

ตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย  
ผ่านมุมมองกฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทย  
Social Well-being Indicators of Unskilled Migrant Workers in Thailand  
Through the View of Thailand's Legislation on Human Rights<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์วรรณวดี พูลพอกสิน<sup>2</sup>  
Associate Professor Wanwadee Poonpokin<sup>3</sup>

**Abstract**

Social well-being is an ultimate goal for every human being's life including migrant workers in the destination country. For unskilled migrant workers in Thailand from neighbouring countries, the involved issues are not only increasing in its number, but also growing more complicated. Although their quality of life would be in accordance with the Universal Declaration of Human Rights, as well as Thailand's laws and policies, but their well-being in reality are conceivably low. This study takes empirical data using systematic approach to research in exploring and clarifying the well-being situation and indicators of those unskilled migrant workers. However, the preliminary issues that need to be addressed relate to the objective of this study, which is to develop social well-being indicators that appropriate for these migrants under the Thailand's legislation on human rights and related data. The study begins with a qualitative research of stakeholders including 14 semi-structured interviews with unskilled Myanmar migrant workers, their employers, and relevant parties involved both from NGOs and government sectors by using qualitative inductive analysis. The concepts obtained from the results led to the conceptualization of the keywords, and then integrated into the literature review process. The keywords on well-being situations constructed as a guideline for specific indicators development consist of five dimensions: dignity and quality of working life, health status and health safety, warmth and stability of the family, language and social relationships, and safety and personal security. These well-being dimensions and its indicators may be used as a guide to assess the well-being of unskilled migrant workers in Thailand, to lead the way to improve their quality of life, and as a starting point for future study or as a database for other interested researchers to develop more suitable indicators for these unskilled workers and other migrant groups in Thailand.

**Keywords:** Social Well-being, Indicators, Unskilled Migrant Workers in Thailand, Thailand's Legislation on Human Rights

---

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือฉบับเรื่อง "Social Well-being Situations of Unskilled Myanmar Migrant Workers in Thailand: A Data Driven Study of Bangkok Metropolitan Region" at Asian Research Institute for International Social Work, Shukutoku University, Chiba, Japan

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>3</sup> Lecturer, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail: nawadee@hotmail.com

### บทคัดย่อ

ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมเป็นเป้าหมายสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน รวมถึงแรงงานต่างด้าวในประเทศปลายทางด้วย สำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในไทย ประเด็นที่เกี่ยวข้องไม่ใช่เพียงจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น แต่รวมไปถึงการเติบโตของแรงงานต่างด้าวที่มีความซับซ้อนมากขึ้นด้วย แม้คุณภาพชีวิตของแรงงานควรจะเป็นไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมถึงกฎหมายและนโยบายของประเทศไทย แต่ในความเป็นจริง สถานการณ์ความเป็นอยู่ของพวกเขายู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ การศึกษานี้จึงสนใจข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะอธิบายสถานการณ์ความเป็นอยู่ที่ดีที่แท้จริงของแรงงานเหล่านั้น อย่างไรก็ตามประเด็นเบื้องต้นที่ต้องการชี้ชัดที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมซึ่งมีความเหมาะสมกับแรงงานภายใต้ฐานคิดกฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในผู้เกี่ยวข้องจำนวน 14 คน จำแนกเป็น แรงงานต่างด้าวพม่าไร้ฝีมือ นายจ้างของแรงงานพม่าและผู้เกี่ยวข้องของไทยครอบคลุมทั้งภาครัฐและเอกชน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยแนวคิดที่ได้รับจากผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดคำสำคัญ แล้วผนวกร่วมกับกระบวนการทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง คำสำคัญด้านสถานการณ์ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมถูกรวบรวมเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดที่มีความเฉพาะจำนวน 5 มิติ ได้แก่ มิติศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตการทำงาน มิติสถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพ มิติความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัว มิติภาษาและสัมพันธภาพทางสังคม และมิติความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคล ทั้งนี้มิติและตัวชี้วัดเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาต่อหรือใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับนักวิจัยที่มีความสนใจที่จะพัฒนาพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้และกลุ่มอื่นๆ ในประเทศไทยให้มีความเหมาะสมมากขึ้นต่อไป

**คำสำคัญ:** ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม, ตัวชี้วัด, แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย, กฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทย

### บทนำ

อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติด้านการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกครอบครัว (The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงานต่างด้าว” ว่าหมายถึง “a person who is to be engaged, is engaged, or has been engaged in a remunerative activity in a State of which he or she is not a national” ซึ่งนิยามศัพท์นี้ช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะของแรงงานต่างด้าวในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในประเทศที่ตนไม่ใช่พลเมือง นอกจากนี้ข้อมูลจาก The International Migration Report 2015 (United Nations [UN], 2016) รายงานให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา โดยเพิ่มจาก 173 ล้านในปี 2543 เป็น 222 ล้านในปี 2553 และ 244 ล้านในปี 2558 โดยเกือบสองในสามของแรงงานข้ามชาติทั่วโลกอาศัยอยู่ในทวีปยุโรปและเอเชีย ซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งเสริมให้เกิดการย้ายถิ่นนี้ เช่น ความทันสมัยของการคมนาคม ความยากจน ความไม่เท่าเทียม การว่างงาน และเหตุผลอื่นๆ ที่กีดกันแรงงานให้ตั้งบ้านเกิดตนเองและแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในประเทศปลายทางอื่นๆ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับการถูกเอาเปรียบภายใต้การจ้างงานด้วยค่าจ้างที่ต่ำ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และเงื่อนไขการทำงานที่แย่กว่าแรงงานของประเทศปลายทางก็ตาม (UN, 2016) อย่างไรก็ตาม ผลกระทบต่อเมืองที่ไม่อาจปฏิเสธได้เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คือ การบริหารจัดการของประเทศปลายทาง (Kaur, 2010) ซึ่งปัจจุบันพบว่าประเทศส่วนใหญ่ขาดระบบการจัดการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้แรงงานมักจะได้รับสวัสดิการที่จำกัดจากประเทศปลายทาง ถูกเอาเปรียบ แม้จะมีกฎหมายและอนุสัญญาต่างๆ ที่ให้การ

คุ้มครองแรงงาน แต่ท้ายที่สุดการดำเนินการหรือการให้การคุ้มครองมักขึ้นอยู่กับนโยบายของประเทศปลายทางเป็นสำคัญ (สุรพล ปธานวนิช, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2560)

จากข้อมูลขององค์การสหประชาชาติ ในช่วง พ.ศ. 2543 – 2558 ช่วงต้นที่แสดงให้เห็นว่า ทวีปเอเชียมีแรงงานย้ายถิ่นมากกว่าภูมิภาคอื่นๆ โดยมีการย้ายถิ่นจากประเทศเม็กซิโกสู่ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอันดับที่ 1 ขณะที่การย้ายถิ่นจากประเทศพม่าสู่ประเทศไทย สูงเป็นอันดับที่ 13 เนื่องจากประเทศไทยเป็นพื้นที่ปลายทางหลักในภูมิภาคอาเซียนสำหรับการเดินทางเข้ามาของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน (Aung, Pongpanich, & Robson, 2009; United Nations Development Programme [UNDP], 2015) โดยข้อมูลพื้นฐานที่เป็นทางการในเดือนมกราคม พ.ศ. 2560 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่ามีแรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 1,260,991 คน โดยแรงงานจำนวนมากว่าสองในสามเข้ามาทำงานในไทยผ่านช่องทางของการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification [NV]) และมีแรงงานจำนวนไม่มากที่ผ่านช่องทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการจ้างงาน (Memorandum of Understanding [MOU]) ส่วนปัญหาการย้ายถิ่น ปัจจัยตั้งและปัจจัยผลที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอาจจะไม่แตกต่างจากประเทศอื่นมากนักในการเคลื่อนย้ายของผู้คนเข้ามาในประเทศเพื่อโอกาสในการทำงานและการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า (ILO, 2010) สำหรับแรงงานจากประเทศพม่ามีปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ความไม่มั่นคงทางการเมืองและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยตั้งได้แก่ ค่าจ้าง เครือข่ายทางสังคมในประเทศปลายทาง (Chalamwong, 2011; Hall, 2011) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ต้องยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเหล่านี้ได้สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมไทย โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ (Chalamwong, 2011; ILO, 2009; OECD/ILO, 2017; Rukumnuaykit, 2009; Vasuprasat, 2010) ข้อมูลในปี 2560 ยังคงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะจะเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้าประเทศอย่างไม่มีเอกสาร ไม่ถูกกฎหมาย แต่ก็ยังเป็นอีกกลุ่มที่ช่วยเพิ่มกำลังแรงงานและเติมเต็มช่องว่างแรงงานภายในประเทศไทย (UNDP, 2011) ในทางตรงข้าม ข้อมูลแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกนำเสนอผ่านสื่อต่างๆ ในด้านลบเช่นกัน เช่น แรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาทางสังคม ก่ออาชญากรรม และแพร่โรคระบาดที่สามารถควบคุมได้แล้วในไทย เช่น โรคเท้าช้าง โรคที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีน และโรคติดต่ออื่นๆ (Huguet, 2014) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนภาพว่า แรงงานต่างด้าวในสังคมไทยถูกมองทั้งในภาพลบมากกว่าบวก ซึ่งข้อมูลทางวิชาการหลายแหล่งยืนยันว่าโดยส่วนใหญ่แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ถูกเอาเปรียบในหลายรูปแบบจากผู้เกี่ยวข้อง

เมื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน และการเติมเต็มชีวิตเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ทุกคน เช่นเดียวกับที่แรงงานต่างด้าวต้องการแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและความพึงพอใจในประเทศปลายทาง ซึ่งคาดหวังว่าสิ่งที่ได้รับน่าจะดีกว่าในประเทศต้นทางที่เขาเผชิญ (Kahn & Juster, 2002; McGillivray & Clarke, 2003) อย่างไรก็ตาม การศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวในไทยยังมีจำนวนจำกัด และมีช่องว่างในการศึกษา กล่าวคือ การศึกษาตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานไร้ฝีมือเป็นการเฉพาะยังมีจำนวนที่น้อยมาก วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือมักให้ความสำคัญกับการนำเสนอและวิเคราะห์นโยบายมากกว่าที่จะทำการวิจัยเชิงสำรวจด้วยกรอบการศึกษาวิจัยที่เป็นระบบ ซึ่งจะสามารถสะท้อนความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานได้อย่างครอบคลุมในหลากหลายมิติบนฐานคิดของกฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทยที่ให้การคุ้มครองและดูแลแรงงาน ดังนั้นจึงนำไปสู่ **วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา**ครั้งนี้ที่มีเป้าหมายในเบื้องต้นเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย โดยมี **คำถามการวิจัยหลัก**คือ มีตัวชี้วัดใดบ้างที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมินความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทยได้อย่างสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแรงงานและกฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทย เพื่อนำไปสู่การประเมินความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานด้วยการใช้ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมต่อไป

### ข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ ในส่วนของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ในเบื้องต้น ผู้ศึกษาเริ่มการศึกษาด้วยการเข้าถึงข้อมูลของแรงงานพม่าและนายจ้างของแรงงานพม่าเท่านั้น มิได้สัมภาษณ์แรงงานจากประเทศลาวและกัมพูชา เนื่องจากแรงงานพม่าไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน คือ มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในไทย

### แนวคิดที่ใช้

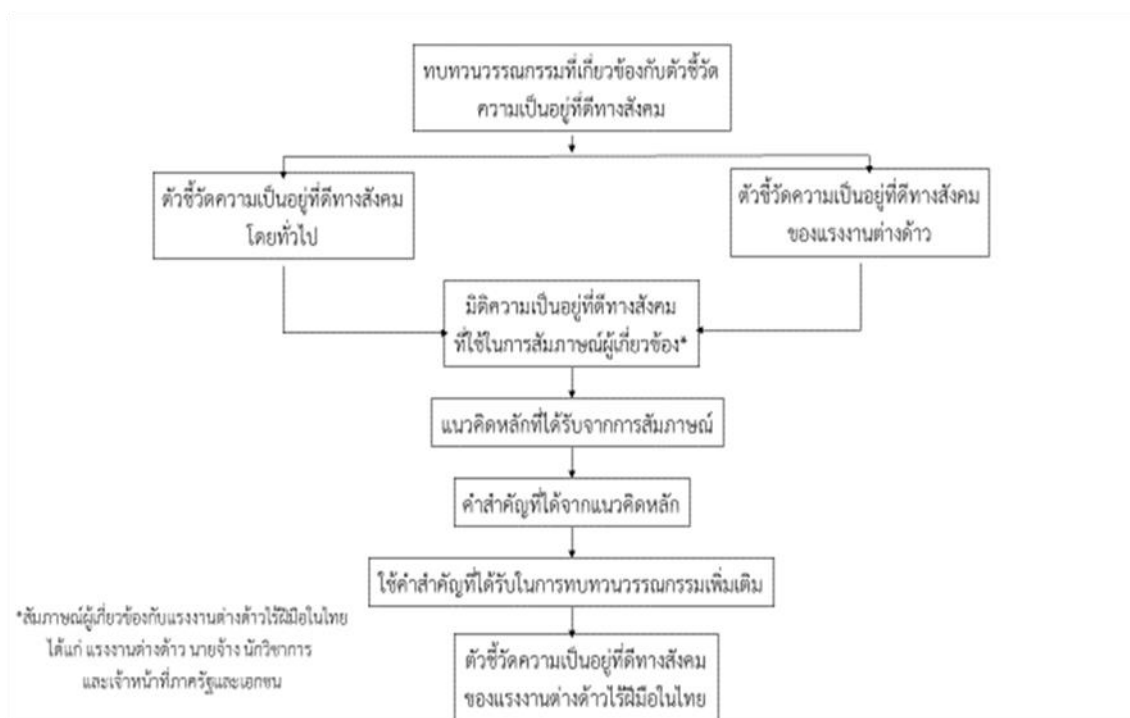
แนวคิดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมถูกนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความเป็นอยู่ที่ดีหรือมิติที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งที่เป็นแนวคิดสำหรับประชากรทั่วไป และสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยพบว่า แนวคิดทั้งสองกลุ่ม บางส่วนมีความเชื่อมโยงกัน มีการประเมินความเป็นอยู่ที่ดีในประเด็นต่างๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ แนวคิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว สวัสดิการสำหรับแรงงานยังถูกนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญ/แนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดในการศึกษาคั้งนี้ด้วย เช่น พระราชบัญญัติแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาตัวชี้วัดที่ครอบคลุมภายใต้บริบทกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยและการตระหนักในสิทธิมนุษยชนที่แรงงานควรได้รับการคุ้มครองตามที่ควรจะเป็น

### วิธีการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างทำการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเองในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ แรงงานพม่าไร้ฝีมือ นายจ้างของแรงงานพม่าไร้ฝีมือ และผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายแรงงานของประเทศไทยครอบคลุมทั้งตัวแทนจากภาครัฐและเอกชน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดที่มีความเฉพาะสำหรับแรงงานต่างด้าว โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคม – เมษายน พ.ศ.2560 ทั้งนี้ในส่วนของการสัมภาษณ์แรงงานพม่าไร้ฝีมือเนื่องจากตัวอย่างทั้งหมดสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้อย่างเข้าใจ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงไม่มีการใช้ล่ามช่วยในการสื่อสารหรือแปลความแต่อย่างใด ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยคั้งนี้ผ่านกระบวนการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจาก Shukutoku University ประเทศญี่ปุ่น เลขที่ 2016-103

### กระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาตัวชี้วัด

กระบวนการในการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย มีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญดังนี้



แผนภาพที่ 1 กระบวนการในการพัฒนาตัวชี้วัดของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในไทย

ตามแผนภาพที่ 1 แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีโดยทั่วไป และตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าว พบข้อมูลมิติ/ประเด็นต่างๆ ของความเป็นอยู่ที่ดีที่มีการให้ความสำคัญและถูกกล่าวถึงบ่อยครั้ง ดังนี้ มิติของรายได้และสถานะการทำงาน สุขภาพ ครอบครัวและที่อยู่อาศัย ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ ความมั่นคงทางสังคม สวัสดิการแรงงาน และสัมพันธภาพทางสังคม โดยผู้ศึกษานำมิติเหล่านี้เป็นประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม หลังจากนั้นนำข้อมูล/ผลการศึกษาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กำหนดเป็นแนวคิดหลัก และพิจารณาถึงคำสำคัญที่ปรากฏในแนวคิดนั้นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมในขั้นตอนต่อไป ดังข้อมูลสรุปแนวคิด คำสำคัญ และชื่อใหม่ของมิติตามความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมตามตารางที่ 1 อย่างไรก็ตามข้อมูลที่นำเสนอในตาราง มีจุดหมายเพื่อให้เห็นถึงขั้นตอนที่จะนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดเท่านั้น โดยบทความนี้ไม่ได้อธิบายถึงรายละเอียดของแต่ละแนวคิดที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างที่ศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ดังที่ปรากฏข้อมูลในตาราง

ตารางที่ 1

แนวคิดหลัก และคำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง นำไปสู่การกำหนดชื่อใหม่ของมิติตามเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

มิติตามเป็นอยู่ที่ดี ที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น	แนวคิดที่ได้รับจากการสัมภาษณ์		คำสำคัญที่ได้รับ จากการสัมภาษณ์ (จากแนวคิดที่ได้รับ)	การกำหนดชื่อใหม่ของมิติตาม ความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคม
	แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือพม่า	ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ		
รายได้และสถานะ การทำงาน	การทำงานและรายได้เป็นเข้าหมาย หลักของความเป็นแรงงานต่างด้าว งานและความมั่นคงทางรายได้ส่งผล ต่อความจงรักภักดีต่อการทำงาน	ความสำคัญของแรงงานในการ พัฒนาเศรษฐกิจไทย จากแรงงานไร้ฝีมือในกิจกรรม สู่การเป็นแรงงานมีทักษะ	การจ้างงานและรายได้- งาน-ความมั่นคงทาง รายได้-รายได้ขั้นต่ำ-การ พัฒนาเศรษฐกิจ-แรงงานไร้ ฝีมือ	มิตินี้ที่ 1: ศักดิ์ศรีและคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
สวัสดิการแรงงาน	การยอมรับการได้รับสวัสดิการที่ จำกัด	สวัสดิการที่ได้รับจากความเมตตา ของนายจ้าง	สวัสดิการจำกัด-ความ เมตตาของนายจ้าง	
ความเท่าเทียมและ การไม่เลือกปฏิบัติ	ความไม่ชอบแรงงงานพม่าของคนไทย การถูกเอาเปรียบไม่ใช่เพียงจากคน ไทยแต่รวมถึงจากแรงงานพม่าด้วย กันเอง	อคติทางชาติพันธุ์- ปัญหาที่ไม่ สามารถแก้ไขได้ด้วยบริการบังคับใช้ กฎหมาย ทั้งการเอาเปรียบแรงงานและการ ยึดหยุ่นของกฎหมายโดยรัฐ ยังคง มีอยู่	ความไม่ชอบแรงงงานพม่า- การเอาเปรียบแรงงงาน- อคติทางชาติพันธุ์-การ บังคับใช้กฎหมาย-การ ยึดหยุ่นของกฎหมาย-สิทธิ มนุษยชน	
สุขภาพและการเข้าถึงการ ดูแลสุขภาพ	ถ้าสุขภาพแข็งแรง ไม่มีความจำเป็นที่จะต้อง มีบัตรประกันสุขภาพ หน่วยงานบริการสุขภาพเอกชนยังคงเป็น ทางเลือกที่มีความสำคัญสำหรับบริการ สุขภาพ	หน่วยงานไทยมีระบบบริการสุขภาพที่ ดีกว่า แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะจ่ายร่วมกับ คนไทย แต่สิทธิประโยชน์ที่ได้รับน้อยกว่า เพียงหนึ่งหน่วยบริการสุขภาพเฉพาะ สำหรับแรงงานต่างด้าว	ประกันสุขภาพ-หน่วยบริการ สุขภาพเอกชน-ระบบบริการ สุขภาพที่ดีกว่า-สิทธิที่แตกต่างกัน- หน่วยบริการสุขภาพเฉพาะ	มิตินี้ที่ 2: สถานะสุขภาพและ ความปลอดภัยทางสุขภาพ

มิติความเป็นอยู่ที่ดีที่ กำหนดไว้ ครั้งแรก	แนวคิดที่ได้รับจากภาคการสัมมนา		คำสำคัญที่ได้รับ	การกำหนดชื่อใหม่ของมิติ ความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคม
	แรงงานต่างด้าวพม่า	นายจ้างของแรงงาน ต่างด้าวพม่า		
ภาษา	ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย เป็นประโยชน์ต่อการทํางานทั่ว	ความสามารถด้านภาษาถิ่นเป็น ประโยชน์ต่อการเลือกงาน	ความสามารถทางภาษา- ประโยชน์ของภาษา การปรับตัว- บริบทของ ไทย	มิติที่ 3: ภาษาและ สัมพันธ์ทางสังคม
สัมพันธ์ทางสังคม และการปรับตัวต่อ สังคมไทย		การเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับบริบท สังคมไทย		
ครอบครัว		ความสะดวกสบายในการโอนเงิน กลับบ้าน	การโอนเงิน-ผู้ติดตาม แรงงาน	มิติที่ 4: ความอบอุ่นและ ความมั่นคงของครอบครัว
ที่อยู่อาศัย	บ่อยครั้งที่ธุรกิจขนาดเล็กจะให้ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับ ลูกจ้าง	การอยู่อาศัยร่วมกันเป็นครอบครัว ของแรงงานต่างด้าว	สวัสดิการที่อยู่อาศัย-การ อยู่ร่วมกัน	
ความมั่นคงทางสังคม	การเปลี่ยนงานโดยไม่ให้ความสำคัญ ต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย	ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าวมาก จากการคุ้มครองของแรงงานไทย การเปลี่ยนงานแรงงานต่าง ด้าวต้องได้รับอนุญาตจากรัฐ	การเปลี่ยนงาน-การปฏิบัติ ตามกฎหมาย-ความมั่นคง ของแรงงาน-การได้รับการ อนุญาตเปลี่ยนงาน	มิติที่ 5: ความปลอดภัยและ ความมั่นคงส่วนบุคคล

## ขั้นตอนที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมในแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมโดยใช้คำสำคัญที่ได้รับจากแนวคิดต่างๆ ตามขั้นตอนที่ 1 โดยผู้ศึกษาได้แบ่งแหล่งที่มาของข้อมูลที่ทบทวนออกเป็น 4 แหล่งหลัก คือ (1) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในขั้นตอนที่ 1 (2) ข้อมูลจากปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศ รวมถึงองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (3) กฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน/แรงงานต่างด้าว/นโยบายของรัฐบาลไทยต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และ (4) ข้อมูลจากงานวิจัย รวมถึงเอกสารทางวิชาการอื่นๆ

## ขั้นตอนที่ 3

นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมจากขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป็นตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย กำหนดชื่อมิติและความหมายของความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมใหม่ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่อยู่ภายในมิตินั้นๆ

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผลตัวชี้วัดที่ได้

การพัฒนาตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้มิติต่างๆ ของความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมที่เกิดจากกระบวนการศึกษาตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ใช้ในการอ้างอิงแหล่งที่มาของตัวชี้วัด ดังนี้

#### มิติที่ 1: ศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1 ความพึงพอใจต่อค่าจ้าง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่ารายได้ของแรงงานเป็นปัจจัยตั้งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้แรงงานมองหางานทำในประเทศไทย จากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานบางคนมีความพอใจต่อรายได้ในปัจจุบัน ขณะที่บางส่วนไม่พอใจ อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานตามอนุสัญญา the Minimum Wage Fixing Convention No.131 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization [ILO]) ซึ่งออกแบบเพื่อการคุ้มครองแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาจากการได้รับค่าจ้างที่ต่ำอย่างไม่สมเหตุผล และกฎหมายคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงานของไทย ซึ่งเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวได้รับการรับประกันค่าจ้างขั้นต่ำ (Kaur, 2010) ในขณะที่ Chalamwong (2011) ระบุว่าค่าจ้างงานแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเป็นผลให้นายจ้างมีต้นทุนต่ำ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวถูกจ้างด้วยค่าจ้างที่ถูกกว่าการจ้างแรงงานไทย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามในอนุสัญญาข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับรายได้ขั้นต่ำ แม้ว่าโดยหลักการ ได้มีการนำแนวคิดเหล่านั้นระบุเป็นแนวปฏิบัติในกฎหมายของไทยแล้วก็ตาม โดยข้อมูลล่าสุดในช่วงของการศึกษาครั้งนี้ ประเทศไทยได้มีการปรับค่าจ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8) กระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 310 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

##### 1.2-1.3 จำนวนวันหยุดต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน

ในกรณีของวันหยุดต่อสัปดาห์และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ILO (2008a) ได้กำหนดเงื่อนไขของการทำงานโดยมุ่งไปที่จำนวนชั่วโมงการทำงานและวันหยุด ตามที่ปรากฏในมาตรา 28 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งระบุว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน...” เช่นเดียวกับที่ระบุในมาตรา 23 ถึงจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวันไม่เกินแปดชั่วโมง โดยจำนวนชั่วโมงการทำงานจะไม่เกิน 48 ชั่วโมงในการทำงานทั่วไป และจะไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานที่มีความเสี่ยงซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาที่พบว่าการทำงานของแรงงานต่างด้าวยังคงได้รับค่าจ้างที่ต่ำและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าที่ระบุในกฎหมาย (Vasuprasat, 2010) ทั้งนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่ามักจะมีวันหยุดและจำนวนวัน



ทำงานที่ไม่คงที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติหรือลักษณะของงานที่ทำ รวมถึงความต้องการของแรงงานเองในการทำงานมากขึ้น เพื่อมีรายได้ที่สูงขึ้น

#### 1.4 ความรู้สึกต่องานที่ทำ

ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และกระทรวงแรงงานพิจารณาเห็นว่างานของแรงงานไร้ฝีมือต้องถูกจำกัดให้อยู่ได้คำว่า สกปรก ยาก และอันตราย (Dirty, Difficult, and Dangerous [3D]) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Chalamwong and Prugsamat (2009) ที่ว่า งานส่วนใหญ่ที่ทำโดยแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเป็นงาน 3D ส่วน Kaur (2010) ชี้ให้เห็นว่า นโยบายของรัฐบาลไทยในการจ้างงานแรงงานพม่าเพื่อทำงานที่ยากลำบากหรืองานกรรมกร อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวไม่ได้มองว่างานเหล่านั้นเป็นงานยาก สกปรก หรือลำบาก ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจต่องานที่แรงงานทำในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันงานที่แรงงานต่างด้าวบางส่วนทำเป็นงานกึ่งฝีมือหรือใช้ฝีมือ ซึ่งงานเหล่านี้มีไว้เพื่อรองรับแรงงานไทยมากกว่า

#### 1.5 ประโยชน์ของการทำงานต่อการพัฒนาประเทศไทย

มาตรา 7 ของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ได้ระบุถึงการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยอธิบายว่า งานที่อนุญาตให้แรงงานทำต้องมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และโอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย ซึ่งสอดคล้องกับที่ United Nations Development Programme [UNDP] (2011) ที่ระบุถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาประเทศซึ่งนับเป็นส่วนที่มีความจำเป็นต่อภาวะเศรษฐกิจไทย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีเอกสารทางวิชาการบางส่วนยืนยันว่า แม้การทำงานของแรงงานเหล่านี้จะส่งผลด้านบวกต่อประเทศ แต่แรงงานเหล่านี้ก็ยังคงต้องเผชิญปัญหาการแบ่งแยก (International Organization for Migration [IOM], 2013 December) และความไม่เท่าเทียม (Cernadas, LeVoy, & Keith, 2015, April) ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า พบข้อมูลในทางตรงข้าม กล่าวคือ แรงงานไม่ได้คิดว่างานที่พวกเขาได้รับอนุญาตให้ทำจะช่วยในการพัฒนาประเทศไทยได้ เนื่องจากเป็นงานกรรมกร รวมถึงเป็นงานที่คนไทยไม่ต้องการทำ

### มิตินี้ 2: สถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพ

#### 2.1-2.2 ประเภทและประโยชน์ของหลักประกันสุขภาพ

ILO ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดของแรงงานต่างด้าว หนึ่งในมุมมองที่สำคัญคือ สุขภาวะ ตามที่ระบุไว้ใน Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155) โดยกระบวนการขึ้นทะเบียนทำงานในประเทศไทย ภายหลังจากตรวจสุขภาพได้ถูกออกแบบให้แรงงานที่ผ่านการตรวจสุขภาพซื้อบัตรประกันสุขภาพจากโรงพยาบาลที่เข้ารับการรักษาสุขภาพ (Suphanchaimat, Kantamaturapoj, Putthasri, & Prakongsai, 2015) อย่างไรก็ตาม กระทรวงที่ให้การคุ้มครองด้านหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ประเภทของหลักประกันสุขภาพที่ได้รับขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานที่แรงงานทำและประเภทของการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงาน นอกจากนี้ การมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการมีหลักประกันสุขภาพไม่เพียงพอที่จะอธิบายถึงการเข้าถึงบริการสุขภาพได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมิตินี้ตัวชี้วัดที่ให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์จากบริการสุขภาพด้วย อย่างไรก็ตาม Thailand Migration Report (Huguet, 2014) ชี้ว่า ยังคงมีอุปสรรคจำนวนมากที่กีดกันแรงงานจากการเข้าถึงบริการสุขภาพ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ช่วยให้เห็นความชัดเจนมากขึ้นเมื่อแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแต่กลับไม่มีบัตรประกันสุขภาพ เนื่องจากความไม่เข้าใจในขั้นตอนที่จะเข้าถึง/จ่ายค่าบริการสุขภาพ หรือในบางกรณีเป็นเพราะแรงงานเองที่หลีกเลี่ยงการซื้อบัตรประกันสุขภาพ เนื่องจากราคาที่สูงและโอกาสในการใช้บริการที่น้อย อย่างไรก็ตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องยังพบประเด็นที่น่าสนใจเมื่อมีการกล่าวถึงความไม่ต้องการขายบัตรประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวของหน่วยบริการสุขภาพบางแห่ง

## 2.3 ภาวะสุขภาพจิต

World Health Organization [WHO] (1948) พิจารณาว่าสุขภาพคือการผสมผสานกันระหว่างสุขภาพกายและจิต ดังนั้น การถามเพียงสุขภาพกายของแรงงานไม่เป็นการเพียงพอที่จะอธิบายคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง ภาวะสุขภาพจิตเป็นตัวชี้วัดที่มีความจำเป็นสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงงานหลักเลี้ยงที่จะกล่าวถึงรายละเอียดของภาวะความเครียดที่พวกเขาารู้สึกต่อการเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

### 2.4-2.5 ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยกับบุคลากรสุขภาพ รวมถึงความสามารถในการเข้าใจและปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพ

สิทธิประโยชน์เมื่อแรงงานสามารถสื่อสารกับบุคลากรสุขภาพด้วยภาษาไทย ส่งผลให้มีความเข้าใจที่ง่ายขึ้นต่อบริการ และคำแนะนำด้านสุขภาพที่ได้รับ โดยทั่วไป หน่วยบริการสุขภาพส่วนใหญ่ในประเทศไทยไม่มีบริการการแปลหรือล่าม (Hall, 2011) ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่พูดภาษาไทยจะต้องเผชิญปัญหาในความพยายามที่จะเข้าถึงบริการสุขภาพและบ่อยครั้งที่อุปสรรคทางภาษานี้กันแรงงานจากการแสวงหาบริการสุขภาพเมื่อเผชิญกับความเจ็บป่วยหรืออันตราย

## 2.6 ความรู้สึกกลัวต่อสถานะสุขภาพ

ตัวชี้วัดตามการบูรณาการเรื่องการย้ายถิ่นของ Organisation for Economic Co-operation and Development European Union [OECD/EU] (2015) ระบุว่า สถานะสุขภาพในรูปแบบกลัวภัย เช่น การประเมินตนเองด้านสุขภาพของแรงงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญด้านสถานะสุขภาพ ขณะที่ Thailand Migration Report (2014) ระบุว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มักเป็นหนุ่มสาวซึ่งมีสุขภาพดี เนื่องจากมีการประเมินสุขภาพตนเองก่อนการเดินทางข้ามประเทศ แม้ว่าท้ายที่สุดแล้วในประเทศปลายทางพวกเขาต้องเผชิญกับอันตรายจากการทำงานและเงื่อนไขการทำงานที่แย่ก็ตาม อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แรงงานจำนวนหนึ่งเล่าให้ฟังถึงปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปวดหลังเมื่อต้องยกของหนัก หรือปวดศีรษะจากการพักผ่อนไม่เพียงพอเนื่องจากมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน อย่างไรก็ตามในส่วนของแรงงานกลุ่มนี้ การประเมินตนเองด้านสถานะสุขภาพส่วนบุคคลให้ผลการประเมินที่ดีกว่าการถามถึงรายโรคที่เจ็บป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยโดยแพทย์ เนื่องจากทำให้แรงงานสามารถระบุถึงอาการจริง การรับรู้อาการป่วย/ความผิดปกติด้วยตนเองได้อย่างอิสระมากกว่าที่จะมีความรู้สึกกังวลต่อการวินิจฉัยจากบุคลากรสุขภาพ โดยที่อาการเจ็บป่วยยังไม่ปรากฏหรือยังไม่รู้ว่ามีอาการป่วยนั้นๆเกิดขึ้นในร่างกาย

## มิตินี้ 3: ภาษาและสัมพันธภาพทางสังคม

### 3.1 ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย

ภาษาเป็นตัวชี้วัดพื้นฐานสำหรับแรงงานย้ายถิ่น (OECD/EU, 2015) สำหรับแรงงานพม่าไร้ฝีมือในประเทศไทย ความสามารถในการสนทนาด้วยภาษาไทยได้บ้างไม่เพียงแต่ช่วยพวกเขาในการสื่อสารกับบุคลากรสุขภาพได้อย่างเข้าใจ แต่ยังรวมถึงเป้าหมายของการคงสถานะการมีงานทำ อย่างไรก็ตาม แรงงานทุกคนที่สัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างเข้าใจและชัดเจน โดยต่างมีความเชื่อที่ว่า การมีความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยช่วยลดการถูกเอาเปรียบจากนายจ้างได้ส่วนหนึ่ง

### 3.2 โอกาสในการฝึกทักษะการทำงาน

ประเทศไทยไม่มีการให้ข้อมูลหรือให้ความรู้ก่อนการจ้างงานที่เป็นระบบเพื่อช่วยให้แรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกทักษะการทำงาน (Vasuprasat, 2010) ขณะที่ตัวชี้วัดจาก OECD/EU (2015) ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการฝึกทักษะการทำงาน สถานการณ์การทำงานของแรงงานต่างด้าวในไทย การให้โอกาสในการฝึกทักษะการทำงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่เคยทำงานใดๆ ที่เป็นงาน 3D ในประเทศต้นทางมาก่อน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ชี้ให้เห็นว่ายังมีแรงงานบางคนได้รับการฝึกทักษะการทำงาน โดยแรงงานหญิงที่ทำงานในร้านอาหารได้อธิบายว่านายจ้างส่งเธอไปเรียนการผสมเครื่องดื่ม โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด นอกจากนี้แรงงานอีกคนได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงานโดยเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chimmamee and Wongboonsin (2010) ที่ศึกษาแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ชี้ให้เห็นถึงมิติทุนมนุษย์ในด้านของประสิทธิภาพของการใช้ภาษาไทยและการพัฒนาทักษะ เช่น โอกาสในการฝึกทักษะหรือการเรียนรู้การทำงาน ซึ่งรายละเอียดเหล่านี้ยืนยันและสนับสนุนการคงอยู่ของตัวชีวิตนี้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าว

### 3.3 – 3.4 สัมพันธภาพกับแรงงานไทยในที่ทำงาน และคนไทยโดยทั่วไป

สัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวพม่าและแรงงานไทย การศึกษารังนี้มุ่งพิจารณาสัมพันธภาพในสถานที่ทำงานที่แรงงานต่างด้าวทำงานร่วมกับคนไทย สำหรับแรงงานพม่าในไทยมีทั้งกลุ่มที่ได้รับการยอมรับและปฏิเสธจากคนไทย โดยในส่วนของอคติมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) ซึ่งพบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของคนไทยเชื่อว่าแรงงานต่างด้าวแย่งงานคนไทยทำ และคนไทยกลุ่มนี้ยังเห็นว่า แรงงานต่างด้าวเป็นพลเมืองชั้นสองในประเทศไทยอีกด้วย

สำหรับสัมพันธภาพโดยทั่วไป (นอกสถานที่ทำงาน) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า แรงงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนไทย แต่ไม่สนิทกันมากนัก อย่างไรก็ตาม ทั้งแรงงานต่างด้าวและคนไทยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้แรงงานมีความรู้สึกของความเป็นชุมชนเดียวกันกับแรงงานไทย

### 3.5 การรู้จักองค์กรที่ทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานต่างด้าวในไทย

ในกรณีของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับกฎหมายของประเทศปลายทาง และนายจ้างที่อยู่ใกล้ชิดแรงงาน ส่วนองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิของแรงงานมีความสำคัญเช่นกัน รวมถึงพลเมืองของประเทศปลายทางด้วย ข้อมูลทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย บทบาทขององค์กรภาคเอกชนมีความสำคัญมากกว่าหน่วยงานภาครัฐ (IOM & WHO, 2009; Lee, McGuinness, & Kawakami, 2011; Piper, 2004) ทั้งในการทำงานเชิงรุกและการพิทักษ์สิทธิมนุษยชน ดังนั้น แรงงานจึงต้องให้ความตระหนักในความสำคัญขององค์กรเหล่านั้นในฐานะที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า แรงงานบางส่วนไม่ได้มีความสนใจในองค์กรซึ่งสามารถช่วยคุ้มครองพวกเขาได้ ขณะที่แรงงานบางส่วนรู้จักเครือข่ายขององค์กรเอกชนที่มีบทบาทเด่นที่สุดในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวพม่าในไทยมากไปกว่านั้น การศึกษาของ Anjara, Nellums, Bonetto, and Bortel (2017) ระบุว่า การเชื่อมต่อทางสังคมของแรงงานมีความเกี่ยวข้องในด้านบวกกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นคือ หากแรงงานมีสัมพันธภาพและสร้างเครือข่ายในประเทศปลายทางย่อมจะส่งผลต่อการมีความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น

### 3.6 การมีเพื่อนสนิทในประเทศไทย

การมีตัวชีวิตและคำถามที่เกี่ยวกับการมีเพื่อนที่อยู่ใกล้ชิดแรงงานช่วยสะท้อนถึงความจริงที่ว่า เมื่อแรงงานเผชิญปัญหาหรือมีความทุกข์ พวกเขาสามารถพูด หรือระบายออกให้เพื่อนฟัง ไม่ว่าเพื่อนคนนั้นจะเป็นแรงงานสัญชาติเดียวกัน สัญชาติอื่น หรือแม้แต่คนไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Helliwell and Putnam (2004) ที่ชี้ว่า การมีเพื่อนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีได้

## มิติที่ 4: ความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัว

### 4.1 การโอนเงินกลับบ้าน

การส่งเงินกลับบ้านในประเทศต้นทางเป็นมิติหนึ่งของสิทธิทางสังคมในประเทศปลายทาง (ILO, 2008) ตามที่ World Bank Group (2016) รายงานว่า ในปี 2015 การไหลเวียนของการโอนเงินกลับประเทศต้นทางมีจำนวนไม่น้อยกว่า 601 ล้านล้านดอลลาร์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวต่อความสามารถในการทำงานและได้รับรายได้ใน

ประเทศปลายทาง อย่างไรก็ตาม ตัวชีวิตในการศึกษานี้ไม่ได้มุ่งไปที่จำนวนเงินที่แรงงานโอนกลับบ้านหรือให้ความสำคัญกับมิติเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับความสะดวกและความเชื่อมั่นของแรงงานในการส่งเงินกลับโดยไม่มีปัญหา ตัวชีวิตนี้จึงถูกนำมาใช้เพื่อยืนยันว่าเป้าหมายแรกของแรงงานคือการได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าที่ได้รับจากประเทศต้นทาง และความสำคัญหลังจากนั้นคือการที่สามารถส่งรายได้กลับประเทศต้นทางได้

#### 4.2 การได้อยู่อาศัยร่วมกับสมาชิกครอบครัวในประเทศไทย

ความเป็นครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวชีวิตที่เป็นความสำเร็จทางเศรษฐศาสตร์และความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานในศตวรรษที่ 21 (IOM, 2016) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไทยให้ความสำคัญว่าครอบครัวของแรงงานควรจะสามารถอยู่ด้วยกันเพื่อคงความเป็นสถาบันครอบครัว แม้ว่าแต่ละคนจะเป็นแรงงานหรือผู้ติดตามที่อาศัยอยู่ในประเทศปลายทางก็ตาม อย่างไรก็ตาม แรงงานต่างตัวที่ให้สัมภาษณ์ในการศึกษานี้อาศัยอยู่เพียงลำพังในประเทศไทย เนื่องจากพวกเขา รู้สึกว่ามันเป็นการง่ายและคล่องตัวที่จะทำงาน มากกว่าที่จะอาศัยอยู่ด้วยกันในสถานที่/พื้นที่ที่ไม่ใช่ประเทศของตนเอง

#### 4.3 – 4.4 การครอบครองที่อยู่อาศัยและความสะดวกสบายของที่อยู่อาศัย

OECD/EU (2015) มุ่งให้ความสำคัญการครอบครองที่อยู่อาศัยและเงื่อนไขด้านที่เป็นผลมาจากการย้ายถิ่นสถานการณ์ด้านที่พักอาศัยถูกกำหนดเป็นตัวชีวิตในการศึกษาโดย Cernadas et al. (2015) and IOM (2013) รวมไปถึงข้อมูลจาก ILO (2008b) ที่ระบุว่า ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นสำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศปลายทางเช่นเดียวกับที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ระบุถึงที่อยู่อาศัยเป็นสวัสดิการหลักซึ่งรัฐควรให้การดูแลสำหรับพลเมืองในประเทศนั้นๆ นอกจากนี้ ที่อยู่อาศัยยังถูกพิจารณาว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ของชีวิตมนุษย์ นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ พบว่า ข้อมูลสวัสดิการที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในไทยที่ดำเนินการโดยกระทรวงแรงงานและนำร่องในพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมืออาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ยังคงมีจำนวนจำกัดต่อการเข้าถึงของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้ให้รายละเอียดของสถานการณ์และเงื่อนไขการอยู่อาศัยของแรงงานในพื้นที่นั้นๆ ในขณะที่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แรงงานให้ข้อมูลว่าพวกเขาอาศัยในหรือใกล้สถานที่ทำงาน ไม่ได้พักอาศัยในโครงการนำร่องนี้แต่อย่างใด

#### 4.5 โอกาสในการกลับไปเยี่ยมบ้านในประเทศต้นทาง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่า แรงงานได้รับอนุญาตให้เดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านเกิดเมื่อใดก็ได้ที่ต้องการ ซึ่งการที่แรงงานเลือกที่จะกลับบ้านบ่อยครั้งหรือไม่กลับนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการในการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ในขณะที่ข้อมูลจาก Human Rights Watch (2010) เป็นไปในทิศทางตรงข้ามโดยมีการระบุว่า แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมักถูกคุมขังในที่ทำงาน ไม่มีอิสระที่จะกลับประเทศต้นทางถ้านายจ้างไม่อนุญาต อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการสำรวจโดย Panam, Kyaw Zaw, Caouette, and Punpuing (2004) พบว่า ข้อมูลที่แตกต่างกันของการกลับไปเยี่ยมบ้าน (ได้กลับ/ไม่ได้กลับ) เหล่านี้ ไม่ใช่ทางเลือกหรือความสนใจที่สำคัญสำหรับแรงงานส่วนใหญ่แต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม ตัวชีวิตนี้ถูกใช้เพื่อตรวจสอบว่าแรงงานในการศึกษารั้งนี้ได้รับอนุญาตให้กลับบ้านหรือไม่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอิสระและการส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว

### มิติที่ 5: ความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคล

#### 5.1 ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวัน

แรงงานต่างด้าวที่สัมภาษณ์ไม่ระบุถึงความปลอดภัยว่าเป็นประเด็นที่ควรคำนึงในการใช้ชีวิตประจำวันโดยตรง แต่ระหว่างการสัมภาษณ์ พวกเขากล่าวถึงการเดินทางไปสถานที่ต่างๆ ในไทยที่เป็นไปด้วยความสะดวกสบาย โดยไม่มีความรู้สึกกลัวหรือหวาดระแวง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของคณะกรรมการสภาพนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557, พงศกัญญา) ที่กล่าวถึงความมั่นคงโดยทั่วไป ระบุถึงความรู้สึกปลอดภัยเป็นตัวชีวิตที่ชีวิตสำหรับคนไทย ขณะที่ตัวชีวิตคุณภาพชีวิตของ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2545) มุ่งไปที่ความเชื่อที่ว่าการใช้ชีวิตในประเทศไทยมีความปลอดภัย เช่นเดียวกับ Nielsen and Sendjaya (2014) ที่มุ่งให้ความสำคัญประเด็นของความปลอดภัยส่วนบุคคลและความมั่นคงส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยยะสำคัญต่อแรงงานต่างด้าว

## 5.2 การออมเงินเพื่อใช้ในคราวจำเป็นในประเทศปลายทาง

ตัวชี้วัดการออมเงินเพื่อใช้ในคราวจำเป็น เนื่องจากเป้าหมายหลักของแรงงานต่างด้าวคือการได้รายได้ (ที่สูง) จากประเทศปลายทางมากกว่าค่าจ้างที่จะเป็นไปได้ในประเทศต้นทาง นอกเหนือไปจากการให้ความสำคัญต่อค่าจ้างและการโอนเงินกลับไปให้ครอบครัวแล้ว เงินที่ใช้ในประเทศปลายทางยังคงเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ ไม่ใช่เพียงแต่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเท่านั้น แต่รวมถึงทุกคนที่อยู่อาศัยในต่างประเทศ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่าแรงงานสามารถโอนเงินกลับประเทศโดยเฉลี่ย 2/3 ของรายได้ทั้งหมด ในขณะที่เก็บเงินจำนวน 1/3 เพื่อใช้ในประเทศปลายทางเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้ในกรณีเจ็บป่วยและอื่นๆ

## 5.3 ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน

แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนงานและนายจ้างภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยรัฐ ขณะที่นโยบายของรัฐบาลไทยแรงงานสามารถถูกจ้างโดยนายจ้างที่กำหนดในใบอนุญาตทำงาน ถ้าแรงงานต่างด้าวปรารถนาที่จะเปลี่ยนนายจ้าง ต้องมีการเปลี่ยนใบอนุญาตทำงานโดยสำนักงานแรงงาน (สิริโฉม พรหมโฉม, 2557) โดยแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขเหล่านี้ ข้อมูลจาก ILO (2008a) ชี้ว่าแรงงานต่างด้าวควรมีโอกาสในการเปลี่ยนงานและนายจ้าง ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่ามีแรงงานเพียงหนึ่งคนที่ไม่เคยเปลี่ยนงาน ในขณะที่อีกคนเปลี่ยนงานมากกว่า 10 ครั้ง โดยไม่มีการแจ้งให้รัฐทราบแต่อย่างใด โดยรูปแบบการเปลี่ยนงานมีทั้งการลาออกและหนีออกจากบ้านนายจ้าง ซึ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งของแนวปฏิบัติของรัฐและการปฏิบัติตามของแรงงาน ตัวชี้วัดนี้จึงถูกนำมาใช้ในการประเมินความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมด้วย

## 5.4 ความชอบ/ความถนัดในงานที่ทำ

แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้รับอนุญาตให้ทำงานที่เรียกว่า 3D ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่ยากและหนัก ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานเช่นนี้ทำให้แรงงานต่างด้าวมีทางเลือก/ตัวเลือกในการทำงานที่น้อยลง แต่จำต้องยอมรับและจำทน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน (European, n.d.) โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่ที่แรงงานทำในประเทศปลายทางเป็นงานที่ไม่เคยทำประเทศต้นทางมาก่อน การมีตัวชี้วัดในประเด็นนี้จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นภาพรวมในความพึงพอใจต่องานของแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐกำหนดและความเป็นจริงที่แรงงานต้องเผชิญ

## 5.5 – 5.6 ความรู้สึกต่อความมั่นคงในรายได้ และความรู้สึกต่อความพร้อมของหน่วยบริการสุขภาพในการให้บริการ

ความมั่นคงทางสังคมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ ความมั่นคงทางรายได้และความพร้อมของหน่วยบริการสุขภาพในการให้บริการ (ILO, 2011) ส่วนเหตุผลว่าทำไมตัวชี้วัดนี้จึงมีความสำคัญต่อแรงงานต่างด้าวในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากต้องยอมรับว่า จำนวนค่าจ้างไม่ใช่เพียงเป็นปัจจัยตั้งที่สำคัญสำหรับแรงงานเหล่านี้ แต่ยังรวมถึงความมั่นคงในรายได้ที่ได้รับจากการทำงานด้วย ในขณะที่การมีหลักประกันสุขภาพและการเข้าถึงบริการสุขภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้ให้บริการสุขภาพเช่นแรงงานต่างด้าวเช่นกัน ในทำนองเดียวกันความพร้อมของหน่วยบริการสุขภาพและผู้ให้บริการเป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กันจึงจะส่งผลให้บริการสุขภาพมีประสิทธิภาพครบวงจร อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดด้านความมั่นคงของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ยังถูกให้ความสำคัญโดย IOM (2013) ตามข้อมูลที่ปรากฏข้างต้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับรายได้และบริการสุขภาพซึ่งรัฐบาลไทยได้วางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อรองรับ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แรงงานแสดงให้เห็นถึงการมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงทางรายได้ เช่นเดียวกับบริการสุขภาพที่ได้รับ นี้แสดงให้เห็นถึงความจริง/สะท้อนอีกมุมมองหนึ่งว่า แม้

แรงงานต่างด้าวบางส่วนจะไม่ประสงค์ใช้บริการสุขภาพที่ดำเนินการโดยรัฐ แต่มีการใช้บริการสุขภาพในหน่วยบริการสุขภาพเอกชนหรือร้านขายยาแทนเนื่องจากความสะดวก โดยอาจไม่เกี่ยวข้องกับคุณภาพระบบบริการสุขภาพภาครัฐของไทย

โดยสรุป ข้อมูลที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปถึงมิติ ความหมายและตัวชี้วัดของแต่ละมิติความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทยได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

มิติความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม ความหมาย และตัวชี้วัด

ลำดับ	มิติความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	ความหมาย	ตัวชี้วัด
1.	ศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตการทำงาน (Dignity and quality of working life)	การรับรู้ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานที่ถูกกำหนดขึ้นตามหลักสิทธิมนุษยชน และภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทย	1.1 ความพึงพอใจต่อค่าจ้าง
			1.2 จำนวนวันหยุดต่อสัปดาห์
			1.3 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์
			1.4 ความรู้สึกต่องาน (สกะปรก ยาก และลำบาก)
			1.5 ประโยชน์การทำงานต่อการพัฒนาประเทศไทย
2.	สถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพ (Health status and health safety)	การรับรู้ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และเกี่ยวเนื่องกับความสามารถในการใช้ภาษาไทยในระบบบริการสุขภาพ	2.1 ประเภทของหลักประกันสุขภาพ
			2.2 ประโยชน์ของการมีหลักประกันสุขภาพ
			2.3 ภาวะสุขภาพจิต
			2.4 ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยกับบุคลากรสุขภาพ
			2.5 ความสามารถในการเข้าใจและปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพ
			2.6 ความรู้สึกกลัววิสัยต่อสถานะสุขภาพ
3.	ภาษาและสัมพันธภาพทางสังคม (Language and social relationships)	การรับรู้ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสารในประเทศปลายทางและปฏิสัมพันธ์ต่อผู้เกี่ยวข้อง	3.1 ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย
			3.2 โอกาสในการฝึกทักษะการทำงาน
			3.3 สัมพันธภาพกับแรงงานไทยในที่ทำงาน
			3.4 สัมพันธภาพกับคนไทยโดยทั่วไป
			3.5 การรู้จักองค์กรที่ทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานต่างด้าวในไทย
			3.6 การมีเพื่อนสนิทในประเทศไทยที่สามารถให้การปรึกษา/พูดคุยได้
4.	ความอบอุ่นและความมั่นคงของครอบครัว (Warmth and stability of the family)	การรับรู้ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับครอบครัว ความเป็นครอบครัว และความสำคัญของครอบครัว	4.1 ความสะดวกในการโอนเงินกลับบ้าน
			4.2 การอยู่อาศัยร่วมกับสมาชิกครอบครัวในประเทศไทย
			4.3 การครอบครองที่อยู่อาศัย
			4.4 ความสะดวกสบายของที่อยู่อาศัย
			4.5 การกลับไปเยี่ยมบ้าน
5.	ความปลอดภัยและความมั่นคงส่วนบุคคล (Safety and social security)	การรับรู้ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความมั่นคงของชีวิตในฐานะที่เป็นแรงงานต่างด้าว	5.1 ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวัน
			5.2 การออมเงินเพื่อใช้ในคราวจำเป็น
			5.3 ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน
			5.4 ความชอบ/ความถนัดในงานที่ทำ
			5.5 ความรู้สึกต่อความมั่นคงในรายได้
			5.6 ความรู้สึกต่อความพร้อมของหน่วยบริการสุขภาพในการให้บริการ

การนำไปใช้และข้อสังเกตที่สำคัญจากข้อมูลตัวชี้วัดตามที่ปรากฏในเนื้อหาและตารางข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในไทยที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้

จะสังเกตได้ว่า ตัวชี้วัดที่ผู้ศึกษาพัฒนาจากการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะสำคัญดังนี้ (1) ส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยมากกว่าทวิสัย ที่ใช้ฐานคิดของการประเมิน/รายงานความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองด้วยการใช้ rating scale (2) มีบางตัวชี้วัดที่อาจมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างสองมิติ เช่น ตัวชี้วัดความสามารถด้านการใช้ภาษาไทย เป็นตัวชี้วัดทั้งในมิติสถานะสุขภาพและความปลอดภัยทางสุขภาพ และมีมิติภาษาและสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งแม้จะมีความซ้ำกันในภาพรวม แต่จุดมุ่งหมายที่ถูกประเมินในแต่ละมิติมีความต่างกัน เช่น ความสามารถด้านภาษาที่ใช้สื่อสารกับบุคลากรสุขภาพ จะมีความเฉพาะในเรื่องของสุขภาพ ซึ่งหากมีการสื่อสารและเข้าใจภาษา จะทำให้ทั้งผู้ให้บริการสามารถให้การวินิจฉัย ให้คำแนะนำที่ตรงกับความต้องการ/อาการเจ็บป่วย ซึ่งจะนำไปสู่ความปลอดภัยทางสุขภาพของแรงงานได้ ในขณะที่ความสามารถด้านภาษาในมิติของสัมพันธภาพทางสังคม จะช่วยให้แรงงานเข้าถึงการทำงานและมีการปรับตัวที่ง่ายขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวในชีวิตประจำวัน และ (3) จำนวนตัวชี้วัดในแต่ละมิติ แม้จะมีจำนวนไม่มาก แต่สามารถสะท้อนและประเมินความเป็นอยู่ของแรงงานไร้ฝีมือ รวมถึงมีความเป็นไปได้ในการเข้าถึงตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะและมีเวลาจำกัดในการให้ข้อมูล (เมื่อเครื่องมือถูกนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง) ทั้งนี้ จะสังเกตได้ว่าในแต่ละมิติจะมีจำนวนตัวชี้วัดที่ไม่ต่างกันมาก เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

ตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทยซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากกระบวนการศึกษาครั้งนี้ (1) สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกำหนดนโยบายของประเทศที่เหมาะสมต่อไป (2) นอกจากนี้ผลการศึกษา/ตัวชี้วัดที่ได้อ้างใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมมากขึ้นสำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ และแรงงานต่างด้าวกลุ่มอื่นๆในไทยต่อไป ซึ่งความท้าทายทั้งสองประเด็นนี้ไปสู่การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปของผู้ศึกษา/ผู้สนใจความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย

### ข้อจำกัดในการศึกษา

แม้การศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานพม่าและนายจ้างของแรงงานพม่า และข้อมูลที่ได้รับจากทั้งสองกลุ่มนี้สะท้อนความเป็นอยู่ที่ดีในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของตน/แรงงานพม่าเท่านั้น แต่ในขณะที่ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการให้ข้อมูลความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านในภาพรวม เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่และนโยบายที่รัฐบาลไทยดำเนินการต่อแรงงานกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งผู้ให้การสัมภาษณ์ไม่สามารถจำแนกความต่างของแรงงานไร้ฝีมือที่มาจากแต่ละประเทศได้ชัดเจน ดังนั้น ข้อมูลมิติความเป็นอยู่ที่ดีและตัวชี้วัดที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นทั้งข้อมูลของ/เพื่อแรงงานต่างด้าวพม่า และเป็นข้อมูลตัวชี้วัดของ/เพื่อแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ครอบคลุมแรงงานจากพม่า ลาว และกัมพูชา

### บทสรุป

ข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการศึกษาที่เป็นระบบข้างต้น พบข้อมูลสำคัญ คือ ตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในประเทศไทย มีบางตัวชี้วัดที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างไปจากตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่มีการใช้โดยทั่วไปในระดับสากลหรือแม้แต่ตัวชี้วัดของพลเมืองในประเทศปลายทางนั้นๆ แม้ว่าฐานคิดของตัวชี้วัดจะได้รับการพัฒนาจากปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เชื่อถือได้ แต่เนื่องจากการทำงานและอยู่อาศัยในประเทศปลายทางที่ไม่ใช่บ้านเกิดของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ จึงมีข้อมูล/ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ ตระหนักเป็นการเฉพาะเพื่อส่งเสริมการมีความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดที่มีความเฉพาะที่พบใน

การศึกษาครั้งนี้ เช่น การเผชิญกับการทำงาน 3D ความตระหนักและเห็นคุณค่าของตนเองผ่านการทำงานไร้ฝีมือ ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย การโอนเงินกลับบ้าน การเปลี่ยนงาน ความรู้สึกมั่นคงในรายได้ ความพร้อมของหน่วยบริการสุขภาพในการให้บริการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรู้จักองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแหล่งในการให้ข้อมูล ช่วยเหลือคุ้มครอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในประเทศปลายทาง เป็นต้น ส่วนตัวชีวิตที่ไม่แตกต่างจากการประเมินความเป็นอยู่ทั่วไป เช่น การมีหลักประกันสุขภาพ ภาวะสุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้ประเด็นที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีส่วนหนึ่งจะถูกกำหนดผ่านกฎหมายสิทธิมนุษยชนของไทยแล้ว แต่ในทางปฏิบัติจริงและความเกี่ยวข้องกันของกฎหมาย ผู้ใช้กฎหมาย และแรงงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานจึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและเป็นผู้มีบทบาทหลักในการให้สวัสดิการ ท่ามกลางสถานการณ์ที่การปฏิบัติตามกฎหมายต่อแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก ดังนั้น กระบวนการพัฒนาตัวชีวิตที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการของผู้เกี่ยวข้องในการให้การคุ้มครองดูแลแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

### รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2559). ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 8). ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 133 ตอนพิเศษ 284 ง ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2559.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก ราชกิจจานุเบกษา 20 กุมภาพันธ์ 2541.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เล่ม 120 ตอนที่ 94 ก ราชกิจจานุเบกษา 1 ตุลาคม 2546.
- พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เล่ม 125 ตอนที่ 37 ก ราชกิจจานุเบกษา 22 กุมภาพันธ์ 2551.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). *สุขภาพคนไทย 2556: ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจ เพิ่มพลังพลเมือง*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล : นครปฐม.
- สิริโฉม พรหมโฉม. (2557). การทำงานของคนต่างด้าวหรือแรงงานข้ามชาติ. *วารสารจูนิตี*, มกราคม-กุมภาพันธ์. แหล่งที่มา: <http://click.senate.go.th/wp-content/uploads/2015/06/กฎหมาย.pdf>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2560). สถิติของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. แหล่งที่มา: [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/9576e4ada3158f16c20197291d90ccf5.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/9576e4ada3158f16c20197291d90ccf5.pdf)
- Anjara, S.G., Nellums, L.B., Bonetto, C., & van Bortel, T. (2017). Stress, health and quality of life of female migrant domestic workers in Singapore: A cross-sectional study. *BMC Women's Health*, 1-13. Doi: 10.1186/s12905-017-0442-7.
- Aung, T., Pongpanich, S., & Robson, M.G. (2009). Health seeking behaviours among Myanmar migrant workers in Ranong province, Thailand. *J health res*, 23 (suppl), 5-9.
- Cernadas, P.C., LeVoy, M., & Keith, L. (2015, April). Human rights indicators for migrants and their families. KNOMAD working paper 5. Retrieved from [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/Indicators/WP5\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/Indicators/WP5_en.pdf)
- Chalamwong, Y. (2011). Management of cross-border low skilled workers in Thailand: An update. *TDR quarterly review*, 26 (4), 12-20.
- Chalamwong, Y., & Prugsamat, R. (2009). The economic role of migration labour migration in Thailand: Recent trends And implications for development. *TDR Quarterly review*, 24 (3), September.



- Chimmamee, M., & Wongboonsin, P. (2010). *Human capital development and migration plan of migrant workers in Thailand*. Chiang Mai: Nantapun Printing.
- Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (2002). WHOQOL-BREF-THAI. Retrieved from <http://www.dmh.go.th/test/download/files/whoqol.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work. (n.d.). Literature study on migrant workers. Retrieved from [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/migrant\\_workers/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers/view)
- Hall, A. (2011). *Migration and Thailand: Policy, perspectives and challenges*. In J. Huguet and A. Chamratrithirong (Eds.), *Migration for development in Thailand: Overview and tools for policymakers* (pp.17-37). Bangkok: IOM, FSPNetwork Company.
- Helliwell, J.F., & Putnam, R. (2004). The social context of well-being. *The royal society*, 359:1435-1446. Doi:10.1098/rstb.2004.1522
- Huguet, J.W. (Ed.). (2014). *Thailand Migration Report 2014. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand*. Bangkok: Thammasat Press.
- Human Rights Watch. (2010). From the tiger to the crocodile: Abuse of migrant workers in Thailand. Retrieved from [https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/thailand0210\\_insert\\_low.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/thailand0210_insert_low.pdf)
- Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Thai Health Promotion Foundation, and the National Health Commission Office. (2013). *Thai health 2013: Thailand reform, restructuring power and empowering citizens*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- International Labour Organization. (1981). C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). Retrieved from [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- International Labour Organization. (2008a). *Decent work indicators for Asia and the Pacific: A guidebook for policy-makers and researchers*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok: ILO.
- International Labour Organization. (2008b). *International labour standards on migrant workers' rights: Guide for policymakers and practitioners in Asia and the Pacific*. Bangkok: ILO.
- International Labour Organization. (2009). *Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2010). *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2011). *World social security report: Providing coverage in Times of crisis and beyond*. Geneva: ILO.
- International Organization for Migration, World Health Organization. (2009). *Financing healthcare for migrants: A case study from Thailand*. Bangkok: IOM.
- International Organization for Migration. (2013). *Migrants well-being and development: South America*, working paper for the World Migration Report 2013. Geneva: IOM.

- International Organization for Migration. (2016). Remarks: "Migration in the 21st Century: thoughts and prospects 2050." Retrieved from <https://www.iom.int/speeches-and-talks/remarks-migration-21st-century-thoughts-and-prospects-2050>
- International Organization for Migration, Country Mission in Thailand, Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University. (2013, December). Assessing potential changes in the migration patterns of Myanmar migrants and their Impacts on Thailand. Bangkok: IOM.
- Kahn, R., & Juster, F. (2002). Well-being: Concepts and measures. *Journal of Social Issues*, 58, 627-644.
- Kaur, A. (2010). Labour migration in Southeast Asia: Migration policies, labour exploitation and regulation. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 15 (1), February, 6-19.
- Lee, K., McGuinness, C., & Kawakami, T. (2011). *Research on occupational safety and health for migrant workers in five Asia and the Pacific countries: Australia, Republic of Korea, Malaysia, Singapore and Thailand, ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific*. Bangkok: ILO.
- McGillivray, M., & Clarke, M. (2003). *Human well-being: Concepts and measures*. In M. McGillivray, & M. Clarke (Eds.), *Understanding human well-being*, (pp.3-15). New York, NY: United Nations University Press.
- Nielsen, I., & Sendjaya, S. (2014). Wellbeing among Indonesian labour migrants to Malaysia: Implications of the 2011 Memorandum of Understanding. *Social Indicators Research*, 117, 919-938. Doi 10.1007/s11205-013-0369-9
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2014, November 24). Thailand's Social Situation and Outlook in Q3 / 2014, 1-28. Retrieved from [https://www.m-society.go.th/article\\_attach/12889/17137.pdf](https://www.m-society.go.th/article_attach/12889/17137.pdf)
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)/European Union. (2015). Indicators of immigrant integration: Settling in. OECD Publishing, Paris. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)/ILO. (2017). How immigrants contribute to Thailand's economy. OECD Publishing: Paris. Retrieved from [https://www.oecd-ilibrary.org/development/how-immigrants-contribute-to-thailand-seconomy\\_9789264287747-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/how-immigrants-contribute-to-thailand-seconomy_9789264287747-en)
- Panam, A, Kyaw Zaw, K.M., Caouette, T., & Punpuing, S. (2004). *Migrant domestic workers: From Burma to Thailand*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Piper, N. (2004). Gender and migration policies in Southeast and East Asia: Legal protection and sociocultural empowerment of unskilled migrant women. *Singapore journal of tropical geography*, 25 (2), 216-231.
- Rukumnuaykit, P. (2009). *A synthesis report on labour migration policies, management and immigration pressure in Thailand*. ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.
- Suphanchaimat, R., Kantamaturapoj, K., Putthasri, W., & Prakongsai, P. (2015). Challenges in the provision of healthcare services for migrant: A systematic review through providers' lens. *BMC Health services research*, 15. Doi: 10.1186/s12913-015-1065-z.

- United Nations Development Program. (2011). *Sustainability and equity: A better future for all*. New York, NY: UNDP.
- United Nations Development Program. (2015). *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. New York, NY: UNDP.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2016). *International migration report 2015: Highlights (ST/ESA/SER.A/375)*. New York, NY: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (1990). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families-ICRMW. Retrieved from <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cmw.pdf>
- Vasuprasat, P. (2010). *Agenda for labour migration policy in Thailand: Towards long-term competitiveness, ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia*; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.
- World Bank Group. (2016). *Migration and Remittances Factbook 2016*. (3<sup>rd</sup> ed.). Retrieved From <http://www.worldbank.org/en/research/brief/migration-and-remittances>
- World Health Organization. (1948). Constitution of the World Health Organization. Retrieved from [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf)