอกจากนี้ยังมี คดียาเสพติด คดีลักลอบทำงาน เป็นต้น ผลจากการศึกษาพบว่า นายจ้างมีทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ดังนี้ นายจ้างส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวก่อปัญหา มีระยะเวลาการจ้างแรงงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จะมีความเห็นว่า ลูกจ้างแรงงานต่างชาติดีติดยาเสพติดมีผลเสียต่อนายจ้างถึงร้อยละ 80.7 นายจ้างร้อยละ 64.4 เห็นด้วยว่า ลูกจ้างแรงงานต่างชาติดลักขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง นายจ้างร้อยละ 65.8 เห็นด้วยว่า ลูกจ้างแรงงานต่างชาติดก่อการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายนายจ้าง ส่วนนายจ้างที่ลูกจ้างแรงงานต่างชาติ 51-60 คนจะเห็นปัญหาที่แรงงานต่างชาติดก่อขึ้นมากกว่านายจ้างที่ลูกจ้างแรงงานต่างชาติ 21-30 คน

จำนง เฉลิมฉัตร (2536 : 6-8) ได้ทำการศึกษาปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่ากับความมั่นคงแห่งชาติ ในพื้นที่จังหวัดระนอง พบว่า

1. สาเหตุที่ทำให้มีผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าเข้ามาในจังหวัดระนองเป็นจำนวนมากเกิดจากทั้งปัจจัยผลึกและปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึกเกิดจาก สภาพเศรษฐกิจตกต่ำในพม่า , พม่าไม่มีมาตรฐานการควบคุมราษฎรออกนอกประเทศ ส่วนในด้านปัจจัยตั้งที่เกิดจากประเทศไทย ได้แก่ มีบางอาชีพที่คนไทยไม่นิยมทำ , ญาติพี่น้องที่อยู่ในจังหวัดระนอง ชักจูงมา , การเข้าออกตามชายแดนง่าย , เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมไม่ทั่วถึง

2. การที่ทางราชการกำหนดผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานพม่า โดยให้จ้างผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าซึ่งเข้ามาก่อนวันที่ 9 มีนาคม 2519 ก่อน ถ้าไม่มีจึงให้จ้างผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าซึ่งเข้ามาหลังวันที่ 9 มีนาคม 2519 และตั้งหลักแหล่งถาวรในประเทศไทย ในทางปฏิบัติไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาเพราะในจังหวัดระนอง ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นหลักฐานและผู้หลบหนีเข้าเมือง

สัญชาติพม่าที่มีหลักแหล่งถาวรจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานที่ขาดแคลน ยังคงมีปัญหารขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นอีกเหมือนเดิม

3. การผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าทั่วไปเข้ามาทำงานเป็นการชั่วคราว พิจารณาด้านผลกระทบพบว่า ด้านความมั่นคงทางการเมืองการปกครองผู้หลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่าส่วนมากที่เข้ามาหางานทำในจังหวัดระนอง เป็นชาวพม่าที่มาจากอำเภอชายแดนใน ภาคตะนาวศรีของพม่า ซึ่งเป็นชาวพม่าแท้ที่มุ่งจะหางานทำเพื่อความอยู่รอดมากกว่าที่จะเข้ามา เคลื่อนไหวทางการเมือง เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบด้านเศรษฐกิจปรากฏว่าการเข้ามารับจ้าง ทำงานเป็นกรรมกรที่ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นผลต่อการแย่งอาชีพคนไทย เพราะในจังหวัดระนอง ขาดแคลนแรงงานประเภทนี้จำนวนมาก สำหรับผลกระทบด้านความมั่นคงทางสังคมจิตวิทยาพบว่าผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าเพียงส่วนน้อยที่เข้ามาสร้างปัญหาสังคม เช่น การขโมย การพนัน ยาเสพติด และการประกอบอาชีพหญิงโสเภณีบางส่วน

วีระวุฒิ เนียมน้อย (2536) ศึกษาเรื่อง สิทธิมนุษยชนกับการจับกุมคนต่างด้าวผู้ลักลอบ เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย กรณีศึกษาเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะของปัญหาคน ต่างด้าว ปัญหาการจับกุม และการเนรเทศว่าได้มีการกระทำการถูกต้องไปตามหลักปรัชญา สากลด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ พบว่า สาเหตุของการลักลอบเข้าเมืองเพราะด้านเศรษฐกิจของ ประเทศเป็นหลักและสาเหตุทางการเมืองภายในประเทศบีบคั้นเป็นสิ่งรองลงมา

เทพย์ วีระจันทรานนท์ (2515) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์วิธีการและปัญหาของการควบคุมคน ต่างด้าวในประเทศไทย พบว่า การควบคุมคนต่างด้าวในประเทศไทยถูกแยกการควบคุมโดย หน่วยงานหลายหน่วยงานตาม พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียคือไม่สามารถทราบ ประวัติหรือข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับคนต่างด้าวนั้นๆได้ เพราะข้อมูลอยู่กระจัดกระจายตามหน่วยงาน ที่รับผิดชอบต่อคนต่างด้าวที่แตกต่างกันออกไป ระบบการควบคุมคนต่างด้าวจึงควรที่จะมีหน่วย งานเดียวเพื่อสะดวกแก่การดำเนินการต่อคนต่างด้าวได้ครบทุกขั้นตอน

เจตน์ ธนวัฒน์ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมือง ไปปฏิบัติในจังหวัดระนอง พบว่า มูลเหตุที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก นโยบายขาดความ ชัดเจนทำให้ตีความผิด , กระบวนการติดต่อสื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไป การประสาน งานขาดเอกภาพ ,งบประมาณและสิ่งจูงใจน้อย

สมบัติ พุทธิพิบูล (2541) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า

1. ผู้ประกอบการมีความเห็นว่า กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างชาติยังไม่เหมาะสม มีปัญหาการทำงานที่ไม่ประสานกันของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การใช้แรงงานต่างชาติจะส่งผลกระทบต่อในทางไม่พึงประสงค์ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไทย

2. พฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการ กระบวนการได้มาซึ่งแรงงานต่างชาติและกระบวนการทำแรงงานต่างชาติให้ถูกกฎหมาย เป็นกระบวนการที่มีเครือข่ายกว้างขวาง มีผู้เกี่ยวข้องมาก ทุกกระบวนการจะปฏิบัติไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริต ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติในทุกลักษณะของงานโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่ำกว่าแรงงานไทยผู้ประกอบการปกครองแรงงานต่างชาติเองหรือปกครองผ่านคนกลาง

มาลีวรรณ เลาะวิถิ (2541) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อค่าจ้างให้แรงงานต่างไทย ศึกษาในจังหวัดลำพูน พบว่า แรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพดังกล่าว ความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างประชาชนทั่วไปเห็นว่า การจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างอยู่การจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นเพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างสูงในขณะที่การจ้างแรงงานต่างชาติมีค่าจ้างถูกกว่า ชยัน อดทน ไม่เกียจงาน แต่ก็ยอมรับว่า การจ้างแรงงานต่างชาติก่อให้เกิดผลกระทบต่อในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหาสังคม

มานิช แสงประเสริฐ (2542) ศึกษาเรื่องการศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า ผลกระทบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

1. เกิดการชะลอตัวของโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลให้การปรับตัวของอัตราค่าจ้างเป็นไปได้ยาก ผลกระทบจะตกกับแรงงานไทยซึ่งจะถูกกดค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากนายจ้างมีทางเลือกที่สามารถเลือกจ้าง

2. ในฐานะที่ไทยเป็นสมาชิก International Labour Organization (ILO) ซึ่งกำหนดมาตรฐานของแรงงานไว้ว่า นายจ้างจะต้องจัดสภาพการทำงานอย่างมีมาตรฐาน และลูกจ้างจะต้องมีอิสระ

ในการต่อรอง รวมถึงอิสระจากการบังคับใช้แรงงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในไทย แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ไร้อำนาจต่อรอง จำเป็นต้องทำงานที่ไร้ความรู้ ทักษะต่ำเสี่ยงอันตราย

3. ปัญหาเกิดขึ้นทางการค้า เนื่องจากประเทศคู่ค้าใช้มาตรการกีดกันทางการค้ามาเป็นข้ออ้างว่าประเทศไทยละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเอาเปรียบและขูดรีดแรงงาน

4. เกิดการแย่งงานคนไทย

5. รัฐต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ต่างๆ ในการกวาดล้าง จับกุม ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูแรงงานต่างด้าวที่จับกุมได้

ด้านสังคม

1. แรงงานต่างด้าวเข้ามาทั้งตัวคนเดียว และนำครอบครัวมาด้วย เมื่อลักลอบเข้ามาในประเทศไทยนานก็จะแต่งงานมีครอบครัวและมีบุตรทำให้เด็กๆ เหล่านี้ต้องเผชิญกับปัญหาในเรื่องสัญชาติ การศึกษา และสถานภาพทางสังคม

2. แรงงานต่างด้าวเข้าที่เป็นเพศหญิงไม่น้อยมีเป้าหมายเพื่อประกอบอาชีพหญิงบริการ ซึ่งทำให้เกิดการติดต่อและการแพร่ระบาดของโรค เช่น โรคเอดส์

3. ปัญหาเรื่องโรคระบาดที่แรงงานต่างด้าวเป็นผู้นำเข้า เช่น โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง โรคไข้มาเลเรีย ซึ่งบางโรคได้หายไปจากประเทศไทยแล้วก็กลับมาอีก ส่งผลถึงการบริการทางด้านสาธารณสุขแก่คนไทยด้วย

4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มีคดีต่างๆ มากมายที่ผู้ต้องหาเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางคนที่ถูกลักลอบเข้ามาอย่างผิดกฎหมายทำให้ไม่มีหลักฐานเพื่อแสดงตัวและไม่มีหลักแหล่งที่แน่นอน เมื่อกระทำผิดแล้ว สามารถหลบหนีได้ง่ายและยากต่อการติดตามตัวมาดำเนินคดี

ด้านการเมืองและความมั่นคง

1. ก่อให้เกิดชนกลุ่มน้อยในประเทศ ก่อความไม่สงบภายในประเทศโดยชุมนุมเรียกร้องในเรื่องต่างๆ หรือรวมตัวตั้งแก๊งก่ออาชญากรรม

2. นักการเมืองและนักศึกษาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในไทย มีการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลพม่า โดยใช้พื้นที่ในประเทศไทยเป็นฐานในการก่อการร้าย

ไตรพล ตั้งมั่นคงและคณะ (2544) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการแปปลาที่มีต่อปัญหาแรงงานต่างชาติในอาชีพประมงของจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ เห็นว่า ปัญหาแรงงานต่างชาติเป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ ด้านอาชญากรรม สาธารณสุข ยาเสพติด

ติด วิธีการแก้ปัญหาคือ ผู้ประกอบการจะต้องไม่เอาเปรียบคนงาน คนในประเทศต้องตระหนักถึง ผลการจ้างแรงงานต่างชาติว่าผลเสียหายต่อประเทศอย่างไร ในส่วนของรัฐ เจ้าหน้าที่ที่ต้องไม่เห็นแก่เงิน เช่น การปลอมแปลงเอกสารทางราชการให้กับแรงงานต่างชาติ เป็นต้น

อภิชาติ ประสพรัตน์ (2544) ได้ศึกษาผลกระทบจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ใน พบว่า การใช้แรงงานต่างชาติดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบหลายด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านความมั่นคง พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาขายแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่จะต้องคดีเรื่องอาญาที่รุนแรง อุจฉกรรจ์ในลักษณะฆ่าคนตายโดยเจตนา คดีทำร้ายร่างกาย ซิงทรัพย์ เล่นการพนัน ซึ่งไม่ส่งผลต่อความมั่นคงในไทย , ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า เกิดการต่อรองระหว่างเจ้าของสถานประกอบการกับแรงงานไทยในเรื่องอัตราค่าจ้าง , ผลกระทบทางสังคม พบว่า ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครที่เกิดจากการใช้แรงงานผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าพิจารณาจากสถิติความผิดคดีอาญาที่กระทำโดยบุคคลสัญชาติพม่า คดีแยกเป็นกลุ่มคือ

1. ความผิดกลุ่มแรก ได้แก่ คดีอุจฉกรรจ์และสะเทือนขวัญเป็นคดีฆ่าผู้อื่นตายโดยเจตนา
2. ความผิดกลุ่มสอง ได้แก่ คดีประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย เป็นคดีที่มีลักษณะพยายามฆ่าหรือทำร้ายร่างกาย
3. ความผิดกลุ่มสาม ได้แก่ คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน คดีลักทรัพย์ วิวาททรัพย์ ซิงทรัพย์
4. ความผิดกลุ่มสี่ ได้แก่ คดีโจรกรรมรถยนต์ คดีฉ้อโกง
5. ความผิดกลุ่มห้า ได้แก่ คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เช่น คดีเกี่ยวกับ พ.ร.บ.การพนัน
6. ความผิดกลุ่มหก ได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น คดีเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป่าไม้ , ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คนเข้าเมือง ซึ่งเป็นจำนวนคดีมากที่สุดในความผิดทุกกลุ่ม

ในด้านสาธารณสุข พบว่า แรงงานพม่าไม่ค่อยรักษาความสะอาด ไม่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งแพร่เชื้อโรค ได้แก่ โรคมาลาเรีย โรคเท้าช้าง และโรคเอดส์ จากข้อมูลสาธารณสุขพบว่าในปี 2544 มีผู้ป่วยโรคมาลาเรียชาวพม่าจำนวน 296 คน ทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณในการรักษา เมื่อพิจารณาจากปัญหาและผลกระทบจากแรงงานอพยพชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครพบว่าผลกระทบด้านสังคมเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ว่าผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และว่าผลกระทบด้านความมั่นคงตามลำดับ

กุศล สุนทรธาดา (2539) ศึกษาผลกระทบด้านสังคม พบว่า ในปี พ.ศ. 2539 มีคดีต่างๆ จำนวนมากที่ผู้ต้องหาเป็นคนต่างชาติ ทั้งที่มีการส่งฟ้องศาลและไม่มี การส่งฟ้องศาล สำหรับคดีที่มี

การส่งฟ้องศาลมากที่สุด คือ คดีลักลอบเข้าเมือง รองลงมา มีคดียาเสพติด คดีลักลอบตัดไม้ และ คดีลักลอบทำงาน โดยสัญชาติที่ถูกจับกุมได้มากที่สุด คือ คนสัญชาติพม่า

กฤตยา อาชวนิจกุล , วณี ปิ่นประทีป , พิมพา ขจรธรรมและฉัตรสุมล พุทธิภิญโญ (2540) ทำการศึกษา พบว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวที่มีการนำครอบครัวมาด้วยทำให้มีเด็กที่เกิดในเมืองไทยเพิ่มขึ้นและกลายเป็นเด็กไร้สัญชาติเนื่องจากพ่อแม่เป็นคนต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นปัญหาตามมา ทั้งในด้านการศึกษาและบริการสังคมอื่นๆ ในปี พ.ศ.2536-2539 พบว่า มีเด็กต่างชาติมาคลอดในพื้นที่จังหวัดระนอง 3,095 คน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง (2540) พบว่า กาที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามา มากก่อให้เกิดโรคติดต่อที่เป็นปัญหาสำคัญ ที่พบมากที่สุด คือ โรคมาเลเรียและโรคอุจจาระร่วง จากการตรวจสุขภาพแรงงานต่างชาติที่จดทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานชั่วคราวในประเทศไทย ผลการตรวจสุขภาพแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง จำนวน 24,745 ราย พบเชื้อมาเลเรีย 354 ราย พบเชื้อเท้าช้าง 345 ราย และเชื้อซิฟิลิส 145 ราย

ณรงค์ศักดิ์ อังคสุวพลา (2540) พบว่า การเจ็บป่วยของแรงงานต่างชาติ ส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยที่ไม่ดีพอ และความผิดปกติของร่างกายและจิตใจ จะเกิดขึ้นในขณะที่ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ สอดคล้องกับ พวงเพ็ญ ชุนหปราน และอัจฉรา เอ็นซ์ (2539) ที่พบว่า คนงานก่อสร้างซึ่งต้องย้ายที่ทำงานและที่อยู่บ่อย มักจะมีปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดจากการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่เสมอ นอกจากนั้น กระบวนการปรับตัวของบุคคลย่อมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลา

วันเพ็ญ วอกลาง (2541) พบว่า แรงงานพม่ามีการปรับตัวในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรตามระยะเวลาการอยู่อาศัย และยังมีการศึกษาของอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2539) พบว่า แรงงานต่างชาติที่พูดภาษาไทยได้ดี จะเป็นผู้ที่ไม่ต้องการกลับประเทศของตนมากที่สุด ดังนั้น ผู้ที่มีระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยนานมากกว่า น่าจะมีพฤติกรรมกำบังกั้นการเกิดโรคดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยน้อยกว่า

ประไพ พุกงาม (2542) ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมดูแลสุขภาพของแรงงานต่างชาติ พบว่า ระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ในเมืองไทยนานจะมีการปรับตัวให้เข้ากับท้องถิ่นได้ดี

ขึ้น อาจมีความสามารถด้านภาษา มีความเข้าใจที่เรียนรู้ รับรู้ถึงการรณรงค์ป้องกันตนเองได้มากกว่าผู้ที่เพิ่งย้ายถิ่นเข้ามา และทำให้มีพฤติกรรมเสี่ยงต่ำกว่าบุคคลที่เพิ่งย้ายเข้ามาในพื้นที่

กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชน์ (2540) ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเข้ามาของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย มาจากสาเหตุทั้งทางการเมือง และเศรษฐกิจ โดนแรงงานส่วนหนึ่งมีแนวโน้มที่จะไม่กลับบ้านเมืองของตน แรงงานต่างชาติเป็นที่ต้องการของภาคการเกษตร การประมง และการก่อสร้าง แรงงานเหล่านี้เข้ามาทั้งทางผ่านนายหน้า ญาติพามา และเดินเข้ามาสมัครเอง ส่งผลกระทบให้เกิดการแย่งงานไทย โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนบางส่วนเห็นด้วยในประเด็นที่ว่ามีการขาดแคลนแรงงานในบางสาขา และแรงงานต่างชาติสามารถทดแทนแรงงานระดับล่างของไทยได้

สุทธิจิตต์ จินตยานนท์ , แกรี วิสเซอร์ และสุภาวงศ์ จันทวานิชย์ (2540)ทำการศึกษาเรื่อง การติดตามผลการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติจากเมียนมาร์ กัมพูชาและลาวที่ลักลอบเข้าเมือง โดยพิจารณาภูมิหลังของแรงงานต่างด้าวและวิเคราะห์ถึงปัญหาในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นมาตรการในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทยว่าก่อให้เกิดปัญหาหลายมิติ คือ ปัญหาในเรื่องการจัดการของภาครัฐที่มีได้จัดการในเรื่อง กำลังคน งบประมาณ และเวลาอย่างเหมาะสม ปัญหาในส่วนนายจ้าง ได้แก่ การที่นายจ้างไม่เข้าใจจุดประสงค์ของการจดทะเบียนการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ประกอบกับการขาดมาตรการสกัดกั้นแรงงานที่ลักลอบเข้าประเทศอย่างได้ผลจึงทำให้มีแรงงานใหม่เข้ามาอยู่ตลอดเวลา

ฤทธิพงษ์ พวงมณี (2542) ทำการศึกษาเรื่อง อาเซียนกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจากประเทศพม่าในประเทศไทย พบว่า การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อหลายด้าน อาทิ

1. ด้านการเมืองและความมั่นคง โดยการใช้พื้นที่ชายแดนเคลื่อนไหวต่อด้านรัฐบาลพม่า หรือการก่อการร้ายในประเทศไทยเพื่อต่อรองกับรัฐบาลพม่า ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างไทย-พม่าในภาพรวม นอกจากนี้การกีดกันแรงงานต่างชาติของนายจ้างชาวไทยอาจส่งผลให้ประชาคมโลกโจมตีประเทศไทยในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วย

2. ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้าเมืองส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ขาดอำนาจต่อรอง นายจ้างจึงสามารถจ้างแรงงานเหล่านี้ได้ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ส่งผลให้ต้นทุนในการผลิตลดลง ซึ่งทำให้โครงสร้างอัตราค่าจ้างแรงงานบิดเบือนไม่ตรงตามความจริง ทั้ง

ยังเป็นการถ่วงให้กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศล่าช้า เพราะนายจ้างไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากมีแรงงานราคาถูกกว่า

3.ด้านสังคม แรงงานเหล่านี้บางส่วนได้ก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ปัญหาทางสาธารณสุข มีการแพร่ระบาดของโรคภัยที่เคยหมดสิ้นไปจากประเทศไทยแล้ว นอกจากนี้คนเหล่านี้ต้องอาศัยหลบซ่อนทำให้ต้องอยู่กันอย่างแออัด กลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคระบาดร้ายแรง และกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรม ซึ่งการที่แรงงานลักลอบเข้ามามีจำนวนมากเท่าใด ปัญหาที่เกิดขึ้นก็ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ไทยรัฐ (10 กันยายน 2546) พบว่า ตำรวจได้จับกุมชาวพม่าที่ก่อคดีขโมย โดยนายชาติ มูหะหมัดผู้ต้องหา อายุ 24 ปีชาวพม่าได้ร่วมกับเพื่อนชาวไทย ทำการไถเงินชาวพม่าคนอื่นโดยอ้างว่าตนเป็นเจ้าของที่ตำรวจ พร้อมทั้งมีอาวุธปืนอยู่ในครอบครอง

เจษฎา หุ่นเฮง (2541) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับพม่าเกี่ยวกับพรมแดนทางบกศึกษาการดำเนินนโยบายของไทยเกี่ยวกับกรณีดอยหลวง บ้านเจดีย์ 2 องค์และเนิน 491 พบว่า ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่า มีกองกำลังติดอาวุธในเขตแดนของพม่าติดต่อกับเขตแดนไทยในแถบจังหวัดภาคเหนือ รายได้ของชนกลุ่มน้อยมาจากลักลอบผลิตและจำหน่ายยาเสพติดเป็นหลัก ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้สร้างปัญหาความขัดแย้งระหว่างไทยกับพม่าตลอดมา ส่วนชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าที่ติดต่อกับไทยในแถบจังหวัดตากลงมาทางใต้ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเก็บภาษีจากผู้ทำการประมงเป็นหลัก ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้สร้างปัญหากับไทยในเรื่อง กรณีปัญหาข้อพิพาทที่บ้านเจดีย์สามองค์และเนิน 491 ด้วยการรุกรานเขตแดนสร้างความเสียหายแก่ราษฎรไทยที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณนั้น

กระทรวงมหาดไทย กรมราชทัณฑ์ (พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย 2514) พบว่า อายุมีผลต่อการกระทำผิด โดยหวั่นเฉลี่ยอายุของผู้กระทำผิดจะอยู่ประมาณ 25-35 ปี เพราะวัยฉกรรจ์มีอารมณ์รุนแรงเป็นพิเศษ และความแข็งแรงของร่างกายอาจเป็นสิ่งที่ช่วยในการก่อให้เกิดอาชญากรรม นอกจากนี้ความเจริญที่เพิ่มสูงขึ้นก่อให้เกิดการเข้ามาของแรงงานเป็นจำนวนมากเข้ามาสู่เมือง ทำให้เกิดอาชีพแขนงต่างๆ เช่น อาชีพบริการ รับจ้าง เป็นปัจจัยดึงดูดให้คนที่ไม่มีความรู้หลังไหลเข้าสู่แหล่งที่มีความเจริญกว่า จึงประกอบด้วยกลุ่มคนหลายอาชีพ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบรรทัดฐานที่แตกต่างกันก่อให้เกิดเป็นความหย่อนยานในการยับยั้งจิตใจ จึงเกิดเป็นปัญหาตามมา

กรมตำรวจ (2512) ได้ศึกษาถึงอายุ การศึกษา และสาเหตุของการประกอบอาชญากรรมของผู้ต้องขัง พบว่า คดีฆ่าคนตาย ผู้กระทำผิดมักจะมีอายุ 22-25 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าประถม 4 ลงมา ส่วนคดีปล้นทรัพย์ ผู้กระทำผิดส่วนใหญ่อยู่ในอายุ 19-30 ปี สาเหตุเกิดจากความยากจน การว่างงาน การพนัน

พ.ต.อ. ชวน ศรีประสิทธิ์ (2540,5-7) ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพแห่งอาชญากรรมใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพบว่า ผู้ต้องขังมีอายุระหว่าง 20-25 ปี การศึกษาต่ำเพียงชั้นประถมลงมา

คณะอนุกรรมการวิจัยความผิดเกี่ยวกับเพศ สภาวิจัยแห่งชาติ (2509) ได้ทำการศึกษาวิจัยสาเหตุแห่งความผิดเกี่ยวกับเพศจากผู้ต้องขัง พบว่า ผู้กระทำผิดมักเป็นคนหนุ่ม อายุ 20-24 ปี อาชีพทางกสิกรรมเป็นส่วนใหญ่ รองมาได้แก่อาชีพรับจ้าง

ร.ต.ต.ปาน ต้นตระกูล (2516) ได้ทำการศึกษาสถิติอาชญากรรมในประเทศ พบว่า อายุคนร้ายที่กระทำความผิดมากที่สุดอยู่ในช่วง 20 -39 ปี อาชีพส่วนใหญ่จะใช้กำลังกายหรือแรงงานและมีความรู้ต่ำ เช่น อาชีพลูกจ้าง กรรมกร

ร.ต.ท. ณรงค์ ส่งข่าว (2520 : 34) พบว่า อายุของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความสุขุมรอบคอบมีความรู้ลึกซึ้งสำนึก อายุมีส่วนสำคัญที่จะแสดงถึงพฤติกรรมของมนุษย์ออกมาตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมต่างๆซึ่งมีอยู่ในสังคม เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้กระทำผิดมักจะอยู่ในวัยหนุ่มสาว อายุ 18-29 ปี เพราะวัยนี้ ต้องการจะแสดงความเด่นในวงเพื่อนฝูงและกล้ากระทำในทุกสิ่งที มักจะขาดความยับยั้งใจ ขาดประสบการณ์ในชีวิต สำหรับคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ เช่น ปล้นทรัพย์ , ชิงทรัพย์ , ลักทรัพย์ พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยหนุ่ม คือ อายุระหว่าง 20-29 ปี ถึงร้อยละ 62.9 เมื่อพิจารณาด้านเศรษฐกิจด้านอาชีพและค่าครองชีพ พบว่าผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพกรรมกรหรือรับจ้างแรงงาน มีรายได้ต่ำ

อาชีพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด เพราะอาชีพเป็นเครื่องชี้บ่งชี้ให้เห็นถึงฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล ผู้มีรายได้ต่ำมักเป็นผู้ที่ทำงานที่ไร้ฝีมือ มักประกอบอาชีพรับจ้างแรงงาน รายได้ที่ต่ำไม่สมดุลกับค่าครองชีพทำให้เกิดการกระทำผิดได้ง่าย นักสังคมวิทยา (สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย 2519 : 32) ยอมรับว่าบุคคลที่ประสบปัญหาดังกล่าวมักจะประกอบไปในทางทุจริตหรือประกอบอาชญากรรมขึ้นได้ง่าย ดังนั้น ผู้ต้องขัง

ในเรื่องนี้จึงมักจะกระทำคามผิดฐานประทุษร้ายต่อทรัพย์มากกว่าความผิดอื่น และส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับจ้างแรงงาน (กระทรวงมหาดไทย :14)

รายได้มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด ผู้มีรายได้น้อยมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดมากกว่า ผู้ที่กระทำคามผิดประทุษร้ายต่อทรัพย์ มีอัตราส่วนผู้มีรายได้ต่ำกว่า 1000 บาท คือร้อยละ 44.4

รายงานการวิจัยของคณะอนุกรรมการวิจัยสาเหตุแห่งความผิดฐานฆ่าคนตาย (สภาวิจัยแห่งชาติ , 2509) ได้สรุปว่า ความยากจนมิได้เป็นมูลเหตุแห่งอาชญากรรมโดยตรง แต่ความยากจนทำให้ฐานะของมนุษย์ต่ำลง ต้องใช้ชีวิตในแหล่งสลัม เป็นผลให้เกิดคดีอาชญาฐานประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกายได้ง่าย อายุของผู้กระทำผิดอยู่ในวัยหนุ่มมากที่สุด

วิรุฬห์ พระภักดี (2537 : 54) ทำการศึกษาการกระทำผิดของผู้ถูกคุมประพฤติ พบว่า คนโสดมีอิสระมากกว่าคนที่สมรส คดียาเสพติดให้โทษผู้กระทำผิดเป็นโสดถึงร้อยละ 62.7

2.งานวิจัยในต่างประเทศ

ธีโอดอร์ เอ็น .เฟอร์ดินานด์ (Theodor N.Ferdinand ,1970 : p169) ความสำคัญเกี่ยวกับเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ หากบุคคลมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ การที่จะตัดสินใจทำอะไรก็ต้องคิดเสียก่อน ความจำเป็นอีกอย่างของมนุษย์ก็คือ การร่วมชีวิตฉันสามี ภรรยา เพราะการใช้ชีวิตในภาวะเช่นนี้ การที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป มนุษย์ต้องระมัดระวัง เพราะเกรงว่าจะกระทบต่อครอบครัว ธีโอดอร์ เอ็น .เฟอร์ดินานด์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้ที่กระทำคามผิดจึงก่ออาชญากรรม พบว่า ผู้ที่เป็นโสด มีอัตราสูงถึงร้อยละ 81.2

สตีเฟน เซฟเฟอร์ (อ้างถึงในอรรถนพ ชูบำรุง ,2523) ทำการศึกษาควบคุมระหว่างเหยื่ออาชญากรรมกับอาชญากรพบว่า ในคดีอุกฉกรรจ์โดยเฉพาะการฆ่าผู้อื่นนั้น เพศชายจะกระทำคามผิดมากกว่าเพศหญิง จำนวน 17 เท่าตัว

เลาเดอร์ (Lauder อ้างถึงใน โสภา ชปิลมันน์ , 2537 : 113-114) ได้ศึกษาพบว่า อาชญากรรมนี้ส่วนใหญ่จะเป็นคนหนุ่มในระยะวัยรุ่นตอนปลาย มีสถานภาพโสด มีประวัติการศึกษาและการทำงานด้านลบ ติดยาเสพติด

แอลวิน รูดอล์ฟ (Alvin Rudoff) (1971) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางด้านประชากรระหว่างผู้ต้องขังชาวอเมริกันเชื้อชาติอังกฤษกับชาวอเมริกันเชื้อชาติเม็กซิกัน พบว่า อายุของผู้กระทำผิดประมาณร้อยละ 91 เป็นวัยที่ต่ำกว่า 18 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด คือผู้ต้องขังชาวอเมริกันเชื้อชาติอังกฤษโสด ร้อยละ 78 ส่วนเชื้อชาติเม็กซิกันโสด ร้อยละ 84

เฮอริเบิร์ต เอ.บล็อกซ์ และกิลเบิร์ต เกิส (Herbert A. Bloch and Gilbert Geis) (1970) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจำนวนผู้ต้องขัง พบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุที่เป็นไปในทางเพิ่มประชากรในวัยหนุ่มสาวในอัตราส่วนที่มากขึ้น มีผลทำให้อัตราการเพิ่มอาชญากรรมมากขึ้นด้วย และในทางตรงกันข้ามถ้าหากโครงสร้างทางอายุของประชากรมีอัตราส่วนของประชากรที่มีอายุสูงขึ้น อัตราการเพิ่มของอาชญากรรมก็ลดลง แสดงให้เห็นว่าคนในวัยหนุ่มสาวมักจะประกอบอาชญากรรมมากกว่าคนในวัยสูงอายุ

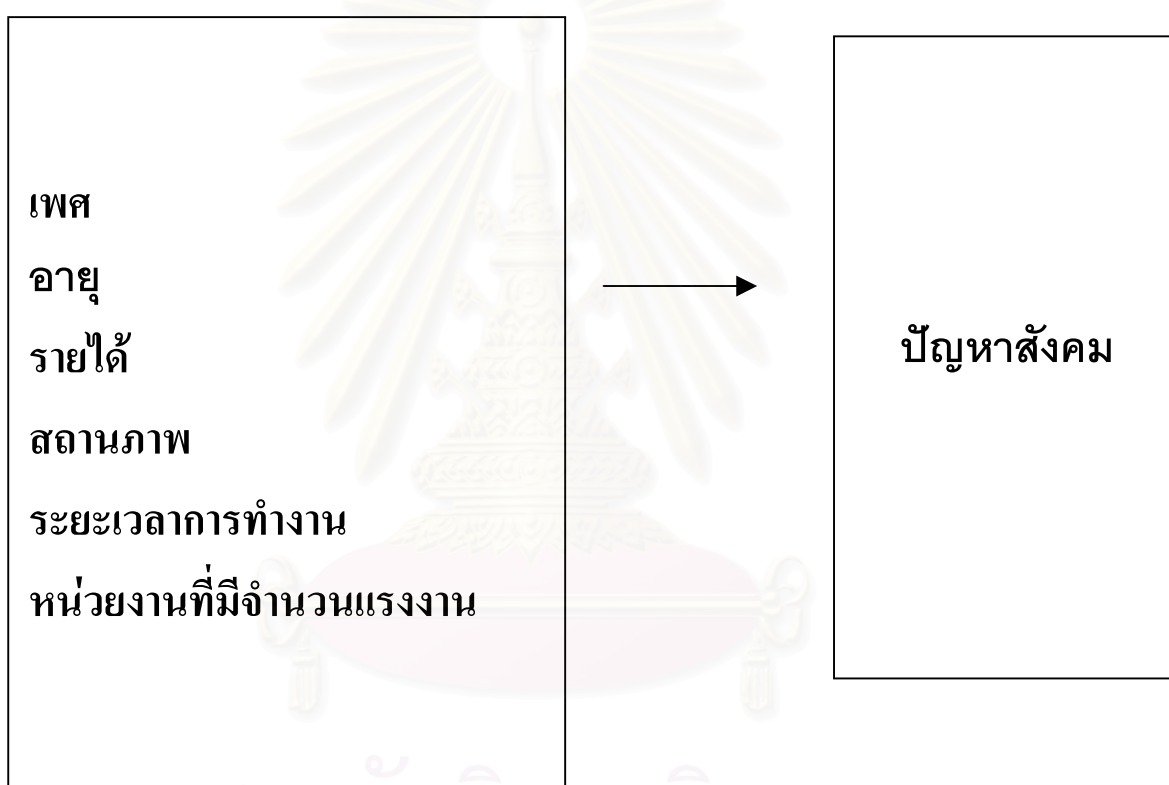


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ตัวแปรอิสระ คือ เพศ , อายุ , รายได้ , ระยะเวลาการทำงาน ,
หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงาน

ตัวแปรตาม คือ ปัญหาสังคม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยทางสังคมที่ก่อให้เกิดปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง
2. แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก
3. แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง
4. แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว
5. แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน
6. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนนี้

นิยามศัพท์

1. **แรงงานต่างด้าวเพศชาย** หมายถึง บุคคลต่างด้าวเพศชาย ที่ไม่มีสัญชาติไทยและเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยรับจ้างทำงานที่บริเวณตลาดสี่มุมเมือง
2. **แรงงานต่างด้าวเพศหญิง** หมายถึง บุคคลต่างด้าวเพศหญิง ที่ไม่มีสัญชาติไทยและเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยรับจ้างทำงานที่บริเวณตลาดสี่มุมเมือง
3. **อายุของแรงงานต่างด้าว** หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีอายุจนถึงปัจจุบัน โดยนับตั้งแต่วันที่เกิดจนถึงวันเกิดในปีปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 3.1 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี
บริบูรณ์
 - 3.2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีอายุมากกว่า 25 ปี
บริบูรณ์
 (เกณฑ์การแบ่งอายุของแรงงานต่างด้าว แบ่งจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ศึกษาวิจัย โดยนำ แรงงานต่างด้าวที่พบอายุน้อยที่สุด กับแรงงานต่างด้าวที่อายุมากที่สุด ที่ได้มาหาค่ามัธยฐาน)

4. **รายได้ของแรงงานต่างด้าว** หมายถึง สถานะทางเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวที่จะพิจารณาจากเงินเดือนที่ก่อให้เกิดรายได้ นำเกณฑ์มาเป็น 2 กลุ่มได้แก่

4.1 รายได้ต่ำ หมายถึง รายได้จากการทำงานประกอบอาชีพต่ำกว่า 7,100 บาทต่อเดือน

4.2 รายได้สูง หมายถึง รายได้จากการทำงานประกอบอาชีพสูงกว่า 7,100 บาทต่อเดือน (เกณฑ์การแบ่งรายได้ของแรงงานต่างด้าว แบ่งจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ศึกษาวิจัย โดยนำ แรงงานต่างด้าวที่พบรายได้ต่ำที่สุด กับแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูงสุดมาหาค่ามัธยฐาน)

5. **สภาพภาพของแรงงานต่างด้าว** หมายถึง สภาพภาพทางครอบครัวของแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 แรงงานต่างด้าวที่มีสภาพภาพโสด หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้มีการอยู่กินกันอย่างสามีมรภรรยาทั้งในประเทศไทยและที่ถิ่นฐานบ้านเกิด

5.2 แรงงานต่างด้าวที่มีสภาพภาพสมรสแล้ว หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่มีคู่สมรสทั้งที่มีการจดทะเบียนสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายและที่ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่มีการอยู่กินกันอย่างสามีมรภรรยาทั้งในประเทศไทยและที่ถิ่นฐานบ้านเกิด

6. **ระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว** หมายถึง ช่วงเวลาที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับนายจ้างนับตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ระยะเวลาการทำงานไม่นาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

6.2 ระยะเวลาการทำงานนาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานสูงกว่า 5 ปีขึ้นไป

(เกณฑ์การแบ่งระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว แบ่งจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ศึกษาวิจัย โดยนำ แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำที่สุด กับ แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานสูงสุด มาหาค่ามัธยฐาน)

7. **หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว** หมายถึง สถานที่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน โดยแลกรับค่าจ้างที่ให้กับแรงงานต่างด้าว โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

7.1 หน่วยงานที่มีแรงงานต่างด้าวน้อย หมายถึง มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่า 5 คน

7.2 หน่วยงานที่มีแรงงานต่างด้าวมาก หมายถึง มีการจ้างแรงงานต่างด้าว สูงกว่า 5 คนขึ้นไป

(เกณฑ์การแบ่งหน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว แบ่งจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ศึกษาวิจัย โดยนำ หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าว ต่ำที่สุด กับ หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวสูงสุด มาหาค่ามัธยฐาน)

8. **ปัญหาสังคม** หมายถึง เป็นสภาวะที่กระทบกระเทือนบุคคลจำนวนหนึ่งที่มาพอสมควร ในวิถีทางที่ไม่พึงปรารถนา และมีความรู้สึกว่าจะมีการกระทำร่วมกันบางอย่าง ในการวิจัยจะศึกษาถึงการติดยาเสพติดของแรงงานต่างด้าว การก่ออาชญากรรม เช่น พฤติกรรมการหลบหนี การออกจากงานบ่อย ติดสิ่งเสพติด ลักขโมย ทำร้ายร่างกายนายจ้างของแรงงานต่างด้าว การทะเลาะวิวาท เรื่องการจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อไม่ให้จับกุม การแพร่เชื้อโรค การขายบริการทางเพศของแรงงานต่างด้าว การละเมิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษเกี่ยวกับปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าบริเวณตลาดสี่มุมเมือง ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น สิ่งพิมพ์ ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เป็นต้น และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์เจาะลึก สำหรับการวิจัยแบบเจาะจงกลุ่มประชากรโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรในการศึกษา (Population) เป็นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตบริเวณตลาดสี่มุมเมืองจากสำนักงานเขตเทศบาลเมืองลำลูกกา มีจำนวนประชากรทั้งหมด 53,593 คน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตร (อ้างถึงในโกศล คำเต็ม 2531 : 39) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (ระดับนัยสำคัญ 0.05)

$$n = \frac{N}{1 + NE^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{53593}{1 + 53593 (0.05)^2}$$

= 399.99 คน

แต่เนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่อนข้างจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ตัวอย่าง เมื่อได้จำนวนตัวอย่างแล้วจึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายกับนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างแบบนี้ประชากรจะถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มตามลักษณะที่เลือกเอาไว้ เช่น แบ่งออกไปตามเพศ วัย เป็นต้น และทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่พบ แต่เมื่อทำการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยให้ความร่วมมือและแบบสอบถามบางชุดกรอกไม่สมบูรณ์ จึงได้ข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียง 199 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็นข้อมูลที่นายจ้างกรอกข้อมูลเอง 100 ชุด กับ ข้อมูลที่ผู้ทำการวิจัยอ่านให้นายจ้างอีก 99 ชุด

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

ประชากรในการศึกษา (Population) เป็นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง และแรงงานต่างด้าว เพื่อศึกษาหาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว ลักษณะงานที่จ้าง ชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในตลาดสี่มุมเมืองทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าว เพื่อเรียนรู้ให้มากที่สุดเกี่ยวกับการจ้างงานในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ประชากรในการศึกษา (Population) เป็นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จำนวน 5 คน และ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการซึ่งมีจำนวน 30 คน แล้วคัดออกให้เหลือ 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม [Questionnaires]

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเติมคำ และแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ภูมิลำเนา สถานภาพ สถานะในครอบครัว และ เงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ ได้แก่ ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานที่จ้าง อัตราเงินเดือนที่จ่ายให้แรงงานต่างด้าว ระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง วิธีการจ่ายค่าจ้าง สิ่งอำนวยความสะดวกที่ให้แก่ลูกจ้าง ความช่วยเหลือต่อลูกจ้างเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ความรู้เรื่องกฎหมายของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลดีของการจ้างแรงงานต่างด้าวเมื่อเทียบกับแรงงานไทย ผลเสียจากการจ้างแรงงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ การติดยาเสพติดของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ผลเสียจากการใช้ยาเสพติดของแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวลักขโมยทรัพย์สินของนายจ้าง การทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายนายจ้าง นายจ้างมีการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การนำแรงงานต่างด้าวไปเข้ารับการผ่อนผันมีขั้นตอนยากต่อการปฏิบัติ ค่าธรรมเนียมต่างๆสูงเกินไป เป็นต้น

ส่วนที่ 4 ปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ ปัญหาการลักขโมย การทะเลาะวิวาท การขายบริการทางเพศ เป็นต้น

3.2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก [In – depth Interview]

เพื่อทราบถึงข้อมูลของปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ในตลาดสี่มุมเมืองและสภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเชิงลึกซึ่งไม่สามารถใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลได้และเป็นการศึกษาถึงลักษณะเฉพาะเป็นรายกรณี อีกทั้งการศึกษาในเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมนั้น นักสังคมศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นในด้านมานุษยวิทยาหรือด้านสังคมวิทยาได้ให้ความสำคัญและได้ใช้วิธีการในการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้แสดงถึงข้อมูลรายละเอียดในเชิงลึกและมีความสมบูรณ์ในเนื้อหามากที่สุด โดยผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Formal Interview) โดยทำการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (งามพิศ สัตย์สงวน , 2542 : 134) เพื่อให้ทั้งนายจ้างและแรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกไว้วางใจผู้สัมภาษณ์และยินยอมเปิดเผยข้อมูลต่างๆที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการ

3.3 การทดสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้นำกรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวบรวมและสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัด (Measurement) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยได้นำแบบสอบถาม ไปปรึกษาอาจารย์ผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบ และแก้ไขความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างคือ นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จำนวน 30 ราย จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha)

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาปัญหาสังคมที่จากการจ้างแรงงานต่างด้าวในตลาดสี่มุมเมือง จะใช้วิธีการเก็บและการรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุด เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ได้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Fieldwork Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวในตลาดสี่มุมเมือง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามปลายปิดและเป็นแบบเลือกตอบ เพื่อให้สามารถตอบตามความเป็นจริงของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ไปทำการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่ออธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงเนื้อหา ความมุ่งหมายในการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อความหรือคำถามที่ไม่เข้าใจหรือมีความคลุมเครือ โดยผู้วิจัยได้รับการอบรมการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ได้เข้าไปทำการเก็บข้อมูลในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2545 จนถึง วันที่ 5 กันยายน 2546 โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบและควบคุมการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างความเป็นกันเอง และสร้างความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

3. การศึกษาข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีการทางมานุษยวิทยา (Anthropological Field Work) หลายรูปแบบเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาสังคมที่จากการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น การใช้วิธีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) รวมทั้งการใช้เทคนิคของการจดบันทึก (Field Notes) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มประชากรตัวอย่าง เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว และได้นำประสบการณ์ที่ได้มาใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้

งามพิศ สัตย์สงวน (2545 : 49-57) ได้กล่าวถึง การวิจัยทางมานุษยวิทยาว่า นักมานุษยวิทยาไม่ได้ใช้การวิจัยแบบทดลองเพื่อศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ แต่ทำการวิจัยในชุมชนที่

เลือกศึกษาภายในบริบทของสิ่งแวดล้อมของชุมชนนั้นๆ ดังนั้นงานวิจัยสนามทางมานุษยวิทยาจึงมีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) เพื่อทราบถึงปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว บริเวณตลาดสี่มุมเมืองโดยละเอียดในเชิงลึก (งามพิศ สัตย์สงวน 2545 : 138) โดยเฉพาะค่านิยมและวัฒนธรรมท้องถิ่นบางอย่างของกลุ่มนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่สามารถใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามได้ ทั้งนี้เพื่อมาขยายฐานข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม และจะได้ทราบถึงปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในแนวลึก เป็นการเจาะเฉพาะเจาะลงในแต่ละกรณีที่มีความน่าสนใจต่อการศึกษา ซึ่งจะทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยจะทำการสัมภาษณ์นายจ้างและแรงงานต่างด้าวในตลาดสี่มุมเมืองที่มีความน่าสนใจและยินยอมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จำนวน 10 คน แบ่งเป็นนายจ้าง 5 คน และแรงงานต่างด้าวอีก 5 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรก ระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2545 จนถึงวันที่ 5 กันยายน 2546 ก่อนที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปของความเรียง และช่วงที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ลึกลงอยู่ในระหว่างวันที่ 9 กันยายน 2545 จนถึง วันที่ 20 กันยายน 2545

ก่อนเข้าสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ไปศึกษาดูสถานที่จริงพร้อมทั้งทำความรู้จักกับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยไปดูสภาพของที่อยู่อาศัยบริเวณที่แรงงานต่างด้าวพักอาศัย ลักษณะการค้าในบริเวณตลาด ลักษณะการจ้างงาน การใช้แรงงานต่างด้าว

ในวันที่เริ่มเข้าสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการเริ่มสัมภาษณ์โดยคุยเรื่องทั่วไปก่อน แล้วค่อยเริ่มถามรายละเอียดเจาะลึกลงไปในแต่ละประเด็น ซึ่งในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนนั้นจะใช้เวลาไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลและรายละเอียดที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายว่ามีความน่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาเพียงใด บรรยากาศการในการสัมภาษณ์โดยทั่วไปจะเป็นไปด้วยดี เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์เริ่มคุ้นเคยกับผู้วิจัย จึงเต็มใจที่จะให้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา

ความยากลำบากในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายนั้น ในเบื้องต้นกลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เพราะกลัวจะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ มักจะได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงต้องอธิบายตัว พร้อมทั้งแนะนำทำความรู้จักคุ้นเคยกับกลุ่มตัวอย่างเสียก่อนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ว่าข้อมูลที่ให้ไว้กับการวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่าง ทุกประเด็นจะใช้ชื่อสมมติเท่านั้น ซึ่งในการสร้างความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายจะใช้เวลาไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความไว้วางใจของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบางรายซึ่งเคยสัมภาษณ์ไปแล้ว แต่เมื่อกลับมาหาขอสัมภาษณ์

เพิ่มเติมก็ไม่พบ เพราะมีการย้ายงานกัน ติดต่อกันยากจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคนอื่นที่ยินยอมให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ครบถ้วนที่สุด

ภายหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยได้จดบันทึกรายงานไว้ เพื่อทราบถึงประเด็นต่างๆว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนที่ต้องแก้ไข เพื่อให้การสัมภาษณ์คนต่อไปจะได้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

3.5 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาลงรหัส (Coding Sheet) หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คือ SPSS/PC (Statistical Package For Social Sciences) มาช่วยในการประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลทางมานุษยวิทยา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัดแล้ว จะได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding Sheet) บันทึกลงแผ่นแล้วนำข้อมูลที่ได้อิงประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package For Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการประมวลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเสนอผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ สถานะ เงินเดือน ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว และข้อเสนอแนะต่างๆ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรที่จะทำการศึกษา

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการก่อปัญหาสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากตัวแปรที่ใช้มี ระดับการวัดตัวแปรอยู่ในระดับ องศามาตรา (Ordinal Scale) จึงใช้เทคนิค

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร (Multivariate Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้นที่ใช้ในการพิสูจน์สมมติฐาน คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ที่มีต่อปัญหาสังคมซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น โดยใช้การวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-Square Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อการเกิดปัญหาสังคม ในการวิเคราะห์ให้ระดับความมีนัยสำคัญ (Level of Significance) ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือว่าปฏิเสธสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางมานุษยวิทยา

หลังจากรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – Depth Interview) จากนายจ้างและแรงงานต่างด้าวแล้ว จะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางมานุษยวิทยาเพื่ออธิบายปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นคำถามที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ คำถามที่ใช้กับนายจ้าง กับ คำถามที่ใช้กับแรงงานต่างด้าว โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Description) โดยสรุปประเด็นสำคัญๆตามกรอบของทฤษฎีและสมมติฐานในการวิจัย และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำเสนอในรูปแบบของความเรียงเป็นบุคคลโดยใช้นามสมมติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การประมวลผลด้านคอมพิวเตอร์โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package For The Social Sciences) ใช้สถิติวิธีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยกำหนดให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 5 ตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว
2. ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว
3. ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว
4. ปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 2 การวิจัยทางมานุษยวิทยา

ในการรวบรวมข้อมูล คือ การสังเกตการณ์ทั่วไป (General Observation) การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ควบคู่กันไปซึ่งได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่วิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวนประชากรตัวอย่างทั้งสิ้น 199 คน เป็นเพศชาย 86 คน เพศหญิง 113 คน

ตารางที่ 1 : เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	86	43.2
หญิง	113	56.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวเป็นเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 เพศหญิง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 โคนแรงงานต่างด้าวเพศชายมักจะทำานเกี่ยวกับรับจ้างยกของในตลาด ส่วนแรงงานต่างด้าวเพศหญิงรับจ้างเด็ดพริก ทำงานบ้าน ดูแลเฝ้าร้านให้นายจ้าง

ตารางที่ 2 : อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
12-16 ปี	10	5
17-21 ปี	90	45.1
22-26 ปี	58	29.1
27-31 ปี	36	18
32-36 ปี	4	2
37-41 ปี	1	0.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษา พบว่า อายุของแรงงานต่างด้าวอยู่ในวัยรุ่นค่อนข้างสูง ช่วงอายุที่พบมากที่สุด 17 -21 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคิดช่วงอายุ 22-26 ปี จำนวน 58 คน ร้อยละ 29.1 , ช่วงอายุ 27-31 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 18 , ช่วงอายุ 12-16 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5 , ช่วงอายุ 32-36 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 2 , ช่วงอายุ 37-41 ปี จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่

อยู่ในวัยเจริญวัยที่สามารถทำงานได้ มีความอดทน แข็งแรง จึงมีการจ้างแรงงานช่วงอายุ 17-21 ปี เป็นจำนวนมาก ส่วนช่วงอายุ 27-31 ปีของแรงงานต่างด้าว ที่นายจ้างมีการจ้างรองเป็นจำนวนมากพอสมควร เพราะ ช่วงอายุดังกล่าว มักจะอยู่กับนายจ้างนานพอสมควร ฐาน และไว้ใจกันได้ จึงมีการจ้างงานต่อเนื่องกันมา อายุโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว คือ 23 ปี อายุของแรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่ำสุด คือ 12 ปี อายุของแรงงานต่างด้าวที่มีอายุสูงสุด คือ 38 ปี

ตารางที่ 3 : ศาสนา

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ	164	82.4
คริสต์	15	7.5
อิสลาม	12	6.0
อื่นๆ	8	4.0
รวม	199	100.00

จากการศึกษาในด้านศาสนา พบว่า แรงงานต่างด้าวนับถือศาสนาพุทธค่อนข้างสูง พบมากที่สุด 164 คนร้อยละ 82.4 รองลงมา นับถือศาสนาคริสต์ 15 คนร้อยละ 7.5 , นับถือศาสนาอิสลาม 12 คนร้อยละ 6.0 และนับถือศาสนาฮินดูและอื่นๆ 8 คน ร้อยละ 4.0 ตามลำดับ แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวมีการนับถือศาสนาคล้ายคลึงกับคนไทย

ตารางที่ 4 : สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	155	77.9
สมรส	44	22.1
รวม	199	100.00

จากการศึกษาในด้านสถานภาพการสมรส พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มี ถึง 155 คน หรือร้อยละ 77.9 มีสถานภาพโสดและมีสถานภาพสมรสจำนวน 44 คน หรือร้อยละ 22.1

แสดงว่าแรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาทำงานในเมืองไทยมักไม่มีภาระทางครอบครัวที่ต้องเป็นห่วง มีเพียงครอบครัวพ่อแม่ที่ต้องส่งเสีย

ตารางที่ 5 : สถานะในครอบครัวของแรงงานต่างด้าว

สถานะในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าครอบครัว	35	17.6
แม่บ้าน	57	28.6
สมาชิกในครอบครัว	107	53.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา พบว่าสถานะของแรงงานต่างด้าวจะเป็นสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 แล้วจะอยู่ในสถานะแม่บ้านจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ สถานะหัวหน้าครอบครัว จำนวน 35 คนคิดเป็น ร้อยละ 17.6 ตามลำดับ แสดงว่า แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทยส่วนใหญ่เป็นแค่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งไม่ค่อยมีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวทั้งหมด การเดินทางเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ครอบครัวต้องเปลี่ยนแปลงไปมากนักเพราะเป็นแค่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งยังมีหัวหน้าครอบครัวให้การดูแลอยู่ ซึ่งพวกเขาเพียงแค่ส่งเงินให้ทางบ้านเท่านั้น

ตารางที่ 6 : เงินเดือนของแรงงานต่างด้าว

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2,000 บาท	28	14.1
2,001 – 3,000 บาท	60	30.1
3,001 – 4,000 บาท	55	27.7
4,001 – 5,000 บาท	35	17.6
5, 000 บาทขึ้นไป	21	10.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษา พบว่าเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในช่วง 2,001 – 3,000 บาท เป็นจำนวน 60 คน ร้อยละ 30.1 รองลงมาอยู่ในช่วง 3,001 – 4,000 บาท

จำนวน 55 คน ร้อยละ 27.7 , ช่วง 4,001 – 5,000 บาท จำนวน 35 คน ร้อยละ 17.6 , ช่วงต่ำกว่า 2,000 บาท จำนวน 28 คน ร้อยละ 14.1 , ช่วง 5,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน ร้อยละ 10.5 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน มีรายได้น้อย แต่ที่แรงงานต่างด้าวยังคงนิยมมาทำงานในเมืองไทยนั้นเพราะเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงที่ได้จากประเทศของตน ค่าแรงในเมืองไทยสูงกว่ามาก และมีงานให้ทำมากมายไม่ต้องใช้ทักษะมาก เงินเดือนโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว คือ 3680 บาท เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ต่ำสุดคือ 700 บาท เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่สูงสุดคือ 13,500 บาท

ตอนที่ 2. ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 7 : ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาการจ้างแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-2ปี	74	37.2
3-4ปี	59	29.6
5-6ปี	43	21.6
7ปีขึ้นไป	23	11.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างเคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 1-2 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ นายจ้างที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 3-4 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 , จ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 5-6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 , จ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 7 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเพียงไม่กี่ปี และแรงงานต่างด้าวที่จ้างมาส่วนใหญ่ก็ทำงานอยู่กับนายจ้างไม่นาน ระยะเวลาการจ้างแรงงานโดยเฉลี่ย คือ 4 ปี ระยะเวลาการจ้างแรงงานที่ต่ำสุด คือ 1 ปี ระยะเวลาการจ้างแรงงานที่สูงสุด คือ 10 ปี

ตารางที่ 8 : จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง	จำนวน	ร้อยละ
1 คน	79	39.7
2 คน	63	31.7
3 คน	26	13.1
มากกว่า 3 คนขึ้นไป	31	15.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 คน เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 2 คนมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 , จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 3 คน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 , จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากกว่า 3 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเพียง 1-2 คน เท่านั้น ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ให้แรงงานต่างด้าวทำมักเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะ นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยมากกว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างโดยเฉลี่ยคือ 2 คนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างต่ำสุด คือ 1 คนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างสูงสุด คือ 11 คน

ตารางที่ 9 : ระยะเวลาที่แรงงานคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้าง

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1	34	17.1
2	83	41.7
3	35	17.6
4	14	7.0
5	22	11.1
6	5	2.5
7	5	2.5
8	1	0.5
รวม	199	100

จากการสำรวจข้อมูลแบบสอบถามจากนายจ้าง เกี่ยวกับระยะเวลาที่แรงงานคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้าง 199 คน พบว่า แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 2 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน

83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 3 ปี เป็นจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 1 ปี เป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปี เป็นจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 4 ปี เป็นจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 6 ปี เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 7 ปี เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 8 ปี เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ แสดงแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่กับนายจ้างเพียงไม่กี่ปีเป็นส่วนใหญ่ มักจะทำงานตามข้อตกลงที่ทำไว้กับนายหน้าว่าจะทำงานกี่ปีเมื่อครบกำหนดก็มักจะเดินทางกลับประเทศของตนแรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลาเฉลี่ย คือ 2 ปีแรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลามากสุดคือ 8 ปีแรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลาน้อยสุด คือ 1 ปี

ตารางที่ 10 : ระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในเมืองไทย

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	5	2.5
1 ปี - 5 ปี	158	79.4
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	31	15.6
10 ปีขึ้นไป	5	2.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เรื่องระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในเมืองไทยพบว่า แรงงานต่างด้าวอยู่เมืองไทยเป็นเวลา 1 ปี - 5ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 158 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวอยู่เมืองไทยเป็นเวลา , 5ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 , 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาอยู่เมืองไทยเพียงไม่กี่ปี เพียงเพื่อมาทำงานหาเงิน ไม่คิดที่จะตั้งหลักแหล่งอยู่เมืองไทยเป็นเวลานาน

ตารางที่ 11 : ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
เดือนละครั้ง	161	80.9
ปีละครั้ง	21	10.6
จ่ายล่วงหน้า	8	4.0
อื่นๆ	9	4.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เรื่อง ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานต่างด้าวแบบเดือนละครั้งเป็นจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 161 คนหรือร้อยละ 80.9 รองลงมา นายจ้างจ่ายให้ปีละครั้ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 , อื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 , นายจ้างจ่ายให้ล่วงหน้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 วิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

วิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ให้ลูกจ้างโดยตรง	198	99.5
จ่ายผ่านทางหัวหน้าลูกจ้าง	1	0.5
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง วิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างโดยให้ลูกจ้างโดยตรงมากที่สุด เป็นจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 รองลงมา จ่ายผ่านทางหัวหน้าลูกจ้างเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 แสดงว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างจะมีการติดต่อผ่านกันโดยตรง

ตารางที่ 13 : สิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดให้ฟรีแก่แรงงานนอกเหนือจากเงินเดือน

สิ่งอำนวยความสะดวก	จำนวนที่ให้	ร้อยละ	จำนวนที่ไม่ให้	ร้อยละ
อาหาร	164	82.4	35	17.6
ที่พัก	149	74.9	50	25.1
ค่ารักษาพยาบาล	140	70.4	59	29.6
ยารักษาโรค	106	53.3	93	46.7
โบนัส แต่ะเอียด	81	40.7	118	59.3
อื่นๆ	11	5.5	188	94.5

จากการศึกษาเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดให้ฟรีแก่แรงงานนอกเหนือจากเงินเดือน พบว่า นายจ้างให้อาหารเป็นจำนวนมากที่สุด เป็นจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือที่พักซึ่งนายจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 , ค่ารักษาพยาบาลนายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 , นายจ้างให้ยารักษาโรคแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 , นายจ้างให้โบนัส แต่ะเอียดแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 แสดงให้เห็นว่า นายจ้างให้ความสำคัญในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่กับแรงงานโดยนายจ้างส่วนใหญ่จะให้อาหาร ที่พักกับแรงงานต่างด้าว แต่สิ่งนอกเหนือจากนี้เช่นโบนัส นายจ้างมักจะไม่นำให้กับแรงงานเหล่านี้

ตารางที่ 14 : ความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน

ความรับผิดชอบของนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ให้ออกจากการงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย	6	3.0
ให้ออกจากการงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย	44	22.1
ให้ออกจากการงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามที่เห็นเหมาะสม	119	59.8
อื่นๆ	30	15.1
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน พบว่า นายจ้างให้ออกจากการงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามที่เห็นเหมาะสมมากที่สุด เป็นจำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือให้ออกจากงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย เป็นจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1, อื่นๆ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1, ให้ออกจากงานโดย

ไม่จ่ายเงินชดเชยให้ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับแสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่เห็นถึงศีลธรรมในการจ้างแรงงานเมื่อแรงงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายเงินชดเชยให้

ตารางที่ 15 : กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่กฎหมายไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	95	47.7
ไม่ใช่	33	16.6
ไม่ทราบ	71	35.7
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องกิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่กฎหมายไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน นั้นพบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่าใช่เป็นจำนวนสูงสุด เป็นจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7, รองลงมา ตอบว่า ไม่ทราบ เป็นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่ากิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่กฎหมายบังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 16 : กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	68	34.2
ไม่ใช่	47	23.6
ไม่ทราบ	84	42.2
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องกิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา ตอบว่า ใช่ เป็นจำนวน 68 คน คิดเป็น

ร้อยละ 34.2 , ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายเรื่องค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้

ตารางที่ 17 : ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน

ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	123	61.8
ไม่ใช่	2	1.0
ไม่ทราบ	74	37.2
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน พบว่า นายจ้างตอบว่า ใช่เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาตอบว่า ไม่ทราบ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 , ตอบว่า ไม่ใช่ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่เข้าใจในกฎหมายเรื่องใบอนุญาต

ตารางที่ 18 : ปัจจุบันอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้

ปัจจุบันอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	138	69.3
ไม่ใช่	18	9.0
ไม่ทราบ	43	21.6
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องปัจจุบันอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้ พบว่า ส่วนใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่เป็นจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา ตอบว่า ไม่ทราบ เป็นจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 , ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทราบว่าสามารถจ้างของแรงงานต่างด้าว เหล่านี้ได้

ตารางที่ 19 : นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว

นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	125	62.8
ไม่ใช่	74	37.2
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวพบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่ เป็นจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่อยากจ้างแรงงานไทยมากกว่า ถ้า สามารถมีเพียงพอต่อความต้องการ

ตารางที่ 20 : การจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทยในเรื่อง

การจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทยในเรื่อง	จำนวนที่ ตอบ	ร้อยละ	จำนวนที่ ไม่ตอบ	ร้อยละ
แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	73	36.7	126	63.3
ค่าจ้างถูกกว่า	70	35.2	129	64.8
แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ขยัน	141	70.9	58	29.1
แรงงานต่างด้าวไม่มีการต่อรอง	37	18.6	162	81.4
อื่น ๆ	8	4.0	191	96.0

จากการศึกษาเรื่องการจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทย พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าดีกว่าเพราะ แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ขยัน เห็นด้วยมีจำนวนสูงสุด คือ มี 141 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมา คือ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เห็นด้วยมีจำนวน 73 คน คิด

เป็นร้อยละ 36.7 , ค่าจ้างถูกกว่า เห็นด้วยมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 , แรงงานต่างด้าว ไม่มีการต่อรอง เห็นด้วยมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3. ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 21 : แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนี

แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนี	จำนวน	ร้อยละ
เคย	66	33.2
ไม่เคย	133	66.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนี พบว่า แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนีมี จำนวน 66 คน หรือร้อยละ 33.2 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมหลบหนี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีพฤติกรรมหลบหนี

ตารางที่ 22 : แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมการออกจากงานบ่อย

แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมการออกจากงานบ่อย	จำนวน	ร้อยละ
มี	62	31.2
ไม่มี	137	68.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมการออกจากงานบ่อย พบว่า แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมออกจากงานบ่อยมี จำนวน 62 คน หรือร้อยละ 31.2 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมออกจากงานบ่อย มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

ตารางที่ 23 : แรงงานต่างด้าวที่จ้างติดสิ่งเสพติด

แรงงานต่างด้าวที่จ้างติดสิ่งเสพติด	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	54	27.1
ไม่ใช่	145	72.9
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวที่จ้างติดสิ่งเสพติด พบว่า แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมติดสิ่งเสพติด มี จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 27.1 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมติดสิ่งเสพติด มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9

ตารางที่ 24: นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	62	31.2
ไม่ใช่	137	68.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษานายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ นายจ้างที่ไม่เคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

ตารางที่ 25 : นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	31	15.6
ไม่ใช่	168	84.4
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

ส่วนนายจ้างที่ไม่เคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4

ตารางที่ 26 : ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเคยทะเลาะกันเอง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเคยทะเลาะกันเอง	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	72	36.2
ไม่ใช่	127	63.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเคยทะเลาะกันเอง พบว่า นายจ้างตอบว่าใช่มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนนายจ้างตอบว่าไม่ใช่มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8

ตารางที่ 27 : นายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร

นายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานไม่มีบัตร	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	46	23.1
ไม่ใช่	153	76.9
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตรพบว่านายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ส่วนนายจ้างที่ไม่เคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9

ตารางที่ 28 : นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร

นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	139	69.8
ไม่ใช่	60	30.2
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร พบว่า เห็นด้วย มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และไม่เห็นด้วยจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ตารางที่ 29 : ค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการทำบัตรเช่นค่าประกันตัว ค่าใบอนุญาตทำงานสูงเกินไป

ค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการทำบัตรทำงานสูงเกินไป	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	138	69.3
ไม่ใช่	61	30.7
รวม	199	100.00

จากการศึกษา ค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการทำบัตร เช่น ค่าประกันตัว ค่าใบอนุญาตทำงานสูงเกินไป พบว่า เห็นด้วย มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และไม่เห็นด้วยจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

ตารางที่ 30 : ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	31	15.6
ไม่ใช่	168	84.4
รวม	199	100.00

จากการศึกษา ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย พบว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4

ตารางที่ 31 : ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเคยแพร่เชื้อโรคมามาติดต่อนายจ้างหรือคนในครอบครัว

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเคยแพร่เชื้อโรคมามาติดต่อนายจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	16	8.0
ไม่ใช่	183	92.0
รวม	199	100.00

จากการศึกษา ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเคยแพร่เชื้อโรคมามาติดต่อนายจ้างหรือคนในครอบครัว พบว่า จำนวนที่ตอบว่า มี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ ที่ตอบว่าไม่มี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0

ตารางที่ 32 : ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งเกียจไม่ยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งเกียจไม่ยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	51	25.6
ไม่ใช่	148	74.4
รวม	199	100.00

จากการศึกษา ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งเกียจไม่ยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า นายจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4

ตารางที่ 33 : ลูกจ้างเคยขายบริการทางเพศ

ลูกจ้างเคยขายบริการทางเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	35	17.6
ไม่ใช่	164	82.4
รวม	199	100.00

จากการศึกษาเรื่อง ลูกจ้างเคยขายบริการทางเพศ พบว่า ใ้ ร้อยละ 17.6 คิดเป็นจำนวน 35 คน ส่วนไม่ใช่ มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4

ตารางที่ 34 : นายจ้างมีปัญหาในการสื่อสารกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

นายจ้างมีปัญหาในการสื่อสารกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	79	39.7
ไม่ใช่	120	60.3
รวม	200	100.00

จากการศึกษา นายจ้างมีปัญหาในการสื่อสารกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

ตอนที่ 4 ปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 35 : เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย

เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย	จำนวน	ร้อยละ
เคย	80	40.2
ไม่เคย	119	59.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมยมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมยมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

ตารางที่ 36 : นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเอง

นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	91	45.7
ไม่ใช่	108	54.3
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตนเองพบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตนเองมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตนเองมีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3

ตารางที่ 37 : นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย

นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	80	40.2
ไม่ใช่	119	59.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทยมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

ตารางที่ 38 : นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด

นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	69	34.7
ไม่ใช่	130	65.3
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็น แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็น แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3

ตารางที่ 39 : นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด

นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	64	32.2
ไม่ใช่	135	67.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็น แรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8

ตารางที่ 40 : นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว

นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	66	33.2
ไม่ใช่	133	66.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

ตารางที่ 41 : เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว

เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	40	20.1
ไม่ใช่	159	79.9
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9

ตารางที่ 42 : เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว

เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	60	30.2
ไม่ใช่	139	69.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าวมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8

ตารางที่ 43 : การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	144	57.3
ไม่ใช่	85	42.7
รวม	199	100.0

จากการศึกษาการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัดมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวไม่ทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ตารางที่ 44 : เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตร

เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างไม่มีบัตร	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	77	38.7
ไม่ใช่	122	61.3
รวม	199	100.00

จากการศึกษา เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตร พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตรมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตรมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3

ตารางที่ 45 : แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ

แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	65	32.7
ไม่ใช่	134	67.3
รวม	200	100.00

จากการศึกษา แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ พบว่า ผู้ที่ตอบว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3

ตารางที่ 46 : แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยแพร่เชื้อมาติดต่อกันหรือคนในครอบครัวของท่าน

แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยแพร่เชื้อมาติดต่อกันหรือคนในครอบครัวของท่าน	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	28	14.1
ไม่ใช่	171	85.9
รวม	199	100.00

จากการศึกษา แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยแพร่เข้ามาติดต่อกับท่านหรือคนในครอบครัวของท่าน พบว่า ผู้ที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9

ตารางที่ 47 : บริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตายของแรงงานต่างด้าว

บริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตายของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	54	27.1
ไม่ใช่	32	16.1
ไม่ทราบ	113	56.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา บริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตายของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวนสูงสุด คือ มี 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองมา คือ ผู้ที่ตอบว่า ใช่ มี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 48 : มีการบริการทางเพศจากแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง

มีการบริการทางเพศจากแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง	จำนวน	ร้อยละ
ใช่	51	25.6
ไม่ใช่	23	11.6
ไม่ทราบ	125	62.8
รวม	199	100.00

จากการศึกษา มีการบริการทางเพศจากแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองพบว่า ผู้ที่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวนสูงสุด คือ มี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองมา คือ ผู้ที่ตอบว่า ใช่ มี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
พึงประสงค์มากกว่าไม่พึงประสงค์	127	63.8
ไม่พึงประสงค์มากกว่าพึงประสงค์	72	36.2
รวม	199	100.00

จากการศึกษา การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว พบว่า มีผู้ตอบว่าพึงประสงค์มากกว่าไม่พึงประสงค์ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และ มีผู้ตอบว่าไม่พึงประสงค์มากกว่าพึงประสงค์ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็นเพศชายกับหญิง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	ชาย			หญิง			Chi-Square	Significance	df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	41	45		25	88		14.382*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวออกจากงานบ่อย	42	44		20	93		22.075*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	41	45		27	116		35.918*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	44	42		18	95		28.264*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	26	60		5	108		24.732*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	51	35		21	92		35.065*	0.000*	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	29	57		17	96		9.5858*	0.002*	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	61	25		78	35		0.084	0.448	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	60	26		78	35		0.013	0.518	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	28	58		3	110		33.204*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	14	72		2	111		13.904*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	36	50		15	98		20.937*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ	11	103		5	80		0.934	0.243	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	48	38		31	82		16.431*	0.000*	1

* หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหาดังนี้ แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวเพศชายก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง 11 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่า Chi-square ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ น้อยกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

การปฏิเสธสมมติฐาน แรงงานต่างด้าวเพศชายก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง 3 เรื่อง ได้แก่ นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่า Chi-square ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ มากกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวเพศชายก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง เพราะ หัวข้อที่ยอมรับมีมากกว่าปฏิเสธและข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานส่วนใหญ่เป็นเรื่อง ความยุ่งยากเรื่องการทำบัตร ไม่ใช่ปัญหาทางอาชญากรรมร้ายแรง ซึ่งตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอ้างจากงานวิจัยของสตีเฟน เซฟเฟอร์ (อังโน อัณณพ ชูบำรุง) ว่าคดีอุกฉกรรจ์ เพศชายจะกระทำความผิดมากกว่าเพศหญิง ถึง 17 เท่าตัว

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็นอายุน้อยกับมาก ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	อายุน้อย			อายุมาก			Chi-Square	Significance	df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	52	71		14	62		12.060*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวออกจากรานบ่อย	50	73		12	64		13.536*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	46	77		7	69		20.963*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	52	71		10	66		18.569*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	27	96		4	72		9.947*	0.001*	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	54	69		18	58		8.316*	0.003*	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	33	90		13	63		2.499	0.078	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	88	35		51	25		0.440	0.306	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	96	27		42	34		11.473*	0.001*	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	27	96		4	72		9.947*	0.001*	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	15	108		1	75		7.520*	0.004*	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	45	78		6	70		20.287*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ	41	45		25	88		14.382*	0.000*	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	64	59		15	61		20.467*	0.000*	1

* หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหาดังนี้ แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียอกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก 12 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียอกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ น้อยกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

การปฏิเสธสมมติฐาน แรงงานต่างด้าวเพศชายก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง 2 เรื่อง ได้แก่ ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ มากกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวอายุน้อยก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวอายุมาก เพราะ หัวข้อที่ยอมรับมีมากกว่าปฏิเสธและข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่ใช่ปัญหาทางอาชญากรรมร้ายแรง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำบัตรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอ้างอิงงานวิจัยของเฮอริเบิร์ต เอ.บล็อกซ์ และกิลเบิร์ต กีส Herbert A.Bloch and Gilbert Geis (1970) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจำนวนผู้ต้องขัง พบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุที่เป็นไปในทางเพิ่มประชากรในวัยหนุ่มสาวในอัตราส่วนที่มากขึ้น มีผลทำให้อัตราการเพิ่มอาชญากรรมมากขึ้นด้วย และในทางตรงกันข้ามถ้าหากโครงสร้างทางอายุของประชากรมีอัตราส่วนของประชากรที่มีอายุสูงขึ้น อัตราการเพิ่มของอาชญากรรมก็ลดลง แสดงให้เห็นว่าคนในวัยหนุ่มสาวมักจะประกอบอาชญากรรมมากกว่าคนในวัยสูงอายุ

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ของแรงงานต่างด้าวเพศกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็นรายได้ต่ำกับรายได้สูง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	รายได้ต่ำ			รายได้สูง			Chi-Square	Significance	df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	45	69		21	64		4.791*	0.020*	1
แรงงานต่างด้าวออกจากรานบ่อย	42	72		20	65		4.023*	0.031*	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	40	74		14	71		9.743*	0.008*	
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	46	68		16	69		10.521*	0.001*	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	22	92		9	76		2.809	0.068	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	49	65		23	62		5.347*	0.015*	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	32	82		14	71		3.686*	0.039*	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาดแรงงานไปทำบัตร	78	36		61	24		0.258	0.363	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	83	31		55	30		1.503	0.142	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	23	91		8	77		4.290*	0.029*	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	40	74		11	74		12.530*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	11	103		5	80		0.934	0.243	1
แรงงานต่างด้าวขอใช้บริการทางเพศ	42	44		20	93		22.075*	0.000*	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	48	66		31	54		0.646	0.256	1

* หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหา ดังนี้แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวซึ่งเกี่ยวข้องไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง 8 เรื่อง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวซึ่งเกี่ยวข้องไม่ยอมทำงาน เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ น้อยกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

การปฏิเสธสมมติว่า แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง 6 เรื่อง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ มากกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานที่มีรายได้ต่ำก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง เพราะ หัวข้อที่ยอมรับมีมากกว่าที่ปฏิเสธ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานต่างด้าวมักจะมีรายได้ต่ำกว่ามาตรฐานเกี่ยวกับค่าแรงขั้นต่ำอยู่แล้ว และข้อที่ยอมรับสมมติฐานส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เป็นปัญหาทางอาชญากรรมร้ายแรง ซึ่งตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่อ้างจากงานวิจัยของร.ต.ท. ณรงค์ ส่องขาว (2520 :34) พบว่า อายุของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความสุขุมรอบคอบมีความรู้สึกสำนึก อายุมีส่วนสำคัญที่จะแสดงถึงพฤติกรรมของมนุษย์ออกมาตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมต่างๆซึ่งมีอยู่ในสังคม เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้กระทำผิดมักจะถูกอยู่ในวัยหนุ่มสาว อายุ 18-29 ปี เพราะวัยนี้ ต้องการจะแสดงความเด่นในวงเพื่อนฝูงและกล้ากระทำในทุกสิ่งที มักจะขาดความยับยั้งใจ ขาดประสบการณ์ในชีวิต สำหรับคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์

เช่น ปล้นทรัพย์ , ชิงทรัพย์ , ลักทรัพย์ พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยหนุ่ม คือ อายุระหว่าง 20-29 ปี ถึงร้อยละ 62.9 เมื่อพิจารณาด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและค่าครองชีพ พบว่าผู้กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพกรรมกรหรือรับจ้างแรงงาน มีรายได้ต่ำ

อาชีพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด เพราะอาชีพเป็นเครื่องชี้บอกให้เห็นถึงฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคล ผู้มีรายได้ต่ำมักเป็นผู้ที่ทำงานที่ไร้ฝีมือ มักประกอบอาชีพรับจ้างแรงงาน รายได้ที่ต่ำไม่สมดุลกับค่าครองชีพทำให้เกิดการกระทำผิดได้ง่าย นักสังคมวิทยา (สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย 2519 : 32) ยอมรับว่าบุคคลที่ประสบปัญหาดังกล่าวมักจะประกอบไปในทางทุจริตหรือประกอบอาชญากรรมขึ้นได้ง่าย ดังนั้น ผู้ต้องขังในเรือนจำจึงมักจะกระทำความผิดฐานประทุษร้ายต่อทรัพย์มากกว่าความผิดอื่น และส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับจ้างแรงงาน (กระทรวงมหาดไทย :14)

รายได้มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด ผู้มีรายได้น้อยมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดมากกว่า ผู้ที่กระทำความผิดประทุษร้ายต่อทรัพย์ มีอัตราส่วนผู้มีรายได้ต่ำกว่า 1000 บาท คือร้อยละ 44.4



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมุติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็นสถานภาพโสดกับสมรส ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	สถานภาพโสด			สมรสแล้ว			Chi-Square	Significance	df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	51	104		15	29		0.022	0.509	1
แรงงานต่างด้าวออกจากงานบ่อย	45	110		17	27		1.474	0.152	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	40	115		14	32		1.014	0.602	1
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	50	105		12	32		0.397	0.332	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	23	132		8	36		0.291	0.370	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	52	103		20	24		2.104	0.102	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	33	122		13	31		1.314	0.172	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	107	48		32	12		0.222	0.393	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	114	41		24	20		5.822*	0.014*	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	22	133		9	35		1.022	0.216	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	9	146		7	37		4.731*	0.037*	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	41	114		10	34		0.249	0.387	1
แรงงานต่างด้าวขาดบริการทางเพศ	128	27		36	8		0.014	0.532	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	62	93		17	27		0.027	0.507	1

* หมายถึง การยอมรับสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหา ดังนี้แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวซึ่งเกี่ยวข้องไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว 2 เรื่อง ได้แก่ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 3.841 ที่ขั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ น้อยกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

การปฏิเสธสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว 12 เรื่อง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมียุติออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวซึ่งเกี่ยวข้องไม่ยอมทำงาน , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 3.841 ที่ขั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่ มากกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดไม่ได้ก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว เพราะ หัวข้อที่ปฏิเสธมีมากกว่ายอมรับและข้อที่ยอมรับสมมติฐานส่วนใหญ่ เป็นเรื่องที่ไม่ใช่ปัญหาทางอาชญากรรมร้ายแรง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำบัตรและการแพร่เชื้อโรคมาสู่นาย ซึ่งไม่ตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่อ้างจากงานวิจัยของแอลวิน รูดอล์ฟ Alvin Rudoff (1971) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางด้านประชากรระหว่างผู้ต้องขังชาวอเมริกันเชื้อชาติอังกฤษกับชาวอเมริกันเชื้อชาติเม็กซิกัน พบว่า อายุของผู้กระทำผิดประมาณร้อยละ 91 เป็นวัยที่ต่ำกว่า 18 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด คือ ผู้ต้องขังชาวอเมริกันเชื้อชาติอังกฤษโสด ร้อยละ 78 ส่วนเชื้อชาติเม็กซิกันโสด ร้อยละ 84

สมมุติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานก่อนปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็น ระยะเวลาการทำงานนานกับระยะเวลาการทำงานไม่นาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	ระยะเวลานาน			ระยะเวลาน้อย			Chi-Square	Significance	Df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	28	105		38	28		26.545*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวออกจากงานบ่อย	24	109		38	28		32.137*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	18	115		35	31		44.781*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	23	110		39	27		35.929*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	4	129		27	39		48.183*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	35	98		37	29		16.902*	0.000*	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	21	112		25	41		12.111*	0.001*	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	87	46		52	14		3.747*	0.037*	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	80	53		58	8		15.955*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	7	126		24	42		32.442*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	2	131		14	52		23.173*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	18	115		33	33		30.775*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ	41	45		25	88		14.382*	0.000*	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	41	92		38	28		13.184*	0.000*	1

* หมายถึง การยอมรับสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหาดังนี้ แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมือออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานทุกข้อว่า แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน ได้แก่ เรื่องแรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมือออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง เพราะจากข้อมูลในตารางพบว่า ผลการทดสอบค่าChi-squareที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 3.841 ที่ชั้นของความเป็นอิสระเท่ากับ 1 (Degree of Freedom : df=1) โดยมีนัยสำคัญที่น้อยกว่าระดับ 0.05 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นานเพราะ หัวข้อที่ยอมรับสมมติฐานทุกข้อ ซึ่งตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่อ้างจากงานวิจัยของสายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง (2542) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างชาติต่อกิจการประมงทะเล พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปจะก่อคดีอาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์ มากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งทำงานไม่นาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะ ก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกเป็นปัญหาต่างๆโดยแยกเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกับหน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัญหา	หน่วยงานที่มีแรงงานมาก			หน่วยงานที่มีแรงงานน้อย			Chi-Square	Significance	df
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ			
แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมหลบหนี	48	120		18	13		10.270*	0.002*	1
แรงงานต่างด้าวออกจากงานบ่อย	43	125		19	12		15.546*	0.000*	1
แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด	39	129		14	17		9.243*	0.010*	1
แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน	48	120		14	17		3.358	0.055	1
แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนาย	21	147		10	21		7.769*	0.009*	1
แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง	52	116		20	11		12.768*	0.000*	1
ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร	32	136		14	17		10.042*	0.003*	1
นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร	115	53		24	7		0.999	0.218	1
ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงไป	116	52		22	9		0.045	0.507	1
แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย	22	146		9	22		5.054*	0.029*	1
แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นาย	12	156		4	27		1.175	0.224	1
แรงงานต่างด้าวขี้เกียจ	41	127		10	21		0.847	0.239	1
แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ	42	44		20	93		22.075*	0.000*	1
ปัญหาจากการสื่อสารกับนาย	63	105		16	15		2.177	0.102	1

* หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวกับการก่อปัญหาสังคม โดยวิธีทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยแบ่งแยกปัญหาดังนี้แรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมือออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การยอมรับสมมติฐานว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย 8 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรงงานต่างด้าวมียุติกรรมหลบหนี , แรงงานต่างด้าวมือออกจากงานบ่อย , แรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด , แรงงานต่างด้าวทำร้ายร่างกายนายจ้าง , แรงงานต่างด้าวทะเลาะกันเอง , ให้เงินกับรัฐเพราะไม่มีบัตร , แรงงานต่างด้าวเป็นโรคอันตราย , แรงงานต่างด้าวขายบริการทางเพศ

การปฏิเสธสมมติฐาน แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย 6 เรื่อง ได้แก่ แรงงานต่างด้าวขโมยทรัพย์สิน , นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตร , ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสูงเกินไป , แรงงานต่างด้าวแพร่เชื้อมาสู่นายจ้าง , แรงงานต่างด้าวขี้เกียจไม่ยอมทำงาน , ปัญหาจากการสื่อสารกับนายจ้าง

แสดงให้เห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย เพราะหัวข้อที่ยอมรับสมมติฐานมีมากกว่าปฏิเสธ ซึ่งตรงกับข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่อ้างอิงงานวิจัยของสายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง (2542) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างชาติต่อกิจการประมงทะเล พบว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานตั้งแต่ 51-60 คนขึ้นไปจะก่อปัญหามากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานต่ำกว่า 10 คน

สรุปผลการศึกษา

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง	*****	
แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก	*****	
แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง	*****	
แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว		*****
แรงงานต่างด้าวระยะเวลาการทำงานนานจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวระยะเวลาการทำงานไม่นาน	*****	
แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย	*****	

ข้อมูลการวิจัยทางมานุษยวิทยา

ข้อมูลในการวิจัยทางมานุษยวิทยาจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยแบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นผู้ให้ข่าวจากแรงงานต่างด้าว กับ ส่วนที่ 2 ผู้ให้ข่าวคือนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 1 ผู้ให้ข่าวสำคัญโดยแรงงานต่างด้าว

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 1

ชื่อ	สมบุญ (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	24 ปี
การศึกษา	จบเกรด 5 (ประถม 5)
เงินเดือน	6,000 บาท
ศาสนา	พุทธ
อาชีพ	รับจ้างขายมะเขือเทศ
อยู่เมืองไทยมานาน	8 เดือน

บุคลิก

รูปร่างสูงประมาณ 175 ซม. ผิวสีขาวยุโรป รูปร่างอ้วนพอควร พูดภาษาไทยไม่ค่อยชัดแต่สามารถพูดภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ค่อนข้างดี มีลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใส พูดเก่ง มีน้ำใจ เมื่อขอความช่วยเหลือให้แนะนำเพื่อนเพื่อขอข้อมูล

ครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว 8 คน จำนวนพี่น้อง 6 คน ผู้ให้ข่าวสำคัญเป็นคนที่ 4 จำนวนครอบครัวที่มาอยู่เมืองไทยมาอยู่เมืองไทยคนเดียว สถานภาพในครอบครัวโสด เป็นสมาชิกในครอบครัวเชื้อสายพม่า พ่อแม่ที่พม่าทำสวนของตนเองเป็นกิจการในครอบครัวไม่ใหญ่โตนัก พอเลี้ยงคนในครอบครัวได้แต่ไม่ค่อยมีเงินเหลือเก็บ พอเห็นว่าทำงานเมืองไทยจะมีรายได้ดีกว่าที่เป็นอยู่จึงตัดสินใจมาโดยพ่อแม่ก็สนับสนุน เพราะเห็นว่าญาติที่เคยมาทำงานเมืองไทยแล้วส่งเงินกลับบ้านเยอะจนสามารถมีเงินปลูกบ้านใหม่ได้

ประวัติก่อนมาทำงานเมืองไทย

อยู่พม่าประกอบอาชีพทำสวนที่บ้านของตน คือ ทวาย รายได้เดือนละประมาณ 4000 จาตท์ ทำทุกวันตั้งแต่วันจันทร์-วันอาทิตย์ ทำงานตั้งแต่ 8 โมงเช้าจนถึง 17.00 น. เมื่ออยากหยุดวันไหนก็หยุดเองโดยได้เงินเป็นรายวัน รายได้ไม่ค่อยพอใช้และไม่ชอบงานที่ทำ ได้รับการชักชวนจากเพื่อนให้เดินทางมาทำงานในเมืองไทยเพราะคิดว่ารายได้น่าจะดีกว่า

ประวัติการทำงานในเมืองไทย

เริ่มเข้ามาเมืองไทยบริเวณแม่สอดโดยรับจ้างเป็นพนักงานขายรองเท้า เงินเดือน 2500 บาท อยู่ได้ 2 เดือน เพื่อนที่เป็นพนักงานขายรองเท้าด้วยกันชักชวนให้เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครเพราะรายได้ดีกว่า จึงมาทำงานที่กรุงเทพมหานครกับเพื่อน ตอนมากรุงเทพมหานครครั้งแรกเคยเย็บเสื้อผ้ากีฬาที่บางบอน เพื่อนแนะนำให้รายได้วันละ 130 บาท ปัจจุบัน มาอาศัยห้องนอนกับเพื่อนที่ทำงานอยู่แล้วในตลาดสี่มุมเมือง รองานทำไม่กี่วันก็ได้งาน โดยรับจ้างขายมะเขือเทศในตลาดสี่มุมเมือง โดยได้ค่าแรงเดือนละประมาณ 6,000 บาท แต่ค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักและอาหาร 3 มื้อต้องออกเอง ไม่มีวันหยุดแล้วแต่จะขอเจ้านาย ทำงานตั้งแต่ 9 โมงเช้า-1ทุ่ม ด้วยรายได้ที่เพิ่มขึ้นทำให้มีเงินไปเที่ยว โดยสามารถนั่งรถประจำทางไปเที่ยวเองได้

การมาเมืองไทย

เดินทางมาแม่สอดเอง โดยนั่งรถจากพม่ามาแม่สอด 150 บาท แล้วทำบัตรกับตำรวจพม่าประมาณ 300 จาตส์ (ประมาณ 30 บาท) เพื่อข้ามสะพานมาแม่สอด แล้วก็ทำบัตรที่ฝั่งไทยเสียเงิน 10 กว่าบาท ส่วนการเดินทางมากรุงเทพมหานครเสียค่านายหน้า 6,000 บาท โดยเพื่อนเสียเงินให้ก่อน ทำงานแล้วค่อยใช้คืน ที่ต้องเสียค่านายหน้าเองเพราะตอนมาครั้งแรกยังไม่รู้ว่าจะทำงานที่ไหน ยังไม่มีเจ้านายเสียค่านายหน้าให้

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 2

ชื่อ	ปิติ (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	9 ต.ค. 1974 (อายุ 27 ปี)

การศึกษา	จบเกรด 5 (ประถม 5)
เงินเดือน	5,800 บาท
ศาสนา	พุทธ
อาชีพ	รับจ้างขนของในตลาด
อยู่เมืองไทยมานาน	5 ปี

บุคลิก

รูปร่างเรียว หน้าคม รูปร่างสูงประมาณ 160 ซม. ผิวสีแทน รูปร่างท้วม พูดภาษาไทยได้ค่อนข้างดีและสามารถฟังภาษาไทยได้ค่อนข้างดีด้วย มีลักษณะนิ่งไม่ค่อยพูดเท่าไร แต่ให้ความร่วมมือดีกับการให้ข้อมูล โดยถามอะไรก็ตอบแต่ไม่ยอมเล่าเอง การแต่งกายด้วยเสื้อผ้าค่อนข้างเก่า

ครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว 4 คน (แม่ , พี่ชาย , ผู้ให้ข่าวสำคัญ และน้องชาย ส่วนพ่อเสียชีวิตแล้ว) จำนวนพี่น้อง 3 คน เป็นคนกลาง มีพี่ชายและน้องชาย (ผู้ให้ข่าวสำคัญกับน้องชายยังไม่ได้แต่งงาน แต่พี่ชายมีแต่งงานแล้ว) จำนวนคนที่มาอยู่เมืองไทย 2 คน คือตนเองกับน้องชายเชื้อสายชาวกะเหรี่ยง เคยกลับพม่าบ้าง สถานภาพส่วนตัว โสด

ประวัติก่อนมาทำงานเมืองไทย

ที่พม่าอาศัยอยู่บริเวณเมืองนอตาโล พระอาทิตย์เน ซึ่งเป็นสถานที่คนกะเหรี่ยงอยู่เยอะ ตอนอยู่ที่พม่าทำอะไร ทำนาของตัวเอง รายได้เดือนละประมาณ 4500 จาตท์ ทำงานทุกวันเพราะไม่ได้จ้างลูกจ้างทำตั้งแต่วันจันทร์-อาทิตย์ ทำงานตั้งแต่เช้าจนถึงเย็น เมื่อต้องการหยุดวันไหนก็หยุด แล้วผลัดเวรกันทำระหว่างพี่น้อง รายได้พออยู่ตัวได้แต่ไม่เยอะ

สาเหตุที่มาทำงานในประเทศไทย

มาเมืองไทยเพราะเห็นว่ารายได้ดีกว่าที่พม่า และเพื่อนก็ชวนมาทำงานเห็นว่ามีเพื่อนมาด้วยหลายคนจึงไม่กลัว และอยากหาประสบการณ์มากขึ้น ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีกว่าเพื่อหาเงินส่งกลับมาช่วยที่บ้าน ซึ่งงานทำอะไรทำสวนของตนที่พม่าไม่จำเป็นต้องการแรงงานของตนเท่าไร พี่สามารถทำเองได้ จึงตัดสินใจมาทำงานในเมืองไทย

ประวัติการทำงานในเมืองไทย

มาทำงานพร้อมกับน้องชายที่เมืองไทย น้องชายขับรถที่ตลาดได้เงินเดือนละ 6000 บาท น้องอายุ 22 ปี เริ่มแรกมาเมืองไทยขึ้นมาที่แม่สอดโดยมาทำงานตามเพื่อนที่มาเมืองไทยด้วยกัน ทำงานร้านน้ำแข็งที่แม่สอด ได้เงินเดือนละ 1200 บาทรวมค่าที่พักและอาหารที่เจ้านายให้ ทำงานตั้งแต่ 8 โมงเช้าจนถึง 17.00 น. อยู่ 3 ปี แล้วลาออกเพราะเงินเดือนน้อยเกินไป ต่อมาทำงานที่ระยองของชายของเป็นการหางานทำเอง เงินเดือนละ 2700 บาทพักอาศัยและกินในบ้านเจ้านายเลย ทำงานตั้งแต่ 9.00 น. จนถึง 17.00 น. ทำงานได้ 5 เดือน แล้วลาออกเพราะอยากเข้ากรุงเทพมหานคร แล้วเข้ามากรุงเทพมหานครอยู่ที่สุขุมวิท ทำงานร้านขายรองเท้า เพื่อนแนะนำซึ่งเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว โดยทำงานตั้งแต่ 8.30 น. – 19.00 น. อยู่ได้ 3 เดือน ได้เงินเดือนละ 2500 บาทรวมค่ากินอยู่เลย สาเหตุที่ลาออกเพราะไม่ชอบงานที่อยู่กับที่ ต่อมาย้ายไปทำงานโรงงานเย็บเสื้อผ้า ได้วันละ 160 บาททำงานตั้งแต่ 8.30 จนถึง 17.00 น. แต่ต้องซื้อกับข้าวกินเองและหาที่พักอยู่เอง ปัจจุบันทำงานในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง รับจ้างขนของในตลาดโดยเพื่อนแนะนำมาให้มาเช่าห้องที่บริเวณตลาดร่วมกันจึงเห็นว่าน่าจะหางานทำในบริเวณตลาดเสียเลยจะได้ไม่ต้องเดินทางไกล รายได้เดือนละ 5800 บาท ไม่รวมค่าที่พักและค่าอาหาร ทำงานตั้งแต่เที่ยงวันจนถึงดึก ไม่มีวันหยุดทำงานทุกวันแต่ถ้าวันไหนต้องการหยุดสามารถขออนุญาตนายได้

การมาเมืองไทย

เดินทางมาแม่สอดพร้อมกับน้องชายและเพื่อนอีกหลายคน เดินทางมาแม่สอดก่อน โดยนั่งรถจากพม่ามาแม่สอด 150 บาท แล้วทำบัตรกับตำรวจพม่าประมาณ 300 จาดส์ (ประมาณ 30 บาท) เพื่อข้ามสะพานมาแม่สอด แล้วมาบัตรฝั่งไทยเสียเงิน 10 กว่าบาท ส่วนการเดินทางมากรุงเทพฯเสียค่านายหน้า 6000 บาท โดยใช้เงินส่วนตัวที่เก็บสะสมไว้จ่ายให้ ทั้งของตนเองและของน้องชายอีก 6000 บาท การที่ต้องเสียค่านายหน้าเองเพราะยังไม่มีการทำ ยังไม่มีเจ้านายจ่ายค่านายหน้าให้

เรื่องที่พักอาศัย

ปัจจุบันเช่าห้องอยู่บริเวณตลาดสี่มุมเมือง อาศัยอยู่กับน้องชายและเพื่อนอีก 2 คน รวมอยู่กัน 4 คน ค่าเช่าเดือนละ 2500 บาทรวมค่าน้ำ ค่าไฟรวมอยู่ในราคานี้ แต่ห้องน้ำเป็นห้องรวมต้องใช้ร่วมกันทั้งชั้น บริเวณที่พักเป็นตึกแถวติดกัน 2 ห้อง ด้านล่างเป็นโต๊ะสนุกเกอร์ให้คนแถวนั้นเช่าเล่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่เล่นจะเป็นชาวพม่า ว่าด้านบนจะกันเป็นห้องๆให้คนเช่าอยู่ โดยแบ่งเป็นห้องเล็ก ห้องใหญ่ แล้วแต่ตามราคาค่าเช่า สภาพ

ระหว่างชั้นค่อนข้างเก่า บันไดทางขึ้นเก่ามาก ภายในห้องพักของเขามีขนาดปานกลางเมื่อเทียบกับห้องอื่น มีโทรทัศน์หนึ่งเครื่อง และตู้เสื้อผ้าแบบผ้าใบ มีถ้วยชามบ้างเล็กน้อย มีหิ้งบูชาพระ ด้านบนมีพัดลม

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3

ชื่อ	เอกรัตน์ (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	31 ปี
การศึกษา	ต่ำกว่าเกรด 5
เงินเดือน	6500 บาท
ศาสนา	พุทธ
อาชีพ	ดูแลร้านขายเฟือก ขายผักทองให้พี่
อยู่เมืองไทยมานาน	8 ปี

บุคลิก

มีรูปร่างไม่ค่อยสูงมากนักประมาณ 175 ซม. ไม่อ้วนไม่ผอม ต่อแรกแก้มแดงพูดไทยไม่ค่อยได้ แต่พอมีลูกค้ามาซื้อของกลับพูดคล่อง ต่อมาจึงเริ่มเห็นผู้วิจัยเป็นกันเองและไม่ใช่ว่าพวกตำรวจจึงให้ความร่วมมือ ซึ่งเขาพูดไทยได้ค่อนข้างดีเยี่ยม รวมทั้งการฟังด้วย ลักษณะพอมืออันจะกิน ใส่ทองและมีมือถือ โดยเขามีบัตรประชาชนไทยแต่เขาไม่ยอมบอกว่าได้มาได้อย่างไร เป็นคนอารมณ์ดีพูดไปยิ้มไป พูดค่อนข้างเก่ง

ครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว 9 คน (คือ มีพ่อ และพี่น้อง 8 คน โดยแม่เสียแล้ว) จำนวนพี่น้อง 8 คน (ผู้ให้ข่าวสำคัญเป็นคนที่ 7) จำนวนครอบครัวที่มาอยู่เมืองไทย 3 คน คือผู้ให้ข่าวสำคัญ , พี่ชาย , น้อง มีเชื้อสาย พม่า

ประวัติก่อนมาทำงานในประเทศไทย

บ้านที่พม่าอยู่บริเวณ พะยาตรงซุสาม ซึ่งอยู่ติดกับ จังหวัดกาญจนบุรี ตอนอยู่ที่พม่าทำไร่ทำนาทำกับเขียนหนังสือ รายได้ดีเดือนละ 4000 จาดท์ ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ทำงานตั้งแต่ 8 โมงเช้าจนถึงเย็น ไม่ต้องเสียค่าที่พักและค่าอาหาร วันหยุดพักผ่อนคือวันอาทิตย์ ความเป็นอยู่ที่พม่าธรรมดาไม่เดือดร้อนอะไร เมื่อถึงวันหยุดก็พาครอบครัวไปเที่ยว

ประวัติการทำงานในเมืองไทย

เริ่มมาทำงานเมืองไทยเมื่ออายุ 20 ปีกว่า ตอนมาครั้งแรกคนพามาหลอกขาย ให้มาทำงานกับเจ้านายเป็นงานบ้าน ได้เงินเดือนเพียงเดือนละ 990 บาททำงานทั้งวันแล้วแต่เขาจะเรียกใช้ ให้ที่อยู่อาศัยและอาหารการกิน แต่ไม่รู้ว่าอยู่จังหวัดอะไร ได้เงินน้อยเพราะเจ้านายซื้อมาจากนายหน้าทีหลอกขาย ทยอยอยู่ได้ประมาณ 2-3 เดือน ต่อมารู้จักกับเพื่อนแล้วจึงย้ายไปทำงานที่ จ.ตราด ทำหม้อน้ำได้เงินเดือนละ 1200 บาทรวมค่าที่พักและค่าอาหารด้วย ทำงานตั้งแต่ 8.30 น. จนถึง 17.00 น. ทำงานได้ 2 ปีก็ออก เพราะเงินเดือนน้อยเกินไปและไม่ค่อยชอบเจ้านาย แล้วย้ายไปที่ จังหวัดนครสวรรค์ เพราะเพื่อนแนะนำ ทำหม้อน้ำได้เงินเดือนละ 2500 บาท ให้ที่พักส่วนค่าอาหารให้ทานเอง ทำงานเริ่มตั้งแต่ 9.00 น. จนถึง 17.00 น. ทำงานได้ 3 ปี แล้วลาออกเพราะเบื่องานที่ทำ ย้ายไปที่จังหวัดพิษณุโลก ทำหม้อน้ำอีกให้ที่พักอาศัยแต่ไม่รวมค่าอาหาร ทำงานตั้งแต่ 8.00 น. จนถึง 19.00 น. ได้เงินเดือนละ 3500 บาท ที่มาทำเพราะมีเพื่อนอยู่จังหวัดนี้ เลยมาพักกับเพื่อนก็หางานทำไปในตัว ทำงานได้ 2 ปี ออกจากที่นั่นเพราะอยากเข้ามาลองทำงานในกรุงเทพมหานคร เข้ามากรุงเทพหางานทำ เริ่มทำงานที่บริษัทหม้อน้ำ ได้วันละ 280 บาท ไม่รวมค่าที่พักและค่าอาหาร เริ่มงานตอน 9.00 น. จนถึง 17.00 น. ทำงานได้ 5 เดือน แล้วลาออก เพราะพี่ชายชวนมาอยู่ด้วยให้มาช่วยทำงาน จึงเห็นว่าทำงานกับพี่ชายดีกว่า ไม่ต้องถูกเจ้านายว่า ปัจจุบันอาศัยอยู่กับพี่ชาย มาช่วยพี่ชายขายของ พวกเผือก ผักทอง มันแกว และขายเทปเพลงพม่า ขายอาหารพื้นเมืองพม่า พวกถั่ว พี่ชายแต่งงานกับคนไทยเลยอยู่ที่นี้ได้อย่างเปิดเผย พี่ชายมีลูกแล้ว ส่วนภรรยาคนไทยก็กำลังตั้งท้องอยู่เลยไม่ค่อยมีเวลามาดูแลร้าน ได้เงินเดือนละ 6500 บาท ค่าที่พักและค่าอาหารจ่ายเอง เขาได้พาน้องชายอีกคนมาทำงานที่ตลาดเป็นคนขับรถ

การมาเมืองไทย

ตอนแรกเดินทางมาเมืองไทยโดยมีนายหน้าพามาแต่ถูกหลอกขาย เข้ามาทางจังหวัดกาญจนบุรี ปัจจุบันเวลามาเมืองไทยจะนั่งรถมาเอง เพราะเริ่มคุ้นเคย เขามีบัตรประชาชนด้วยโดยเขายื่นให้ดู เขาบอกว่าทำที่เชียงใหม่ ค่าทำบัตรประมาณ 20,000 บาท เวลามาเมืองไทยจะนั่งรถ บางครั้งเจอตำรวจตรวจก็จะให้เงิน

เรื่องที่พักอาศัย

หลังจากลาออกจากร้านทำหม้อน้ำ ก็ว่างมา 1 ปีไม่ได้ทำอะไรก่อนมาช่วยพี่ชาย แต่พอมีเงินเก็บบ้าง จึงได้เช่าห้องอยู่เองภายในบริเวณตลาด อยู่กับน้องชาย ค่าเช่าเดือนละ 2000 บาท แต่พี่ชายช่วยออกค่าห้องให้เดือนละ 500 บาท ทำให้เขากับน้องชายหารค่าห้องคนละ

ประมาณ 750 บาท ค่าห้องนี้รวมทั้งค่าน้ำ ค่าไฟในตัว ภายในห้องพักขนาดกว้างพอสมควร เพราะอาศัยกันเพียง 2 คน ไม่มีโทรทัศน์ มีเพียงหิ้งพระและอุปกรณ์เครื่องนอน ภายในห้องสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องครัวเพียงเล็กน้อยเพราะบางครั้งเขาทำอาหารทานเองภายในห้อง เขาอยู่เป็นตึกแถว แบ่งเป็นห้องเล็กๆให้เช่า ที่เลือกพักอาศัยที่นี่เพราะใกล้ที่ทำงานและราคาค่าเช่าไม่แพงมาก และที่สำคัญชาวพม่าพักอาศัยอยู่เยอะทำให้ได้อยู่กับเพื่อนเยอะๆ จะได้ไม่ต้องคิดถึงบ้าน

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 4

ชื่อ	สมศรี (นามสมมติ)
เพศ	หญิง
อายุ	28 ปี
การศึกษา	จบเกรด 8
เงินเดือน	5800 บาท
ศาสนา	พุทธ
อาชีพ	รับจ้างขนของในตลาด
อยู่เมืองไทยมานาน	3 ปี

บุคลิก

รูปร่างสูง ประมาณ 180 ซม. ผิวสีแทน รูปร่างพอดีมีลักษณะยิ้มแย้มแจ่มใสช่างพูดมีความจำดีเพราะเคยมาหาครั้งแรกแล้วครั้งต่อมาพอเห็นเราก็เดินเข้ามาทักทาย ให้ความร่วมมือดีมาก ยินดีพาไปหาเพื่อนที่ทำงานอยู่ในบริเวณตลาด เพื่อให้เราได้ข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น ให้ความเป็นกันเอง มีการหยิบหนังสือพม่ามาให้ดูว่าภาษาพม่ามีลักษณะอย่างไร เขาบทสวดมนตร์พม่ามาให้ดู และให้รายละเอียดเกี่ยวกับการนับถือพระในพม่า

ครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว 5 คน (พ่อ , แม่ , พี่สาว , ตัวผู้ให้ข่าวสำคัญ , น้องสาว) จำนวนพี่น้อง 3 คน จำนวนครอบครัวที่อยู่เมืองไทยมาอยู่เมืองไทยคนเดียว ชื่อสายมอญ ครอบครัวที่พม่า พ่อแม่มีร้านขายของชำเป็นของตนเอง พี่ที่อยู่พม่าทำงานสวน ส่วนน้องสาวเรียนหนังสือ เขาจะติดต่อทางบ่อยโดยใช้การเขียนจดหมายเป็นส่วนใหญ่และโทรศัพท์คุยบ้างแต่ไม่ค่อยบ่อย เพราะเนื่องจากใช้ค่าใช้จ่ายเยอะนอกจากมีเรื่องจำเป็นจริงๆ พ่อแม่ส่งเสริมให้มา

ทำงานเมืองไทยเพื่อช่วยหารายได้มากขึ้น เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามาทำงานในเมืองไทยจะมีรายได้ดี เวลากลับบ้านผู้คนเพื่อนบ้านต่างยกย่อง

ประวัติก่อนมาทำงานเมืองไทย

อยู่พม่าช่วยดูแลร้านขายของชำให้ที่บ้าน บริเวณย่างกุ้ง รายได้ที่พ่อแม่ให้เดือนละประมาณ 1000 บาท พออยู่ได้เพราะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไรมีอาหารการกินและที่พักพร้อมทำงานทุกวันตั้งแต่วันอาทิตย์จนถึงวันเสาร์ เปิดร้านตั้งแต่ 7.30 จนถึง 19.00 น. งานไม่ค่อยเหนื่อยแต่น่าเบื่อ และไม่มีวันหยุดพักผ่อน วันว่างไม่ค่อยมี

ประวัติการทำงานในเมืองไทย

เริ่มมาทำงานเมืองไทยโดยผ่านทางแม่สอด ทำงานที่แม่สอดก่อนที่ร้ายขายสุกี้ เป็นเด็กล้างจานได้เงินเดือนละ 1500 บาท โดยเข้ามาครั้งแรกมีเพื่อนพาเข้ามาทำงาน ทำงานตั้งแต่ 8.30 น. จนถึง 19.00 น. ให้ที่พักราคาดีและอาหารก็กินในร้านเลยอยู่อาศัยกับเพื่อนที่ทำงานร่วมกันเยอะๆประมาณ 10 กว่าคน ทำงาน 2 ปีก็ออกเพราะอยากเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ อยากรู้ว่ากรุงเทพฯเป็นอย่างไร และมีนายหน้ามาติดต่อหางานทำให้จึงมาทำงานที่กรุงเทพฯ โดยทำงานที่ร้านอาหารที่ไม่ใหญ่โตมากนัก เป็นพนักงานเสิร์ฟ รายได้เดือนละ 2000 บาท แต่เจ้านายยอมจ่ายค่านายหน้า 5500 บาทให้ ทำงานรวมทั้งพักและค่าอาหาร นอกจากนี้ยังได้รับเงินพิเศษค่าทิปด้วย ทำงานทุกวัน ตั้งแต่ 7.00 น. จนถึง 20.00 น. อยู่ได้ปีกว่าก็ลาออก เพราะอยากไปอยู่อาศัยเองและเพื่อนชวนไปอยู่ด้วยกันที่เช่าห้องในตลาดสี่มุมเมือง จึงลาออกจากที่ทำงานแล้วไปทำงานรับจ้างขนของในตลาด โดยได้เงินเดือนละ 5800 บาท แต่ต้องจ่ายค่าที่พักเองและค่าอาหาร 2 มื้อคือมื้อเช้ากับมื้อเย็น ส่วนมื้อกลางวันเจ้านายออกให้ ทำงานตั้งแต่ 10.00 น. จนถึง 19.00 น.

การมาทำงานในเมืองไทย

เดินทางมาแม่สอดเอง โดยนั่งรถจากพม่ามาแม่สอด 150 บาท แล้วทำบัตรกับตำรวจพม่าประมาณ 300 จาดส์ (ประมาณ 30 บาท) เพื่อข้ามสะพานมาแม่สอด แล้วก็ทำบัตรที่ฝั่งไทยเสียเงิน 10 กว่าบาท ส่วนการเดินทางมากรุงเทพฯเสียค่านายหน้า 6,000 บาท โดยเพื่อนเสียเงินให้ก่อน ทำงานแล้วค่อยใช้คืน ที่ต้องเสียค่านายหน้าเองเพราะตอนมาครั้งแรกยังไม่รู้ว่าจะทำงานที่ไหน ยังไม่มีเจ้านายเสียค่านายหน้าให้

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 5

ชื่อ	ชาญชัย (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	28 ปี
การศึกษา	เกรด 5 (ประถม 5)
เงินเดือน	6000 บาท
ศาสนา	พุทธ
อาชีพ	รับจ้างขายผลไม้
อยู่เมืองไทยมานาน	6 ปี

บุคลิก

รูปร่างค่อนข้างสูงผอม ผิวดำ หนึ่งไม่ค่อยพูดแต่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ดี และยังภรรยาของเขาถึงให้ข้อมูลโดยภรรยาของเขาเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใสแต่ไม่ได้ทำงานเลี้ยงแต่ลูกสาวที่เกิดในเมืองไทย ถ้าโตขึ้นลูกสาวสามารถทำบัตรประชาชนว่าเป็นคนไทย เพราะคลอดที่เมืองไทยที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์

ครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว 8 คน (ประกอบไปด้วยพี่ชาย 3 คนและพี่สาว 1 คน พ่อแม่เสียแล้ว และมีภรรยาและลูกสาวอีก 2 คน)จำนวนพี่น้อง5 คน จำนวนครอบครัวที่อยู่ไทยตนเอง , ภรรยาและลูกสาวคนเล็ก เชื่อสายกะเหรี่ยง สถานภาพสมรสแล้วพ่อแม่เสียแล้ว แต่ตอนที่ท่านยังไม่เสียท่านไม่ค่อยอยากให้มาทำงานในเมืองไทยเท่าไร แต่เมื่อมีครอบครัวแล้ว ท่านเห็นว่าโตพอสมควรจึงไม่ว่าอะไร หลังจากทีพ่อแม่เสียแล้ว พี่น้องก็ไม่ว่าอะไรที่มาทำงานในเมืองไทย แต่พี่อยากให้เห็นหลานสาวที่เพิ่งเกิดอยู่กับตน จึงให้ลูกสาวคนโตอยู่กับพี่ที่พม่า

ประวัติก่อนมาทำงานเมืองไทย

บ้านเกิดพม่าอยู่ที่มอละละหม่ง ทำงานเป็นคนงานที่ร้านขายผลไม้ รายได้ไม่ค่อยดีเท่าไร ได้เดือนประมาณ 1000 กว่าบาท ทำตั้งแต่ 7.00 น. จนถึง 19.00 น. ทำงานได้ประมาณ 2 ปี ก็ลาออกเพราะเบื่องาน จึงเปลี่ยนมาทำงานที่ร้านอาหารเป็นผู้ช่วยทำอาหาร ได้เงินเดือน 1200 บาท ทำงานตั้งแต่ 6.30 น.จนถึง 17.30 น. แล้วลาออกเพราะงานหนักมากแล้วเงินไม่พอใช้ ยังมีครอบครัวค่าใช้จ่ายมากขึ้น จึงมีความรู้สึกอยากมาทำงานในเมืองไทย

ประวัติการทำงานในเมืองไทย

เริ่มมาทำงานเมืองไทยที่แม่สอดโดยทำงานที่โรงงานทำโทรทัศน์ ทำเพราะเพื่อนชวน ได้เงินเดือน 3,000 บาท ทำตั้งแต่ 9.00 น. จนถึง 17.00 น. แต่ต้องกินเองแต่มีที่พักอาศัยให้อยู่รวมกับคนงานที่ทำงานร่วมกัน แบ่งเป็นผู้ชายและผู้หญิงอยู่แยกกัน โดยภรรยาของเขาก็ทำงานที่นั่นเหมือนกัน แต่ตอนนั้นยังไม่ได้เป็นแฟนกัน ลาออกจากที่ทำงานหลังจากที่ทำงานมาได้ 2 ปีเพราะหลังจากอยู่กับแฟนจึงคิดที่อยากจะทำทำงานในกรุงเทพฯ รายได้จะได้ดีขึ้น และมีนายหน้ามาชวน มาทำงานที่กรุงเทพฯ บริเวณตลาดรับจ้างขายผลไม้ได้เงินเดือนละ 6,500 บาท แต่ภรรยาไม่ได้ทำงานเพราะเพิ่งคลอดลูก ทำงานตั้งแต่ 9.00 น. จนถึง 19.00 น. ทำงานทุกวัน

การมาทำงาน

เดินทางมาทางแม่สอด แล้วเสียค่านายหน้าจึงค่อยเดินทางมาทำงานในกรุงเทพฯ โดยเดินทางมาทางรถ ภาวนาในรถเป็นรถตู้ เป็นชาวพม่าประมาณ 10 กว่าคน ระหว่างทางมีตำรวจมาตรวจแต่นายหน้าได้ให้เงินไป

เรื่องที่พักอาศัย

ปัจจุบันเช่าห้องอยู่บริเวณตลาดสี่มุมเมือง อาศัยอยู่กับภรรยา ลูกสาวและเพื่อนอีก 2 คน รวมอยู่กัน 5 คน ค่าเช่าเดือนละ 2500 บาท หากรันคนละประมาณ 500 บาท ค่าน้ำ ค่าไฟรวมอยู่ในราคานี้ แต่ห้องน้ำเป็นห้องรวมต้องใช้ร่วมกันทั้งชั้น บริเวณที่พักเป็นตึกแถวติดกัน 2 ห้อง ด้านล่างเป็นโต๊ะสนุกเกอร์ให้คนแถวนั้นเช่าเล่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่เล่นจะเป็นชาวพม่า ว่าด้านบนจะกันเป็นห้องๆ ให้คนเช่าอยู่ โดยแบ่งเป็นห้องเล็ก ห้องใหญ่ แล้วแต่ตามราคาเช่าสภาพระหว่างชั้นค่อนข้างเก่า บันไดทางขึ้นเก่ามาก ภายในห้องพักของเขามีขนาดปานกลางเมื่อเทียบกับห้องอื่น มีโทรทัศน์หนึ่งเครื่อง และตู้เสื้อผ้าแบบผ้าใบ มีถ้วยชามบ้างเล็กน้อย มีหิ้งบูชาพระ ด้านบนมีพัดลม

ส่วนที่ 2 ผู้ให้ข่าวสำคัญคือนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 1

ชื่อ	มานะ (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	54 ปี
การศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3
รายได้	50,000 บาท
ศาสนา	พุทธ

บุคลิก

รูปร่างกลม มีเชื้อสายจีน สูงประมาณ 170 เซนติเมตร ผิวสีแทน ยิ้มแย้ม มีความเป็นกันเอง ให้การต้อนรับอย่างดี

ครอบครัว

แต่งงานแล้ว มีลูกชาย 2 คน อายุ 20 กว่า เรียนหนังสืออยู่ สมาชิกในครอบครัวประกอบด้วย ภรรยา ลูกชาย 2 คน และคนงานที่ทำงานบ้านอีก 1 คน

ประวัติการจ้างแรงงาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 8 ปีแล้ว ปัจจุบันได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวม 11 คน แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปี โดยจ่ายเงินเดือนให้เดือนละ 2 ครั้งโดยให้เงินกับลูกจ้างโดยตรง เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานก็จะให้เงินช่วยเหลือในการรักษา ส่วนที่พักอาศัยถ้าลูกจ้างไม่มีที่อยู่ที่อยู่ก็จะให้ที่อยู่พร้อมทั้งอาหาร แต่ถ้าลูกจ้างบางคนต้องการไปเช่าที่อยู่อาศัยเองก็ตามใจ บางครั้งก็หาที่เช่าให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าเอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างก็จะเช่าอยู่ภายในตึกแถวในตลาดสี่มุมเมือง

อัตราการจ้างแรงงาน

โดยจ่ายเงินค่าจ้างตามที่ตกลงกับลูกจ้างแรงงานแต่ละคน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานและความรับผิดชอบ แรงงานต่างด้าวที่ให้ทำงานบ้านตอนมาใหม่ๆก็ให้เงินเดือนละ 1500 บาท แต่ต้องไปเสียค่านายหน้าแพง แต่ถ้าพูดถึงกับเงินเดือนที่ลูกจ้างของแรงงานก็ถือว่าคุ้ม ส่วนค่าจ้างที่ให้กับแรงงานที่มากที่สุดก็เดือนละ 6000 บาทก็ถือว่าเยอะสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา สาเหตุที่ให้เยอะเพราะอยู่กับนานแล้ว ใช้งานดี

ความรู้สึกที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละคนที่ผ่านมาก็มีทั้งดีและไม่ดี ส่วนลูกจ้างปัจจุบันก็มีความขยัน ทำงานเก่ง อยู่กันมาตั้งนานไม่ออกจากงานบ่อยเหมือนกับที่เคยจ้างมา ทำให้ไม่ลำบากใจในการทำบัตรแรงงานต่างด้าว แต่ชอบขโมยของในร้านไปแอบขายบ้าง แอบกินบ้าง และยังติดนูหรืออีก บางวันกินเหล้าจนตึกแล้วมาทำงานสาย บางครั้งก็มาแอบหลับช่วงที่ต้องทำงาน เมื่อกว่าตกเต็อนก็ไม่พอใจ

ข้อเสียจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยุ่งยากพาแรงงานไปทำบัตรแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่รู้จักไปทำบัตรเอง ขั้นตอนการทำบัตรมีความยุ่งยาก คนไปทำบัตรเยอะ สถานที่ในการจัดทำบัตรก็อยู่ไกล ไม่มีหนทางให้เลือกว่าถ้าบ้านเราอยู่ใกล้ที่ไหนก็ไปทำบัตรที่เขานั้น แต่รัฐบาลกลับให้ไปทำบัตรที่เดียวกันหมดในกรุงเทพฯ ที่เมืองทองธานีบ้าง แล้วพอไปถึงก็คนเยอะมากวุ่นวายไปหมดไปตั้งแต่เช้ากว่าจะเสร็จก็เย็น คือถ้าทำบัตรต้องใช้เวลาเกือบทั้งวัน แล้วแทนที่จะทำให้เสร็จทีเดียว กลับนัดมาถ่ายรูปวันหลังที่ไกลๆอีก ไม่ต้องทำอะไรกันเลย ไม่กี่เดือนก็ต้องไปต่อบัตรใหม่อีก แทนที่จะให้ระยะเวลาของบัตร 2-3 ปีเลย แล้วใครออกก็ค่อยไปแจ้งที่อำเภอ ตอนก่อนหน้านี้ปีแรกๆ ที่ยังไม่มีการทำบัตรแรงงานต่างด้าว ก็ต้องจ้างแรงงานอย่างหลบๆซ่อนๆ เคยต้องจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะถูกจับว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้องพาแรงงานไปขึ้นทะเบียนตลอดในระยะหลังเพราะกลัวตำรวจ ส่วนปัญหาอย่างอื่นก็มี ไม่ค่อยกล้าว่าแรงงานต่างด้าวมาก เพราะแรงงานพวกนี้ดู กลัวจะถูกทำร้ายเคยอ่านข่าวบ่อยๆ ทำให้เวลาใช้งานไม่เป็นตามต้องการมากเท่าไร

ข้อดีจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวมียอตราค่าแรงงานถูกกว่า แรงงานมีความขยันมากกว่า ไม่ค่อยมีปากเสียงต่อราคาแรง บางปีไม่ขึ้นเงินเดือนในแรงงานก็ไม่ว่า แต่ถ้าจ้างแรงงานไทยพอสิ้นปีก็ขอเงินเดือนเพิ่ม และแรงงานต่างด้าวก็ไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องครอบครัวเพราะมักจะมาอยู่เมืองไทยเพียงลำพัง นานๆทีถึงจะติดต่อกับญาติโดยผ่านทางจดหมาย แค่อส่งเงินไปให้ทางบ้านเท่านั้น ไม่ค่อยมีการเบิกค่าจ้างล่วงหน้า พอสิ้นเดือนให้เงินเดือนช้ำก็ไม่ว่า นอกจากบางเดือนที่จำเป็นต้องส่งเงินกลับบ้านจึงขอเงินเดือนล่วงหน้าบ้าง แต่เคยจ้างแรงงานไทยมักจะหยุดงานบ่อยๆ อ้างว่าต้องดูแลลูกบ้าง พ่อแม่ไม่สบายบ้าง ปัญหาสารพัดอย่าง พอจะหักเงินเดือนตามวันหยุดก็จะลาออกบ้าง

ความรู้สึกโดยรวมจากการจ้างแรงงาน

คิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นการแย่งงานคนไทย เพราะค่าจ้างถูกกว่า ถ้าคนไทยมีการจ้างแรงงานกันมากขึ้นอาจเป็นผลให้คนงานไทยตกงานได้ การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ทำให้สังคมไทยแออัดมากขึ้น มาแย่งที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังมีการลักลอบกักขังปัญหาสังคมมากมาย เพราะแรงงานเหล่านี้มีมือไหว้มาก อย่างที่ตลาดสี่มุมเมืองมีแรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่มาก เคยโดนแรงงานต่างด้าวขโมยของ แต่ก็เห็นเป็นของเล็กน้อยไม่แพงมากก็ไม่อยากเอาเรื่อง ยังเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าวโดยจ่ายค่านายหน้าให้แรงงานเข้ามาในไทยได้แล้วตกลงว่าจะอยู่ 3 ปีแต่อยู่ไม่ถึง 6 เดือนก็หนีไป ถ้าให้เลือกได้ก็คงจะจ้างแรงงานไทยดีกว่า เพราะเกิดปัญหาอะไรเราก็ยังหาคนรับผิดชอบได้ แจ้งความได้ ไม่เหมือนแรงงานต่างด้าวเราไม่รู้จะไปให้ใครรับผิดชอบ ถ้าพวกนี้หนีไปก็ไม่รู้จะไปตามกลับที่ไหนได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเคยจ้างทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งปัญหาที่พบมักจะแตกต่างกัน โดยแรงงานเพศชายจะติดยาเสพติดเป็นส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทกับแรงงานร้านอื่น นอกจากนี้ยังออกจากร้านบ่อย ชอบเปลี่ยนงานเพราะรู้จักกับคนแรงงานต่างด้าวแถวตลาดก็ชวนกันไปทำงานที่มีรายได้สูงกว่า ทำให้ต้องเปลี่ยนแรงงานบ่อยกว่าแรงงานต่างด้าวหญิง ซึ่งจ้างให้ทำงานบ้านมักไม่ค่อยออกจากร้านอยู่กันเป็นหลายปี จนกระทั่งจะเดินทางกลับพม่า ซึ่งอาจจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวหญิงไม่ค่อยกล้าออกไปไหน กลัวไม่ปลอดภัย

อายุที่จ้างแรงงานต่างด้าวมักจะอยู่ในวัยฉกรรจ์ เพราะด้วยสายงานที่ต้องทำส่วนใหญ่ต้องยกของหนักจึงต้องการคนที่เข้มแข็ง แต่ปัญหาก็มีมากตามไปด้วย แรงงานต่างด้าวที่ยังเด็กอยู่เมื่อมาอยู่ใหม่ๆ ไม่รู้จักรักษาความสะอาด สอนทำงานก็ไม่ค่อยรู้เรื่อง การสื่อสารกันก็ลำบาก จะว่ากล่าวตักเตือนก็ไม่ฟัง แต่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวที่อายุ 30 กว่ามาทำงาน รุ่งาน มีความรับผิดชอบมากกว่าแต่ต้องเสียเงินเดือนให้มากกว่า

แรงงานต่างด้าวที่จ้างอยู่ปัจจุบันมีทั้งที่แต่งงานแล้วกับยังเป็นโสด แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะมีปัญหามากกว่าเนื่องจาก ชอบเที่ยวไปจีบคนงานร้านอื่นแล้วหนีตามกันไป ทำให้ต้องหาแรงงานใหม่ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่ที่จ้างมามากจะขยันเก็บเงินส่งไปให้ภรรยาที่พม่า

เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ให้แล้วแต่ความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำมักชอบขโมยของ อย่างเช่น คนรับใช้ที่จ้างอยู่ปัจจุบันให้เงินเดือนละ 2,000 บาท มีนิสัยลักเล็กขโมยน้อย มือไว เวลาให้มาทำความสะอาดในห้องนอนต้องคอยดูตลอดเวลา

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะรู้คู่ทางในเมืองไทยดี ทำให้มักจะต่อ
รองราคาค่าจ้างว่าต้องการสูงขึ้นถ้าไม่ทำให้จะออก ประสบการณ์จากญาติจ้างแรงงานต่างด้าว
ทำงานบ้านอยู่เป็น 10 ปี อยู่จนไว้ใจได้ แต่พอคบเพื่อนเป็นแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน มาร่วมกัน
ขโมยของแล้วหนีไป ยังตามจับไม่ได้เพราะไม่มีหลักฐาน

ปัจจุบันจ้างแรงงานต่างด้าวมากพอสมควรทำให้รู้ปัญหาว่า แรงงานต่างด้าวชอบทะเลาะ
กันเองขนาดเป็นคนชาติเดียวกัน เกียงงานกันทำเป็นส่วนใหญ่

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 2

ชื่อ	นพพร (นามสมมติ)
เพศ	ชาย
อายุ	48 ปี
การศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3
รายได้	20,000 บาท
ศาสนา	พุทธ

บุคลิก

มีลักษณะผอม เตี้ย สูงประมาณ 165 เซนติเมตร รูปร่างยาว มีผิวค่อนข้างดำ ลักษณะ
กระฉับกระเฉง มีความเป็นกันเอง พูดเก่ง ให้ความร่วมมือดี

ครอบครัว

แต่งงานแล้ว แต่ยังไม่บุตร สมาชิกในครอบครัวประกอบด้วย ภรรยา และแม่ยาย

ประวัติการจ้างแรงงาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 2 ปีแล้ว ปัจจุบันได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวม 4
คน แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 2 ปี โดยจ่ายเงินเดือนให้เดือนละครั้งโดยให้เงิน
กับลูกจ้างโดยตรง เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานจะให้เงินช่วยเหลือในการ
รักษา ส่วนที่พักอาศัยถ้าลูกจ้างไม่มีที่อยู่ก็จะให้ที่อยู่พร้อมทั้งอาหาร แต่ถ้าลูกจ้างบางคน
ต้องการไปเช่าที่อยู่อาศัยเองก็ตามใจ บางครั้งหาที่เช่าให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าเอง
ซึ่งส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างจะเช่าอยู่ภายในตึกแถวในตลาดสี่มุมเมือง นอกจากนี้ยังให้ความสะดวก
ในเรื่องของอาหาร ค่ารักษาพยาบาล โบนัสพิเศษเช่น ในงานล่วงเวลาบ้างหรือวันไหนมีการขน
ของเยอะ ลูกจ้างเคยประสบปัญหาบาดเจ็บจากการทำงานจะจ่ายเงินชดเชยให้ตามเห็นเหมาะสม

อัตราค่าจ้างแรงงาน

โดยจ่ายเงินค่าจ้างตามที่ตกลงกับลูกจ้างแรงงานแต่ละคน ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบที่ต้องดูแลแรงงาน ถ้าแรงงานอยู่กับตัวผู้ให้ข่าวสำคัญนั้นจะให้เงินเดือนไม่มากเดือนละประมาณ 2500 บาทอย่างเด็กทำงานบ้าน แต่ถ้าแรงงานไม่ได้อาศัยอยู่กับตัวผู้ให้ข่าวสำคัญจะให้เงินสูงหน่อยเพราะไม่ต้องออกค่าน้ำ ค่าอาหารการกินให้แต่ส่วนใหญ่ถึงจะไม่ได้อยู่ด้วยกันแต่ถ้าอยู่ในเวลางานก็ให้อาหารด้วย ยิ่งแรงงานที่ต้องพาไปทำบัตรให้ค่าแรงจะหักจากรายได้เพราะค่าทำบัตรแพงมาก ส่วนค่าจ้างที่ให้กับแรงงานมากที่สุดเดือนละ 5800 บาทนั้นถือว่าเยอะสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา สาเหตุที่ให้เยอะเพราะไม่ได้พักอาศัยด้วยกัน และแรงงานคนนี้ได้เดินทางมาเมืองไทยเองไม่ต้องเสียค่านายหน้าให้ เป็นคนรู้งาน แล้วยังสื่อสารรู้เรื่องไม่ต้องลำบากใจในการสั่งงาน

ความรู้สึกที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละคนที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่ดี มักมีพฤติกรรมหลบหนีมาอยู่ไม่เท่าไรซึ่งต้องเสียทั้งค่านายหน้าหลายพันให้แรงงานเหล่านี้มาเมืองไทยโดยตกลงกับนายหน้าว่าจะให้อยู่ทำงานเป็น 3-4 ปีบ้าง แต่พอมาถึงอยู่ไม่กี่เดือนก็ออกไปทำงานที่อื่น ทำให้ลำบากใจจะไปเอาเรื่องกับนายหน้าก็ไม่ได้เพราะเป็นข้อตกลงกันปากเปล่าเท่านั้น บางคนหลบหนีไปโดยไม่บอกกลัวจะไม่ให้ออกและยังขโมยของที่ร้านไปอีก ส่วนลูกจ้างปัจจุบันดีมีความขยัน ทำงานเก่ง อยู่กันมานานไม่ออกจากงานบ่อยเหมือนกับที่เคยจ้างมา แต่ชอบขอขึ้นเงินเดือนอยู่บ่อยๆ เวลาไม่ให้ก็อ้างว่าจะกลับพม่า นอกจากนี้ยังชอบหลบงานไปนั่งคุยกับเพื่อนหรือน้องชายที่ทำงานในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง เป็นคนอารมณ์ร้ายเคยไปทะเลาะกับลูกจ้างร้านอื่น นายจ้างร้านอื่นมาบอกให้ทราบ

ข้อเสียจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยุ่งยากพาแรงงานไปทำบัตรแรงงาน อัตราค่าทำบัตรก็แพงมากจึงจำเป็นต้องหักจากราคาแรงงาน แรงงานบางคนไม่ยอมอ้างว่าเงินเดือนไม่พอใช้ บางครั้งทำบัตรให้อยู่ไม่นานแอบเอาบัตรหนีไปบ้างคิดว่าทำบัตรนี้จะอยู่เมืองไทยได้ตลอด ทำให้บางครั้งต้องไปแจ้งออกอีก แต่บางครั้งไม่ได้ไปแจ้งออกเพราะกว่าจะเดินทางลำบากมาก กลัวว่าจะมีปัญหาภายหลังเหมือนกันถ้าแรงงานคนนั้นไปก่อปัญหา นอกจากนี้กลัวแรงงานที่จ้างจะเป็นโรคประจำตัว เคยจ้างแรงงานมาที่ผิวหนังมีผื่นเต็มตัวทำให้ไม่กล้าใช้ของร่วมกัน แต่นั่นไม่ได้เอาไปตรวจโรคเพราะเห็นว่ายุ่งยาก

ข้อดีจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวมีอัตราค่าแรงงานถูกกว่า แล้วงานบางอย่างคนไทยไม่ค่อยอยากทำ บางครั้งหาแรงงานต่างด้าวยังง่ายกว่าเพราะไม่ค่อยเกี่ยงงานกัน

ความรู้สึกโดยรวมจากการจ้างแรงงาน

การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ทำให้สังคมไทยแออัดมากขึ้น มาแย่งที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังกลัวเรื่องเชื้อโรคเพราะแรงงานเหล่านี้มาจากที่ไหนบ้างก็ไม่รู้บ้างคนเคยขายตัวบ้าง เคยอยู่ในป่าบ้าง บางคนต้องหนีตำรวจไปหลบซ่อน ทำให้อาจติดโรคที่เมืองไทยไม่รู้จักระยะนี้ก็มีโรคแปลกๆในต่างประเทศ การเข้าของแรงงานเหล่านี้อาจทำให้รัฐบาลดูแลไม่ทั่วถึง บางครั้งนายจ้างบางคนก็ปิดบังสำหรับพวกที่ไม่ทำบัตร แต่แรงงานของเราทำบัตรทุกคนจึงได้ผ่านการตรวจโรคจากรัฐแล้ว แต่ก็กลัวตรวจไม่ละเอียดเหมือนกัน เพราะแรงงานไปตรวจกันเยอะมาก อย่างที่ตลาดสี่มุมเมืองมีแรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่มาก ไม่รู้ว่าแรงงานคนไหนมีโรคอะไรบ้างเวลาทานอาหารที่ขายในบริเวณนี้ ถ้าร้านค้าล้างไม่สะอาดก็อาจติดโรค ถ้าให้เลือกได้ก็คงจะจ้างแรงงานไทยดีกว่า เพราะอย่างก็เป็นคนไทยเหมือนกัน มันปลอดภัยกว่าทั้งเรื่องสุขภาพ และความไว้วางใจเพราะกลัวแรงงานต่างด้าวจะทำร้ายเวลาว่างแล้ว แต่พยายามไม่ว่าแต่บางครั้งถ้าทำไม่ถูกจะเผื่อว่าไปเหมือนกัน เคยมีประสบการณ์จากญาติที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานบ้าน แล้วไปว่าแรงงานต่างด้าวไม่ยอมปิดน้ำในห้องน้ำปล่อยให้ไหลทิ้ง พอรุ่งเช้าขโมยของทั้งทอง ของมีค่า นาฬิกา ไปหมดหลายแสนบาท คิดว่าน่าจะพาเพื่อนมาช่วยขนด้วยเพราะขนของไปเยอะมาก แล้วยังเปิดกุญแจออกไปเองอีก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเคยจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งปัญหาที่พบมักจะแตกต่างกัน โดยแรงงานเพศชายจะชอบทานเหล้า ดิทยาเสพติดเป็นส่วนใหญ่ บางครั้งถึงกับนำยาเสพติดมาขายให้กับคนงานร้านอื่น จะว่ากล่าวตักเตือนก็ไม่เชื่อแอบนำมาขายอีก นอกจากนี้ยังออกจากงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานเพราะรู้จักกับคนแรงงานต่างด้าวแถวตลาดก็ชวนกันไปทำงานที่มีรายได้สูงกว่า ทั้งที่เสียเงินทำบัตรให้แล้ว บางครั้งไม่ให้ออกก็หนีไปเลย

อายุที่จ้างแรงงานต่างด้าวมักจะอยู่ในวัยรุ่น ไม่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมากกว่า 25 ขึ้นไป เพราะนายหน้าที่จัดหางานให้มักจะนำแรงงานที่มีอายุน้อยมาให้ แต่เคยมีประสบการณ์แรงงานต่างด้าวที่อยู่เมืองไทยนาน อายุก็ 30 กว่าได้มาสมัครงานเองแต่ไม่กล้ารับ ปัญหาที่พบจากการจ้างแรงงานที่อายุน้อยส่วนใหญ่ชอบทะเลาะวิวาทกันเอง

แรงงานต่างด้าวที่เคยจ้างมายังเป็นโสด แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะมีปัญหา เนื่องจากชอบเที่ยวไปจีบคนงานร้านอื่นแล้วหนีตามกันไป ทำให้ต้องหาแรงงานใหม่ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่ที่จ้างมามากจะขยันเก็บเงินส่งไปให้ภรรยาที่พม่า

เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ให้แล้วแต่ความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวทั้งที่มีรายได้ต่ำหรือสูงก็มักชอบขโมยของ อย่างเช่น คนเฝ้าร้านให้เงินเดือน 6,000 บาทก็ชอบขโมยของในร้าน ส่วนคนรับใช้ที่จ้างอยู่ปัจจุบันให้เงินเดือนละ 2,000 บาท ก็มีนิสัยลักเล็กขโมยน้อย เงินบ้าง ของกินบ้าง

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะรู้จักคนเยอะ จากประสบการณ์ของตนเพิ่งจ้างแรงงานมาไม่นานก็ไม่ค่อยรู้ถึงปัญหา แต่พี่สาวจ้างเด็กรับใช้ในบ้านให้เงินเดือน 3,000 บาท ตอนแรกมาใหม่ๆอยู่ครบ 3 ปีก็ขอกลับพม่า พี่สาวนั้นให้กลับแต่ความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวไม่ได้กลับแต่ไปทำงานให้ร้านอื่นที่มีเงินเดือนเยอะกว่า แถมยังขโมยเสื้อผ้าของนายจ้างไปด้วย

ปัจจุบันก็จ้างแรงงานต่างด้าว 4 คน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ชอบชวนกันออกไปเที่ยว บางครั้งหนีงานกันไป

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3

ชื่อ	ศิริมาศ (นามสมมติ)
เพศ	หญิง
อายุ	52 ปี
การศึกษา	ประถม 4
รายได้	30,000 บาท
ศาสนา	พุทธ

บุคลิก

ผมหงอก ผิวสีขาวย ใบหน้าเหมือนคนจีน สูงประมาณ 160 เซนติเมตร พูดภาษาไทยปนจีน ชอบคุยเล่น เริ่มแรกก็ไม่ค่อยคุยแต่พอทำความคุ้นเคยก็ให้ความร่วมมือดี

ครอบครัว

แต่งงานแล้ว มีบุตร 3 คน เป็นผู้ชาย 2 คน ส่วนคนเล็กเป็นผู้หญิง สามีเปิดร้านค้าขายอะไหล่รถยนต์ ไม่ค่อยได้มาช่วยงานที่ร้าน ส่วนลูกก็ยังเรียนหนังสือกันหมด

ประวัติการจ้างแรงงาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 2 ปีแล้ว ปัจจุบันได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวม 3 คน แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 1 ปีกว่า โดยจ่ายเงินเดือนให้เดือนละครั้งโดยให้เงินกับลูกจ้างโดยตรง เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานจะให้เงินช่วยเหลือตามกฎหมาย ส่วนที่พักอาศัยถ้าลูกจ้างไม่มีที่อยู่ก็จะให้ที่อยู่พร้อมทั้งอาหาร แต่ถ้าลูกจ้างบางคนต้องการไปเช่าที่อยู่อาศัยเองก็ตามใจ ส่วนใหญ่ที่พอจะให้ก็ได้ก็มีอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ยารักษาโรค บางครั้งก็หาที่เช่าให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าเอง แต่คนงานที่จ้างอยู่ปัจจุบันเป็นน้องชายของสามีเราซึ่งมาจากพม่าเหมือนกัน จึงให้การดูแลเหมือนญาติพี่น้อง แต่ก็ไม่ได้อาศัยอยู่ด้วยกันเพียงแต่สามีจะช่วยออกค่าที่อยู่เดือนละ 500 บาท

อัตราค่าจ้างแรงงาน

โดยจ่ายเงินค่าจ้างตามที่ตกลงกับลูกจ้างแรงงานแต่ละคน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานและใกล้ชิดต่อกันอย่างที่จ้างอยู่ปัจจุบันก็เป็นเหมือนญาติพี่น้องกันจะให้ค่าแรงน้อยก็น่าเกลียดจึงให้เดือนละ 6000 กว่าบาทก็เหมือนกับเป็นการให้เพื่อความไว้วางใจให้ช่วยดูแลร้านให้เวลาเราไปไหนมาไหนก็ให้ขายของเฝ้าร้านเงินทองก็เก็บแทนเรา สำหรับค่านายหน้าสามีเป็นคนออกให้น้องชายเขาเอง สำหรับลูกจ้างที่จ้างให้ทำงานบ้านก็ให้เงินเดือนไม่เยอะตกเดือนละ 1500 บาทแล้วต้องพาไปทำบัตรให้ด้วยเพราะพูดและฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ แต่เราเห็นว่าแค่ทำงานบ้านไม่ต้องคล่องตัวมากก็ได้ ส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยให้ออกไปไหน

ความรู้สึกที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีทั้งดีและไม่ดี ส่วนลูกจ้างปัจจุบันดี ทำงานเก่ง พูดจาคล่องแคล่ว พูดไทยชัดเพราะมาอยู่เมืองไทยหลายปีแล้วก็ผ่านงานมาเยอะ ค้าขายเก่งรู้จักพูดไปไหนมาไหนเราไว้ใจเรื่องเงินทอง แต่ชอบติดสิ่งเสพติด ไม่รู้ว่าเป็นอะไรหลายบุหรี่ยื่นเขาสูบ ชอบกินเหล้าแล้วไปมีเรื่องกับคนงานร้านอื่นบ้าง แม้ค่าแถมนี้บ้างทำให้สามีต้องคอยไปแก้ไข เวลาไปกินร้านขายก็ไปติดเงินทำให้ร้านแถมนี้มาดองเงินเอากับสามีผู้ให้ข่าวสำคัญเพราะเห็นว่าเป็นพี่น้องกัน แต่ไม่กล้าว่าเพราะกลัวจะเสียหน้าใจกัน

ข้อเสียจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยุ่งยากพาแรงงานไปทำบัตรแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่รู้จักรไปทำบัตรเอง ขั้นตอนการทำบัตรมีความยุ่งยาก แรงงานเหล่านี้มักจะติดยาเสพติดไม่รู้ว่ายาสเสพติดอะไรด้วย ไม่กล้าถาม มันเหมือนเป็นยาเสพติดของพม่า ตอนแรกสงสัยว่าพวกแรงงานเหล่านี้

ไปซื้อยาที่ไหน แต่ตอนหลังเห็นสามีว่าส่วนใหญ่จะหาซื้อกันในตลาดเวลาใครกลับประเทศก็จะเอามาขายกัน ที่นี้หาซื้อของพม่าไม่ยาก พวกแบ่งของกินแบบพม่าเยอะเยอะ ส่วนปัญหาอย่างอื่นก็มี ไม่ค่อยยกล้าว่าแรงงานต่างด้าวมากเพราะเกรงใจเห็นว่าเป็นญาติกันและกลัวสามีจะไม่พอใจ

ข้อดีจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวมองมีความขยันมากกว่า มีความอดทนมากกว่าเวลาขายของหรือให้ยกของเป็นลังหนักไม่บ่น ไม่เหมือนคนงานไทยที่เคยจ้างมายกของหนักก็บ่นเกียจงานกันเองระหว่างลูกจ้างทำงานเป็นไปอย่างล้าช้า และมักไม่อยู่กับเรานานกว่าจะเป็นงานเข้าพอสอนให้ เป็นแล้วกลับจะมาลาออก ทำให้ต้องเสียเวลาจ้างหาคนใหม่ ไม่เหมือนแรงงานต่างด้าวอยู่ นานกว่าอาจจะเป็นเพราะเป็นญาติกับเรา เวลาไปเที่ยวไหนก็ไปด้วยกัน ทำงานก็ขยันดูแลร้านเหมือน กับเป็นร้านของตนเอง เวลาลูกค้ามาซื้อของมีความอดทนเมื่อเจอลูกค้าบางคนทีเรื่องมาก

ความรู้สึกโดยรวมจากการจ้างแรงงาน

การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ทำให้สังคมไทยแออัดมากขึ้น มาแย่งที่อยู่อาศัย บางครั้งก็กลัวว่าคนไทยจะถูกกลืนชาติเพราะบางครั้งถ้าคนไทยจ้างแรงงานเหล่านี้มาก ๆ ก็จะกลืนเอาวัฒนธรรมบางอย่างเข้าไปอย่างไม่รู้ตัว อย่างเวลาจ้างแรงงานพวกเขาพูดภาษาไทยไม่ได้สักทีอย่างแรงงานแม่บ้านที่จ้างอยู่ในบ้าน เราต้องเป็นฝ่ายเรียนรู้ภาษาพม่าเพื่อพูดกับพวกแรงงานเอง นอกจากนี้ยังมีการลักทรัพย์ก่อปัญหาสังคมมากมาย เพราะแรงงานเหล่านี้มีมือไหว้มาก อย่งที่ตลาดสี่มุมเมืองมีแรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่มาก เคยโดนแรงงานต่างด้าวขโมยของ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเคยจ้างเพศชาย ซึ่งปัญหาที่พบคือ แรงงานเพศชายจะชอบเที่ยว ดิตยาเสพติดเป็นส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทกับแรงงานร้านอื่น

อายุที่จ้างแรงงานต่างด้ามักจะอยู่ในวัยฉกรรจ์ เพราะด้วยสายงานที่ต้องทำส่วนใหญ่ ต้องยกของหนักจึงต้องการคนที่เข้มแข็ง ปัญหาของแรงงานรุ่นหนุ่มก็ด้วยความใจร้อนมักจะมีเรื่องชกต่อยอยู่เป็นประจำ บางครั้งยังไปนอนกับผู้หญิงพม่าหลายคนทีบริเวณตึกในตลาดสี่มุมเมือง จึงกลัวว่าแรงงานที่จ้างจะติดโรค

แรงงานต่างด้าวที่จ้างอยู่ปัจจุบันมีทั้งที่แต่งงานแล้วกับยังเป็นโสด แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะมีปัญหามากกว่าเนื่องจาก ชอบเที่ยวไปจีบคนงานร้านอื่นแล้วหนีตามกันไป ทำให้ต้องหาแรงงานใหม่ ส่วนแรงงานต่างด้าวที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่ที่จ้างมามากจะขยันเก็บเงินส่งไปให้ภรรยาที่พม่า

เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ให้แล้วแต่ความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำมัก จะออกจากงานบ่อย โดยอ้างว่า จะกลับบ้านแต่ความจริงย้ายงาน ทำให้ต้องเสียเงินค่าทำบัตรไป โดยที่แรงงานอยู่ไม่ครบตามกำหนด

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะรู้ลู่วางในเมืองไทยดี ทำให้คบเพื่อน แล้วชวนกันหนี

ปัจจุบันจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 3 คนก็ไม่ค่อยมีปัญหามากนัก แรงงานเหล่านี้ สามีก็ดีกันดี

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 4

ชื่อ ปารวี (นามสมมติ)

เพศ หญิง

อายุ 38 ปี

การศึกษา มัธยม 6

รายได้ 40,000 บาท

ศาสนา พุทธ

บุคลิก

รูปร่างสูงโปร่ง ผิวขาว สูงประมาณ 163 เซนติเมตร มีความเป็นกันเอง

ครอบครัว

ยังไม่ได้แต่งงาน อาศัยอยู่กับน้องสาว และเด็กรับใช้ในบ้านซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว

ประวัติการจ้างแรงงาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 7 ปีแล้ว ปัจจุบันได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวม 5 คน แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 3 ปี โดยจ่ายเงินเดือนให้เดือนละ 2 ครั้งโดยให้ เงินกับลูกจ้างโดยตรง เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานก็จะให้เงินช่วยเหลือในการ รักษา ส่วนที่พักอาศัยถ้าลูกจ้างไม่มีที่อยู่ก็จะให้ที่อยู่พร้อมทั้งอาหาร แต่ถ้าลูกจ้างบางคน ต้องการไปเช่าที่อยู่อาศัยเองก็ตามใจ บางครั้งก็หาที่เช่าให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าเอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างก็จะเช่าอยู่ภายในตึกแถวในตลาดสี่มุมเมือง

อัตราค่าจ้างแรงงาน

โดยจ่ายเงินค่าจ้างตามที่ตกลงกับลูกจ้างแรงงานแต่ละคน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานและความรับผิดชอบ ส่วนค่าจ้างที่ให้กับแรงงานคนนี้ก็เดือนละ 5800 บาทก็ถือว่าเยอะ สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมา แต่เห็นว่าแรงงานในตลาดส่วนใหญ่รายได้ก็ประมาณนี้ จะมีค่าแรงมากกว่าแรงงานที่ทำงานบ้านหรือแรงงานที่อื่นเพราะแรงงานที่อื่นมักจะไม่ค่อยมีเพื่อนไม่เหมือนแรงงานต่างด้าวที่บริเวณตลาดมีการพูดคุยกันเรื่องค่าจ้าง ถ้าให้ค่าแรงต่ำกว่าร้านอื่น แรงงานต่างด้าวนั้นไม่ยอมทำจึงต้องให้ค่าแรงพอสมควรแต่เปรียบเทียบกับแรงงานไทยต่อเดือนก็ยังถูกกว่าอยู่ดี แล้วเนื้องานก็ได้เยอะกว่าด้วย คนงานต่างด้าวทำงานไวกว่า

ความรู้สึกที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างปัจจุบันดีมีความขยัน ทำงานเก่ง ว่องไวใช้ให้ชนของไปไหนก็เร็ว ตัวผู้ให้ข่าวสำคัญหายเหนื่อยไปได้เยอะ ยกของก็มีความแข็งแรงไม่ต้องไปช่วยยก อยู่กันมาก็พอสมควรทำให้รู้สึกนิสัยใจคอกันพอสมควร ไม่ลำบากใจในการทำบัตรแรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่างด้าวไม่เลื่องงาน ขยัน และไม่มีการต่อรอง ไม่เหมือนแรงงานไทยตกลงว่าจะจ้างขายของก็ไม่ยอมทำงานอื่นเลย แรงงานต่างด้าวจ้างให้ชนของ ขายของ ชื่อของ จ้างคนหนึ่งทำได้หลายหน้าที่แต่ชอบขโมยของในร้านไปแอบขายบ้าง แอบกินบ้าง และยังติดนูหรืออีก บางวันกินเหล้าจนตึกแล้วมาทำงานสาย บางครั้งก็มาแอบหลับช่วงที่ต้องทำงาน เมื่อว่ากล่าวตักเตือนก็ไม่พอใจแล้วยังมีนิสัยเจ้าชู้ ทำให้กลัวจะเกิดปัญหาย้อนหลัง

ข้อเสียจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยุ่งยากพาแรงงานไปทำบัตรแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่รู้จักรไปทำบัตรเอง ขั้นตอนการทำบัตรมีความยุ่งยาก แพงเกินไป และไม่คอยไว้ใจแรงงานต่างด้าวทำบัตรไปแล้วจะหลบหนีหรือไม่เพราะเคยเจอพฤติกรรมหลบหนีของแรงงานแล้วเสียค่าบัตร ค่านายหน้าไปแล้ว บางครั้งเสียค่านายหน้าไปแล้วแรงงานมาเมืองไทยอยู่ไม่กี่วันเห็นร้านอื่นให้ค่าแรงมากกว่าจะไปทำให้ร้านอื่น ทำให้ต่อไปจึงต้องให้ค่าแรงงานสูงหน่อย

ข้อดีจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวไม่เลื่องงาน มีความขยันมากกว่า ไม่ค่อยมีปากเสียงต่อรองค่าแรง ไม่มีพฤติกรรมออกจากงานบ่อยถ้าเราให้เงินเดือนพอสมควรและไม่ไปว่ากล่าวมาก เพราะแรงงานต่างด้าวไม่ชอบให้ว่ากล่าว ส่วนใหญ่จะอารมณ์ร้าย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยอม

ทำงานหลายอย่างภายในร้าน บางครั้งคนงานในบ้านลาออกไม่มีใครช่วยทำงานบ้านให้ ให้แรงงานต่างด้าวในร้านไปทำก็ยอม

ความรู้สึกโดยรวมจากการจ้างแรงงาน

คิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นการสร้างความวุ่นวายให้กับสังคมไทย เพราะเคยเห็นแรงงานต่างด้าวชอบทะเลาะวิวาทกันเองบ้าง ทะเลาะกับคนไทยบ้าง ทั้งยังติดยาเสพติด บางคนในตลาดมีการนำยาเสพติดมาจากประเทศของตนมาขาย ทั้งยังนิสัยชอบขโมย แรงงานบางครั้งไม่ยอมทำงานแล้วมาขโมยของในร้าน เคยโดนขโมยของบ่อยมากแล้วยังเคยโดนทำร้ายจากแรงงานต่างด้าวด้วย เพราะเราบางครั้งเห็นเขากำลังขโมยของในร้านเขาก็ผลักแล้ววิ่งหนีไป แออัดในบริเวณตลาดก็เกิดจากแรงงานเหล่านี้ อยู่กันเป็นห้องๆ บางห้องอยู่กันเป็นสิบๆคน ทำสกปรก ทั้งยังเรื่องโรคติดต่อไม่ค่อยไว้ใจว่าแรงงานเหล่านี้เป็นโรคอะไรบ้าง แรงงานบางคนนายจ้างไม่สนใจพาไปหมอ ทำให้โรคอาจแพร่ระบาดได้ ทั้งยังกรณีการฆ่ากันตายของแรงงานต่างด้าวอีก ถ้าพูดโดยรวมแล้วเห็นว่าการเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ไม่เพียงประสงค์มากกว่าพึงประสงค์ ถ้ามีโอกาสเลือกไม่อยากจ้างแรงงานต่างด้าว อยากจ้างแรงงานไทยมากกว่า เพราะรู้สึกปลอดภัยกว่า ทั้งการจัดระเบียบสังคมไทยปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มขึ้นทะเบียน ต้องเสียงบประมาณเป็นจำนวนมากให้กับสิ่งเหล่านี้ทั้งๆที่ไม่เกี่ยวกับประเทศไทยเลย ต้องเสียงบประมาณไปกับการปราบปรามบุคคลเหล่านี้ ทำให้เราจึงอยากแย่งงานคนไทย เพราะค่าจ้างถูกกว่า ถ้าคนไทยมีการจ้างแรงงานกันมากขึ้นอาจเป็นผลให้คนงานไทยตกงานได้ การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ทำให้สังคมไทยแออัดมากขึ้น มาแย่งที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังมีการลักทรัพย์ก่อปัญหาสังคมมากมาย เพราะแรงงานเหล่านี้มือไหวมาก อย่างที่ตลาดสี่มุมเมืองมีแรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่มาก เคยโดนแรงงานต่างด้าวขโมยของ แต่นั่นเห็นเป็นของเล็กน้อยไม่แพงมากก็ไม่อยากเอาเรื่อง ยังเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าวโดยจ่ายค่านายหน้าให้แรงงานเข้ามาในไทยได้แล้วตกลงว่าจะอยู่ 3 ปีแต่อยู่ไม่ถึง 6 เดือนก็หนีไป ถ้าให้เลือกได้ก็คงจะจ้างแรงงานไทยดีกว่า เพราะเกิดปัญหาอะไรเราก็ยังหาคนรับผิดชอบได้ แจ้งความได้ ไม่เหมือนแรงงานต่างด้าวเราไม่รู้จะไปให้ใครรับผิดชอบ ถ้าพวกนี้หนีไปไม่รู้จะไปตามกลับที่ไหนได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเคยจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งปัญหาที่พบมักจะแตกต่างกัน โดยแรงงานเพศชายจะมีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทกับแรงงานร้านอื่น ทั้งที่เป็นคนไทย และที่เป็นชาวพม่าเหมือนกัน บางครั้งไปมีเรื่องที่ร้านขายอาหารแถวตลาด จนต้องพาไปหาหมอ ว่ากล่าวไม่ฟัง ส่วนแรงงานต่างด้าวเพศหญิง มักไม่ค่อยมีปัญหาตั้งใจทำงาน

อายุที่จ้างแรงงานต่างด้าวมักจะอยู่ในวัยหนุ่มสาว เพราะด้วยสายงานที่ต้องทำส่วนใหญ่ ต้องยกของหนักจึงต้องการคนที่เข้มแข็ง แต่ปัญหาก็มีมากตามไปด้วย แรงงานต่างด้าวที่ยังเด็กอยู่ อารมณ์ไวร้าย ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่องาน

แรงงานต่างด้าวที่จ้างอยู่ปัจจุบันมีทั้งที่แต่งงานแล้วกับยังเป็นโสด แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะมีปัญหา เนื่องจาก แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะอยู่ในวัยหนุ่มสาวจึงมักมีเรื่อง ทะเลาะวิวาทกัน ส่วนแรงงานต่างด้าวที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่จะมีวุฒิภาวะที่พอจะระงับอารมณ์ ความรู้สึกได้มากกว่า แต่มักมีปัญหาเรื่องครอบครัวมาวุ่นวาย ขอขึ้นเงินเดือนอ้างปัญหาครอบครัว

เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ให้แล้วแต่ความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำมัก ชอบขโมยของ อย่างเช่น คนรับใช้ที่จ้างอยู่ปัจจุบันให้เงินเดือนละ 1500 บาท มีนิสัยลักเล็กขโมย น้อย มือไว แต่แรงงานต่างด้าวที่ให้ชายของในร้านให้เงินเดือน 5800 บาทไว้ใจได้เวลาขายของได้ จะนำเงินมาให้ครบตามจำนวน

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะรู้ลู่วางในเมืองไทยดี เมื่อรู้จักคนมากขึ้นทำให้มีลู่วางกระทำคามผิดมากขึ้น อย่าง แรงงานที่จ้างมาอยู่ตอนแรกๆไม่ค่อยแสดงออก แต่ พออยู่นานเริ่มรู้จักกับเพื่อนแรงงานด้วยกัน จะเริ่มขโมยของไปขายเองบ้างทำให้ต้องคอยระวัง ตลอด

ปัจจุบันก็จ้างแรงงานต่างด้าวมากพอสมควรทำให้รู้ปัญหาว่า แรงงานต่างด้าวชอบ ทะเลาะกันเองขนาดเป็นคนชาติเดียวกัน เก่งงานกันทำเป็นส่วนใหญ่ พอจับกลุ่มกันก็เล่นการพนัน ทานเหล้ากัน

ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 5

ชื่อ	ศิริพร (นามสมมติ)
เพศ	หญิง
อายุ	45 ปี
การศึกษา	ประถม 2
รายได้	30,000 บาท
ศาสนา	พุทธ

บุคลิก

อ้วน เตี้ย รูปหน้ากลม ผิวขาว ไม่ค่อยแต่งตัว ให้ความสำคัญกับตนเอง

ครอบครัว

แต่งงานแล้วแต่เลิกกับสามี มีลูกติด 1 คนเป็นผู้ชายตอนนี้อยู่เรียนมหาวิทยาลัย สมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วย แม่ ลูกชาย และเด็กรับใช้ในบ้าน

ประวัติการจ้างแรงงาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 6 ปีแล้ว ปัจจุบันได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวรวม 1 คน แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 3 ปี โดยจ่ายเงินเดือนให้เดือนละ ครั้งโดยให้เงินกับลูกจ้างโดยตรง เงินเดือน 6000 บาท เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุเนื่องมาจากการทำงานจะให้เงินช่วยเหลือในการรักษา ส่วนที่พักอาศัยถ้าลูกจ้างไม่มีที่อยู่จะให้ที่อยู่พร้อมทั้งอาหาร แต่ถ้าลูกจ้างบางคนต้องการไปเช่าที่อยู่อาศัยเองนั้นจะตามใจ บางครั้งก็หาที่เช่าให้กับลูกจ้างแต่ลูกจ้างต้องจ่ายค่าเช่าเอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างจะเช่าอยู่ภายในตึกแถวในตลาดสี่มุมเมือง

อัตราค่าจ้างแรงงาน

โดยจ่ายเงินค่าจ้างตามที่ตกลงกับลูกจ้างแรงงานแต่ละคน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานและความรับผิดชอบ แรงงานต่างด้าวที่ให้ทำงานบ้านตอนมาใหม่ๆ ให้เงินเดือนละ 1100 บาท แต่ต้องไปเสียค่านายหน้าแพง แต่ถ้าพูดถึงกับเงินเดือนที่ถูกของแรงงานก็ถือว่าคุ้ม ส่วนค่าจ้างที่ให้กับแรงงานคนนี้ก็เดือนละ 6000 บาทก็ถือว่าเยอะสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาสภาพทำให้เยอะเพราะรู้งานดี และขายผลไม้เก่ง ทำให้เราสบายไม่ต้องเหนื่อยมาก

ความรู้สึกที่มีต่อลูกจ้าง

ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ละคนที่ผ่านมามีทั้งดีและไม่ดี ส่วนลูกจ้างปัจจุบันดีมีความขยัน ทำงานเก่ง อยู่กันมาตั้งนานไม่ออกจากงานบ่อยเหมือนกับที่เคยจ้างมา ทำให้ไม่ลำบากใจในการทำบัตรแรงงานต่างด้าว แต่ชอบขโมยของในร้านไปแอบขายบ้าง แอบกินบ้าง บางครั้งก็มาแอบหลับช่วงที่ต้องทำงาน เมื่อว่ากล่าวตักเตือนก็ไม่พอใจ

ข้อเสียจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวต้องยุ่งยากพาแรงงานไปทำบัตรแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่รู้จักรไปทำบัตรเอง ขั้นตอนการทำบัตรมีความยุ่งยาก ตอนก่อนหน้าปีแรกๆ ที่ยังไม่มีการทำบัตรแรงงานต่างด้าว ก็ต้องจ้างแรงงานอย่างหลบๆ ซ่อนๆ เคยต้องจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะถูกจับว่าจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้องพาแรงงานไปขึ้นทะเบียนตลอดในระยะหลังเพราะกลัวตำรวจ ส่วนปัญหาอย่างอื่นก็มี ไม่ค่อยยกล้าว่าแรงงานต่างด้าวมากเพราะแรงงานพวกนี้ดูกลัวจะถูกทำร้ายเคยอ่านข่าวบ่อยๆ ทำให้เวลาใช้งานไม่เป็นตามต้องการมากเท่าไร นอกจากนี้

ยังต้องเสียค่านายหน้าแพงเวลาจะให้เขาพาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน บางครั้งเสียเป็นหมื่น แต่กลับใช้แรงงานไม่ครบกำหนดตามที่ตกลงกันเพราะแรงงานมักขอลดกลับบ้านก่อน

ข้อดีจากการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานต่างด้าวมีอัตราค่าแรงงานถูกกว่า แรงงานมีความขยันมากกว่า ไม่ค่อยมีปากเสียงต่อรองค่าแรง แต่ถ้าจ้างแรงงานไทยพลี้นปีจะขอเงินเดือนเพิ่ม และแรงงานต่างด้าวมักไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องครอบครัวเพราะมักจะมาอยู่เมืองไทยเพียงลำพัง นานๆทีถึงจะติดต่อกับญาติ โดยผ่านทางจดหมาย แค่อส่งเงินไปให้ทางบ้านเท่านั้น บางเดือนที่จำเป็นต้องส่งเงินกลับบ้านจึงขอเงินเดือนล่วงหน้าบ้าง แต่เคยจ้างแรงงานไทยมักจะหยุดงานบ่อยๆ ชี้แจง

ความรู้สึกโดยรวมจากการจ้างแรงงาน

คิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นการแย่งงานคนไทย เพราะค่าจ้างถูกกว่า ถ้าคนไทยมีการจ้างแรงงานกันมากขึ้นอาจเป็นผลให้คนงานไทยตกงานได้ การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ทำให้สังคมไทยแออัดมากขึ้น มาแย่งที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังมีการลักลอบค้ามนุษย์อีกมากมาย เพราะแรงงานเหล่านี้มีมือไหว้มาก อย่างที่ตลาดสี่มุมเมืองมีแรงงานเหล่านี้อาศัยอยู่มาก เคยโดนแรงงานต่างด้าวขโมยของ ยังเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าวโดยจ่ายค่านายหน้าให้แรงงานเข้ามาในไทยได้แล้วตกลงว่าจะอยู่ 3 ปีแต่อยู่ไม่ถึง 6 เดือนก็หนีไป ถ้าให้เลือกได้ก็คงจะจ้างแรงงานไทยดีกว่า เพราะเกิดปัญหาอะไรยังหาคนรับผิดชอบได้ แจ้งความได้ ไม่เหมือนแรงงานต่างด้าวเราไม่รู้จะไปให้ใครรับผิดชอบ ถ้าพวกนี้หนีไปก็ไม่รู้จะไปตามกลับที่ไหนได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเคยจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งปัญหาที่พบมักจะแตกต่างกัน โดยแรงงานเพศชายติดยาเสพติดเป็นส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมทะเลาะวิวาทบ่อยๆ ทั้งยังหนึ่งงาน ชี้แจง ทำงานช้ากว่าแรงงานเพศหญิง

อายุที่จ้างแรงงานต่างด้าวมักจะอยู่ในวัยฉกรรณ เพราะด้วยสายงานที่ต้องทำส่วนใหญ่ ต้องยกของหนักจึงต้องการคนที่เข้มแข็ง แต่ปัญหาก็มีมากตามไปด้วย แรงงานต่างด้าวที่ยังเด็กอยู่เมื่อมาอยู่ใหม่ๆ ไม่รู้จักรักษาความสะอาด จึงกลัวจะพาเชื้อโรคมาติด

แรงงานต่างด้าวที่เคยจ้างมายังเป็นโสด แรงงานต่างด้าวที่เป็นโสดมักจะมีปัญหามากกว่า เนื่องจาก แรงงานเหล่านี้ไม่มีภาระทางครอบครัว ชอบหนีเที่ยว เสพยาเสพติด

เงินเดือนของแรงงานต่างด้าวที่ให้แล้วแต่ความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำมักชอบขโมยของ และมีปัญหาการออกจากงานบ่อย สอนงานจนเป็นแล้วมาลาออกทำให้ต้องหาแรงงานใหม่

แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานมักจะรู้ลู่วางในเมืองไทยดี ทำให้มักจะต่อราคาค่าจ้างว่าต้องการสูงขึ้นถ้าไม่ทำให้ก็จะออก ประสบการณ์จากการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานบ้านอยู่เป็น 5 ปี อยู่จนไว้ใจได้ แต่พอคบเพื่อนเป็นแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน มาร่วมกันขโมยของแล้วหนีไป ยังตามจับไม่ได้เพราะไม่มีหลักฐาน

เคยจ้างแรงงานต่างด้าวเป็น 10กว่าคนทำให้รู้ปัญหาว่า แรงงานต่างด้าวชอบทะเลาะกันเอง เกี่ยงงานกัน บางครั้งก็จับกลุ่มเสพยา ทำให้ปัจจุบันจ้างแรงงานเพียงคนเดียวก็ไม่ค่อยมีปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนใหญ่ นายจ้างเห็นว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหามากกว่าเพศหญิง เพราะ แรงงานต่างด้าวเพศชายมักมีพฤติกรรมติดยาเสพติด ออกจากงาน มาทำงานสาย ชี้แจงกว่าแรงงานเพศหญิงซึ่งไม่ค่อยออกจากงานบ่อย มักจะทำงานให้นายจ้างเป็นเวลาปึก ซึ่งเป็นเพราะแรงงานเพศหญิงมักไม่ค่อยกล้าออกไปไหน ไม่ค่อยกล้าเปลี่ยนงาน นอกจากนี้เหตุการณ์ทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวในตลาดมักจะเกิดจากแรงงานต่างเพศชายเป็นส่วนใหญ่ ทั้งบางครั้งยังรุนแรงถึงขั้นทำร้ายร่างกายนายจ้าง

แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยมักจะก่อปัญหามากกว่าแรงงานต่างด้าวที่อายุมาก เห็นได้จาก แรงงานต่างด้าวที่อายุน้อยมักจะมีพฤติกรรมหนีเที่ยว ไม่ค่อยสนใจงานที่ทำ ขาดความรับผิดชอบ ทั้งยังทะเลาะวิวาทเป็นประจำ ซึ่งเกิดจากการที่แรงงานที่มีอายุน้อยยังไม่มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจที่ดีพอ ขาดความยับยั้งชั่งใจ และนายจ้างส่วนใหญ่ก็มักจะจ้างแรงงานที่มีอายุน้อยเพื่อทำงานมากกว่าแรงงานที่มีอายุมาก ทำให้การศึกษาส่วนใหญ่เห็นการกระทำผิดของแรงงานที่มีอายุน้อยได้ชัดเจนกว่า

รายได้มีผลต่อการกระทำผิดของแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานที่มีรายได้ต่ำมักจะเกิดความขัดสนเงินทอง ของใช้สิ่งจำเป็น จึงมักพฤติกรรมลักทรัพย์ การโกงนายจ้างบ้าง การนำยาเสพติดมาขายเพื่อช่วยเพิ่มรายได้ การหลีกเลี่ยงการทำบัตรแรงงานด้วยสาเหตุจากหลายประการทั้งขาดเงินในการทำบัตร เห็นว่าเงินที่เสียไปกับการทำบัตรไม่คุ้มกับเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง

แรงงานต่างด้าวเมื่อมีระยะเวลาการทำงานที่นานจะเริ่มลู่วางการกระทำผิดเพื่อเลี้ยงกฎหมาย เช่น การหลีกเลี่ยงการตรวจเมื่อมาจับกุมเมื่อไม่มีบัตรแรงงาน และเมื่ออยู่กับนายจ้างนานก็

สร้างความคุ้นเคยกับนายจ้าง จนนายจ้างไว้วางใจ เพื่อการขโมยทรัพย์สินได้สะดวกขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าวเมื่อมีระยะเวลาการทำงานที่นานจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากนั้น มักจะเกิดเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทกัน ทั้งกับแรงงานต่างด้าวด้วยกันเองหรือกับแรงงานไทย บางครั้งถึงกับทำร้ายร่างกายกัน มีการขโมยทรัพย์สินกันเอง ทำให้เกิดคดีความมากมายตามมา แต่เมื่อสามัคคีกันก็จับกุมเล่นการพนัน ต้มเหล้าเสพยาจนกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง มีการนำยาเสพติดมาขายแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพากันหนีเที่ยว ทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีจำนวนน้อย

สำหรับสถานภาพของแรงงานนั้นไม่ค่อยมีผลต่อการก่อปัญหา เพราะทั้งแรงงานที่เป็นโสดและสมรส ต่างก็ติดยาเสพติด ซอบหนีเที่ยว ทะเลาะวิวาทอยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้วคู่สมรสมักจะอาศัยในประเทศพม่าทำให้แรงงานเหล่านี้ประพฤติตนเหมือนกับยังโสดอยู่

กล่าวโดยสรุป เพศ , อายุ , รายได้ , ระยะเวลาการทำงาน , การทำงานที่มีแรงงานจำนวนมาก มีผลต่อการก่อปัญหาสังคมของแรงงานต่างด้าว แต่ สถานภาพของแรงงานไม่มีผลต่อการก่อปัญหาสังคมของแรงงานต่างด้าว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงาน กับตัวแปรตาม คือ ปัญหาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบที่ได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง
3. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมือง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ทั้งหมด 6 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จำนวน 199 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) แบบโควตา (Quota Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบที่นายจ้างได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าวและหาความสัมพันธ์ตามปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงาน กับ ปัญหาสังคม การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้สถิติร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่มีจำนวนแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 ช่วงอายุที่พบมากที่สุด 17-21 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ที่สามารถทำงานได้ มีความอดทน แข็งแรง จึงมีการจ้างแรงงานช่วง

อายุ 17-21 ปีเป็นจำนวนมาก อายุโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว คือ 23 อายุของแรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่ำสุด คือ 12 ปี อายุของแรงงานต่างด้าวที่มีอายุสูงสุด คือ 38 ปี ศาสนา พบว่า แรงงานต่างด้าวนับถือศาสนาพุทธค่อนข้างสูง พบมากที่สุด 164 คน ร้อยละ 82.4 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ถึง 155 คน หรือร้อยละ 77.9 และสถานภาพสมรสจำนวน 44 คน หรือร้อยละ 22.1 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาทำงานในเมืองไทยมักไม่มีภาระทางครอบครัวที่ต้องเป็นห่วง มีเพียงครอบครัวพ่อแม่ที่ต้องส่งเสีย สำหรับสถานะของแรงงานต่างด้าวจะเป็นสมาชิกในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในเมืองไทยส่วนใหญ่เป็นแค่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งไม่ค่อยมีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวทั้งหมด การเดินทางเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ไม่ได้ทำให้ครอบครัวต้องเปลี่ยนแปลงไปมากนักเพราะเป็นแค่สมาชิกในครอบครัว ซึ่งยังมีหัวหน้าครอบครัวให้การดูแลอยู่ ซึ่งพวกเขาเพียงแค่ส่งเงินให้ทางบ้านเท่านั้น สำหรับเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในช่วง 2,001 – 3,000 บาท เป็นจำนวน 60 คน ร้อยละ 30.1 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน มีรายได้น้อย แต่ที่แรงงานต่างด้าวยังคงนิยมมาทำงานในเมืองไทยนั้นเพราะเมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงที่ได้จากประเทศของตน ค่าแรงในเมืองไทยสูงเกินไป และมียานให้ทำมากมาย ไม่ต้องใช้ทักษะ เงินเดือนโดยเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าว คือ 3680 เงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ที่ต่ำสุด คือ 700 บาท เงินเดือนของแรงงานต่างด้าว ที่สูงสุด คือ 13,500 บาท

ตอนที่ 2. ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว

2.1 ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวนายจ้างเคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 1-2 ปี เป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ นายจ้างที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 3-4 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 , จ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 5-6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 , จ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา 7 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวเพียงไม่กี่ปี และแรงงานต่างด้าวที่จ้างมาส่วนใหญ่ก็ทำงานอยู่กับนายจ้างไม่นานระยะเวลาการจ้างแรงงานโดยเฉลี่ยคือ 4 ปี ระยะเวลาการจ้างแรงงานที่ต่ำสุดคือ 1 ปี ระยะเวลาการจ้างแรงงานที่สูงที่สุด คือ 10 ปี

2.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้าง

นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 คนเป็นส่วนใหญ่มียุติจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 2 คนมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 , จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 3 คน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 , จ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากกว่า 3 คนขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวเพียง 1-2 คนเท่านั้น ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ให้แรงงานต่างด้าวทำมักเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะนายจ้างจะจ้างแรงงานไทยมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างโดยเฉลี่ยคือ 2 คนจำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างต่ำสุด คือ 1 คน จำนวนแรงงานต่างด้าวที่จ้างสูงสุด คือ 11 คน

2.3 ระยะเวลาที่แรงงานคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้าง

เกี่ยวกับระยะเวลาที่แรงงานคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้าง 199 คน พบว่า แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 2 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 3 ปี เป็นจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 1 ปี เป็นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 5 ปี เป็นจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 4 ปี เป็นจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 6 ปี เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 7 ปี เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 , แรงงานต่างด้าวอยู่กับนายจ้างเป็นเวลา 8 ปี เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ แสดงแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะอยู่กับนายจ้างเพียงไม่กี่ปีเป็นส่วนใหญ่ มักจะทำงานตามข้อตกลงที่ทำไว้กับนายหน้าว่าจะทำงานกี่ปีเมื่อครบกำหนดก็มักจะเดินทางกลับประเทศของตน แรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลาเฉลี่ย คือ 2 ปี แรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลามากที่สุด คือ 8 ปี แรงงานต่างด้าวคนปัจจุบันอยู่กับนายจ้างเป็นเวลาน้อยสุด คือ 1 ปี

2.4 ระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในเมืองไทย

เรื่องระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในเมืองไทยพบว่า แรงงานต่างด้าวอยู่เมืองไทยเป็นเวลา 1 ปี - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 158 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาคือ แรงงานต่างด้าวอยู่เมืองไทยเป็นเวลา , 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 , 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มาอยู่เมืองไทยเพียงไม่กี่ปี เพียงเพื่อมาทำงานหาเงิน ไม่คิดที่จะตั้งหลักแหล่งอยู่เมืองไทยเป็นเวลานาน

2.5 ลักษณะการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานต่างด้าวแบบ เดือนละครั้งเป็นจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 161 คนหรือร้อยละ 80.9 รองลงมา นายจ้างจ่ายให้ปีละครั้ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 , อื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 , นายจ้างจ่ายให้ล่วงหน้า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

2.6 วิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว

วิธีการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างจ่ายค่าจ้างแรงงานโดยให้ลูกจ้าง โดยตรงมากที่สุด เป็นจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 รองลงมา จ่ายผ่านทางหัวหน้า ลูกจ้างเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 แสดงว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างจะมีการติดต่อ ผ่านกันโดยตรง

2.7 สิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจัดให้ฟรีแก่แรงงานนอกเหนือจากเงินเดือน

พบว่า นายจ้างให้อาหารเป็นจำนวนมากที่สุด เป็นจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 รองลงมาคือที่พักซึ่งนายจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 , ค่ารักษาพยาบาลนายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 , นายจ้างให้ยารักษาโรคแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 , นายจ้างให้โบนัส แต่จะเอียบแก่ลูกจ้างเป็นจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 แสดงให้เห็นว่า นายจ้างให้ความสำคัญในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่กับแรงงานโดยนายจ้างส่วนใหญ่จะให้อาหาร ที่พักกับแรงงานต่างด้าว แต่สิ่งนอกเหนือจากนี้เช่นโบนัส นายจ้างมักจะไม่ให้กับแรงงานเหล่านี้

2.8 ความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน

ความรับผิดชอบของนายจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน พบว่า นายจ้างให้ออกจากการงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามที่เห็นเหมาะสม มากที่สุด เป็นจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือให้ออกจากงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย เป็นจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 , อื่นๆ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 , ให้ออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชยให้ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นถึงศีลธรรมในการจ้างแรงงาน เมื่อแรงงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายเงินชดเชยให้

2.9 กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่กฎหมายไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน นั้น

พบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่าใช่เป็นจำนวนสูงสุด เป็นจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 , รองลงมาตอบว่า ไม่ทราบ เป็นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 33 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.6 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทราบว่าสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานรับจ้างทั่วไปได้ โดยนำแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไปขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

2.10 เรื่องกิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

เรื่องกิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวพบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา ตอบว่า ใช่ เป็นจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2, ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับกฎหมายเรื่องค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้

2.11 ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน

ตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน พบว่า นายจ้างตอบว่า ใช่เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา ตอบว่า ไม่ทราบ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 , ตอบว่า ไม่ใช่ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

2.12 ปัจจุบันอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้

เรื่องปัจจุบันอาชีพรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้ พบว่า ส่วนใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่เป็นจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา ตอบว่า ไม่ทราบเป็นจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 , ส่วนที่ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 แสดงว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทราบว่าสามารถจ้างของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้

2.13 นายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวเรื่องนายจ้างต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวพบว่า ส่วนใหญ่ตอบว่า ใช่ เป็นจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่อยากจ้างแรงงานไทยมากกว่า ถ้าสามารถมีเพียงพอต่อความต้องการ

2.14 การจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทยในเรื่องเรื่องการจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทย พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าดีกว่าเพราะ แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ชยัน เห็นด้วยมีจำนวนสูงสุด คือ มี 141 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมา คือ แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เห็นด้วยมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 , ค่าจ้างถูกกว่า เห็นด้วยมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 , แรงงานต่างด้าวไม่มีการต่อรอง เห็นด้วยมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 3. ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.1 แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนี พบว่า แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมหลบหนีมี จำนวน 66 คน หรือร้อยละ 33.2 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมหลบหนี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีพฤติกรรมหลบหนี

3.2 แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมออกจางานบ่อย พบว่า แรงงานต่างด้าวเคยมีพฤติกรรมออกจางานบ่อยมี จำนวน 62 คน หรือร้อยละ 31.2 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมออกจางานบ่อย มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

3.3 แรงงานต่างด้าวที่จ้างติดสิ่งเสพติด พบว่า แรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมติดสิ่งเสพติด มี จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 27.1 และ ไม่เคยมีพฤติกรรมติดสิ่งเสพติด มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9

3.4 นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และนายจ้างที่ไม่เคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8

3.5 นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนนายจ้างที่ไม่เคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4

3.6 ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเคยทะเลาะกันเองพบว่า นายจ้างตอบว่าใช่มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนนายจ้างตอบว่าไม่ใช่มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8

3.7 นายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร พบว่านายจ้างเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ส่วน นายจ้างที่ไม่เคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีบัตร จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9

3.8 นายจ้างรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานไปทำบัตรพบว่า เห็นด้วย มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และไม่เห็นด้วยจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

3.9 ค่าธรรมเนียมต่างๆ ในการทำบัตร เช่น ค่าประกันตัว ค่าใบอนุญาตทำงานสูงเกินไป พบว่า เห็นด้วย มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และไม่เห็นด้วยจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

3.10 ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย พบว่า ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเป็นโรคที่อันตราย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4

3.11 ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่จ้างเคยแพร่เชื้อโรคมาติดต่อนายจ้างหรือคนในครอบครัว พบว่า จำนวนที่ตอบว่า มี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และที่ตอบว่าไม่มี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 92.0

3.12 ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องไม่ยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า นายจ้างที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4

3.13 ลูกจ้างเคยขายบริการทางเพศ พบว่า ใช่ ร้อยละ 17.6 คิดเป็นจำนวน 35 คน ส่วนไม่ใช่ มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4

3.14 นายจ้างมีปัญหาในการสื่อสารกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า นายจ้างที่ตอบว่าใช่มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

ตอนที่ 4 ปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

4.1 เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

4.2 นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเอง พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเองมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเองมีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3

4.3 นายจ้างเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทยมีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

4.4 นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดยาเสพติด มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3

4.5 นายจ้างเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8

4.6 นายจ้างเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

4.7 เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9

4.8 เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าวมี่จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8

4.9 การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด พบว่า ผู้ที่ตอบว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวไม่ทำให้บริเวณตลาดสี่มุมเมืองชุมชนแออัด มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

4.10 เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตร พบว่า ผู้ที่ตอบว่าเคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตรมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตรมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3

4.11 : แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ พบว่า ผู้ที่ตอบว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3

4.12 แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยแพร่เชื้อมาติดต่อกันหรือคนในครอบครัวของท่าน พบว่า ผู้ที่ตอบว่าใช่ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ส่วน ผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9

4.13 บริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตายของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ที่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวนสูงสุด คือ มี 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองมา คือ ผู้ที่ตอบว่า ใช่ มี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ

4.14 มีการบริการทางเพศจากแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง พบว่า ผู้ที่ตอบว่าไม่ทราบเป็นจำนวนสูงสุด คือ มี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองมา คือ ผู้ที่ตอบว่า ใช่ มี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และผู้ที่ตอบว่าไม่ใช่ มี 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

4.15 การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวพบว่า มีผู้ตอบว่าพึงประสงค์มากกว่าไม่พึงประสงค์ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และ มีผู้ตอบว่าไม่พึงประสงค์มากกว่าพึงประสงค์ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ยอมรับได้แก่

สมมุติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวเพศชายจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวเพศหญิง

สมมุติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่มีอายุน้อยจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุมาก

สมมุติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวที่มีรายได้ต่ำจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีรายได้สูง

สมมุติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานนานก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นาน

สมมุติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนมากจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานให้หน่วยงานที่มีแรงงานจำนวนน้อย

สมมุติฐานที่ปฏิเสธได้แก่

สมมุติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่มีสถานภาพโสดจะก่อปัญหาสังคมสูงกว่าแรงงานต่างด้าวที่สมรสแล้ว

ปัญหาในการวิจัย

1. การให้ความร่วมมือ เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่มักไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพราะกลัวว่า จะเป็นตำรวจ ถึงจะมีการจ้างแรงงานอย่างถูกกฎหมายก็ตาม แต่ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับว่ามีการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้ต้องบอกเล่าว่ามาจากมหาลัย ต้องการทำวิจัย นอกจากนี้ นายจ้างบางคนเห็นว่า ตอบไปก็ไม่ได้ประโยชน์อะไร เสียเวลาในการทำงาน
2. เรื่องของเวลา เนื่องจาก การไปหานายจ้างที่บริเวณตลาดเมื่อไปเข้าเกินไป นายจ้างก็ไม่มีเวลาตอบให้ เพราะต้องทำงาน แต่พอไปช่วงบ่าย นายจ้างก็ไม่ค่อยอยู่ร้านเท่าไร มักจะให้ลูกจ้างที่เป็นคนไทยบ้าง คนต่างด้าวที่พอรู้เรื่องเฝ้าร้านแทน บางร้านที่มีนายจ้างอยู่ก็อยากจะพักผ่อนมากกว่าตอบแบบสอบถาม
3. งบประมาณในการวิจัย เนื่องจาก นายจ้างมักไม่ค่อยให้ความร่วมมือทำให้บางครั้งต้องซื้อผลไม้ เฝือก จากร้านค้า เหล่านี้ เพื่อให้ให้นายจ้างช่วยตอบแบบสอบถาม
4. ปัญหาเรื่องบุคคลเนื่องจากผู้ให้ข่าวสารไม่ค่อยอยู่ตลอดเวลาเมื่อไปพบอีกครั้ง ทำให้ต้องหาข้อมูลจากผู้ให้ข่าวสารหลายอื่นแทน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งทางแบบสอบถามและทางมานุษยวิทยา ทำให้พบปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผลจากการศึกษาได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- 1.1 ควรศึกษาวิจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวในบริเวณอื่นๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ต่างจังหวัด เช่น จังหวัดระนอง เชียงราย ซึ่งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 1.2 ควรศึกษาวิจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นอื่น นอกเหนือจากการก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจ การเมืองความมั่นคง

1.3 การใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การใช้วิธีการวิจัยทางมานุษยวิทยา เพื่อให้เข้าถึงชีวิตของแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น

1.4 ศึกษาถึงประเด็นอื่นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว เช่น ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานเหล่านี้ , มาตรการแก้ไขปัญหาการเข้ามาของแรงงานจำนวนมาก เพื่อให้รายละเอียดเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาต่อไป

1.5 ควรศึกษาแรงงานต่างด้าวที่ทำอาชีพอื่น นอกเหนือจากอาชีพรับจ้างทั่วไป เช่น แรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรม , แรงงานต่างด้าวที่ทำการประมง เพื่อจะได้ทราบชีวิตของแรงงานต่างด้าวได้ละเอียดยิ่งขึ้น

1.6 ควรที่จะศึกษาถึงปัจจัยดึงดูดของประเทศไทยหรือปัจจัยที่ผลักดันให้คนต่างด้าวจากประเทศพม่าอพยพหรือลักลอบเข้ามาอยู่ในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนป้องกันไม่ให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปริมาณคดีเกี่ยวกับผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายก็จะลดลง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อผู้วางนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงงานต่างด้าว ควรนำประเด็นการคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวไปพิจารณาหามาตรการดำเนินการต่อไป

2.2 ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น ด้านสาธารณสุข เนื่องจากนายจ้างเห็นว่า แรงงานต่างด้าวอาจนำโรคติดต่อ ได้แก่ มาลาเรีย วัณโรค โรคเท้าช้าง เป็นต้น มาสู่นายจ้างได้ ดังนั้น การควบคุมและรักษาสุขภาพของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งหน่วยงานของรัฐและผู้วางนโยบายควบคุมแรงงานต่างด้าว ตลอดจนนายจ้างควรให้ความสำคัญ

2.3. ปัญหาสังคมที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว เกี่ยวกับกฎหมาย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่ารัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องคำนึงถึงการลด ขั้นตอน เอกสารหลักฐาน แบบฟอร์มต่างๆลง และในช่วงการผ่อนผันให้ขอรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้อยู่ในสถานที่หรืออาคารเดียวกันเพื่อความสะดวกแก่ผู้มาขอรับใบอนุญาต

2.4. หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนต้องเร่งการประชาสัมพันธ์ ความรู้และการปฏิบัติ ด้านมนุษยชนแก่นายจ้างหรือดำเนินการหามาตรการให้เกิดการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนแก่แรงงานต่างด้าว

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมตำรวจ , กองวิจัยและวางแผน , **สภาพและสาเหตุของอาชญากรรม**. พระนคร : กรมตำรวจ , 2512
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ , “ **บทบาทของสังคมกับงานในโครงการสงเคราะห์ผู้พ้นโทษที่จะได้ผลดีกว่า** “ , รายงานประจำปี 2516. พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2517.
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ , “ **รายงานการสำรวจและวิจัย การกักกันผู้กระทำผิดคดีนิสสัย** . พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2515.
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ , “ **รายงานประจำปี 2511** “. พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2512.
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ . “ **อายุผู้ต้องขังประเภทเด็ดขาด** “ , รายงานประจำปี 2513. พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2514.
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ . “ **อายุผู้ต้องขังประเภทเด็ดขาด** “ , รายงานประจำปี 2514. พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2515.
- กระทรวงมหาดไทย , กรมราชทัณฑ์ . “ **อายุผู้ต้องขังประเภทเด็ดขาด** “ , รายงานประจำปี 2515. พระนคร : โรงพิมพ์มหาดไทย , 2516.
- กฤตยา อาชวนิจกุล, วรรณภา จารุสมบุญรัตน์, อัญชลี วรวัชรรัตน์. **ความซับซ้อนและความสับสนเรื่องคนข้ามชาติในประเทศไทย**. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. พ.ศ.2540.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. **แรงงานต่างชาติด้านนโยบายการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: 2545.
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ . **กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพมหานคร. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. 2540
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. **การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจกับปัญหาสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย** . เอกสารเสริมการศึกษาและบริการสังคม . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2530.
- จรรยา พิทยาปริชานนท์ . **ปัญหาชุมชนแออัด** . กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์ , 2536.
- จี๊ด เศรษฐบุตร. **เศรษฐศาสตร์พิศดาร งานบุคคล**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2479.

- จำนง เฉลิมฉัตร. **ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่ากับความมั่นคงของชาติ : ศึกษาเฉพาะกิจการ จังหวัดระนอง .** เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร , 2536.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวยและคณะ. **รายงานการวิจัย ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2541-2550) ,** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541
- เจตน์ ธนวัฒน์ . **ปัญหาการนำนโยบายของผู้หลบหนีเข้าเมืองชาวพม่าไปปฏิบัติในจังหวัดระนอง .** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ . ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตร์ . คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2539.
- เฉษฐา ท่าโพธิ์. **วิทยานิพนธ์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับคดีผู้ลักลอบ .** คณะรัฐศาสตร์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
- เฉษฐา หุ่นแสง. **ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับพม่าเกี่ยวกับพรมแดนทางบก ศึกษาการดำเนินนโยบายของไทยเกี่ยวกับกรณีดอยกลาง บ้านเจดีย์ 3 องค์และเนิน 491.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ . ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. คณะรัฐศาสตร์ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2541.
- งามพิศ สัตย์สงวน. **การวิจัยทางมานุษยวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุงใหม่) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542**
- งามพิศ สัตย์สงวน. **มานุษยวิทยากายภาพ: วิวัฒนาการทางกายภาพและวัฒนธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543**
- งามพิศ สัตย์สงวน. **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท รามากรพิมพ์ จำกัด, 2543.**
- งามพิศ สัตย์สงวน. **ประสบการณ์วิจัยทางมานุษยวิทยาข้ามวัฒนธรรม (บรรณาธิการ).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545
- งามพิศ สัตย์สงวน. **วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท รามากรพิมพ์ จำกัด, 2541.**
- งามพิศ สัตย์สงวน. **สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาครอบครัวไทยเชื้อ (ทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.**

- งามพิศ สัตย์สงวน. **สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาครอบครัวญวน** (ทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. **พฤติกรรมจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร**. (ทุนวิจัยจากสถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย) กรุงเทพฯ: บริษัทเท็กซ์ แอนเจอร์นัล พัลลิเคชั่น จำกัด, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. **ความเชื่อทางศาสนาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล** (โครงการวิจัยเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสกาญจนาภิเษกสมโภช). กรุงเทพฯ: บริษัทเท็กซ์ แอนเจอร์นัล พัลลิเคชั่น จำกัด, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. **วัฒนธรรมข่าวในสังคมไทย : การคงอยู่และการเปลี่ยนแปลง** (ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) กรุงเทพฯ: บริษัทเท็กซ์ แอนเจอร์นัล พัลลิเคชั่น จำกัด, 2545.
- งามพิศ สัตย์สงวน. **ทัศนคติเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ของนักศึกษาไทยและนักศึกษาอเมริกัน : การวิจัยข้ามวัฒนธรรมในประเทศอเมริกา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ชวน ศรีประสิทธิ์, **สภาพแห่งอาชญากรรมในสวนกลางและส่วนภูมิภาคระหว่างปี 2501-2510** ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ . **อาวูร์มีชีวิต แนวคิดเชิงวิพากษ์ว่าด้วยความรุนแรง** . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน, 2546
- ชูดา จิตพิทักษ์. **สังคมวิทยาและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ: สารมวลดชน, 2528
- บุญเดิม พันรอบ. **สังคมวิทยา มานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์. 2542.
- ปนัดดา สินอาภา "การศึกษาการตอบสนองของแรงงานต่อโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เกตเวย์ ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา". **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 2538.
- ประเทือง สุขเกษม. **ความขัดแย้งระหว่างไทยกับพม่า ศึกษาปัญหาทางการประมง (2531-2539)**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. คณะรัฐศาสตร์ .จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2542.
- ไทรพล ตั้งมั่นคงและคณะ. **ความคิดเห็นของผู้ประกอบการแพปลาที่มีต่อปัญหาแรงงานต่างชาติในอาชีพประมง จังหวัดสมุทรสาคร** . ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา . คณะวิชามานุษยวิทยาและสังคมศาสตร์ . สถาบันราชภัฏนครปฐม , 2544.

- ทับวัฒน์ สายโยธา , ร.ต.ท.วิทยานิพนธ์อิทธิพลของการขัดเกลาทางสังคมต่อการเป็นฆาตกร . คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 2542.
- เทพย์ ธีรจันทรานนท์. **วิเคราะห์วิธีการและปัญหาของการควบคุมคนต่างด้าวในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.ภาควิชาปกครอง .บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2515.
- เทียนฉาย กี่ระนันท์. **สังคมศาสตร์การวิจัย**(พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ลือชัย วงษ์ทอง. **วิทยานิพนธ์เรื่องการศึกษาวิถีชีวิตชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย.**พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม).2539
- ฤทธิพงศ์ พวงมณี. **อาชญากรรมกับปัญหาแรงงานข้ามชาติผิดกฎหมายจากประเทศพม่าในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ . จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2542.
- พงศธร เทพวงศ์. **สถานการณ์ คนข้ามชาติของประเทศไทย:นโยบายและทิศทางการวิจัย . รายงานเรื่อง อดีต ปัจจุบันและอนาคตของนโยบายเรื่องคนข้ามชาติ.** 21ตุลาคม.2541
- พรสุข เกิดสว่าง. **สรุปสภาพและปัญหาแรงงาน.** กรุงเทพฯ:อมรินทร์ พริ้นติ้ง กรุ๊ป .2544.
- พรสุข เกิดสว่าง และ กฤติยา อาชวนิชกุล. **การละเมิดสิทธิมนุษยชนในพม่า จากผู้ลี้ภัยสู่ปัญหาแรงงานข้ามชาติ.**กรุงเทพฯมหานคร.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.มหาวิทยาลัยมหิดล.2540.
- พล.ต.ท.จารึก เมฆวิชัย. **สถานการณ์ คนข้ามชาติของประเทศไทย:นโยบายและทิศทางการวิจัย. รายงานเรื่อง คนไทยข้ามชาติ คนต่างชาติข้ามชาติเข้าไทย สถานการณ์ปัญหาและผลกระทบ** 21 ตุลาคม 2541
- พัชรี สีโรต และทวิดา กมลเวช . **ความขัดแย้งในสังคมไทยยุควิกฤตเศรษฐกิจ .** กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คปไฟ , 2542.
- ณรงค์ ส่งข่าว. ร.ต.ท. **การศึกษาลักษณะทางประชากรของผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวาง พ.ศ. 2518-2519 .** คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2520
- นิเทศ ดินณะกุล. **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546

นิเทศ ดินณะกุล. **วัฒนธรรมข้าวในทักษัฒ.วัฒนธรรมข้าวในสงคมไทยและนานาชาติ**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2537

นิเทศ ดินณะกุล. **ลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของชาวอมิสในสหรัฐอเมริกา**, รวมบทความสงคมวิทยาและมานุษยวิทยา . ภาควิชาสงคมวิทยามานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย, 2544

นิเทศ ดินณะกุล. **ปัญหาและผลกระทบหลังการลดขนาดดองคักร**. รวมบทความสงคมวิทยาและมานุษยวิทยา หน้า 63-74. ภาควิชาสงคมวิทยามานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย, 2545

นิเทศ ดินณะกุล. **ความเครียดในสงคมไทย**. ปัญหาสงคมไทยในมิติทางสงคมวิทยามานุษยวิทยาและอาชญวิทยา โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย, 2545.

นิเทศ ดินณะกุล. **สถาบันสงคม**. สงคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย, 2544.

ปาน ดันตระกุล, “ การศึกษาสถิติอาชญากรรมในประเทศไทย พ.ศ. 2506 – 2515 ” .วิทธานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาการศึกษาจุฬาลงกรณมหาวิทาลัย , 2516.

มาลีวรรณ เลาวะวิถึ. **ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อกรจ้างแรงงานไทยในจังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการปกครอง คณะรัฐศาสตร บัณฑิตวิทาลัย มหาวิทาลัยเชียงใหม, 2541.

มานิช แสงประเสริฐ. **การศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการนำนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ปี 2542 ไปปฏิบัติ** . จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย.2542.

รำพึง ศรีวิเชียร. “ **ลักษณะสภาพของเยาวชนที่กระทำคามผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มาถึงศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง พ.ศ. 2506** ” . วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย , 2508 .

เรณู ชาวนัน . “ **สาเหตุที่เด็กและเยาวชนกระทำคามผิดทางอาญา** ” . . วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย , 2508 .

หยาดเหงือ, วารสาร ฉบับเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2530 .

วรรณวรรณ ศิลป์ประกอบ . “ **การสำรวจลักษณะสภาพของการกระทำผิดของเยาวชนประเภททำร้ายร่างกายที่มาถึงศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง พ.ศ. 2506** ” . วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณมหาวิทาลัย , 2508

วสันต์ เลิศธรรมทิวี . “ การอบรมผู้ต้องขังในเรือนจำ ” . . วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2512 .

วิชรา คลายนาท. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

วิรุฬห์ พระภักดี. **วิทยานิพนธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดของผู้ถูกคุมประพฤติและปัญหาการคุมประพฤติ ศึกษาเฉพาะศาลจังหวัดอุบลราชธานี**. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537.

วีระวุฒิ เนียมน้อย. **สิทธิมนุษยชนกับการจับกุมคนต่างด้าวผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ . การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . , 2536.**

วีระสิทธิ์ สทลลักษณะ. **ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานในกระบวนการยุติธรรม . การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2530.**

สภาวิจัยแห่งชาติ , คณะอนุกรรมการวิจัยสาเหตุแห่งความผิดเกี่ยวกับเพศ , **รายงานการวิจัยเรื่องความผิดเกี่ยวกับเพศ พ.ศ. 2509 . พระนคร , โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี , 2509 .**

สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย . **รายงานและบทความเกี่ยวกับเรื่องสังคม พ.ศ. 2519 . พระนคร แสงการพิมพ์ , 2519 .**

สมบัติ พุฒิกุล . **ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต . สาขาวิชาการประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล , 2541.

สมบูรณ์ ขจรสารสิทธิ์. **บทบาทของตำรวจในการบริหารงานทะเบียนคนต่างด้าวในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.ภาควิชาการปกครอง.บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.**

สภาวิจัยแห่งชาติ . กรุงเทพมหานคร , 2509.

สุทธิจิตต์ จินตยานนท์ แกรวี วิสเซอร์ และสุภาวงศ์ จันทวานิชย์. **การติดตามผลการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติจากเมียนมาร์ กัมพูชา และลาวที่ลักลอบเข้าเมือง.กรุงเทพมหานคร.ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชียสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540.**

สาระวิน , วารสารเพื่อรณรงค์สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในพม่า คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า ฉบับที่ 30 ราชสามเดือน 2542. การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

สาระวิน , วารสารเพื่อรณรงค์สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในพม่า คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า ฉบับที่ 31 ทยสามเดือน 2543. ความมั่นคงกับการค้าชายแดน

สาระวิน , วารสารเพื่อรณรงค์สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในพม่า คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า ฉบับที่ 33 ทยสามเดือน 2544. ปัญหาแรงงานพม่าแย่งงานไทย

สาระวิน , วารสารเพื่อรณรงค์สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในพม่า คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า ฉบับที่ 34 ทยสามเดือน 2544. แรงแงานต่างด้าวชาตินิยมคอตคอมกับสิ่งที่ตคค่าง

สาระวิน, วารสารเพื่อรณรงค์สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตยในพม่า คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า ฉบับที่ 35 ทยสามเดือน 2544 . แรงแงานข้ามชาติกับสังคมไทย สุริชัย หวันแก้ว. **ความคับแคบของโลกาภิวัตน์ : สังคมวิทยากับการพัฒนาในไทย** ศูนย์ศึกษาการพัฒนา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2544 .

สุชาติ ประสิทธิ์ , **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ปัญหาสังคมปริทรรศน์**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **หลักสังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2532

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีสังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ. เจ้าพระยาการพิมพ์, 2534

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 21 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี**. พิมพ์ครั้งที่ 19 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุพัตรา สุภาพ. **ปัญหาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 16 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุพัตรา สุภาพ. **เรื่องวุ่น วัยรุ่นไฮเทค**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.

สุพัตรา สุภาพ. **หัวหน้าโครงการ. พฤติกรรม ทศนคติของผู้ใช้รถใช้ถนนต่อมาตรการแก้ไขปัญหาจราจรในกรุงเทพมหานคร**. สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2540

สุพัตรา สุภาพ. **พัฒนาการปัญหาจราจรและมาตรการแก้ไขปัญหาจราจรในสามทศวรรษ (ระหว่าง พ.ศ. 2507-2539)**. สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2540

- สุพัตรา สุภาพ. “วัฒนธรรมข้าว...วิถีชีวิตแบบไทยๆหรือ?” อ้างอิงใน งามพิศ สัตย์สงวน, บรรณาธิการ. **วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 1)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 2)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 3)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 4)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 5)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 6)** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. “ ้วยรุ่นกับพฤติกรรมรุนแรงยุคโลกาภิวัตน์” **สังคมไทย: มุมมองนักสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545
- สุพัตรา สุภาพ. “วัฒนธรรมองค์กร” **รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (ศิริรัตน์ แอดสกุล บรรณาธิการ) คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545**
- สุพัตรา สุภาพ. “ศีลธรรมกับเพศศึกษาในวัยรุ่น” **อาชญาวิทยาและงานยุติธรรมกับสังคม** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545
- สุพัตรา สุภาพ. “นักเรียนกับเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร” **ปัญหาสังคมไทยในมิติทางสังคมวิทยา** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุพัตรา สุภาพ. “ผลกระทบเศรษฐกิจต่างชาติที่มีต่อสังคมไทย” **รวมบทความสังคมวิทยา มานุษยวิทยา พ.ศ. 2544 (นิเทศ ดิถนะกุล บรรณาธิการ) ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**
- สุพัตรา สุภาพ. “ความรุนแรงยุค IT” ้วยรุ่นกับความรุนแรง: **ทิศทางสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และอาชญาวิทยา** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2546
- สุพัตรา สุภาพ. **ติวรัก มัดใจแฟน**. อนิเมทกรู๊ป, 2546
- สุรพล กาญจนจิตรา. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ไม่ระบุสำนักพิมพ์
- เสริน ปุณณะหิตานนท์. **การกระทำความผิดในสังคมวิทยาอาชญากรรมและพฤติกรรม** เบียงเบน. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- โสภา ชปี่ดมันน์ . **อาชญากรรม : ปัญหาที่ควรแก้ไขในสังคมปัจจุบัน** . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์ , 2537 .
- อคิน รพีพัฒน์ . **ชีวิตและจุดจบของสลัมกรุงเทพฯแห่งหนึ่ง** . กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) , 2537.
- อคิน รพีพัฒน์ . **ชุมชนแออัด : องค์กรความรู้กับความจริง** . กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย , 2542.
- อภิชาติ ประสพรัตน์ . **วิทยานิพนธ์ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมประมงใน จังหวัดสมุทรสาคร** . คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2544.
- อัญชลี สุวรรณนิช . **การศึกษาเปรียบเทียบผลการคุมประพฤติในกรณีที่ถูกคุมความประพฤติเคยผ่านและไม่เคยผ่านการสืบเสาะและพินิจ** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2532 .
- อัครณพ ชูบำรุง . **ทฤษฎีอาชญาวิทยา** . กรุงเทพมหานคร . โอเดียนสโตร์ , 2523.
- อัครณพ ชูบำรุง . **อาชญาวิทยาและอาชญากรรม** . ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- อารง สุทธาศาสตร์ . **ปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์**: กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์ ,2538.

ภาษาอังกฤษ

Alvin Rudoff , **Criminology The Incarcerated Maxican American Delinquent** , the Journal of Criminology and Police Science , Published by Nortwestern University school of Law , Volume 62 Number 2 , June 1971 (maryland ; The Williams and Wilkins Company , 1971).

Arth,Fredrink F.**Onhe Studyfocialhange Anthropdogist**,1967.

Amitav Acharaya and Richard Stubb,eds.**New Challenges for ASEAN:Emerging Policy Issues** [Vancouver:UBC Press,1955.

Bertil lintner ,“ Burma’s Contraband trade with China is Booming the Busy Border “
Far Eastern Economic Review. 8 June, 1989

Chris Lamb.**Transnational Problems**.2000.

Donald R. Taft and Ralph W.england,Jr. **Criminology** , New York : Macmillan Company , 1964.

Dunn , william N. Public Policy Analysis : An introduction . **Englewood Cliffs** , New Jersey : prentice-Hall , Inc.,1981.

Dye , Thomas R. Policy Analysis. 2nd . Edition . **Alabama** : The University of Alabama Press , 1978.

Earl Raab and G.L.Selznick , **Major Social Problems** , { Rew , Petersun Comp , 1959 } .

Hans von Hentig . **Crime : Cause and Condition** . New York : Mcgraw – Hill – Book Company , inc .,1974 .

Herbert A.Blech Gilbert Geis , Man , **Crime and Society** , London : Reutledge and Kegen Paul Ltd .,1970 .

Lindblom , Charles E. The Policy – Making Process . 3rd . edition . **Englewood cliffs** , Newjersey : Prentice – Hall , Inc., 1993.

Quinney , R.1970. **The Social reslity of crime** . Boston : Little brown & Co.

Kukn.Alfred,**Labour Instutioned Economics** Rinehart and Company INC,1957.

- Kiekhofe, William H. **Economic Principles Problem and Polices**, 4th ed. New York:Appleton-certurg-carf :1946.
- PATH [Program for Appropriate Technology for Health]. [1992]. **Border Area Drug Abuse and AIDS** . Project Assessment : Myanmar/Thai Border . Bangkok:Author.
- Theodor N.Ferdinand , **Current Survery Research and Methodology Demographie Shifts and Griminality** : An Inquiry ; The British Journal of riminology , Delinquency and Deviant Social Behavior , Volume 19 , No.2 April 1970 .
- Raymond Scupin. **Cultural Anthropology:A Global Perspective**.New Jersey:Prentice-Hall,1992.
- Reader,Melvin W.**Labour in a Growing Economics**.New York:John willey and Son INC.,1957
- Pervaiz K.Ahmed , K.K. Lim and Ann Y.E. Loh .**Learning through Knowledge Management** . OXFORD AUCKLAND BOSTON JOHANNESBURG MELBOURNE NEW DELHI : Butter Worth Heinnemann.
- Walter C. Reckless , **The Crime Problems** , 4th ed. [New York : Meredith Publishing Company , 1967] .
- Win Naing Oo . **Cries form Insien** : A Report on Conditions for Political Prisoner in Burma's infamous Insein prison
- Society for International Developmant , **Development** Vol. 41 no.2 , june 1998.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดสี่มุมเมือง

ตลาดกลางค้าสี่มุมเมือง (ริงสิต) จัดตั้งขึ้นในปีพุทธศักราช 2526 ภายใต้การบริหารงานของ บริษัท ดอนเมืองพัฒนา จำกัด ตั้งอยู่ที่ 335/115-116 ถนนพหลโยธิน ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130 โดยการสนับสนุนของกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ เพื่อเข้าร่วมรับผลิตผลของเกษตรกรไทย อีกทั้งให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ซึ่งต้องการจัดบริการขั้นพื้นฐาน และขยายเศรษฐกิจออกไปรอบนอกกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการพยายามแก้ปัญหาการจราจรที่เกิดขึ้น

บนเนื้อที่กว่า 100 ไร่ ของตลาดกลางค้าสี่มุมเมือง (ริงสิต) ได้ถูกจัดสรรให้กลายเป็นศูนย์กลางการค้าที่สมบูรณ์แบบครบวงจร เป็นตลาดที่เกษตรกรนำสินค้าของตนมาขายในราคาของตนเองพอใจ และเป็นธรรมกับผู้ซื้อทั้งยังเป็นศูนย์รวมของกลุ่มพ่อค้าสินค้า เกษตรกรมาจากทุกภาคที่มาซื้อสินค้าไปขายในภูมิภาคของตนเองเป็นการลดปัญหาการจราจรในเมืองหลวงโดยทางอ้อม

ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ขยายกิจการจนมีอาคารขนาดใหญ่หลายอาคารด้วยกัน รวมทั้งมีห้องเย็นขนาดใหญ่ มีมาตรฐานจำนวน 13 ห้อง สำหรับรับฝากสินค้า และพร้อมที่จะต้อนรับเกษตรกรจากทุกภาคที่จะเข้ามาทำกิจการค้ากับตลาด

รายละเอียดในอาคารตลาด

ตลาด 1 จำหน่ายส้มเขียวหวาน จากจังหวัดปทุมธานี

ตลาด 2 ตลาดผลไม้คัดเกรด อาทิ องุ่น ฝรั่ง ชมพู ส้มเขียวหวาน กล้วยหอม มะพร้าวอ่อน มะพร้าวเผา ฯลฯ

ตลาด 3 จำหน่ายผลไม้ตามฤดูกาล อาทิ ลำไย ลิ้นจี่ ลองกอง น้อยหน่า ฯลฯ

ตลาด 4 จำหน่ายกล้วยทุกชนิด อาทิ กล้วยหอม กล้วยไข่ ฯลฯ

ตลาด 5 ตลาดผลไม้คัดเกรด อาทิ องุ่น ฝรั่ง ชมพู ส้มเขียวหวาน กล้วยหอม มะพร้าวอ่อน มะพร้าวเผา ฯลฯ

ตลาด 6 จำหน่ายดอกไม้สด-แห้งทุกชนิดทั้งในและต่างประเทศพร้อมอุปกรณ์ในการตกแต่งดอกไม้

ตลาด 7 จำหน่ายของสด - แห้ง อาทิ เนื้อหมู ไก่ อาหารทะเล ของชำ ขนมหวาน ฯลฯ

ตลาด 8 จำหน่ายผักสดทุกชนิด โดยจะเน้นผักป่า ผักพื้นบ้าน เช่น ใบย่านาง ดอกกระเจียว ผักหวาน ใบยอ ผักแว่น ฯลฯ

ตลาด 9 จำหน่ายผักสดทุกชนิดจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

ตลาดหอม - กระเทียม อยู่ทางทิศเหนือของตลาด 9 จำหน่ายพืชไร่ หอม กระเทียม หอมแดง หอมหัวใหญ่ มะขามเปียก

ตลาดปลาร้า - ของดอง อยู่ทางด้านทิศใต้ของตลาด 9 จำหน่าย ปลาร้า ของดองทุกชนิด อาทิ หน่อไม้ดอง ปูเค็ม ฯลฯ

ตลาดเผือก มัน อยู่ใกล้ตลาด 9 จำหน่ายสินค้าประเภทมันเทศ เผือกหอม ข้าวโพดหวาน พักทอง ลานอเนกประสงค์ 1 อยู่หน้าสำนักงานตลาด จำหน่ายผลไม้ตามฤดูกาล อาทิ ทูเรียน เงาะ มังคุด ลองกองลำไย แก้วมังกร

ลานอเนกประสงค์ 2 อยู่หลังศูนย์ประชาสัมพันธ์ จำหน่ายสินค้าประเภทสับปะรด มะม่วงทุกชนิด เช่น มะม่วงเขียวเสวย มะม่วงน้ำดอกไม้ มะม่วงแรด ฯลฯ

ลานอเนกประสงค์ 3 อยู่ข้างตลาด 3 , 4 จำหน่ายส้มโอ ส้มเขียว ทูเรียน ส้มเขียวหวานทางภาคเหนือ

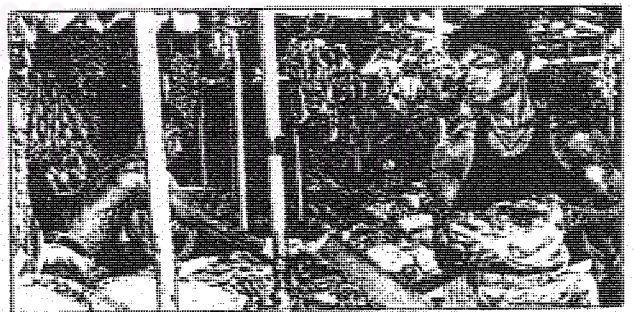
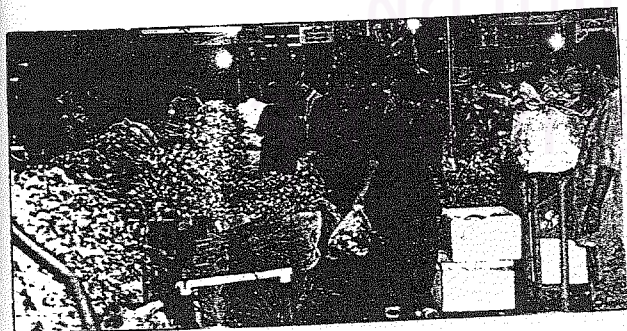
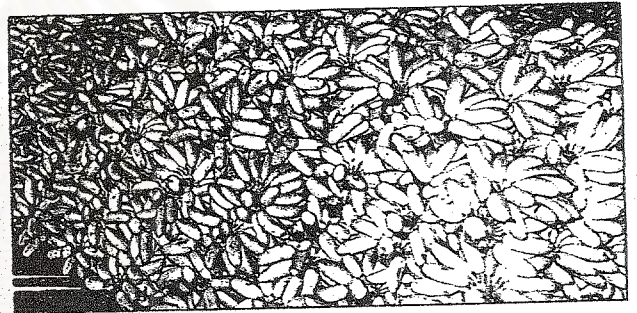
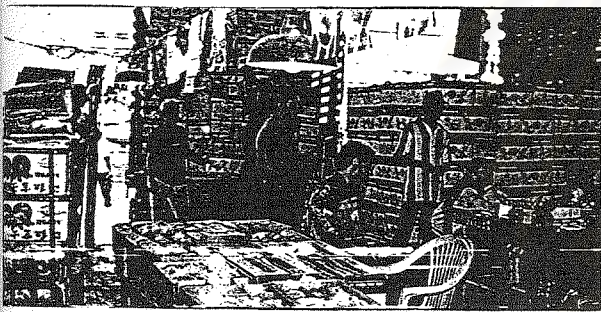
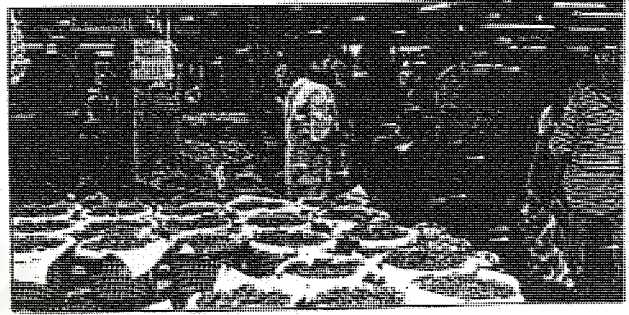
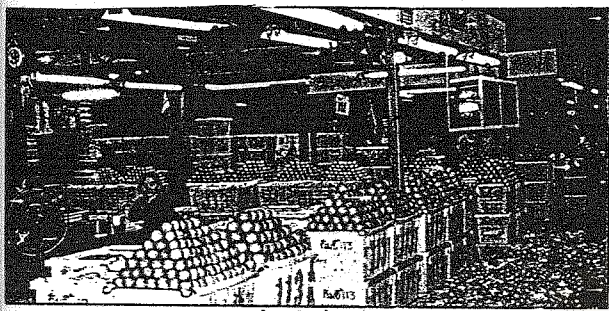
ลานผักหมวนเวียน อยู่ข้างตลาด 8 และ 9 จำหน่ายผักสดทุกชนิดจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

แผนผัง และสิ่งอำนวยความสะดวกในตลาด

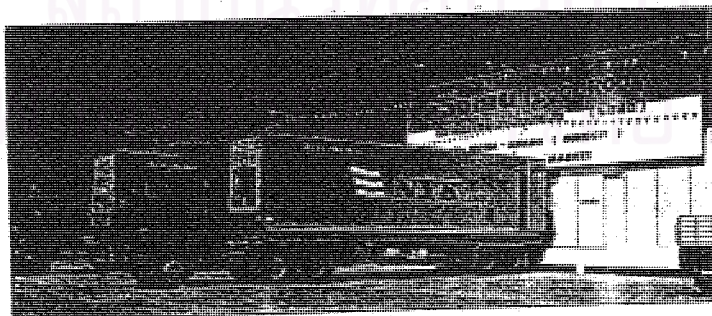
ด้วยความเป็นศูนย์กลางทางคมนาคมระหว่างกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดทำให้ตลาดสี่มุมเมืองได้เปรียบในทุกแง่มุมสะดวกสบายต่อเกษตรกรในการนำสินค้ามาขาย และง่ายในการขนส่งไปขายในทั่วทุกภาคเพื่อรองรับผู้ซื้อและผู้ขายจำนวนมาก บริษัทจึงได้จัดระบบการบริหารงานในตลาดอย่างรัดกุมถึงอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องเย็นเก็บรักษาสินค้า บริเวณขนถ่ายสินค้า ศูนย์วิเคราะห์สารตกค้างในพืช - ผัก ถูกกำหนดขึ้นเพื่อสร้างมาตรฐานของการค้าในตลาดให้สูงขึ้นและช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกษตรกรและผู้ซื้อประสบอยู่ให้หมดไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

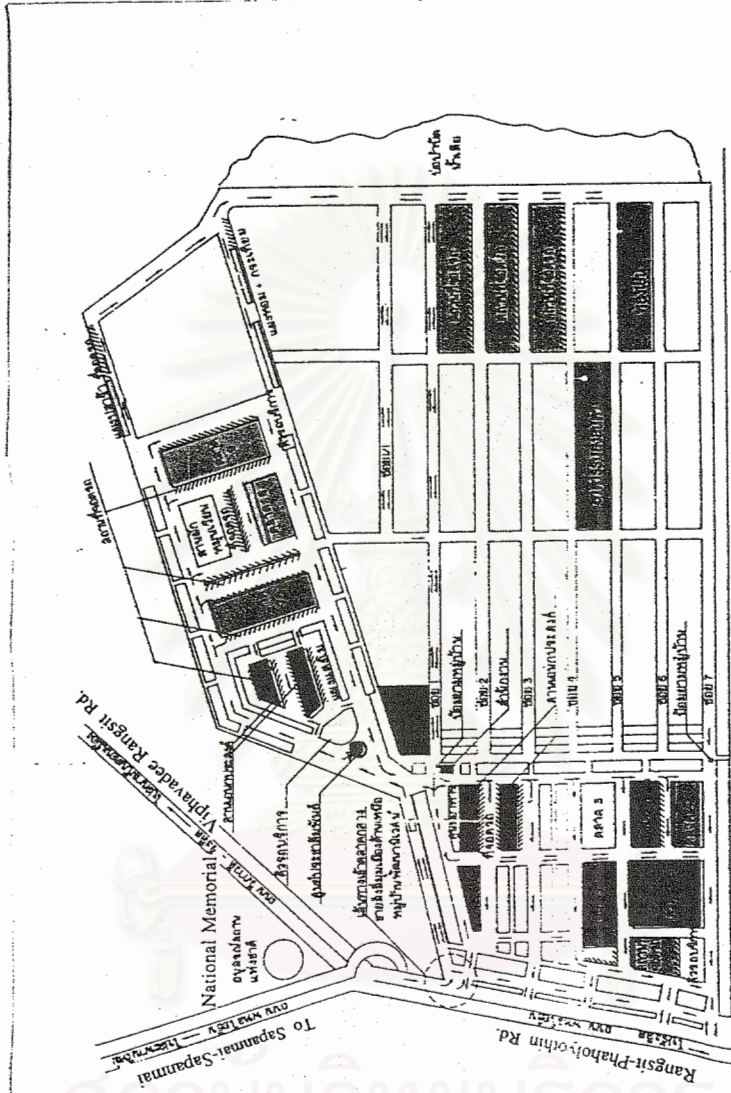
รายละเอียดในอาคารตลาด



แผนผัง และสิ่งอำนวยความสะดวกในตลาด



บริเวณตลาดสี่มุมเมือง



- 1 Main Office
- 2 Pattamavitaya School Information Center
- 3 Section 1
- 4 Sections 2, 5
- 5 Section 3
- 6 Section 4
- 7 Section 6
- 8 Section 7
- 9 Section 8
- 10 Section 9
- 11 Multi-purpose Area 1
- 12 Multi-purpose Area 2
- 13 Multi-purpose Area 3
- 14 Parking Space
- 15 Vegetable Ground
- 16 Center for Determining Pesticide Residues in Harvested Vegetables
- 17 Fruit & Vegetable Market
- 18 Fruit, Sweet Potato & Fermented Fish Market
- 19 Loading and Unloading Area
- 20 Refrigerated Storage Rooms

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

- จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติเท่านั้น
คือ พม่า ทวาย และ กัมพูชา
- วันที่ - 21 กันยายน 2544 ให้นายช่างแจ้งความต้องการแรงงานต่างด้าว ๗ กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม สำนักจัดหางานกรุงเทพ 1-9 และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด
- วันที่ 24 กันยายน-13 ตุลาคม 2544 เริ่มดำเนินการจดทะเบียน และออกใบอนุญาตทำงาน
- เอกสารที่นายช่างใช้ในการจดทะเบียน คือ
 - 1) นายช่างที่เป็นบุคคลธรรมดา - สำเนาทะเบียนบ้าน และ สำเนาบัตรประชาชน
 - 2) นายช่างที่เป็นนิติบุคคล - สำเนาทะเบียนบ้าน , สำเนาบัตรประชาชน
และ สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท
 โดยเอกสารดังกล่าวให้นำมาในวันที่ยื่นจดทะเบียน (24 ก.ย. 44 - 13 ต.ค. 44)
- ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนครั้งแรกระยะเวลา 6 เดือน เป็นเงินจำนวน 3,250 บาท

1) ค่าประกันการส่งกลับ	1,000 บาท
2) ค่าประกันสุขภาพ	- 1,200 บาท
3) ค่าใบอนุญาตทำงาน	900 บาท (ระยะเวลา 6 เดือน)
4) ค่าทำบัตร	150 บาท
- จดทะเบียน 10 ประเภทกิจการ
- โรคต้องห้าม 4 โรค คือ เอดส์ กามโรค วัณโรค และ ไข้ซัง
- สถานที่รับจดทะเบียนในกรุงเทพฯ มี 4 จุด คือ
 - 1) บริเวณกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
 - 2) ตลาดนัดธนบุรี (สนามหลวง 2)
 - 3) สำนักจัดหางานกรุงเทพพื้นที่ 6 ราษฎร์บูรณะ
 - 4) ศูนย์การค้าหัดถึพตาซ่า
- สถานที่รับจดทะเบียนในต่างจังหวัด ให้สอบถามที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ
ได้ทุกจังหวัด

ศูนย์ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

ระยะเวลาจดทะเบียน (20 วัน)

เริ่มตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน - 13 ตุลาคม 2544

ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน

- | | |
|------------------|--|
| <u>ขั้นที่ 1</u> | พบเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อรับบัตรคิวประจำวันและเลือกโรงพยาบาล |
| <u>ขั้นที่ 2</u> | เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนลงรายละเอียดในใบรับคำขอ (ตท.13) |
| <u>ขั้นที่ 3</u> | นำเอกสาร ตท.13 ยื่นให้กับเจ้าหน้าที่ พิมพ์ลายนิ้วมือ และลงลายมือชื่อ |
| <u>ขั้นที่ 4</u> | ชำระเงิน |
| <u>ขั้นที่ 5</u> | ถ่ายรูป หลังจากนั้นประมาณ 10 วันทำการ มาติดต่อขอรับบัตร |

ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน แบ่งเป็น 2 งวด

- | | | | | |
|-----------|---------------------------|----------|-----------|-----------------------|
| งวดแรก | เก็บเมื่อขึ้นทะเบียน | จำนวน | 3,250 บาท | โดยมีรายละเอียดดังนี้ |
| | - ค่าประกันสุขภาพ | | 1,200 บาท | |
| | - ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต | | 900 บาท | (6 เดือน) |
| | - ค่าทำบัตร | | 150 บาท | |
| | - ค่าประกันการส่งกลับ | | 1,000 บาท | |
| งวดที่สอง | เก็บเมื่อต่อใบอนุญาตทำงาน | จำนวน | 1,200 บาท | โดยมีรายละเอียดดังนี้ |
| | - ค่าตรวจโรค | | 300 บาท | |
| | - ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต | | 900 บาท | (6 เดือน) |
| | รวม 2 งวด | เป็นเงิน | 4,450 บาท | |

สิ่งที่ต้องนำไปในวันจดทะเบียน ได้แก่

1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของนายจ้าง
2. สำเนาทะเบียนบ้านของนายจ้าง
3. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของแรงงานต่างด้าว (ถ้ามี)
4. สำเนาทะเบียนบ้านของแรงงานต่างด้าว (ถ้ามี)
5. สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียน (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)
6. หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้าง กรณีนายจ้างไม่ได้ไปด้วยตนเอง
7. เงินค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ในอัตราคนละ 3,250 บาท
8. ให้นำแรงงานต่างด้าวไปด้วย เพื่อถ่ายรูปและออกบัตรตามที่กฎหมายกำหนด

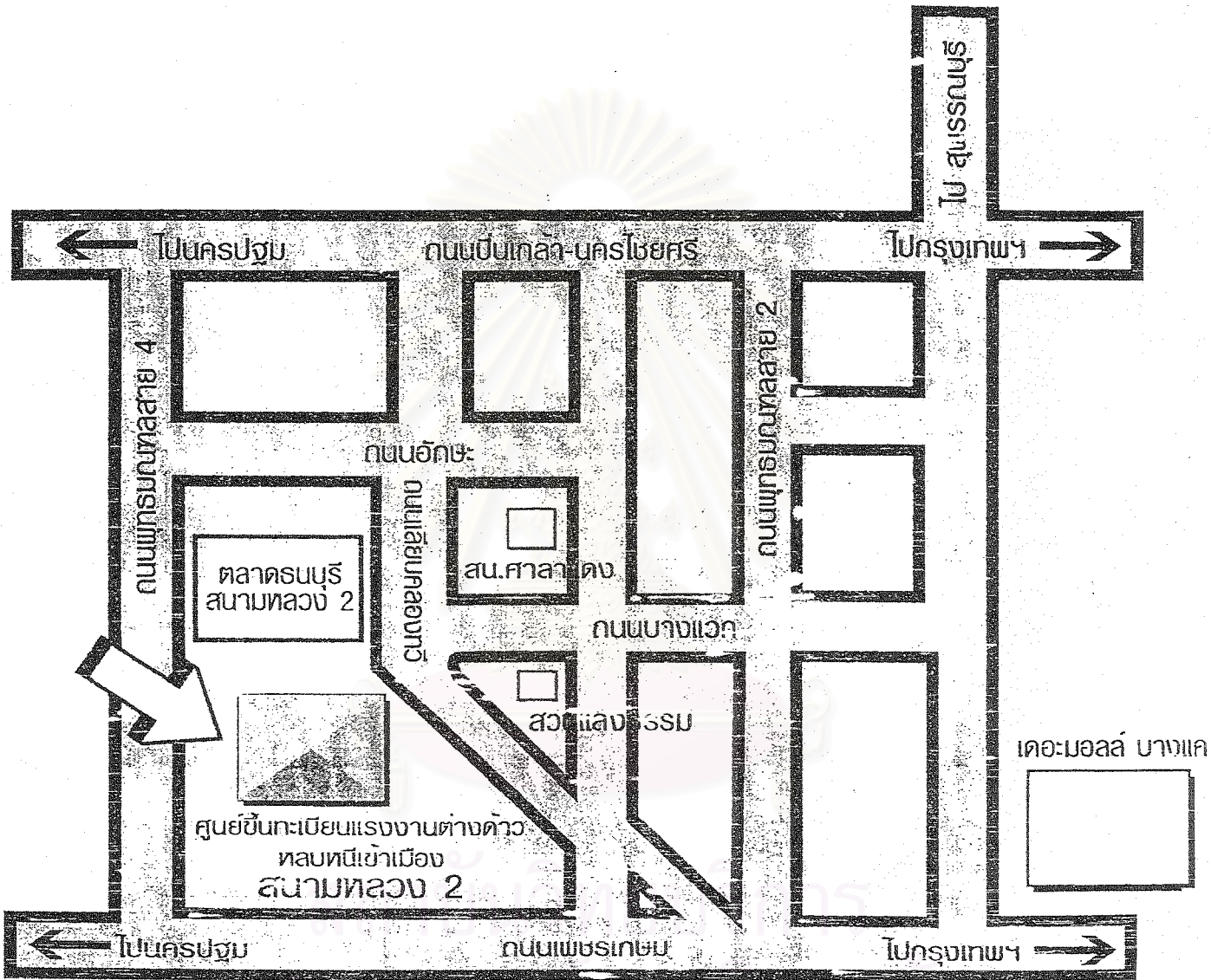
////////////////

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน

โทรศัพท์ 0-2245-2085 โทรสาร 0-2248-4743

สายด่วน 1694, 1695

ศูนย์ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จุดที่ 2 ตลาดนัดธนบุรี สนามหลวง 2



พื้นที่รับผิดชอบ เขต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หมายเลขโทรศัพท์

รถโดยสารประจำทางที่ผ่าน

ภาษีเจริญ บางแค ท้องแถม ทวีวัฒนา ดิ่งชัน บางพลัด บางกอกน้อย

บางกอกใหญ่ บางบอน

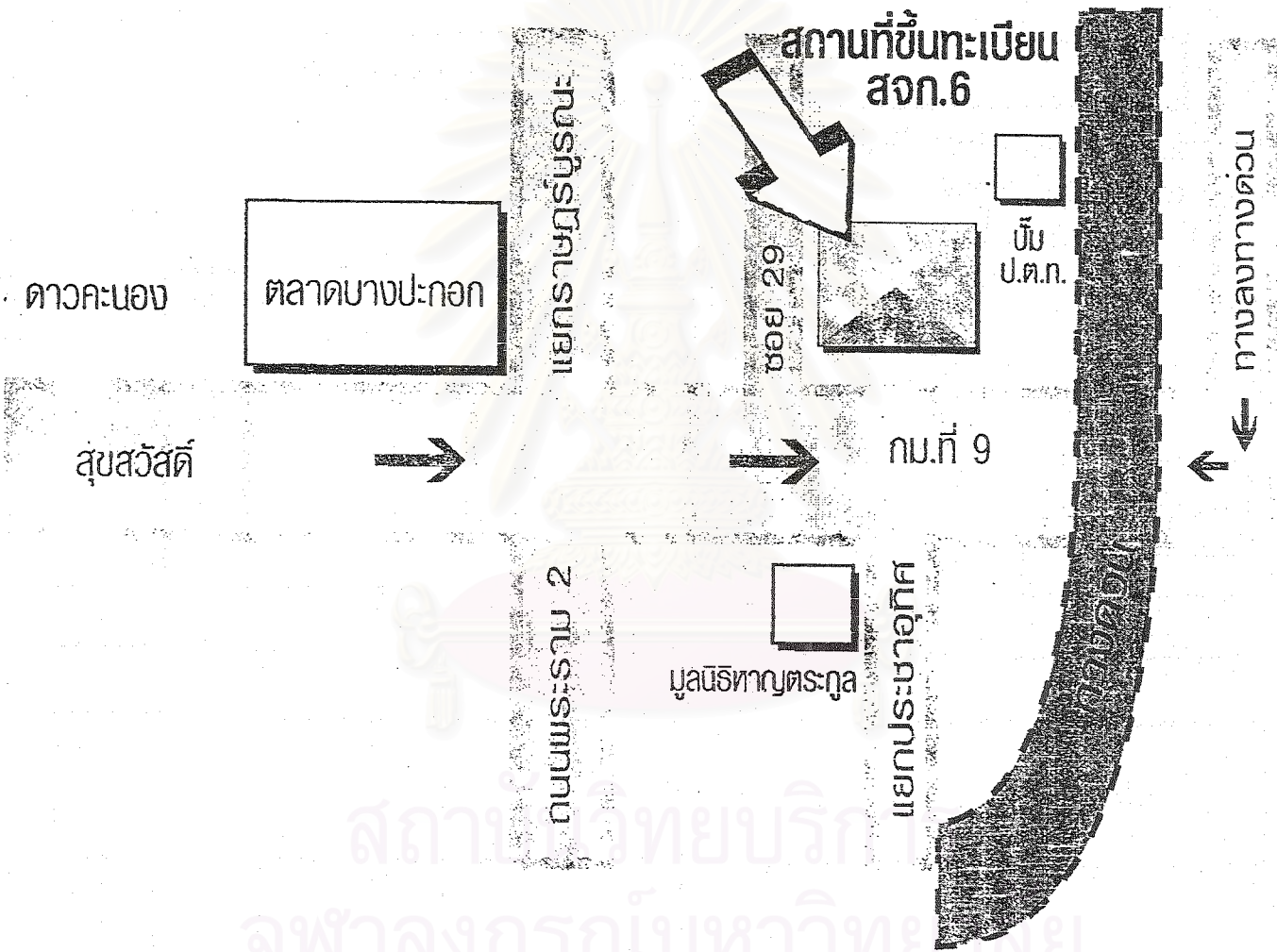
สจก.7 พุทธมณฑล

0-24555359

สาย 80, 84ตม 123, ปอ.32, ปอ.157

ศูนย์ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

จุดที่ 3 ศูนย์ราษฎรบูรณะ



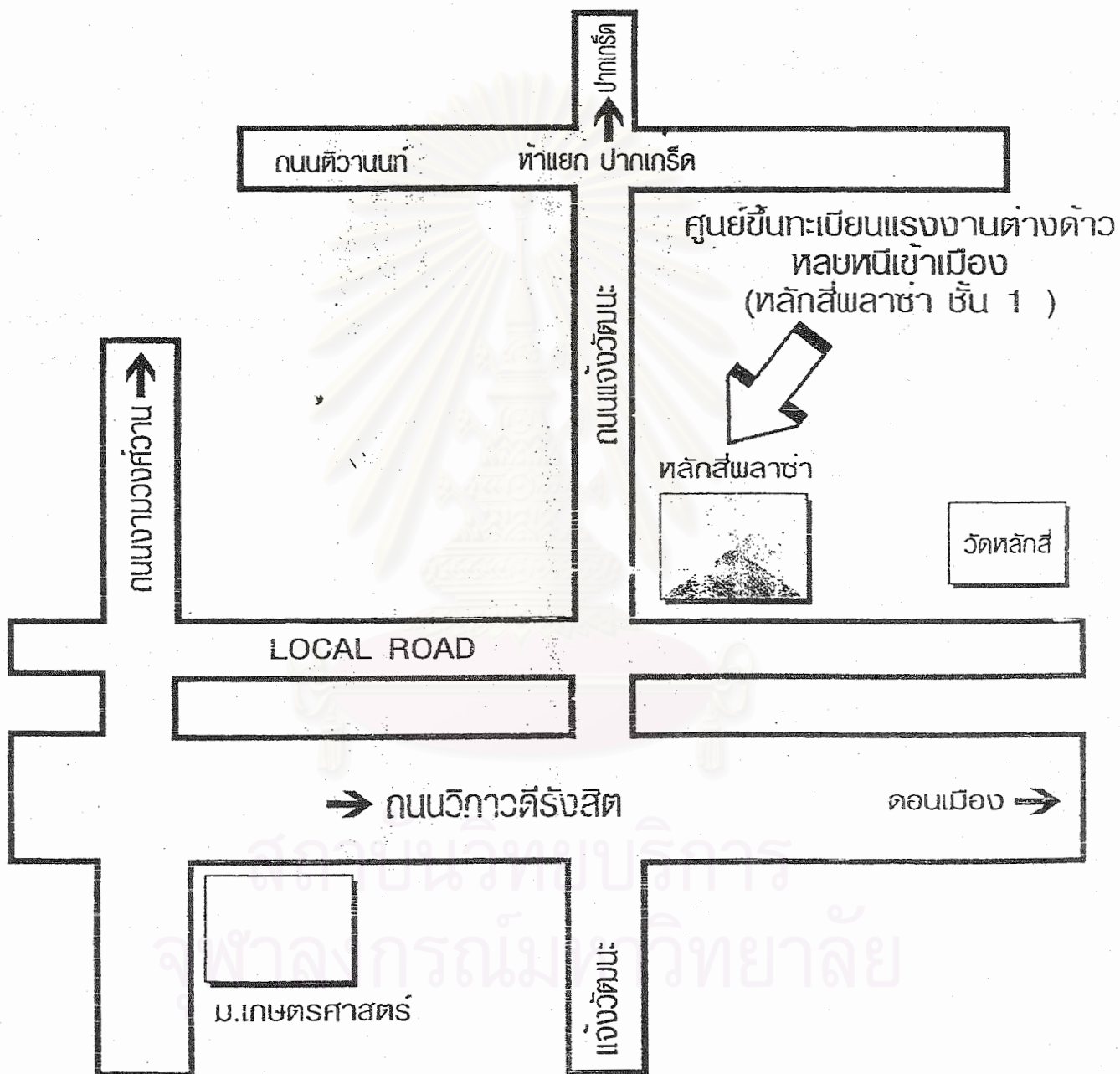
พื้นที่รับผิดชอบ เขต
 หน่วยงานที่รับผิดชอบ
 หมายเลขโทรศัพท์
 รถโดยสารประจำทางที่ผ่าน

บางคอแหลม ยานนาวา จอมทอง บางขุนเทียน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ คลองสาน ธนบุรี
 สจก.5 ธนบุรี, สจก.6 ราษฎร์บูรณะ
 0-24275918, 0-24375855
 สาย 20, 138, 142, ปอ.23, ปอ.20, ปอ.21, ปอ.142

ศูนย์ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

จุดที่ 4

หลักสี่พลาซ่า



พื้นที่รับเปิดขอบ เขต

หน่วยงานที่รับเปิดขอบ

หมายเลขโทรศัพท์

รถโดยสารประจำทางที่ผ่าน

คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บางกุ่ม ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สายไหม ทนออก หลักสี่ สะพานสูง มีนบุรี

สจก.2 จตุจักร. สจก.8 รามอินทรา

0-25103602, 0-25131735

สาย 29, 150, ปอ.29, ปอ.4, ปอ.10, ปอ.13, ปอพ.44

หนังสือมอบอำนาจ

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....สถานประกอบการ

ตั้งที่/ที่อยู่.....

โทร.....ขอมอบอำนาจให้.....เกี่ยวข้องกับ

เป็น.....กับข้าพเจ้า ไปทำหน้าที่รับรองการดำเนินการขึ้นทะเบียน

แรงงานต่างด้าวแทนข้าพเจ้า การใดที่นาย/นาง/นางสาว.....ได้

กระทำไปให้ถือเสมือนว่าข้าพเจ้าได้กระทำเองทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้มอบอำนาจ

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้รับมอบอำนาจ

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กรมการจัดหางาน (สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง)
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เล่มที่

เลขที่

คำขอ

- ขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 12 (2)
 ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 15
 ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน
 ตามมาตรา 21
 รับใบแทนใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 19

จังหวัด.....วันที่.....

เลขบัตรประชาชนนายจ้าง.....

เลขที่ทะเบียนพาณิชย์.....

ชื่อสถานประกอบการ/ชื่อนายจ้าง.....

ที่อยู่.....

ลายพิมพ์หัวแม่มือซ้าย

ลายพิมพ์หัวแม่มือขวา

ชื่อคนต่างด้าว.....สัญชาติ.....

วัน/เดือน/ปี เกิด.....สุขภาพ.....

ภูมิลำเนา.....

.....เลขที่.....

ประเภทงาน ().....

ผู้ติดตามที่ไม่ได้ทำงาน จำนวนทั้งหมด.....คน

แยกเป็น ชาย.....คน หญิง.....คน

เด็กชาย.....คน เด็กหญิง.....คน

--	--

ลงชื่อ.....คนต่างด้าว

คำรับรองนายจ้าง (ถ้ามี)

- 1) จะนำลูกจ้างต่างด้าวมาต่ออายุก่อนครบกำหนด โดยจะนำลูกจ้างต่างด้าวไปตรวจสุขภาพก่อน
- 2) ถ้ามีคนไทยประสงค์จะทำงานนี้ จะรับเข้าทำงานก่อน
- 3) หลักฐานที่แสดงสถานะของนายจ้าง คือ

ลงชื่อ.....นายจ้าง

()

เฉพาะเจ้าหน้าที่

รับเงินเรียบร้อยแล้ว

จำนวนเงิน.....

ออกใบอนุญาตทำงานเลขที่

□□ □□□ □□□□□

ใบเสร็จเลขที่.....เลขที่.....

ผู้รับเงิน

ลงชื่อ.....

เจ้าหน้าที่

()

()

()

(เอกสารแนบ).....

ข้าพเจ้าขอมอบฉันทะให้.....เป็นผู้ยื่นขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานและรับใบอนุญาตทำงานแทนข้าพเจ้า

ลายพิมพ์หัวแม่มือซ้าย

ลายพิมพ์หัวแม่มือขวา

--	--

ลงชื่อ.....

()

หนังสือแจ้งการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานประเภท พ.2

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... สัญชาติ..... ใบอนุญาตทำงานเลขที่.....
รายละเอียดของงานที่ทำอยู่ในขณะนี้.....

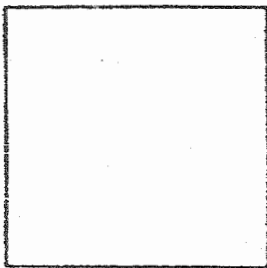
ที่อยู่เลขที่..... หมู่ที่..... ต.รอก/ชอบ..... ถนน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... โทร.....

เหตุผลการขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริงทุกประการและข้าพเจ้ามีที่อยู่เป็นหลักแหล่งแน่นอน เจ้าหน้าที่สามารถ
ตามตัวได้ ถ้ามีเหตุเร่งด่วน ข้าพเจ้าพร้อมมาพบเจ้าหน้าที่ภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับคำสั่ง

พิมพ์ลายนิ้วมือ(คนต่างด้าว)



หัวแม่มือซ้าย



หัวแม่มือขวา

ลงชื่อ.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

เฉพาะเจ้าหน้าที่

ความเห็นของ พนักงานเจ้าหน้าที่

(ความเห็นเพิ่มเติม)

หลักฐานครบถ้วน

ความเห็น.....

อนุญาต

อนุญาต โดยมีเงื่อนไข.....

ไม่อนุญาต.....

(ลายมือชื่อ).....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

การต่อใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

151

- เริ่ม วันที่ 15 กันยายน 2545 - วันที่ 15 ตุลาคม 2545 ไม่เว้นวันหยุดราชการ

- ณ อิมแพค เมืองทองธานี ถนนแจ้งวัฒนะ (ปากเกร็ด)

- ขั้นตอนการปฏิบัติในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

1. ทำการตรวจสุขภาพ ที่โรงพยาบาล (ที่เลือกไว้)
2. ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ณ อิมแพค เมืองทองธานี

- เอกสารที่ใช้ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. แบบคำขอ ตท.13 และ หน้าที่ในอนุสัญญาฉบับที่ 14 (ตท.14)
2. สำเนาบัตรประชาชน (นายจ้าง)
3. สำเนาทะเบียนบ้าน (นายจ้าง)
4. สำเนาทะเบียนพาณิชย์ (ถ้ามี)
5. ใบรับรองแพทย์ (กรณีตรวจโรคแล้ว ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนแพทย์ ร.พ.จะส่งใบรับรองแพทย์ มาทาง
กระทรวงแรงงาน ๗ 10๖)
6. หนังสือมอบอำนาจ คิดอากรแสตมป์ 10 บาท

พร้อมสำเนาผู้รับมอบอำนาจ (กรณีนายจ้างมอบอำนาจให้กระทำการแทน)

- ค่าใช้จ่ายต่อกัน

1. โรงพยาบาลที่เคยขึ้นทะเบียนไว้

- ค่าประกันสุขภาพ 1,200.-
- ค่าตรวจสุขภาพ 300.-

2. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- ค่าธรรมเนียมการต่อใบอนุญาตทำงาน (อายุบัตร 1 ปี) 1,800.-
- ค่าใบอนุญาตทำงาน 150.-

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

3,450.-

สอบถามโทร. 0-2354-1762-66, 0-2354-1721

1694 หรือ 1695 , 0-2354-1386

ณ ศูนย์เมืองทองธานี

02-5044979-80

FAX 02-5044972-76 และ 78

กำหนดนโยบายจ้างในการนำคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมารายงานตัวขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงาน
เฉพาะคนต่างด้าวที่ได้จดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายคุ้มครองรัฐฉ. 2544 แล้วเท่านั้น
ระหว่างวันที่ 15 กันยายน 2545 - 15 ตุลาคม 2545

1. ผู้มีสิทธิจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงาน

- 1.1 เป็นคนต่างด้าวที่ได้จดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานระหว่างวันที่ 24 กันยายน 2544 - 25 ตุลาคม 2544 และได้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานระหว่างวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2545 - 25 มีนาคม 2545
- 1.2 เป็นคนต่างด้าวที่ได้จดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานระหว่างวันที่ 24 กันยายน 2544 แต่มิได้มาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน
- 1.3 คนต่างด้าวตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 สามารถจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลได้ ทั้งนี้ถูกจ้างคนต่างด้าวไม่จำเป็นต้องทำงานกับนายจ้างคนเดิมก็ได้ แต่ต้องทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดเดิมเท่านั้น

2. ขั้นตอนการดำเนินการก่อนจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงาน

- 2.1 ตรวจสุขภาพตามถูกต้องและกรอกข้อความตามความจริง ใน "แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงานตาม ม.12 (2) (ตท. 13)" ซึ่งแนบมาพร้อมนี้ให้ถูกต้องครบถ้วน เมื่อกรอกข้อความครบถ้วนแล้วให้นายจ้างลงลายมือชื่อและคนต่างด้าวพิมพ์นิ้วหัวแม่มือข้างขวาและซ้ายในคอนทัก
- 2.2 การตรวจสุขภาพ แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท. 13) ที่กรอกข้อความครบถ้วนแล้ว ขึ้นตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่เลือกไว้ พร้อมชำระเงินค่าตรวจสุขภาพ 300 บาท ค่าประกันสุขภาพ 1,200 บาท โดยเจ้าหน้าที่ประจำบริวาร โรงพยาบาลในแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.13)
- 2.3 คนต่างด้าวที่ทะเบียนประวัติ กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยขอแบบพิมพ์ลายนิ้วมือและกรอกข้อความตามคำแนะใน "แบบพิมพ์ลายนิ้วมือ" ณ สถานที่ในการขึ้นทะเบียน อิมแพค เมืองทองธานี ห้อง CONFERENCE ส่วนภูมิภาค ณ สถานที่ที่จัดหางานจังหวัดกำหนด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจะบันทึกรายละเอียดและประทับตราในแบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.13)

3. ขั้นตอนการดำเนินการจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงาน

- 3.1 นำ "แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงานตาม ม.12 (2) (ตท. 13)" ที่สมบูรณ์แล้วตามข้อ (2) มาขึ้นต่อเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบเอกสาร
- 3.2 ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนและรับใบอนุญาตทำงาน ได้แก่ (ตามระยะเวลาการจ้าง)

ใบอนุญาตทำงานที่มีอายุไม่เกิน 3 เดือน	จำนวน	450	บาท
ใบอนุญาตทำงานที่มีอายุไม่เกิน 6 เดือน	จำนวน	900	บาท
ใบอนุญาตทำงานที่มีอายุไม่เกิน 1 ปี	จำนวน	1,800	บาท
ค่าทะเบียนและผลิตใบอนุญาตทำงาน	จำนวน	150	บาท
ค่าตรวจสุขภาพ (เฉพาะกรณีผู้มิได้มาต่ออายุใบอนุญาตทำงาน)	จำนวน	1,000	บาท

 การชำระเงินค่าธรรมเนียมให้ชำระเป็นเงินสด หรือ เช็ค ส่วนกลางส่งจ่ายกระทรวงการคลัง ส่วนภูมิภาคส่งจ่ายสำนักงานคลังจังหวัด
- 3.3 ชำระเงินพร้อมรับ "หลักฐานการชำระเงิน" และ "ใบนำ" เพื่อมาบันทึกข้อมูลทะเบียนพร้อมถ่ายรูปทำบัตรใบอนุญาตทำงานคนต่างด้าวตามสถานที่และเวลาที่นัดหมาย (ซึ่งจะแจ้งให้ทราบภายหลัง)

หมายเหตุ "หลักฐานการชำระเงิน" และ "ใบอนุญาตทำงานฉบับเดิม (ตท.14)" ต้องนำติดตัวไว้เสมอเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่เมื่อมีการตรวจสอบ


4. หลักฐาน/เอกสาร ที่ใช้ในการรายงานตัวขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตทำงาน ได้แก่

- 4.1 "บัตรใบอนุญาตทำงานฉบับเดิม (ตท. 14)"
- 4.2 "แบบคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท.13)" ซึ่งกรอกข้อความครบถ้วน และมีการรับรองการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาล
- 4.3 หลักฐานของนายจ้าง ได้แก่ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาทะเบียนพาณิชย์ กรณีมอบอำนาจ ต้องมีหนังสือมอบอำนาจ (คิดอากรแสตมป์ 10 บาท) พร้อมสำเนาบัตรประชาชนผู้รับมอบอำนาจ

ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม สอบถาม ณ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 4 มิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0 - 2354 - 1721 , 0 - 2354 - 1762 - 6 , 0 - 2354 - 1730-1 ในวันและเวลาราชการ HOTLINE : 1694,1695

Web Site: <http://www.thai.net/oaw2> หรือ <http://www.doe.go.th>


- ๘ ก มี ๒๕๔๕

ด่วนที่สุด

ที่ รส 0317/๒๕๔๖



153

สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงาน
ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

6 กันยายน 2545

เรื่อง การขึ้นทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

เรียน นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบคำขอ คท. 13

2. คำแนะนำการขึ้นทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

ตามที่ท่านได้นำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มารายงานตัวขึ้นทะเบียนเพื่อขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 24 กันยายน - 25 ตุลาคม 2544 และมาต่ออายุใบอนุญาตทำงานเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ - 25 มีนาคม 2545 แล้ว นั้น

บัดนี้ การอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา จะหมดอายุในวันที่ 25 กันยายน 2545 กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน - 15 ตุลาคม 2545 จึงขอให้ท่านนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและต่ออายุใบอนุญาตทำงานไว้แล้วในช่วงเวลาดังกล่าวข้างต้น ไปตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกันสุขภาพไว้แล้ว และมารายงานตัวขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงาน ในวันที่...19...กันยายน...2545..... เวลา 08.30 น. - 16.30 น. ณ อิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี หากท่านมีข้อสงสัยขอให้ติดต่อที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2354-1728-9, 0-2354-1725-6 หรือติดต่อด้วยตนเองที่สำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตึกหน้า (อาคาร 3 ชั้น) ชั้น 3 ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400 เพื่อความสะดวกต่อตัวท่านเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุภัท คุญน)

รองเลขาธิการคณะกรรมการ

บริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ฝ่ายนโยบายและแผน

โทร. 0 2354 1762-66

หนังสือแจ้งเหตุจำเป็นและมอบอำนาจ

154 ตีคอากร
แสดมปี
10 บาท

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

สัญชาติ.....ถือบัตรใบอนุญาตทำงานหมายเลข.....

สิ้นอายุวันที่.....ไม่สามารถมาดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้ด้วยตนเอง
เนื่องจาก.....

จึงมอบอำนาจให้ นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....มายื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาต และรับใบ
อนุญาตทำงานแทน รวมทั้งเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความในเอกสารเกี่ยวกับการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน
และการใดที่ นาย/นาง/นางสาว.....ได้กระทำไปให้ถือเสมือนว่า
ข้าพเจ้าได้กระทำเองทุกประการ

ลงชื่อผู้มอบอำนาจ (คนต่างคำว)
(.....)

ลงชื่อผู้รับมอบอำนาจ
(.....)

ลงชื่อพยาน
(.....)

ลงชื่อพยาน
(.....)

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจากอธิบดี
(.....)

ด่วนที่สุด

ที่ รง 0307/ 14733



155

กรมการจัดหางาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

๒๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง การต่ออายุใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

เรียน นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบคำขอต่อายุใบอนุญาตทำงาน (ตท. 13)
 2. หนังสือมอบอำนาจ
 3. คำแนะนำการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2546 เห็นชอบให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และทำงานต่อไปได้อีกไม่เกิน 1 ปี สิ้นสุดในวันที่ 25 กันยายน 2547 จำนวน 409,339 คน ยกเว้นไม่ต่ออายุให้กรรมกรในโรงงาน จำนวน 12,161 คน ในกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนบางส่วน กิจการปื้มน้ำมัน ชักอบรีด ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า อุ้ช่อมรถ รับซื้อของเก่า

กรมการจัดหางาน จึงขอแจ้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ช่วงระหว่างวันที่ 1 - 25 กันยายน 2546 ดังนี้

1. กิจการที่ได้รับอนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานสิ้นสุดในวันที่ 25 กันยายน 2547 ให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ดำเนินการดังนี้

1.1 กรอกข้อความในแบบคำขอต่อายุใบอนุญาตทำงาน (ตท. 13) ตามเอกสารที่ส่งมาด้วย 1 ให้ถูกต้องครบถ้วน แล้วให้นายจ้างลงลายมือชื่อ และคนต่างด้าวพิมพ์ลายนิ้วมือหัวแม่มือข้างขวา และซ้ายในตอนที่่าย

1.2 ให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นำแบบคำขอต่อายุใบอนุญาตทำงาน (ตท. 13) ที่กรอกข้อความถูกต้องครบถ้วนแล้ว ยื่นตรวจสุขภาพพร้อมชำระค่าตรวจสุขภาพ และค่าประกันสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด โดยเป็นโรงพยาบาลเดิมที่ได้ตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ปี 2545

/ 1.3 ให้แรงงานต่างด้าว...

คำแนะนำการดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน
แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา
ระหว่างวันที่ 1 - 25 กันยายน 2546

1. ผู้มีสิทธิต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้จดทะเบียนตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2545 และใบอนุญาตทำงานยังไม่สิ้นอายุ ที่ทำงานกรรมกรในประเภทกิจการ

(1) ประเภทที่ 1 กรรมกรทั่วไป เช่น กรรมกรในกิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ กิจการเหมืองแร่ เหมืองหิน กิจการทำอิฐ ทำโอ่ง ทำเครื่องเคลือบ กิจการคานเรือ กิจการโรงสีข้าว โรงงานแปรรูปพืชไร่ โรงงานแปรรูปไม้ กิจการเคลื่อนย้ายสินค้าในโกดัง หรือที่เก็บสินค้า เป็นต้น

(2) ประเภทที่ 2 กรรมกรในกิจการประมง เช่น ประมงทะเล แพปลา แพกุ้ง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ประมงทะเล โรงงานปลาแปรรูป กุ้ง ลอกปลาหมึก โรงต้ม กุ้งแห้ง ปลาแห้ง โรงน้ำปลา โรงน้ำแข็ง เป็นต้น

(3) ประเภทที่ 3 ลูกจ้างที่ใช้แรงงานเป็นหลักในโรงงานหรือสถานประกอบการที่ใช้ทักษะในการทำงานไม่ซับซ้อน แต่ซ้ำ ๆ ตลอดเวลาทำงาน ยกเว้น สถานบริการเชื้อเพลิง ชักอบรีด ร้านอาหาร ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า อุ้งซ่อมรถ รับซื้อของเก่า และกิจการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในงานผลิตอาหารสัตว์ ผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สำนักงานสนับสนุนการค้าและการลงทุน ผลิตรองเท้า รองเท้าแตะ ผลิตส่วนผสมผงซักฟอก สบู่ ยาสีฟัน ผลิตพลาสติกแพดาน ผลิตเครื่องมือตัดหิน ถลุงแร่ ผลิตเส้นใยสังเคราะห์ ผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ผลิตฟิล์มกันกระแทก ผลิตอุปกรณ์กีฬาส่งออก เหมืองแร่ ดอกไม้ประดิษฐ์ แปรรูปหินแกรนิต โรงงานทำพลาสติก ผลิตน้ำแร่ โรงงานเย็บผ้า ผลิตสิ่งทอ และทอผ้า

(4) ผู้รับใช้ในบ้าน

(5) ลูกจ้างในฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ ยกเว้น งานควบคุมดูแลฟาร์มหรืองานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขา

(6) ลูกจ้างในแปลงเพาะปลูกพืช เช่น สวนผัก ผลไม้ พืชไร่ พืชสวน ไม้ดอก สวนยาง สวนปาล์ม เป็นต้น

2. ขั้นตอนการดำเนินการก่อนต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

2.1 กรอกข้อความตามความจริง ในแบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (ตท.13) ซึ่งแนบมาพร้อมนี้ ให้ถูกต้องครบถ้วน เมื่อกรอกข้อความครบถ้วนแล้วให้นายจ้างลงลายมือชื่อ และคนต่างด้าวพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือข้างขวา และซ้ายในคอนท้ายของแบบ ตท. 13 ไม่ต้องไปตรวจสอบประวัติและพิมพ์ลายนิ้วมือที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.2 การตรวจสุขภาพ พาแรงงานต่างด้าวพร้อมแบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (ตท.13) ที่กรอกข้อความครบถ้วนแล้วขึ้นตรวจสุขภาพ ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด พร้อมชำระเงินค่าตรวจสุขภาพ 300 บาท และค่าประกันสุขภาพ 1,200 บาท โดยเจ้าหน้าที่ประทับตราโรงพยาบาลในแบบคำขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน (ตท. 13)

ตรวจสุขภาพ แรงงานต่างด้าว โรงพยาบาลกลาง

ตั้งแต่ 1 – 25 กันยายน 2546

อาคารอนุสรณ์ 100 ปี ชั้น 1

ออกบัตรตรวจสุขภาพ จันทร์ – ศุกร์ 9.00 – 18.00 น. อาคารอนุสรณ์ 100 ปี ชั้น 1

เอกสารที่ต้องใช้

1. สำเนาบัตรต่างด้าว
2. บัตรโรงพยาบาลกลาง
3. ถ้าไม่มีบัตรโรงพยาบาลกลาง ติดต่อขอใบคำร้องมีบัตรใหม่ ที่หน่วยตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าว อาคารอนุสรณ์ 100 ปี ชั้น 1

ตรวจสุขภาพ และต่ออายุบัตรต่างด้าว จันทร์ – ศุกร์ เวลา 13.00 – 17.00 น.

เสาร์ – อาทิตย์ เวลา 08.00 – 12.00 น. อาคารอนุสรณ์ 100 ปี ชั้น 1

เอกสารที่ต้องใช้

1. ใบ ค.ท. 13 ที่กรอกรายละเอียดเรียบร้อยแล้ว
2. บัตรต่างด้าว (ใบ ค.ท. 14)
3. แรงงานต่างด้าว และนายจ้างมาด้วยตนเอง
4. ถ้านายจ้างไม่มา ให้ทำใบมอบอำนาจ และนำสำเนาบัตรประชาชน ผู้มอบอำนาจ และผู้รับมอบอำนาจมาด้วย

ติดต่อสอบถาม โทร. 0 – 2222 – 2424 ต่อ 10119 หรือ 10201

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการตรวจสอบภาพแรงงานต่างด้าว

1. รับบัตรคิว (ที่โต๊ะหมายเลข 1)

เตรียมเอกสาร : บัตรต่างด้าว (คท 14) และสำเนา, ใบ คท 13 ที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

2. รับเอกสารที่ (โต๊ะหมายเลข 2)

3. จ่ายเงินที่ห้องจ่ายเงิน (หมายเลข 3)

4. ตรวจปัสสาวะ (หมายเลข 4)

5. รับประทานยา, ชั่งน้ำหนัก, วัดส่วนสูง (หมายเลข 5)

6. เอ็กซเรย์ปอด (หมายเลข 6)

7. ตรวจเลือด (หมายเลข 7)

8. พบแพทย์ (หมายเลข 8)

9. ติดต่อเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน (หมายเลข 9)

(120)

10246

13.00

10 Nov 2018

พช ดินฯ 15.00 น

m

3

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
แบบคำขอ ตท.13

- ขอรับใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 12 (2)
 ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 15
 ทำงานอื่นหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ในการทำงาน ตามมาตรา 21
 รับใบแทนใบอนุญาตทำงาน ตามมาตรา 19

จังหวัดที่ทำการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน..... วัน/เดือน/ปี ที่ต่ออายุฯ/...../พ.ศ.2546

ส่วนนายจ้าง

เลขประจำตัวบัตรประชาชน เลขทะเบียนพาณิชย์ (ถ้ามี).....

ชื่อนายจ้าง..... ชื่อสถานประกอบการ.....

ที่อยู่นายจ้างตามทะเบียนบ้าน เลขที่..... หมู่..... ซอย..... ถนน..... อาคาร.....

ตำบล/แขวง..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... เบอร์โทรศัพท์.....

ที่ตั้งสถานประกอบการ เลขที่..... หมู่..... ซอย..... ถนน..... อาคาร.....

ตำบล/แขวง..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... เบอร์โทรศัพท์.....

สถานที่ทำงานแรงงานต่างด้าว เลขที่..... หมู่..... ซอย..... ถนน..... อาคาร.....

ตำบล/แขวง..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... เบอร์โทรศัพท์.....

มิให้นายจ้างหรือผู้ใดยึดใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ หากฝ่าฝืนจะมีความผิดและถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

ส่วนลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เลขประจำตัวแรงงานต่างด้าวเดิม

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย)..... (ภาษาอังกฤษ).....

เพศ ชาย หญิง ชื่อบิดา..... ชื่อมารดา.....

วัน/เดือน/ปี เกิด/...../..... (ปี ค.ศ.) อายุ..... ปี สัญชาติ พม่า ลาว กัมพูชา

คำหนิ/รูปพรรณ/แผลเป็น..... สถานะภาพ โสด แต่งงาน

ประเภทงาน (.....)..... (โปรดระบุอาชีพ/กิจการ/ลักษณะงานที่ทำ)

ภูมิลำเนา ก่อนเดินทางเข้าประเทศไทย เลขที่..... อำเภอ..... จังหวัด..... ประเทศ..... (โปรดระบุ)

เดินทางเข้าประเทศไทย ณ จุดพรมแดน / ทางจังหวัด..... (โปรดระบุ)

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มายุอยู่ในประเทศไทยในขณะนี้..... คน ชาย..... คน หญิง..... คน (โปรดแจ้งรายละเอียด)

1) กรุณาระบุชื่อ..... เพศ ช หญิง อายุ..... ปี ความสัมพันธ์.....

2) กรุณาระบุชื่อ..... เพศ ช หญิง อายุ..... ปี ความสัมพันธ์.....

3) กรุณาระบุชื่อ..... เพศ ช หญิง อายุ..... ปี ความสัมพันธ์.....

4) กรุณาระบุชื่อ..... เพศ ช หญิง อายุ..... ปี ความสัมพันธ์.....

(หากมีมากกว่า 4 คน กรุณาแจ้งเจ้าหน้าที่หรือแนบเอกสารเพิ่มเติมมาพร้อมแบบคำขอ ตท.13)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นและข้อมูลประวัติแรงงานต่างด้าวเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... นายจ้าง/ผู้รับมอบอำนาจ

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2546

--	--

ลายพิมพ์นิ้วหัวแม่มือซ้าย ลายพิมพ์นิ้วหัวแม่มือขวา
ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว

หมายเหตุ กรุณากรอกรายละเอียดต่าง ๆ ให้ชัดเจน และครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ของท่านเอง

ที่ไม่ผ่อนผันให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงาน

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทกิจการ	จังหวัด
1	บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)	ผลิตอาหารสัตว์	กรุงเทพมหานคร
2	บริษัท ลิงค์เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	กรุงเทพมหานคร
3	บริษัท อนันต์ ราที แอดไวเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	สำนักงานสนับสนุนการค้าและการลงทุน	กรุงเทพมหานคร
4	บริษัท สมธนา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ผลิตรองเท้า	กรุงเทพมหานคร
5	บริษัท เพชรเกษมพลาสติก เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	ผลิตรองเท้าแตะ	กรุงเทพมหานคร
6	บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด	ผลิตส่วนผสมผงซักฟอก สบู่ ยาสีฟัน	กรุงเทพมหานคร
7	บริษัท คอมพาสีอินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	ผลิตพัดลมเพดาน	กรุงเทพมหานคร
8	บริษัท สยามอินโดทูลส์ จำกัด	ผลิตเครื่องมือตัดหิน	กรุงเทพมหานคร
9	บริษัท พี แอนด์ เอส มิลลิ่ง จำกัด	ถลุงแร่	กรุงเทพมหานคร
10	บริษัท ชันแพลค (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตเส้นใยสังเคราะห์	กรุงเทพมหานคร
11	บริษัท ชัมมิตแมนูเฟคเจอร์ส จำกัด	ผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	กรุงเทพมหานคร
12	บริษัท โกริตา แพคเคจจิ้ง จำกัด	ผลิตฟิล์มกันกระแทก	กรุงเทพมหานคร
13	บริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)	ผลิตเส้นใยสังเคราะห์	กรุงเทพมหานคร
14	บริษัท เอเซีย สปอร์ต กู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตอุปกรณ์กีฬาส่งออก	ฉะเชิงเทรา
15	บริษัท กาญจนบุรีเอ็คโพลเรชั่นแอนดโมนิง (เค็มไม้) จำกัด	เหมืองแร่	กาญจนบุรี
16	บริษัท กังวาลโพลีเอสเตออร์ จำกัด	โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์	เพชรบุรี
17	บริษัท ทองนทีฟลาวเวอร์ จำกัด	ดอกไม้ประดิษฐ์	ตาก
18	บริษัท สตาร์แกรนิต จำกัด	แปรรูปหินแกรนิต	ตาก
19	บริษัท พรวิชั่นพลาสติก จำกัด	โรงงานทำพลาสติก	นครสวรรค์
20	บริษัท สตาร์คาร์เปท จำกัด	ผลิตเส้นใยสังเคราะห์	นครราชสีมา
๒๑	บริษัท น้ำบัวเมืองของ จำกัด	สำหรับทำพรม ผลิตน้ำพริ	ขอนแก่น
๒๒	บริษัท ทุ่งปิ้งไอนิว จำกัด	ทำเส้นไหม	นครราชสีมา

ประเภทงานกิจการที่ 3 ที่ไม่อนุญาตให้ทำการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน
ได้แก่

สถานบริการเชื้อเพลิง (แก๊ส , น้ำมัน)

ร้านซัก อบ รีด

ร้านเสริมสวย

โรงแรม

ร้านอาหาร

ร้านค้า

อู่ซ่อมรถ

รับซื้อของเก่า

บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

ประเภทกิจการผลิตอาหารสัตว์ ผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ , ผลิตรองเท้า , รองเท้าแตะ , ผลิตส่วนผสมผงซักฟอก สบู่ ยาสีฟัน ผลิตฟิล์มกันกระแทก ผลิตอุปกรณ์กีฬาส่งออก , ถลุงแร่ , โรงงานเย็บผ้า , โรงงานทอผ้า , สิ่งทอ และพนักงานสนับสนุนการค้าและการลงทุน

ປະຫວັດສ່ວນຕົວ

Date/ວັນທີ _____

Sr.No _____

State/Division _____

1. ຊື່ / Name _____		ຮູບ Photo
2. ນາມສະກຸນ / Family Name _____		
3. ຊື່ນ້ອຍ/ຊື່ຫຼີ້ນ / Other Name _____		
4. ວັນເດືອນປີເກີດ Date of Birth _____	5. ສະຖານທີ່ເກີດ / Place of Birth: ບ້ານ _____ ເມືອງ _____ ແຂວງ _____	
6. ສັນຊາດ /Nationality _____ ສາດສະໜາ/ Religion _____	7. N.C.R. No / _____	
8. ຕຳໜິ, ບາດແຕເປັນ Significant Mark _____	9. ສີຜິວ / Complexion _____	
10. ວຸດທິການສຶກສາ / Education _____		11. ລວງສູງ / Height _____
12. ບ່ອນທຳງານ / Place of Work at Thailand _____	13. ຕຳແໜ່ງງານ / Designation _____ ເງິນເດືອນ/Salary _____	
14. ທີ່ຢູ່ຖາວອນ/ຢູ່ລາວ : ບ້ານ _____ ເມືອງ _____ ແຂວງ _____ Permanent Address		
15. ຊື່ນາມສະກຸນ ພໍ່ ແລະ ແມ່ ທ້າວ _____ ນາງ _____ Name & Family Name of Parents		
16. ທີ່ຢູ່ຂອງ ພໍ່ແລະແມ່ : ບ້ານ _____ ເມືອງ _____ ແຂວງ _____ Address of Parents		
17. ຊື່ນາມສະກຸນ ຜົວ/ຫຼີ້ເມັຍ _____ ທີ່ຢູ່ ບ້ານ _____ ເມືອງ _____ Name of Spouse _____ Address ແຂວງ _____		
18. ອື່ນ ໆ (ຖ້າມີ) / General _____		

ຈາຍເຊັນ ຜູ້ກວດສອບ/Signature of Examiner

ຈາຍເຊັນຜູ້ຖືກສຳພາດ/Signature of Interviewee

ຊື່ / Name _____/

ຊື່ / Name _____/

สถานที่ติดต่อขอแจ้งการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา

ส่วนกลาง

1. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ชั้น 10 อาคารกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถ.มิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพฯ โทร. 0-2245-9835 , 0-2245-2085 สายด่วน 1694 , 1695 หรือ download จาก <http://go.to/workpermit>
2. สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1-9 ได้แก่
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 1 วัฒนาประดิษฐ์ ตั้งอยู่ที่ 19 อาคารพงษ์สุภี ชั้น 2 ถ.วัฒนาประดิษฐ์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จะครอบคลุมพื้นที่เขตดินแดง ห้วยขวาง พญาไท และราชเทวี รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 24, 69, 92 129, ปอ.4, ปอ.13 และ ปอ.129 โทร. 0-2617-6566-7
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 2 จตุจักร ตั้งอยู่ที่ 86 อาคารสุขุมเจริญ ชั้น 2 ถ.รัชดาภิเษก แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จะครอบคลุมพื้นที่เขตจตุจักร บางเขน ดอนเมือง หลักสี่ และสายไหม รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 126, 136, 206, ป.25 ค., ปอ. 22, ปอ.126, ปอ.136 และ ปอ.206 โทร. 0-2513-1730-5
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 3 บางรัก ตั้งอยู่ที่ 1060 ถ.เจริญกรุง (ปากซอยเจริญกรุง 28) เขตบางรัก จะครอบคลุมพื้นที่เขตปทุมวัน บางรัก และ สัมพันธวงศ์ รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 36 และ 93 โทร. 0-2266-0642-5, 0-2233-3384-7
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 4 ราชดำเนิน ตั้งอยู่ที่ ชั้น 1 อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (เก่า) ภายในบริเวณกระทรวงมหาดไทย ถ.เฟื่องนคร เขตพระนคร จะครอบคลุมพื้นที่เขตป้อมปราบ บางซื่อ ดุสิต และพระนคร รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 12, 60 และ ปอ. 60 โทร.0-2223-6215-6
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 5 ธนบุรี ตั้งอยู่ที่ 328/4 ต.ลาดหญ้า เขตคลองสาน จะครอบคลุมพื้นที่เขตธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อย และบางกอกใหญ่ รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 3, 20, 42, 84, 111, ปอ.20 ปอ.30 และ ปอ.84 โทร. 0-2437-5855, 0-2439-5631
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 6 ราษฎร์บูรณะ ตั้งอยู่ที่ 48-48/1 ถ.สุขสวัสดิ์ ราษฎร์บูรณะ จะครอบคลุมพื้นที่เขตราษฎร์บูรณะ บางขุนเทียน บางบอน จอมทอง และ ทุ่งครุ รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 20, 21, 75, 141, 142 และ ปอ.140 โทร. 0-2427-4327, 0-2427-4512
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 7 พุทธมณฑล ตั้งอยู่ที่ 27/22 ซ.วัดบุญประดิษฐ์ ถ.พุทธมณฑล สาย 2 เขตภาษีเจริญ จะครอบคลุมพื้นที่เขตหนองแขม ภาษีเจริญ คลิ่งชัน บางพลัด บางแค และ ทวีวัฒนา รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 7 ก., 123, 157 และ ปอ.33 โทร. 0-2455-8500, 0-2455-8904
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 8 รามอินทรา ตั้งอยู่ที่ 4/1390-91 ถ.สุขาภิบาล 1 เขตบึงกุ่ม จะครอบคลุมพื้นที่เขตมีนบุรี คลองสามวา คันนายาว สะพานสูง หนองจอก ลาดกระบัง ลาดพร้าว ดุสิตกลาง บางกะปิ และ บึงกุ่ม รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 60, 71, 95, 115, 150, ปอ.12, ปอ.21 และ ปอ.60 โทร. 0-2509-7944, 0-2510-3602
 - สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 9 พระโขนง ตั้งอยู่ที่ ชั้น 3 สำนักงานเขตพระโขนง ซ.สุขุมวิท 54 ถ.สุขุมวิท เขตพระโขนง จะครอบคลุมพื้นที่เขตพระโขนง คลองเตย สวนหลวง วัฒนา สาทร ประเวศ ยานนาวา บางคอแหลม และ บางนา รถเมล์สายที่ผ่าน คือ สาย 2, 23, 25, 38, 46, 48, ปอ.11 และ ปอ.38 โทร. 0-2331-0733, 0-2332-9105

ส่วนภูมิภาค ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด



ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง การผ่อนผันให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โฆษณุมติของคณะรัฐมนตรี จึงออกประกาศดังนี้

ข้อ 1 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามารถอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เป็นคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต ก่อนวันที่ 28 สิงหาคม 2544 หรือคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้ว ซึ่งการผ่อนผันสิ้นสุดวันที่ 31 สิงหาคม 2544 และ

(2) ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองรายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบหมาย เพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ข้อ 2 ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองตามข้อ 1 ได้รับการผ่อนผันอยู่ในราชอาณาจักรได้ โดยได้รับยกเว้นการปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 จนถึงวันที่ 28 ตุลาคม 2544 หรือสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อ 3 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามข้อ 2 จะถูกยกเลิกการผ่อนผันและส่งตัวออกนอกราชอาณาจักรได้ ในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด
(2) ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดซึ่งได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ภายหลังได้รับใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวแล้ว ออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาต เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย สำหรับพื้นที่กรุงเทพมหานครต้องได้รับอนุญาตจากปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ยกเว้นการทำงานในกิจการประมงทะเลให้เคลื่อนย้ายออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ เพื่อไปทำงานตามที่ได้รับอนุญาตยังท้องที่ที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลได้

คู่มือการประชาสัมพันธ์ การดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

1. **ความเป็นมา** สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานกรรมกรในบางประเภทกิจการ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากแรงงานไทยออกไปทำงานต่างประเทศ บางส่วนเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม ประกอบกับสถานการณ์ให้ความสนใจในการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย จึงทำให้เกิดการลักลอบเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะประเทศที่อยู่ติดตามแนวชายแดนของไทย ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงมีมติผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ในบางกิจการ บางพื้นที่ ตามระยะเวลาที่กำหนด และได้มีมติผ่อนผันมาแล้ว 5 ครั้ง เมื่อปี พ.ศ. 2539 , พ.ศ. 2541 , พ.ศ. 2542 , พ.ศ. 2543 และเมื่อวันที่ 3 เม.ย. 2544 ที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ใน 37 จังหวัด 18 กิจการ จำนวน 106,684 คน ทำงานได้ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2544 ซึ่งเมื่อใกล้วันครบกำหนดการผ่อนผัน คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544
2. **มติ ครม.** มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหา แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามที่สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เสนอ และให้กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการ ดังนี้
 - ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ ทำงานอยู่กับนายจ้างมารายงานตัวขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงานกับทางราชการ
 - เมื่อพ้นกำหนดการรายงานตัวและขออนุญาตทำงานแล้ว ให้ทำการจับกุมดำเนินคดีตาม กฎหมายอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ทั้งต่อตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - ให้ดำเนินการสกัดกั้น และป้องกันการอพยพเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวด จริงจัง โดยการ ผนึกกำลังทุกฝ่ายร่วมกันปฏิบัติงาน
 - ดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองบรรลุผล เช่น การเจรจาและขอความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน การให้ภาคเอกชน เข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาคารประชาสัมพันธ์ และการจัดตั้งสำนักงานรับผิดชอบในการ บริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นต้น
 - ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเต็มที่
3. **"แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง"** ที่จะอนุญาตให้จดทะเบียน ได้แก่ บุคคลสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและอยู่ในราชอาณาจักรแล้วก่อนวันที่ ครม.มีมติ (ก่อน 28 ส.ค. 44) และมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน

**บทลงโทษนายจ้างและแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา)
ที่ฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522**

มาตราที่ฝ่าฝืน/ เกี่ยวข้อง	ลักษณะการกระทำผิด	บทลงโทษ
มาตรา 63	<p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ใดนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรือกระทำการด้วยประการใดอันเป็นการอุปการะหรือช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ 	<p>มาตรา 63</p> <p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปีและปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท
มาตรา 64	<p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ใดรู้ว่าคนต่างด้าวคนใดเข้ามาในราชอาณาจักร โดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ ให้เข้าพักอาศัย ซ่อนเร้นหรือช่วยด้วยประการใดๆ เพื่อให้คนต่างด้าวพ้นจากการจับกุม 	<p>มาตรา 64</p> <p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีและปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท
มาตรา 81	<p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้ รับอนุญาตหรือการอนุญาตสิ้นสุดหรือถูกเพิกถอน 	<p>มาตรา 81</p> <p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการจัดหางาน
โทร. 0-2245-2085 โทรสาร 0-2248-4743
สายด่วน 1694 ,1695
ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2544

**บทลงโทษนายจ้างและแรงงานต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา)
ที่ฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521**

มาตราที่ฝ่าฝืน/ เกี่ยวข้อง	ลักษณะการกระทำผิด	บทลงโทษ
มาตรา 22	<p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตหรือทำงานผิดลักษณะหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต 	<p>มาตรา 39</p> <p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
มาตรา 23	<p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รับคนต่างด้าวเข้าทำงานหรือให้คนต่างด้าย้ายไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือมีคนต่างด้าวออกจากงานโดยไม่แจ้งต่อนายทะเบียน 	<p>มาตรา 40</p> <p><u>นายจ้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท
มาตรา 7	<p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คนต่างด้าวใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน 	<p>มาตรา 34</p> <p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
มาตรา 21	<p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ห้ามคนต่างด้าวทำงานอื่นนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงาน 	<p>มาตรา 38</p> <p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
มาตรา 37	<p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ห้ามคนต่างด้าวทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุ 	<p>มาตรา 37</p> <p><u>คนต่างด้าว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้าง

(ถ้ามีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่า 1 คนให้เลือกเพียงคนเดียว)

1. เพศของแรงงานต่างด้าว

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุของแรงงาน.....ปี
3. ศาสนาของแรงงาน

<input type="checkbox"/> พุทธ	<input type="checkbox"/> คริสต์
<input type="checkbox"/> อิสลาม	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
4. สถานภาพของแรงงานต่างด้าว

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรสแล้ว
------------------------------	-----------------------------------
5. สถานะในครอบครัวของแรงงาน

<input type="checkbox"/> หัวหน้าครอบครัว	<input type="checkbox"/> แม่บ้าน
<input type="checkbox"/> สมาชิกในครอบครัว	
6. เงินเดือนของแรงงานต่างด้าว.....บาท

ส่วนที่ 2 ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. ท่านจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นเวลา.....ปี
2. ปัจจุบันท่านจ้างแรงงานต่างด้าวรวมทั้งหมด.....คน
3. แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่กับท่านเป็นเวลา.....
4. แรงงานต่างด้าวคนนี้อยู่เมืองไทยนานเท่าไร

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 ปี - 5 ปี
<input type="checkbox"/> 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป
5. ท่านจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านอย่างไร

<input type="checkbox"/> เดือนละครั้ง	<input type="checkbox"/> ปีละครั้ง
<input type="checkbox"/> จ่ายล่วงหน้า	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....
6. ท่านจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างแรงงานต่างของท่านโดยวิธีใด

<input type="checkbox"/> ให้ลูกจ้างโดยตรง	<input type="checkbox"/> จ่ายผ่านทางหัวหน้าลูกจ้าง
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ	
7. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ท่านจัดหาให้ฟรีแก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวนอกเหนือจากค่าจ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> อาหาร	<input type="checkbox"/> ที่พัก
<input type="checkbox"/> ค่ารักษาพยาบาล	<input type="checkbox"/> ยารักษาโรค
<input type="checkbox"/> โบนัส แตะะเอียด	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....

8. ท่านปฏิบัติอย่างไรเมื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวได้รับอันตรายจากการทำงานจนพิการไม่สามารถทำงานได้
- () ให้ออกจากงานโดยไม่จ่ายเงินชดเชย
- () ให้ออกจากงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย
- () ให้ออกจากงานโดยจ่ายเงินชดเชยให้ตามที่ท่านเห็นเหมาะสม
- () อื่น ๆ.....
9. กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่กฎหมายไม่บังคับในเรื่องการคุ้มครองแรงงานใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
10. กิจการรับจ้างทั่วไปเป็นกิจการที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำและไม่ต้องจัดสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานให้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
11. ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 กำหนดโทษจำคุกและโทษปรับแก่นายจ้างที่รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตเข้าทำงาน ใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
12. ปัจจุบันการรับจ้างเป็นอาชีพที่กฎหมายให้คนต่างด้าวทำงานได้ ใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
13. ท่านต้องการจ้างลูกจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ใช่หรือไม่ (ถ้าแรงงานไทยไม่ขาดแคลน)
- () ใช่ เพราะ..... () ไม่ใช่
14. การจ้างลูกจ้างแรงงานต่างด้าวให้ผลดีกว่าแรงงานคนไทยในเรื่องใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน () ค่าจ้างถูกกว่า
- () แรงงานต่างด้าวไม่เลิกงาน ขยัน () แรงงานต่างด้าวไม่มีการต่อรอง
- () อื่นๆ.....

ส่วนที่ 3 ปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานต่างด้าวของท่านเคยมีพฤติกรรมหลบหนี หรือไม่
 เคย ไม่เคย
2. แรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างมีพฤติกรรมการออกจางานบ่อย หรือไม่
 มี ไม่มี
3. แรงงานต่างด้าวที่ท่านจ้างติดสิ่งเสพติด ไซ้หรือไม่
 ไซ้ ไม่ไซ้ ไม่ทราบ
4. ท่านเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว
 ไซ้ ไม่ไซ้
5. ท่านเคยโดนทำร้ายร่างกายจากลูกจ้างแรงงานต่างด้าว
 ไซ้ ไม่ไซ้
6. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านเคยทะเลาะกันเอง
 ไซ้ ไม่ไซ้
7. ท่านเคยจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของท่านไม่มีบัตร
 ไซ้ ไม่ไซ้
8. ท่านรู้สึกยุ่งยากที่ต้องพาแรงงานต่างด้าวไปทำบัตรผ่อนผัน
 ไซ้ ไม่ไซ้
9. ค่าธรรมเนียมต่างๆ เช่น ค่าประกันตัวค่าใบอนุญาตทำงานสูงเกินไป
 ไซ้ ไม่ไซ้
10. ลูกจ้างของท่านเป็นโรคที่อันตราย
 ไซ้ ไม่ไซ้
11. ลูกจ้างของท่านเคยแพร่เชื้อโรคมาติดท่านหรือคนในครอบครัว
 ไซ้ ไม่ไซ้
12. ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวของท่าน ไซ้เกี่ยวข้องไม่ยอมทำงานที่ได้รับ
 ไซ้ ไม่ไซ้
13. แรงงานต่างด้าวเคยขายบริการทางเพศ
 ไซ้ ไม่ไซ้
14. ท่านมีปัญหาในการสื่อสารกับลูกจ้างแรงงานต่างด้าว
 ไซ้ ไม่ไซ้

ส่วนที่ 4 ปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว

1. ท่านเคยเห็นแรงงานต่างด้าวลักขโมย หรือไม่
 เคย ไม่เคย
2. ท่านเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวด้วยตัวเอง
 เคย ไม่เคย
3. ท่านเคยเห็นการทะเลาะวิวาทของแรงงานต่างด้าวกับคนไทย
 เคย ไม่เคย
4. ท่านเคยเห็นแรงงานต่างด้าวติดสิ่งเสพติด ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่
5. ท่านเคยเห็นแรงงานต่างด้าวค้ายาเสพติด ใช่หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่
6. ท่านเคยโดนขโมยทรัพย์สินจากแรงงานต่างด้าว
 ใช่ ไม่ใช่
7. ท่านเคยโดนทำร้ายร่างกายจากแรงงานต่างด้าว
 ใช่ ไม่ใช่
8. ท่านเคยโดนโกงจากแรงงานต่างด้าว
 ใช่ ไม่ใช่
9. การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในบริเวณตลาดสี่มุมเมืองทำให้ชุมชนแออัด
 ใช่ ไม่ใช่
10. ท่านเคยเห็นนายจ้างจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพราะลูกจ้างของเขาไม่มีบัตร
 ใช่ ไม่ใช่
11. แรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมืองส่วนใหญ่เป็นโรคติดต่อ
 ใช่ ไม่ใช่
12. แรงงานต่างด้าวเคยแพร่เชื้อโรคมาติดท่านหรือคนในครอบครัว
 ใช่ ไม่ใช่
13. บริเวณตลาดสี่มุมเมืองเคยเกิดคดีฆ่าคนตายของแรงงานต่างด้าว
 ใช่ ไม่ใช่ ไม่ทราบ
14. มีการขายบริการทางเพศจากแรงงานต่างด้าวบริเวณตลาดสี่มุมเมือง
 ใช่ ไม่ใช่ ไม่ทราบ
15. การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
 ฟังประสงค์มากกว่าไม่ฟังประสงค์
 ไม่ฟังประสงค์มากกว่าฟังประสงค์

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว สมพร พรทิพย์เสถียร จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม
จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนสายปัญญา จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ ประสานมิตร คณะสังคมศาสตร์ เอกประวัติศาสตร์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย