

HOME / ARCHIVES / VOL. 7 NO. 9 (2021): SEPTEMBER 2021 / บทความวิจัย (Research article)

# Migrant Workers: The Situation of Problem and the Way of Problem Management, A Case Study of One Province in the Southern Region

**Daycho Khaenamkhaew**  
Program in Community Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

**Keywords:** Myanmar Migrant Workers, The Situation, The Way of Problem Management

### ABSTRACT

This article has a purpose to study: (1) the situation of problem and (2) The way of problem management. For qualitative study, Research tools are in-depth interviews and observation record. Key informants with 24 key from Myanmar migrant workers, employers and government officers. Collect information through an interpreter and the data were analyzed



PDF (ภาษาไทย)

## HOME THAIJO THAIJO

MANUAL/คำแนะนำสำหรับผู้  
นิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

For Author/ผู้นิพนธ์

For Reviewer/ผู้ทรงคุณวุฒิ

MAKE A SUBMISSION

### JOURNAL INFORMATION



Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

**แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า: สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหา  
กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้**  
**Migrant Workers: The Situation of Problem and the Way  
of Problem Management, A Case Study of One Province in the  
Southern Region**

เดโช แชน้ำแก้ว<sup>1</sup>

Daycho Khaenamkhaew

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบบันทึกการสังเกต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง คือ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า นายจ้างและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 24 คน รวบรวมข้อมูลผ่านล่ามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า คือ การแต่งกายไม่เหมาะสมกับสถานที่เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม กินน้ำกระดอมเลียนแบบคนไทยและกินสุราแล้วเสียดังเนื่องจากไม่รู้ระเบียบทางสังคม เล่นโทรศัพท์เสียดัง ทะเลาะวิวาท ไม่รักษาความสะอาด เล่นพนันออนไลน์และซื้อหวยใต้ดิน เนื่องจากพฤติกรรมส่วนตัว นายจ้างไม่ควบคุมดูแลและไม่นำไปลงทะเบียนระบุตัวตน (2) แนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า คือ การจัดการวัฒนธรรมการแต่งกาย เช่น แต่งกายตามยูนิฟอร์มที่ทำงาน ส่วนนอกเวลางานให้แต่งกายมิดชิด การจัดการเพื่อสร้างระเบียบทางสังคม เช่น ตีมน้ำกระดอมห้ามมียาเสพติดเด็ดขาด ห้ามดื่มเหล้าในเวลาทำงาน การจัดการปัญหาพฤติกรรมส่วนตัว เช่น ห้ามเล่นโทรศัพท์ในเวลางาน ห้ามส่งเสียดัง ห้ามทะเลาะวิวาท รักษาความสะอาด ห้ามเล่นการพนันทุกชนิดและซื้อหวยรัฐบาลแทนหวยใต้ดิน การจัดการควบคุมดูแลโดยนายจ้าง เช่น ทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและตรวจสอบได้ทันที มีบทลงโทษกรณีทำผิดตามความหนักเบาและถ้าผิดกฎหมายแจ้งตำรวจทันที สรุปลองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะ DARS คือ แต่งกายถูกกาลเทศะ เลี่ยงอบายมุขและยาเสพติด ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และมาตรฐานและใส่ใจดูแล

**คำสำคัญ (Keywords):** แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า; สภาพปัญหา; แนวทางการจัดการปัญหา

Received: 2021-03-06 Revised: 2021-04-24 Accepted: 2021-04-26

<sup>1</sup> สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช Program in Community Development, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: Daycho\_kha@nstru.ac.th

## Abstract

This article has a purpose to study: 1. the situation of problem and 2. The way of problem management. For qualitative study, Research tools are in-depth interviews and observation record. Key informants with 24 key from Myanmar migrant workers, employers and government officers. Collect information through an interpreter and the data were analyzed using descriptive analysis. The findings revealed as follows: (1) the situation of problem; there were dress is not suitable for the place, since differences of cultural. There were drunk of cottage water and spirits, since to not knowing the rules of society. There were loud noises of phone, There were fight, there were not keep clean, There were gambling is online and underground lottery, since to personal behavior. The employers were not supervised and not bring identity documents. (2) The way of problem management; there were dress according to the form at work, there were dress completely at part-time at work. There were drunken cottage water without drugs and not drinking at work. There were not phone at work, there were not loud noises, there were not fight, keep clean, and there were not gambling is online. There were buy lottery of government instead of underground lottery. The employers were managed and control, such as making identification documents for migrant workers and checking immediately. If done wrong, there were punished according to the heaviness, if illegal, immediately notify the police. Summary of new knowledge in DARS is Dress properly (D), avoid abuse and drugs (A), respect others (R), and standards and care (S).

**Keywords:** Myanmar Migrant Workers; The Situation; The Way of Problem Management

## บทนำ (Introduction)

การย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่น (Push factors) เป็นปัจจัยภายในและเป็นสิ่งที่ไม่น่าปรารถนา และปัจจัยดึงดูด (Pull factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาและทำให้เกิดการย้ายถิ่นไปสู่ที่ใหม่ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ได้แก่ ถิ่นที่อยู่ต้นทางและถิ่นที่อยู่ปลายทาง หากปัจจัยที่ดึงดูดให้อยู่ในถิ่นที่อยู่ต้นทางและปัจจัยที่ผลักดันให้ย้ายออกและมีปัจจัยอื่นที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างส่วนบุคคล มีการย้ายถิ่นจากที่แห่งหนึ่งไปอีกที่หนึ่งเป็นการย้ายภายในประเทศเดียวกันหรือย้ายถิ่นไปอยู่ต่างประเทศ (Lee, E. S., 1996; Zlotnik, H., 1992) แม้กระทั่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยแรงงาน

ข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งในลักษณะแรงงานรับจ้างหลังเข้ามาอาศัยและทำงานในประเทศไทย เพราะมีความพอใจกับงานที่ทำ แต่ต้องมีความอดทนในงานที่ทำเนื่องจากเป็นงานหนัก แต่การทำงานในประเทศไทยดีกว่าการทำงานในประเทศต้นทางที่เคยทำอยู่เป็นอย่างมาก (ทิชากร อินต๊ะสีบ, 2560; สุดารัตน์ พิมลรัตน์กานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2560)

ทั้งนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่านั้นถูกมองว่าก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ เพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงาน โดยเฉพาะในจังหวัดแห่งนี้ที่มีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานตามพื้นที่ต่าง ๆ แต่ไม่ว่าจะมองไปทางไหนก็พบแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจากเพื่อนบ้านและคาดว่าจะมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเราต้องพึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่หายไป ทำให้การควบคุมดูแลเป็นไปได้ยากและเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ซึ่งปัญหาเกิดขึ้นจากหลายประการ เช่น การไม่รู้และไม่เข้าใจระเบียบของการอยู่ร่วมกัน พฤติกรรมส่วนตัวและการดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (อมรรักษ์ สอนชุมพล สอาด บรรณเจตฤทธิ และลลิตา แก้วฉาย, 2560; วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุนนท์, 2558; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2559) จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและรู้เท่าทันปัญหาที่นำไปสู่การหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร เพื่อให้เกิดการปรับตัวทั้งแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าและชาวบ้านในชุมชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ภายใต้อัตลักษณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันในชุมชนแบบพหุวัฒนธรรม เพื่อจัดการปัญหาหรือคลี่คลายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างชาวบ้านในชุมชนกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าได้ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2560; กิตติกาญจน์ หาญกุล, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า : สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหา กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ซึ่งตามประเด็นข้อคำถามที่ว่า สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นอย่างไร และแนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเป็นอย่างไร โดยการลงพื้นที่ภาคสนามและแสวงหาข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจะเป็นการยืนยันข้อมูลที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้มีข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการแรงงานข้ามชาติพม่าและแรงงานข้ามชาติสัญชาติอื่น ๆ เป็นงานตั้งต้นในภาคใต้ที่มีลักษณะพหุวัฒนธรรมที่สะท้อนปัญหาและการจัดการปัญหาเพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและภาครัฐในการนำผลการศึกษาไปเตรียมความพร้อมและพัฒนาประเทศต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้

2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษาจังหวัดหนึ่งในภาคใต้

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ทำการการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า

2. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ได้แก่ (1) แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่ทำงานมาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและยินดีเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยจำนวน 11 คน (2) นายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ามาทำงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน และ (3) เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การดูแล และบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 24 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Ritchie & Lewis, 2003) เพื่อให้เห็นถึงแนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ (1) สภาพปัญหา ประกอบด้วย ปัญหา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเอง และการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้าง (2) แนวทางการจัดการปัญหา ประกอบด้วย การจัดการปัญหาด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม การจัดการปัญหาด้านการไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม การจัดการปัญหาด้านพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเอง การจัดการปัญหาด้านการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้าง และบทลงโทษกรณีทำผิด (อมรรักษ์ สวนชูผล, สอาด บรรเจิดฤทธิ์ และลลิตา แก้วฉาย, 2560) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไว้แล้วถามกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างขึ้นไว้ คือ (1) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (2) ปรับแก้ไขและนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองเก็บข้อมูลเบื้องต้นก่อน (3) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอีกครั้ง (4) นำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการใช้แบบบันทึกการสังเกต และเข้าไปสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า คือ สังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่นอกไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรมบางกิจกรรมเพื่อให้เห็นถึงสภาพทั่วไป

4. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับล่ามที่มีความเชี่ยวชาญทางภาษาพม่าเป็นผู้ช่วยแปลและเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยจะติดต่อเป็นการส่วนตัวก่อนกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนเพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือโดยวาจาก่อนเป็นเบื้องต้น และแนบเอกสารข้อมูลสำหรับการเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนัดวันเวลาสถานที่ที่จะทำการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยฯ และนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในวันเสาร์-อาทิตย์ เนื่องจากเป็นวันหยุด เวลาประมาณ 16.00-18.00 น. เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ว่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้ที่พักของประชากรตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นสถานที่สัมภาษณ์ในประเด็นสภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ได้แก่ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเอง และการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ และแนวทางการจัดการปัญหา ประกอบด้วย การจัดการปัญหาด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม การจัดการปัญหาด้านการไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม การจัดการปัญหาด้านพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเอง การจัดการปัญหาด้านการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้าง และบทลงโทษกรณีทำผิด ขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง และขออนุญาตใช้กล้องถ่ายภาพอย่างอิงภาพประกอบ ทั้งนี้ข้อมูลต่าง ๆ ภาพประกอบและเสียงที่บันทึก ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากประเด็นใดที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ประสงค์ให้บันทึกภาพและเสียง ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกตามความประสงค์ พร้อมทั้งการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตอยู่วงนอก ไม่เข้าไปร่วมในกิจกรรม

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล** การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เน้นการตีความหมายจากกลุ่มประเด็นแบบกรณีศึกษา เรียบเรียงกับสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 24 คน โดยใช้นามสมมุติทั้งหมด นำสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วสรุปประเด็นสำคัญ ๆ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

### ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า : สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหา กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ในด้านปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม ปัญหาการไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม ปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเอง และปัญหาการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ดังนี้

1.1 ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบว่า มีปัญหาการแต่งกายเพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าบางคนแต่งกายไม่เหมาะสมกับสถานที่ เช่น ไม่ใส่เสื้อ แต่เดินผ่านไปผ่านมาในสถานที่ราชการ

1.2 ปัญหาการไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พบว่า มีปัญหาน้ำกระທ່อม เนื่องจากมีเพื่อนคนไทยภาคใต้ที่ดื่มกินเป็นปกติจึงเลียนแบบ แต่ไม่มีส่วนผสมของยาเสพติดและปัญหาการกินเหล้า เพราะบางคนเมาแล้วไม่ยอมพักผ่อน แต่ส่งเสียงดังรบกวนคนอื่น ๆ และติดหนี้ค่าเหล้า

1.3 ปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเอง พบว่า มีปัญหาการส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น เนื่องจากการเล่นโทรศัพท์หรือกินเหล้าจนเมาแล้วส่งเสียงดัง รวมถึง

ปัญหาการทะเลาะวิวาท แต่ไม่ถึงกับชกต่อยกัน แค้โต้เถียงหรือด่าทอกัน อีกทั้งยังมีปัญหาการรักษาความสะอาด โดยเฉพาะการทิ้งกันบูหรี่เคลื่อนกราดจนเกิดความสกปรก ในขณะที่ยังมีปัญหาการพนัน โดยเฉพาะการพนันฟุตบอลออนไลน์ และปัญหาการซื้อหวยใต้ดิน เพราะชอบการเสี่ยงโชคและได้ตื่นเต้นกับการลุ้นหวย

1.4 ปัญหาการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ พบว่า มีปัญหาการลักลอบมาทำงานแบบผิดกฎหมาย เพราะเมื่อก่อนแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เข้ามาทำงานแบบผิดกฎหมาย เปลี่ยนที่ทำงานบ่อย มีที่อยู่ไม่แน่นอน เพื่อไม่ให้ตนเองถูกจับกุมและส่งกลับประเทศ แต่ปัจจุบันแม้มีนโยบายลงทะเบียนแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าแล้วก็ยังมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเข้ามาทำงานผิดกฎหมายอีกจำนวนมากและตรวจพบทุกสถานที่

2. แนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ในด้านการจัดการปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม การจัดการปัญหาด้านระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม การจัดการปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ การจัดการปัญหาควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ และบทลงโทษกรณีทำผิด ดังนี้

2.1 การจัดการปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบว่า การแก้ปัญหาเรื่องการแต่งกาย หากในเวลาทำงานก็แต่งกายตามยูนิฟอร์มของที่ทำงาน และหากนอกเวลางานให้แต่งตัวที่มีมิติชิดเหมาะสมกับสถานที่

2.2 การจัดการปัญหาด้านระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พบว่า การแก้ปัญหาการดื่มน้ำกระท่อม โดยห้ามมีส่วนผสมของยาเสพติดเด็ดขาด และกินแล้วก็ให้ไปพักผ่อน หากมียาเสพติดเข้ามาเกี่ยวข้องต้องแจ้งตำรวจทันที รวมถึงการแก้ปัญหาการดื่มเหล้า โดยห้ามกินในเวลาทำงานและห้ามส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น หากเมาให้ไปพักผ่อน

2.3 การจัดการปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า พบว่า ลดการส่งเสียงดัง โดยการห้ามเล่นโทรศัพท์ในเวลาว่าง ช่วงเวลาพักผ่อนและหากเมาเหล้าก็ให้ไปนอน ห้ามส่งเสียงดังเช่นกัน และการแก้ปัญหาการทะเลาะวิวาท ห้ามมีการทะเลาะวิวาท ห้ามโต้เถียงกัน ทั้งในเวลาว่างและนอกเวลาว่าง ให้คุยกันด้วยเหตุผล อีกทั้งการแก้ปัญหาเรื่องความสะอาด โดยเฉพาะกันบูหรี่ เพราะห้ามเรื่องสูบบุหรี่ยาก แต่สูบแล้วทิ้งให้เป็นที่เป็นทางห้ามทิ้งเกลื่อนกลาด การแก้ปัญหาเรื่องการพนัน โดยห้ามเล่นการพนันทุกชนิด ฝ่าฝืนแจ้งตำรวจทันที และการแก้ปัญหาเรื่องหวยใต้ดิน เป็นปัญหาที่แก้ยากเพราะคนไทยก็เล่นหวยใต้ดินเหมือนกัน แต่จะพยายามให้หันมาซื้อหวยรัฐบาลแทนหากหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.4 การจัดการปัญหาควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ พบว่า การแก้ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยนายจ้างต้องดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมายมีที่อยู่ชัดเจนและตรวจสอบได้ทันที

2.5 บทลงโทษกรณีทำผิด พบว่า หากทำผิดหรือฝ่าฝืนในทุกกรณีจะมีการลงโทษตามความหนักเบาของปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ตักเตือน พักงาน หักเงินค่าแรง ส่งตัวกลับ ไล่ออก และหากผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจทันที

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า: สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหา กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ในลักษณะ DARS ดังแผนภูมิ 1







### แผนภูมิ 1 องค์ความรู้สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้

ที่มา : ปรับปรุงจาก (อมรรักษ์ สวนชุมพล สอาด บรรเจิดฤทธิ์ และลลิตา แก้วฉาย, 2560)

จากแผนภูมิ 1 องค์ความรู้สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ รายละเอียด DARS ดังนี้

1. แต่งกายถูกกาลเทศะ (Dress properly) ในเวลาทำงานแต่งกายตามเหมาะสมกับสถานที่ หากนอกเวลางานให้แต่งตัวที่มีตชิตและเหมาะสมกับการทำงาน
2. เลี่ยงอบายมุขและยาเสพติด (Avoid abuse and drugs) หลีกเลียงอบายมุขทุกประเภท เช่น การพนันออนไลน์ และการซื้อหวยใต้ดิน รวมถึงยาเสพติด และการดื่มเหล้า หากเมาก็ให้ไปพักผ่อน
3. ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน (Respect others) ให้เกียรติผู้อื่นท่ามกลางพหุวัฒนธรรม ไม่ส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น และรักษาความสะอาดร่วมกัน
4. มาตรฐานและใส่ใจดูแล (Standards and care) นายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องต้องดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติเพื่อดำเนินตามกฎหมายและสามารถตรวจสอบได้ทันที

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า : สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการปัญหา กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ สรุปได้ว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ปัญหาการแต่งกายไม่เหมาะสมกับสถานที่ การไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม เช่น ปัญหาการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพราะเห็นคนไทยกินได้ จึงเลียนแบบปัญหาการกินเหล้า แล้วส่งเสียงดังรบกวนคนอื่น ๆ และติดหนี้ค่าเหล้า พฤติกรรมส่วนตัว เช่น ส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น เนื่องจากการเล่นโทรศัพท์หรือกินเหล้า ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการรักษาความสะอาด โดยเฉพาะการทิ้งก้นบุหรี่ ปัญหาการพนันออนไลน์ และปัญหาการซื้อหวยใต้ดิน เพราะชอบเสี่ยงโชค และการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ เช่น การลักลอบมาทำงานแบบผิดกฎหมาย แต่นายจ้างก็ไม่พาไปลงทะเบียนให้เรียบร้อย ทั้งนี้ผู้วิจัยมองว่าเกิดขึ้นจาก “พฤติกรรมของแรงงานข้ามชาติเองเป็นส่วนใหญ่” ที่สร้างปัญหา ประกอบกับ “นายจ้างดูแลไม่ทั่วถึง” หรือบางครั้งปล่อยประหละเลย ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ได้ทำตามกฎระเบียบที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ ชุนหนู และประสพชัย พสุนนท์ (2558) วราภรณ์ สามโกเศศ (2559) และอมรรักษ์ สวนชุมพล สอาด บรรเจิดฤทธิ์ และลลิตา แก้วฉาย (2560) ที่ได้สรุปคล้ายคลึงกันว่า การเข้ามาของแรงงานข้ามชาติทำให้เกิดปัญหาในลักษณะต่าง ๆ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม การไม่รู้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม รวมถึงพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเอง และการไม่ควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการแก้ปัญหาเหล่านี้ร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. แนวทางการจัดการปัญหาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า กรณีศึกษา จังหวัดหนึ่งในภาคใต้ สรุปได้ว่า การจัดการปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น การแต่งกายในเวลางาน ตามยูนิฟอร์มของที่ทำงาน และนอกเวลางานให้แต่งตัวที่มิดชิดเหมาะสมกับสถานที่ การจัดการปัญหาด้านระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม เช่น การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์โดยห้ามมีส่วนผสมของยาเสพติดเด็ดขาด ส่วนการดื่มเหล้า ห้ามกินเวลาทำงาน ห้ามส่งเสียงดังรบกวนผู้อื่น และหากเมาก็ให้ไปพักผ่อน การจัดการปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ เช่น ห้ามเล่นโทรศัพท์ในเวลางาน หากเมาก็ให้ไปนอน ห้ามส่งเสียงดัง และห้ามทะเลาะวิวาท อีกทั้งรักษาความสะอาด เช่น ก้นบุหรี่ทิ้งให้เป็นที่เป็นทาง ห้ามเล่นการพนันทุกชนิด ฝ่าฝืนแจ้งตำรวจทันที ส่วนหวยใต้ดินนั้น ห้ามขายเนื่องจากคนไทยก็เล่นหวยใต้ดินเหมือนกัน และให้หันมาซื้อหวยรัฐบาลแทน การจัดการปัญหาควบคุมดูแลของนายจ้างหรือสถานประกอบการ เช่น นายจ้างต้องดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้แรงงานข้ามชาติถูกต้องตามกฎหมายมีที่อยู่ชัดเจนและตรวจสอบได้ทันที และบทลงโทษกรณีทำผิดในทุกกรณีจะมีการลงโทษตามความหนักเบาของปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ตักเตือน พักงาน หักเงินค่าแรง ส่งตัวกลับ ไล่ออก และหากผิดกฎหมายจะแจ้งตำรวจทันที ทั้งนี้ผู้วิจัยมองว่าจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อให้เท่าทันปัญหา พร้อมทั้งจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตรท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนภาพร อติวานิชยพงศ์ (2560) กิตติกาญจน์ หาญกุล (2560) เคเล็บ ลิง ลีวา ผาดไรสง และญาณิน

จิระกิตาการ หุยากรณ์ (2561) ไพรินทร์ มากเจริญ (2561) และ Prasarn, O. & Prasan, S. (2018) สรุปไว้ว่า แรงงานข้ามชาติต้องมีการจัดการตนเองและการปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่แรงงานข้ามชาติต้องเคลื่อนย้ายมาทำงานหรือใช้แรงงานในประเทศไทย ในลักษณะไม่สร้างปัญหาให้แก่อันและกันในกลุ่มชน ภายใต้ข้อตกลงเพื่อการอยู่ร่วมกันในลักษณะ “แต่ต่างได้ แต่ต้องไม่แตกแยก เพราะวัฒนธรรม” ต้องเสริมความรู้ให้กับแรงงานข้ามชาติเพื่อความเข้าใจในวัฒนธรรมร่วมกัน ทั้งตัวแรงงานข้ามชาติเองในฐานะ “ผู้มาทำงานใช้แรงงาน” ก็ต้องมีการจัดการปัญหาด้านปัจเจกบุคคล หรือ “พฤติกรรมส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ” เพื่อไม่ให้ชาวบ้านในกลุ่มชน หรือ “เจ้าบ้าน/เพื่อนร่วมแรงงาน” เกิดอคติต่อการอยู่ร่วมกัน โดยการสร้างความเข้าใจในด้าน “ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม” อีกทั้งต้องมีการ “ควบคุมดูแลแรงงานข้ามชาติ” จากนายจ้างหรือสถานประกอบการ เช่น การดำเนินการทำเอกสารระบุตัวตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย จัดการปัญหาหรือคลี่คลายสภาพปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติได้ “บริหารการรู้จัก” และพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสม และเพื่อการปรับตัวและการเรียนรู้ทางเลือกให้กับแรงงานข้ามชาติ แต่หากแรงงานข้ามชาติไม่รักษากฎกติกาก็ต้องมี “บทลงโทษกรณีทำผิด” ท่ามกลางความสัมพันธ์ภายใต้แนวคิดของการหลักเกณฑ์ กฎกติกา และมาตรฐาน ภายใต้การอาศัยอยู่ในชุมชนอย่าง “ปราศจากอคติ” ในการอยู่ร่วมกันในกลุ่มชน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีนโยบายและมาตรการทางกฎหมายเข้ามาควบคุมดูแลอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องมากขึ้น

1.2 ควรสอบถามความต้องการของแรงงานข้ามชาติว่ามีความต้องการด้านไหนบ้างและสามารถช่วยเหลือได้อย่างไรบ้าง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าให้มีประสิทธิภาพ เพราะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าเหล่านี้จะกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและที่มีความจำเป็นต่อการขยายฐานการผลิตต่อระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย

2.2 ควรทำการศึกษาเรื่อง การติดตามและประเมินผลการจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติสัญชาติ เพื่อให้อาจเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาแรงงานข้ามชาติสัญชาติต่อไป

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติกาญจน์ หาญกุล. (2560). *จริยธรรมการอยู่ร่วมกันของชุมชนพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ปฏิบัติการทางสังคมของชุมชนคลองหก ในเขตชลประทานทุ่งรังสิต จังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เคลือบ ลิง ลิวา ผาดไธสง และญาณิน จิวะกิตติการ พุยากรณ์. (2561). *สมาร์ทซิตี้-เมืองสำหรับทุกคน : การพัฒนาการรับรู้ของแรงงานข้ามชาติเกี่ยวกับธรรมาภิบาลอัจฉริยะผ่านการรวมกลุ่ม*. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. 9(2), 157-186.
- เดโช แชน้ำแก้ว. (2561). *แรงงานข้ามชาติ: คุณภาพชีวิตและการสร้างคุณค่าบนประสบการณ์ ณ ถิ่นปลายทาง กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช*. *ดุชนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทิงการ อินตะสืบ. (2560). *บทความอาเซียน ตอน แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน*. สืบค้น 6 มีนาคม 2564, จาก <http://region3.prd.go.th/pr-lampang/showarticle.php?id=150706091651>.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2560). *การอยู่ร่วมกันระหว่างแรงงานข้ามชาติและบทบาทของสหภาพแรงงาน*. สืบค้น 6 มีนาคม 2564, จาก <https://www.hfocus.org/content/2017/02/14340>.
- ปณิตา ศรศรี. (2562). *แรงงานข้ามชาติ : ความสำคัญและการบริหารจัดการ*. สืบค้น 6 มีนาคม 2564, จาก <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>.
- ไพรินทร์ มากเจริญ. (2561). *สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ: แรงงานพม่า ปัญหา การอยู่ร่วมกันในชุมชนในจังหวัดนครปฐม*. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*. 6(1), 63-94.
- ภาคีริ แอนิน. (2561). *แรงงานข้ามชาติ: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 2(2), 177-132.
- วารกรณ์ สามโกเศศ. (2559). *แรงงานข้ามชาติคือทรัพย์สินที่มีค่า*. สืบค้น 6 มีนาคม 2564, จาก: <http://www.aidsrightsthailand.com/look-news.php?lang=&news=800023>.
- วิทวัส ขุนหนู และประสพชัย พสุพันธ์. (2558). *ผลกระทบของแรงงานข้ามชาติในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี*. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 10(1), 75-94.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และนรินทร์ สังข์รักษา. (2560). *รูปแบบวิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติเมียนมาร์ในพื้นที่เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(3): 2420-2439.
- อมรรักษ์ สวนชุมผล สอาด บรรเจิดฤทธิ์ และลลิตา แก้วฉาย. (2560). *การจัดการปัญหาแรงงานข้ามชาติโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 12(2), 145-157.

- 
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*. 3(1), 47-57.
- Prasarn, O. & Prasan, S. (2018). Social and cultural reflection affecting primary school students' executive function skills for being cautious in desire regarding to sex education. *Journal of Humanities and Social Sciences, Udon Thani Rajabhat University*. 7(special), 159-174.
- Zlotnik, H. (1992). *Empirical Identification of International Migration System in International Migration Systems, a Global Approach*. Oxford: Clarendon.