

การเคลื่อนย้ายและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

Movement and Adaptation of Migrant Workers: A Case Study of Lao Nationality Migrant Workers in Ban Phaeng District. Nakhon Phanom Province

คณิน เชื้อดวงผุย¹, ณรงค์ฤทธิ์ สุมาลี², เบญจยามาศ พิลายนต์³, วิสิษฐ ศึกษาคำส่วน⁴,
สุริยา คำหวาน⁵, โสรัจจ์ ประวีณวงศ์วุฒิ⁶, สุริยันต์ สุรเกรียงไกร⁷

Kanin Chueaduangpui¹, Narongrit Sumalee², Benjayamas Pilayon³, Wisit Kidkhamuan⁴,
Suriya khamwan⁵, Sorat Praweenwongwuthi⁶, Suriyan Surakreangkrai⁷

Received: 8 December 2022

Revised: 2 February 2023

Accepted: 23 February 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานและการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับชุมชนในพื้นที่ปลายทางของแรงงานสัญชาติลาวในอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตีความ และสร้างข้อสรุป ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่ทำให้แรงงานสัญชาติลาวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ 1) ปัจจัยหลัก โดยเฉพาะปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ไม่มีงานทำในพื้นที่ต้นทาง รายได้น้อยและความฝันที่ต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น และ 2) ปัจจัยดึงดูด คือพื้นที่ปลายทางอยู่ไม่ไกล มีงานทำ มีรายได้ที่ดีกว่า ภาษาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน มีคนรู้จักทำงานในพื้นที่ปลายทาง และปรับตัวได้ง่าย ส่วนการเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ของแรงงานสัญชาติลาว ส่วนใหญ่มาแบบผิดกฎหมายผ่านช่องทางธรรมชาติแม่น้ำโขง และ 2. การปรับตัวของแรงงานสัญชาติลาว ประกอบด้วย 1) การทำงานนอกเหนือจากงานประจำ คือการช่วยงานอื่นๆ ของนายจ้าง 2) การแต่งงานกับคนไทย ซึ่งพบทั้งแรงงานชายและหญิง 3) การศึกษากฎระเบียบทางสังคมของพื้นที่ปลายทาง 4) การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยเฉพาะพิธีกรรมและประเพณีทางศาสนา 5) การรวมกลุ่มของแรงงานสัญชาติลาวเพื่อดูแล

^{1,2,4,5} อาจารย์, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

³ อาจารย์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

⁶ อาจารย์, คณะเกษตรและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนครพนม

⁷ อาจารย์, วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

^{1,2,4,5} Lecture, Faculty of Liberal Arts and science, Nakhon Phanom University

³ Lecture, Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University

⁶ Lecture, Faculty of Agriculture and Technology, Nakhon Phanom University

⁷ Lecture, Tourism and Service Industry College, Nakhon Phanom University

ซึ่งกันและกัน และ 6) กลไกนายจ้างและเครือข่าย คือการที่นายจ้างแสดงตัวว่าแรงงานเป็นลูกจ้างของตน เพื่อให้คนในชุมชนรับทราบ

คำสำคัญ: แรงงานข้ามชาติ, การเคลื่อนย้าย, การปรับตัว

Abstract

The objectives of this qualitative research were to study the movement patterns of Lao nationals seeking work in the area and their adjustment to living within communities in Ban Phaeng District, Nakhon Phanom Province. Data was collected through in - depth interviews and group discussions and used to analyze, interpret and conclude. It was found that. -

1. Circumstances that cause Lao Nationality Migrant Workers to move to work in Thailand can be divided into two factors. The first factor is the push factor, especially economic factors such as difficulty finding work in the homeland, low income and personal dreams of wanting a better life. The second factor is the pull factor. The destination area is close to their homeland, which makes it easier to find work, have a better income, have similar languages and cultures, easy to adjust, and there are acquaintances in the destination area. Most Lao nationality workers, come illegally through the Mekong River natural channels.

2. The adjustment of Lao nationality workers consists of 1) Regular work as assigned by the employer and particular tasks such as helping employers to work as a housekeeper, 2) marriage with Thai people was found both male and female workers, 3) Study of social rules of the destination area, 4) Activities with the community especially rituals/religious traditions 5) the integration of Lao nationality workers to look after and help each other, and 6) employer mechanisms and networks. Employers will identify the workers as their employees to inform and protect the people in the community.

Keywords: Migrant workers, movement, adaptation

บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วง 2 - 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางการย้ายถิ่นของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยนโยบายเน้นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและการส่งออกอย่างเข้มข้น ทำให้ประเทศไทยเกิดอุปสงค์แรงงานที่มีทักษะฝีมือและราคาถูกจำนวนมาก เพื่อที่จะเข้ามาเป็นแรงงานหลักของการดำเนินกิจกรรม

ในภาคอุตสาหกรรม แต่จำนวนประชากรในภาคแรงงานของไทยนั้นมียุ่่น้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้รัฐบาลไทยมีความจำเป็นที่จะต้องรับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเข้ามาแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (นรากร ศรีเที่ยง, 2564) ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักจะถูกเรียกว่า “แรงงานต่างด้าว” หรือ “แรงงานข้ามชาติ” จากข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2565 พบว่ามีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย จำนวนสูง

ถึง 2,473,816 คน และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยแรงงานข้ามชาติที่เคลื่อนย้ายเข้ามามากที่สุดคือแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2564)

แต่ทั้งนี้การเข้ามาของแรงงานข้ามชาตินั้นกลับถูกมองว่าก่อให้เกิดผลกระทบด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาทางสุขอนามัย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง และผลกระทบด้านความมั่นคง ส่งผลให้แรงงานข้ามชาติถูกมองว่าเป็นตัวก่อปัญหาไว้ค่าและไร้คุณภาพชีวิต โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เข้ามาใช้แรงงานในประเภทงานที่คนไทยไม่นิยมทำ คือ งานสกปรก งานยาก และงานอันตราย (อาหนัก์ กาญจนพันธุ์ และชัยพงษ์ สำเนียง, 2562)

จังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดที่มีชายแดนติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีสถานประกอบการหลากหลายทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม จึงมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานภาคเกษตรกรรม เนื่องจากมีนโยบายด้านการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตรในการผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบเข้มข้นเพื่อการขาย โดยดำเนินการภายใต้ระบบ “เกษตรพันธะสัญญา” จากสถานการณ์และเงื่อนไขที่ระบบตลาดและทุนนิยมเข้ามากำหนดรูปแบบการผลิต จึงทำให้ผู้ประกอบการเกษตรกร มีความต้องการแรงงานเพื่อทำการผลิตเป็นอย่างมาก แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวจึงมีการเดินทางเข้าจังหวัดนครพนม เพื่อเข้ามาทำงานผ่านช่องทางและวิธีการเคลื่อนย้ายทั้งการผ่านจุดผ่านแดนถาวร จุดผ่านแดนผ่อนปรน และการลักลอบเข้ามาทางช่องทางธรรมชาติ (เรือหางยาว หรือเรือหาปลา)

ซึ่งจากรายงานจำนวนแรงงานต่างด้าวทุกประเภทที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนมบริหารจัดการอยู่ ข้อมูล ณ มีนาคม 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,146 คน โดยส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 90 เป็นแรงงานสัญชาติลาว (สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม, 2564)

ในภาคการเกษตร พื้นที่การผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบเข้มข้นเพื่อการขาย โดยดำเนินการภายใต้ระบบ “เกษตรพันธะสัญญา” ที่สำคัญของจังหวัดนครพนม คือพื้นที่อำเภอบ้านแพง ซึ่งตั้งอยู่ในทำเลที่ราบลุ่มแม่น้ำโขง มีเนื้อที่ทางการเกษตรกว่า 4,000 ไร่ ที่อุดมสมบูรณ์ด้วยปุ๋ยธรรมชาติจากการทับถมของตะกอนและสารอินทรีย์ต่าง ๆ ซึ่งพืชเศรษฐกิจที่นิยมปลูกในพื้นที่ ได้แก่ ข้าวเหนียว ข้าวเจ้า ยาสูบ ข้าวโพด มะเขือเทศ พักทอง ถั่วฝักยาว และพืชผักชนิดต่าง ๆ แต่ด้วยแรงงานไทยในพื้นที่มีจำนวนไม่เพียงพอ แรงงานภาคการเกษตรส่วนใหญ่ในพื้นที่จึงเป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ทั้งนี้ในแต่ละปีจะมีแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอบ้านแพงเป็นจำนวนมาก แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน

จากการลงพื้นที่ศึกษา นำ เพื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของปรากฏการณ์และปัญหาในการดำเนินชีวิตของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในพื้นที่อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต เช่น การเข้าไม่ถึงข้อมูลและบริการทางสุขภาพ การใช้ชีวิตประจำวันโดยขาดการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน การอ่านและเขียนภาษาไทยไม่ได้ การอยู่อย่างหลบซ่อนเนื่องจากกลัวการถูกจับส่งกลับประเทศจากลักลอบเข้ามาทำงาน และการกีดกันทางวัฒนธรรม เป็นต้น

การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การเคลื่อนย้ายและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติ พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมา กัมพูชา และเวียดนาม การศึกษาแรงงานข้ามชาติลาวยังมีน้อย เช่น การศึกษาของ โสภิต จิระเกียรติกุล และคณะ (2560) ศึกษา เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกับการคุ้มครองทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ: กรณีศึกษาเขตเศรษฐกิจพิเศษสงขลาและเขตเศรษฐกิจพิเศษตราด หรือการศึกษาของ วัชร ศรีคำ (2556) การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นอกจากนี้ตรุณี มีแล้ว (2558) ได้ศึกษาการปรับตัวของแรงงานพม่าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนในสถานประกอบการ เป็นต้น การศึกษากฎหมายแรงงานข้ามชาติชาวลาวในพื้นที่ชายแดน ในประเด็นของการเคลื่อนย้ายและการปรับตัว ยังไม่มีปรากฏว่ามีการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ จะเติมช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเติมเต็มองค์ความรู้ด้านวิชาการ และนำไปสู่ข้อเสนอการพัฒนา การบริหารจัดการแรงงานในทั้งในระดับนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

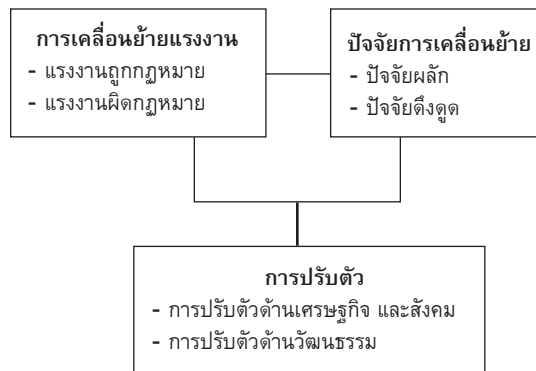
จากที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวต้องเผชิญกับปัญหาในการดำเนินชีวิตในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายและการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้เข้าใจแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในแง่มุมที่คนภายนอกไม่เคยรับรู้ และนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการดำเนินงานเชิงพัฒนาและเสนอเป็นนโยบายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

แนวคิดการที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แนวคิดแรงงานข้ามชาติ สำคัญ 2) แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ 3) แนวคิดการปรับตัว (Lazarus, 1969) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in - depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) ควบคู่กับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non - participant observation) โดยได้ดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน - เดือนธันวาคม 2565 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเทศบาลตำบลบ้านแพง และตำบลนาเข อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม ที่ยินยอมให้ข้อมูล จำนวน 13 คน เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีปัญหาสถานะบุคคล มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน จำนวน 8 คน และกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi - structure interview guideline) โดยดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2565

สำหรับวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ใช้วิธีการแบบสโนว์บอล (snowball sampling) และการประสานงานของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) กรณีกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีปัญหาสถานะบุคคล มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ได้ใช้เกณฑ์คัดเลือก คือ 1.1) เป็นผู้ที่มิประสบการณการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน 1.2) เป็นผู้ที่ยินยอมที่จะให้ข้อมูล 2) กรณีกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้ใช้เกณฑ์คัดเลือก คือ 2.1) เป็นผู้ที่มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่มีสถานะถูกต้องตามกฎหมายในรูปแบบต่างๆ อาทิ การนำเข้าโดยระบบ MOU การจำแนกตามสัญชาติ และเป็นผู้ที่มีใบอนุญาตทำงาน 2.2) เป็นผู้ที่มีประสบการณการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน 2.3) เป็นผู้ที่ยินยอมที่จะให้ข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

2. การสนทนากลุ่ม โดยได้ดำเนินการแบบแบ่งกลุ่มการสนทนาออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว จำนวน 10 คน และกลุ่มผู้ประกอบการหรือนายจ้าง จำนวน 4 คน โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi - structure interview guideline) ดำเนินการ

ในช่วงเดือนกันยายน - ตุลาคม 2565

สำหรับวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลให้ตรงตามหลักเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายของผู้วิจัย โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) กรณีกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ได้ใช้เกณฑ์คัดเลือก คือ 1.1) เกณฑ์ของรูปแบบการเข้ามา (กลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีปัญหาสถานะบุคคล มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงานจำนวน 5 คน และกลุ่มแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 5 คน) 1.2) เกณฑ์ตามคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล (อายุ เพศ ประเภทของงานที่ทำ ระยะเวลาที่อยู่ในพื้นที่ เป็นต้น) 1.3) เป็นผู้ที่มีประสบการณการอพยพย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน 1.4) เป็นผู้ที่ยินยอมที่จะให้ข้อมูล 2) กรณีกลุ่มผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ได้ใช้เกณฑ์คัดเลือก คือ 2.1) เกณฑ์ของรูปแบบงานที่ประกอบการ (งานภาคเกษตร งานภาคอุตสาหกรรม งานภาคบริการและพาณิชยกรรม) 2.2) เป็นผู้ที่มีประสบการณการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว 2.3) เป็นผู้ที่ยินยอมที่จะให้ข้อมูล

อนึ่ง ก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ในช่วงการประสานงานผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลเหล่านั้น คณะผู้วิจัยได้ทำการขอความยินยอมการให้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลโดยจะอ่านเอกสารชี้แจงและขอความยินยอม (consent form) ก่อนทำการนัดหมายสัมภาษณ์ทุกครั้ง โดยทำการนัดหมายในสถานที่ปลอดภัย รวมทั้งมีการปกปิดชื่อและไม่เปิดเผยใบหน้าของผู้ให้ข้อมูลในการจัดทำรายงานผลการวิจัยและเผยแพร่การวิจัยตามเกณฑ์จริยธรรมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นแนวคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวางโครงสร้างคำถาม 5 ประเด็น คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ภูมิหลังก่อนการย้ายถิ่น 3) สาเหตุการย้ายถิ่น 4) การปรับตัวในสังคมใหม่และคุณภาพชีวิต และ 5) มุมมองที่มีต่อบทบาทการทำงานของนายจ้าง ชุมชน รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มแรงงานข้ามชาติ

แบบสัมภาษณ์กลุ่มกึ่งโครงสร้าง เป็นแนวคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 10 ประเด็น คือ 1) จำนวนแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม 2) ช่วงเวลาที่แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเริ่มมีการย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพ 3) รูปแบบหรือวิธีการย้ายถิ่นเป็นอย่างไร 4) เพศและช่วงอายุของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่ย้ายถิ่น 5) การประกอบอาชีพของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว (รับจ้างในภาคเกษตร/นอกภาคเกษตร ฯลฯ) 6) อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ 7) ลักษณะการอยู่อาศัยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว 8) ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว 9) ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน และ 10) ชุมชนมีการปรับตัวหรือรับมือกับการเข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่ของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวอย่างไร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ได้แก่ การตรวจความถูกต้องของข้อมูลด้วยการเก็บข้อมูลหลายวิธี (methodological triangulation) คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม การตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) การ

ตรวจสอบด้วยนักวิจัยที่มีประสบการณ์การทำวิจัยเชิงคุณภาพ (peer debriefing) ร่วมวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูล

หลังการเก็บรวบรวมข้อเท็จจริงจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากบันทึกภาคสนามและการถอดเทปสัมภาษณ์ มาอ่านวิเคราะห์ทบทวน วิเคราะห์ประเด็นหลัก แยกประเด็น เปรียบเทียบข้อมูล ตีความข้อมูล และสร้างข้อสรุป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดเวลาที่ดำเนินการวิจัย แนะนำเสนอโดยใช้วิธีการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (descriptive approach)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาในครั้งนี้นำเสนอใน 2 ประเด็น ได้แก่ สถานการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม และการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม รายละเอียดดังนี้

1.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ข้อมูลทั่วไป จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในพื้นที่อำเภอบ้านแพง ที่เข้าร่วมการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 23 คน เป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 15 คน มีอายุเฉลี่ย 35 ปี ระยะเวลาการทำงานในพื้นที่อยู่ระหว่าง 3 เดือน - 20 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่ข้ามไปข้ามมา ระหว่างประเทศไทย และประเทศสปป.ลาว ตามสภาพภาพการจ้างงาน สำหรับแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เนื่องจากได้แต่งงานมีครอบครัวกับคนไทย ไม่ได้กลับไปอยู่ที่ประเทศต้นทาง แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย

1.2 ลักษณะงานที่แรงงานข้ามชาติ สัญชาติลาวทำในพื้นที่อำเภอบ้านแพง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) งานภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะพื้นที่ริมแม่น้ำโขงที่มีตะกอนทับถม มีชาวบ้านคนไทยจึงจับจองเพื่อทำไร่ยาสูบและไร่มะเขือเทศ ซึ่งเป็นพืชไร่ระยะสั้นให้ผลตอบแทนต่อไร่สูง ต้องการแรงงานจำนวนมาก พื้นที่มีแรงงานคนไทยไม่เพียงพอ จึงมีการจ้างแรงงานข้ามชาติ สัญชาติลาวเข้ามาในพื้นที่ นอกจากนี้เกษตรกรในพื้นที่ยังมีการทำสวนยางพาราจำนวนมาก ซึ่งต้องการแรงงานมากเช่นเดียวกัน แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอบ้านแพงส่วนใหญ่จึงอยู่ในภาคเกษตรกรรม 2) งานในสถานประกอบการขนาดเล็ก คือ โรงงานน้ำแข็ง โรงงานผลิตขนมจีน สถานประกอบการเหล่านี้มีความต้องการแรงงานชาวลาว จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของแรงงานชาวลาว และ 3) ภาคบริการ ได้แก่ ร้านค้า ร้านขายส่งสินค้า ร้านขายวัสดุอุปกรณ์การเกษตร และร้านอาหาร

1.3 รายได้ของแรงงานข้ามชาติ ชาวลาว จากการศึกษาพบว่า รายได้ของแรงงานข้ามชาติ แบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 รายได้รายเดือน ประมาณ 5,000 - 7,000 บาทต่อเดือน แรงงานข้ามชาติที่ได้รับรายได้เป็นรายเดือนโดยส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานในส่วนของสถานประกอบการหรือภาคบริการ และรูปแบบที่ 2 รายได้จ้างเหมา รูปแบบนี้แรงงานข้ามชาติจะได้เงินค่าจ้างเมื่อสิ้นสุดการทำงาน ซึ่งจะเป็นผู้ที่ทำงานในภาคการเกษตร โดยมีข้อตกลงจ้างเหมาเป็นฤดูกาล อาทิเช่น การจ้างเหมาราย 3 เดือน หรือการจ้างเหมาราย 4 เดือน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับอายุในการเก็บเกี่ยวผลผลิตของพืชไร่ที่ปลูก ถึงแม้รูปแบบรายได้ของแรงงานข้ามชาติจะมีความแตกต่างกัน แต่นายจ้างชาวไทยจะให้การดูแลรับผิดชอบเรื่องที่พักอาศัย และอาหารการกินให้แรงงาน

ข้ามชาติทั้งหมด นั้นหมายความว่าแรงงานข้ามชาติไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านที่พักและอาหาร เว้นแต่มีความต้องการด้านอื่นๆ ที่เป็นส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเอง ซึ่งเป็นประเด็นที่สร้างความพึงพอใจให้กับแรงงาน แม้ว่าค่าจ้างจะไม่สูงมาก แต่หากประหยัดค่าจ้างที่ได้จะเป็นเงินเก็บเต็มๆ หอบกลับบ้าน ซึ่งมากพอที่จะทำให้การใช้ชีวิตอยู่ สปป.ลาว ดีขึ้นกว่าเดิม “..เปิดกิจการมา 40 ปี ขายวัสดุอุปกรณ์การเกษตร แรกๆ ทำการค้าเอง และรับลูกจ้างเป็นคนไทย ตอนนั้นรับลูกจ้างเป็นคนลาวมา 10 ปี เหตุผลที่จ้างคนลาวคือไม่เลือกงาน คนไทยหยุดงานบ่อยไม่ขยัน ค่าจ้างคนลาวมีสวัสดิการบ้านพัก อาหารกินเอง ค่าอาหารวันละ 100 บาท เงินเดือนๆ ละ 6,000 บาท มีเงินให้ทั้งรายวันและรายเดือน การจ้างคนลาวก็คือปากต่อปาก ส่วนมากจะรับผู้ชายมากกว่า และส่วนใหญ่ลูกจ้างมาจากแขวงบริคำไซ งานที่ทำส่วนมากคือส่งของตามที่ลูกค้าสั่ง เริ่มงาน 05.00 - 17.00 น.” (สัมภาษณ์ นายสร้างสรรค์ (นามสมมติ) ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว อายุ 54 ปี)

1.4 ปัจจัยการเคลื่อนย้ายและรูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลัก และปัจจัยดึงดูด กล่าวคือ ปัจจัยผลัก เป็นปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่แรงงานข้ามชาติเคลื่อนย้ายจากบ้านมาทำงานต่างถิ่น ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ พบว่าประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย คือ 1) ปัจจัยปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้วยสภาพเศรษฐกิจตันทางหรือภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติชาวลาว ยังเป็นลักษณะเศรษฐกิจแบบยังชีพ อาชีพหลักคือการทำนา หาปลา หาอาหารธรรมชาติตามฤดูกาล เมื่อสิ้นสุดฤดูทำนา ก็ไม่มีอะไรทำ ไม่มีเงินใช้จ่าย ดังนั้นเมื่อเห็นเพื่อนบ้านหรือคนที่รู้จัก เดินทางกลับจากการทำงานที่ประเทศไทย แล้วมีเงินจึงเกิดความรู้สึกว่าอยากจะไปทำงานที่ประเทศไทย

บ้าง และ 2) ปัจจัยความปรารถนาส่วนตัว จากการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติหลายคนให้ข้อมูลว่าอยากมีชีวิตที่ดีขึ้น อยากมีเงินส่งลูกเรียนหนังสือสูงๆ หากอยู่ที่บ้านก็ไม่มีอะไรดีขึ้น จึงกล้าที่จะออกจากบ้านที่เคยอยู่ เพื่อแสวงหาโอกาสให้มีชีวิตที่ดีขึ้นเหมือนกับคนอื่นๆ ที่มีเงินต่อเติมบ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย อยู่ไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้น ดังคำกล่าวของแรงงานคนหนึ่งกล่าวว่า “อยู่บ้านบ่มีงานทำ หาปลา ตามห้วยหนองชายไม่แน่นอน เฮ็ดให้เฮ็ดนา ข้าวยังบ่พอกินเลย อยากให้ลูกได้เรียนหนังสือ” (สัมภาษณ์ นางบอล (นามสมมติ) อายุ 41 ปี)

สำหรับปัจจัยดึงดูดหรือปัจจัยปลายทางที่ทำให้แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวข้ามมาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย คือ 1) ปัจจัยด้านพื้นที่ปลายทาง จากการศึกษาพบว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่ที่มาทำงานที่เขตอำเภอบ้านแพง มาจากแขวงคำม่วน ซึ่งตั้งอยู่ตรงข้ามกับอำเภอบ้านแพง โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันชายแดนธรรมชาติ สามารถเดินทางข้ามประเทศได้โดยใช้เรือข้ามฟาก นอกจากนี้ผู้คน ภาษาและวัฒนธรรมก็ไม่ต่างกันมากนัก การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างชาวไทยกับลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว จึงไม่ต้องอาศัยการปรับตัวที่อยู่ยาก 2) ปัจจัยด้านความปลอดภัย พบว่าแรงงานชาวลาวส่วนใหญ่จะสอบถามญาติหรือเพื่อน เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมก่อนตัดสินใจว่ามาอยู่ที่อำเภอบ้านแพงแล้วเป็นอย่างไร นายจ้างเป็นอย่างไร เอารถเอาเปรี๊ยะใหม่ ถูกรังแกหรือไม่ อยากรู้ ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ก็ได้รับข้อมูลที่เป็นบวก เช่น ไม่ได้แตกต่างหรือแบ่งแยก ได้ค่าจ้างตามที่ตกลงกัน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอาหาร และที่พัก เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนต่อการตัดสินใจของแรงงานเป็นอย่างมาก และ 3) ปัจจัยด้านรายได้ แม้ว่าโดยเฉลี่ยค่าจ้างแรงงาน

ชาวลาวจะไม่ถึงวันละสามร้อยบาท แต่รายได้ที่ได้รับก็มากกว่าที่อยู่ในประเทศต้นทาง กล่าวคือที่ประเทศต้นทางไม่มีงานอะไรทำ ไม่มีรายได้เลย ดังนั้นรายได้ประมาณ 5,000 - 7,000 บาทต่อเดือน มีสวัสดิการที่พัก และอาหาร จึงมากพอที่จะจูงใจหรือดึงดูดให้กับแรงงานชาวลาวข้ามฝั่งมาทำงานที่อำเภอบ้านแพง “..มาจากเมืองปากกะดิง แขวงบริคำไซ มาตั้งแต่อายุ 24 ปี ทำไรทำนา เกี่ยวกับการปลูกยางพาราและยาสูบ ไม่อยากตากแดด ไม่อยากลำบาก จึงเข้ามาทำงานในประเทศไทยฐานะทางบ้านพอใช้แต่ไม่ได้เก็บออม ยังโสด เข้ามาตั้งแต่เจ็ดปีที่แล้ว ทำงานในโรงงานขนมจีน โดยอาศัยบ้านนายจ้าง เงินเดือนๆ ละ 7,000 บาท..” (สัมภาษณ์ นางสาวแอน (นามสมมติ) ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว อายุ 31 ปี)

1.5 รูปแบบการเคลื่อนย้าย จากการศึกษารูปแบบการเข้ามาทำงานที่ประเทศไทยของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สามารถแยกได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบแรก คือ การเคลื่อนย้ายแบบไม่ผ่านระบบของราชการ จำนวน 3,300 คน ประกอบด้วย 1) การเคลื่อนย้ายตามช่องทางธรรมชาติ ซึ่งส่วนใหญ่จะนั่งเรือตามช่องทางธรรมชาติที่อยู่ฝั่งตรงข้าม โดยพบว่านายจ้างจะทำการติดต่อผ่านนายหน้าผู้หาแรงงานจากประเทศ สปป.ลาว เมื่อได้แรงงานครบตามที่ต้องการแล้ว จะมีการนัดหมายเพื่อนำเรือไปรับแรงงานข้ามกลับมาฝั่งประเทศไทย โดยแรงงานชาวลาวให้ข้อมูลว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง ประมาณคนละ 4,000 บาท อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายดังกล่าว นายจ้างที่เป็นคนไทยจะจ่ายให้ เท่ากับว่าแรงงานชาวลาวไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ เมื่อข้ามฝั่งมาถึงฝั่งไทยนายหน้าจะพาไปหานายจ้างและเริ่มทำงาน

ตามที่ตกลงกันได้ โดยช่องทางตามธรรมชาติที่ข้ามกันมาก คือทำบ้านดอน ทำแขก บ้านยมราช 2) การข้ามผ่านด่านชายแดนทั้งถาวรและชั่วคราว การผ่านด่านชายแดนถาวร คือมาในฐานะนักท่องเที่ยว ข้ามชายแดนมาแล้วไม่กลับประเทศต้นทาง จะมีนายหน้ามาคอยรับไปทำงานที่นัดหมายไว้ สำหรับการผ่านด่านชายแดนชั่วคราว คือการข้ามชายแดนผ่านพื้นที่ผ่อนปรนทางการค้าระหว่างประเทศ โดยเฉพาะช่วงก่อนการระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 2019 จะมีตลาดนัดไทย - ลาว หลายแห่ง เช่น ตลาดนัดไทย - ลาว ท่าอุเทน ตลาดนัดไทย - ลาว บ้านนาหว้า ตลาดนัดไทย - ลาว ธาตุ - พนม ซึ่งทั้งสองประเทศผ่อนปรนเพื่อให้มีการค้าขาย ข้ามแดนไปมาได้โดยง่าย แรงงานชาวลาวที่ต้องการมาทำงาน จะอาศัยช่องทางนี้ข้ามมาฝั่งประเทศไทย แล้วมีนายหน้ามารับเพื่อนำส่งไปทำงานกับนายจ้างที่ตกลงไว้ต่อไป *“..ครั้งแรกที่ข้ามมาทำงานที่เมืองไทยตั้งแต่ตอนอายุ 18 ปี สมัยนั้นแม่ให้เงินเก็บทั้งบ้านมาทำรื้อยบาท แม่ก็ให้ติดตัวในการเดินทาง การข้ามฝั่งก็ข้ามเรือที่ด่านประเพณีบ้านดอน อำเภอบ้านแพง ซึ่งตรงกับบ้านบ่วงบ่วงประเทศลาว สมัยนั้นการข้ามฝั่งก็ใช้แค่เอกสารประจำตัวสามารถอยู่ได้ 2 คืน 3 วัน พอข้ามมาถึงก็เข้าทำงานเลย คือเพื่อนได้ติดต่อไว้ให้ก่อนแล้ว”* (สัมภาษณ์ นายประทุม (นามสมมติ) ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว อายุ 43 ปี)

รูปแบบที่สอง การเคลื่อนย้ายตามระบบราชการ จำนวน 1,675 คน ประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีข้อตกลงว่าด้วยแรงงานร่วมกัน เนื่องจากประเทศไทยก็ต้องการแรงงาน ส่วนประเทศ สปป.ลาว ก็ต้องการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จึงมีข้อตกลงร่วมกัน ดังนั้นแรงงานที่ต้องการมาทำงานจะต้องสมัครงานผ่านระบบจัดหางาน และทางการไทย

ต้องทำฐานข้อมูล เพื่อควบคุมดูแลการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่าแรงงานที่มาทำงานที่อำเภอบ้านแพง โดยช่องทางนี้มีค่อนข้างน้อย เพราะว่ามีระเบียบขั้นตอนมาก และนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง เช่น ต้องนำแรงงานมารายงานตัวที่สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนมเป็นช่วง ๆ ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่าย จึงไม่นิยมใช้แรงงานผ่านระบบเนื่องจากล่าช้าและเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

2. การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จากการศึกษาสนทนากลุ่ม พบว่าแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวมีการปรับตัวในการทำงานและอยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่น ดังนี้

2.1 การทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว มักจะพักอาศัยอยู่กับครอบครัวของนายจ้าง แรงงานชาวลาวจึงต้องทำงานอย่างอื่นที่นอกเหนือจากงานที่รับจ้าง เช่น ทำกับข้าว ซื้อมือกับข้าว ล้างจาน ดูแลทำความสะอาดบ้าน เป็นต้น จึงทำให้เกิดความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเสมือนว่าเป็นญาติหรือคนในครอบครัวเดียวกัน ดังคำกล่าวแรงงานชาวลาวคนหนึ่งกล่าวว่า *“เพื่อนกะเอ็นดูอีกคือเป็นลูกสาวผู้หนึ่ง”* ทำให้แรงงานเหล่านี้เต็มใจในการช่วยเหลืองานภายในบ้านของนายจ้างเหมือนเป็นบ้านของตนเอง การช่วยเหลืองานภายในบ้านของนายจ้าง และการประพฤติตัวให้นายจ้างไว้วางใจ จึงเป็นหนึ่งในวิธีการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

2.2 การแต่งงานกับคนไทย การแต่งงานมีครอบครัวกับคนไทย เป็นช่องทางหนึ่งในการปรับตัวและสร้างการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของคนในท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า มีหลายกรณีที่เมื่อมาทำงานที่ประเทศไทยแล้วพบรักกับคนไทย และตกลงแต่งงานมีครอบครัว ซึ่งมี

ทั้งแรงงานที่เป็นผู้หญิงและผู้ชาย โดยการแต่งงานนั้นทำให้สถานภาพเปลี่ยนไป เช่น จากลูกจ้างมาเป็นนายจ้าง จากคนอื่นมาเป็นคนในชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ถึงแม้จะไม่ได้สัญชาติไทย แต่ลูกที่เกิดมาจะได้สิทธิ์ทุกอย่างและเป็นคนไทย

2.3 การศึกษากฎระเบียบกฎหมายของประเทศปลายทาง แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว ส่วนใหญ่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เมื่อมาทำงานที่อำเภอบ้านแพง ถึงแม้จะเดินทางเข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่จะมีการบอกกล่าวกันรุ่นต่อรุ่น หรือระหว่างทำงานด้วยกันก็จะบอกว่าอะไรไม่ควรทำ เช่น ไม่ควรขี่จักรยานยนต์รถออกนอกพื้นที่ พยายามอย่าไปมีเรื่องกับคนในพื้นที่ โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นวัยรุ่น เป็นต้น หรือหากเจ็บป่วยและไม่สบาย จะเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลต้องทำอย่างไรบ้าง ซึ่งแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวส่วนใหญ่จะมีความรู้เกี่ยวกับช่องทางการเข้ารับการรักษาตามสิทธิที่พึงได้ โดยข้อมูลเหล่านี้มาจากเจ้าหน้าที่รัฐ นายจ้าง และแรงงานด้วยกัน ที่มีความรู้และประสบการณ์ช่วยถ่ายทอด เช่น บัตรรักษาพยาบาล สามารถรักษาตามสิทธิแรงงานต่างชาติได้ โดยมีสิทธิเท่ากับสิทธิบัตรทอง 30 บาท รักษาทุกโรค แต่ต้องรักษาในเขตจังหวัดนครพนมเท่านั้น เป็นต้น

2.4 การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ด้วยลักษณะทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม และภาษาพูดทั้งของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวและพื้นที่ชุมชนอำเภอบ้านแพง มีรากฐานที่ใกล้เคียงกัน แรงงานข้ามชาติจึงสามารถเข้าร่วมงานบุญ ประเพณีต่างๆ ในพื้นที่ที่ตนทำงานได้ ซึ่งทำให้คนท้องถิ่นคุ้นหน้าคุ้นตา ไม่รู้สึกแปลกแยกกว่าเป็นคนอื่นหรือคนแปลกหน้า ดังนั้นการร่วมกิจกรรมของชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่จึงเป็นการปรับตัวให้เกิด

การยอมรับจากคนในท้องถิ่นมากขึ้นด้วย

2.5 การรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว กล่าวคือ เป็นการรวมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวในพื้นที่อำเภอบ้านแพง จากการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลว่า ก่อนหน้านี้เมื่อสิบปีก่อนเคยมีการตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อคอยดูแลคนลาวด้วยกันอย่างเป็นทางการ แต่ปัจจุบันไม่มีกลุ่มในลักษณะดังกล่าวแล้ว แต่เป็นการรวมกลุ่มธรรมชาติ เช่น รวมกลุ่มกันไปทำกิจกรรมชุมชน ไปเที่ยว หรือเมื่อมีปัญหาอุปสรรคก็ปรึกษาเพื่อนหรือผู้ที่อาวุโสภายในกลุ่มในชุมชนที่ทำงานด้วยกัน

2.6 กลไคนายจ้างและเครือข่าย ผู้ที่ดูแลแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวใกล้ชิดที่สุดคือนายจ้าง เพราะแรงงานมีส่วนสำคัญต่อผลผลิต นายจ้างจึงต้องคุ้มครองดูแล เช่น แจ้งให้ชุมชนได้ทราบว่า คนเหล่านี้เป็นแรงงานชาวลาวที่ทำงานกับตน เพื่อให้คนในพื้นที่ได้รับรู้รับทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้เมื่อมีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจจับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นายจ้างจะเป็นผู้เจรจากับเจ้าหน้าที่หรือขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายในการช่วยเจรจากับเจ้าหน้าที่ เพื่อหาทางสรุปหรือยุติการจับกุม

สรุปและอภิปรายผล

แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เข้ามาทำงานในพื้นที่อำเภอบ้านแพงส่วนใหญ่จึงอยู่ในภาคเกษตรกรรม รองลงมาเป็นการทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (โรงงานน้ำแข็ง โรงงานผลิตขนมจีน) และการทำงานในภาคบริการ (ร้านค้า ร้านขายส่งสินค้า ร้านขายวัสดุอุปกรณ์การเกษตร และร้านอาหาร) โดยได้รับรายได้เป็นแบบรายเดือน เดือนละ 5,000 - 7,000 บาท และแบบจ้างเหมา จะได้เงินค่าจ้างเมื่อสิ้นสุดการ

ทำงาน ตามระยะเวลาที่ตกลงกับนายจ้าง เช่น ราย 3 เดือน หรือ 4 เดือน เป็นต้น

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานสัญชาติลาวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยผลัก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยย่อย คือปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ (รายได้ขณะอยู่ประเทศต้นทางไม่เพียงพอ) และความปรารถนาส่วนตัว (อยากมีชีวิตที่ดีขึ้น อยากมีเงินส่งลูกเรียนหนังสือ) และ 2) ปัจจัยดึงดูด แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยด้านพื้นที่ปลายทาง กล่าวคือ ประเทศไทยสามารถเดินทางข้ามเข้ามาได้ง่าย มีสังคมวัฒนธรรม ภาษา และการสื่อสารใกล้เคียงกัน ปัจจัยด้านความปลอดภัย กล่าวคือนายจ้างจ่ายค่าจ้างตามที่ตกลงกัน มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล อาหาร และที่พักให้ และปัจจัยด้านรายได้ กล่าวคือรายได้ในการทำงานที่ประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การศึกษาของสิริรัฐ สุกันธา (2557) ซึ่งพบว่าปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้แรงงานสัญชาติพม่าเกินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง ปัจจัยดึงดูดจากประเทศไทยที่สำคัญ คือการมีงานให้เลือกทำได้มาก การมีค่าแรงที่สูงเมื่อเทียบกับพม่า และมีญาติพี่น้องที่เดินทางเข้ามาทำงานก่อนหน้าแล้ว และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ กับการคุ้มครองทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ: กรณีศึกษา เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลา และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราดการศึกษาของโสภณ จิระเกียรติกุล และคณะ (2560) ซึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างที่ประเทศไทยสูงกว่าประเทศต้นทาง สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทยได้ จึงทำให้แรงงานสัญชาติกัมพูชาเข้ามาทำงานในจังหวัดตราดเป็นจำนวนมาก เป็นตามทฤษฎี

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งอธิบายสาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ว่าประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออก และปัจจัยดึงดูด (pull factor) จากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า กล่าวคือ ปัจจัยผลักดัน เช่น อัตราการว่างงาน (unemployment rate) อยู่ในอัตราสูงระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศ การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงาน เป็นต้น และปัจจัยดึงดูด เช่น ระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน และปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น (สิริรัฐ สุกันธา, 2557)

รูปแบบการเคลื่อนย้าย แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เดินทางเข้ามาทำงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาแบบไม่ผ่านระบบของราชการ โดยเคลื่อนย้ายตามช่องทางธรรมชาติ แบ่งออกเป็น 2 วิธีการ คือ 1) การลักลอบนั่งเรือข้ามฟากแม่น้ำโขง ซึ่งต้องผ่านนายหน้าที่ประเทศไทยและเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และ 2) การข้ามฟากผ่านด่านชายแดนทั้งถาวรและชั่วคราว กล่าวคือมาในฐานะนักท่องเที่ยว ข้ามชายแดนมาแล้วไม่กลับประเทศต้นทาง ซึ่งจะมีนายหน้ามาคอยรับไปทำงานที่นัดหมายไว้ และเสียค่าใช้จ่ายให้นายหน้าเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานข้ามชาติผ่านตามระบบราชการ โดยการสมัครงานผ่านระบบจัดหางาน และทางการไทยต้องทำฐานข้อมูล เพื่อควบคุมดูแลการเข้ามาทำงาน ซึ่งยุ่งยากและซับซ้อน จึงทำให้มีแรงงานที่เข้ามาในระบบนี้ค่อนข้างน้อย เช่นเดียวกับกับการศึกษาเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ซึ่งแรงงานสัญชาติพม่าเดินทางเข้ามาในประเทศไทย

โดยผ่านด่านศุลกากรแบบถูกต้องตามกฎหมาย และการเคลื่อนย้ายแบบลักลอบหนีเข้าเมือง (ลอตริฐ) ซึ่งมีแรงงานสัญชาติพม่าลักลอบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายมากกว่าแบบถูกต้องกฎหมาย ผ่านการเสียเงินให้นายหน้าในการนำทาง หรือเป็นผู้นำทาง เข้ามายังประเทศไทยเป็นจำนวนเงินประมาณ 15,000 - 50,000 บาท ขึ้นอยู่กับความสนิทสนมกับนายหน้า และความยากง่ายในการเดินทางข้ามประเทศ (สิริรัฐ สุกันธา, 2557) และการศึกษาเรื่องสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ: แรงงานพม่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันในชุมชนในจังหวัดนครปฐม การศึกษาของไพริน มากเจริญ (2561) ที่พบว่า แรงงานข้ามชาติจำนวนมากยังเป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมือง เป็นแรงงานผิดกฎหมาย และไม่ได้เข้าสู่ระบบการขึ้นทะเบียนแรงงาน เหตุผลในการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายของแรงงานข้ามชาติ อาจเนื่องมาจากจากความต้องการได้อัตราราคาจ้างที่สูงกว่า ภาวะขาดแคลนงาน ภัยสงครามและการเมือง การลักลอบเข้ามาไทยทำได้โดยง่ายและไม่เกรงกลัวบทลงโทษของกฎหมายไทย และกระบวนการขออนุญาตทำงานในต่างประเทศมีความยุ่งยาก และค่าใช้จ่ายสูง (อนุชิต บุญรินทร์, 2563) สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ การศึกษาของนิตยา คงคุ้ม และอจิรภาส เพียรขุนทด (2562) กล่าวถึงการมีอุปสรรคด้านสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยเนื่องจากเป็นพรมแดนธรรมชาติทำให้ยากต่อการควบคุมและดูแล ความมีกง่ายและเห็นแก่ตัวของผู้ประกอบการที่เลือกใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเพื่อลดต้นทุนกิจการของตนเอง การขาดความรู้ความเข้าใจของทั้งฝ่ายผู้ประกอบการและตัวแรงงานต่างด้าวเองในกระบวนการหรือขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานต่างด้าวถูกต้องกฎหมาย งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ

หน้าที่ การลักลอบกลับเข้ามาอีกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เคยถูกจับกุม ดำเนินคดี และถูกผลักดันกลับประเทศ และการขาดความร่วมมือจากประเทศต้นทางในการคัดกรองคนออกนอกประเทศของตนเอง

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติลาวในเขตพื้นที่อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม สามารถสรุปได้เป็น 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ คือการช่วยงานอื่นๆ ของนายจ้าง ในบ้านที่ตนอาศัยอยู่ 2) การแต่งงานกับคนไทย 3) การศึกษากฎหมายแรงงานและสิทธิของแรงงานต่างด้าวของประเทศปลายทาง คือการหาข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ที่ตนจะเข้ามาทำงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเมื่อมาทำงาน สวัสดิการต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ 4) การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน คือการมีส่วนร่วมในงานบุญประเพณีของพื้นที่ ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับวัฒนธรรมของตน 5) การรวมกลุ่มของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวเป็นการรวมกลุ่มดูแลกันและกันของแรงงานที่ไม่เป็นทางการ และ 6) กลไกนายจ้างและเครือข่าย คือการที่นายจ้างให้การคุ้มครองดูแลความปลอดภัยภัยแสดงให้ชุมชนทราบถึงสถานะการเป็นลูกจ้างของแรงงานบุคคลนั้นๆ เมื่อเกิดปัญหา นายจ้างจะเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติที่ผ่านมา พบทั้งรูปแบบการปรับตัวที่สอดคล้องและแตกต่างกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยการศึกษาที่สอดคล้อง อาทิเช่น การศึกษาเรื่องลาวพลัดถิ่น: การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลาการศึกษาของอภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ตถวา บุญปรากฏ (2556) ซึ่งพบว่าการปรับตัวของแรงงานสัญชาติลาวเมื่อย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย แรงงานลาวจึงมักอาศัยอยู่กับนายจ้างเป็นหลัก

และอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อนแรงงานสัญชาติลาว เนื่องจากจะต้องคอยดูแลกันเอง สามารถรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าที่จะแยกกันอยู่ มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาในชุมชน และการสร้างความคุ้นเคยกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานชาวไทย สำหรับการศึกษาค้นคว้าที่ค้นพบประเด็นที่แตกต่าง คือการศึกษาเรื่องการปรับตัวของแรงงานหญิงข้ามชาติชาวเมียนมาร์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้นโยบายความมั่นคงของชาติ การศึกษาของเปรมวดี กิรวาทิ และคณะ (2559) โดยผลการศึกษารายงานว่ากรณีนายจ้างมีความสัมพันธ์กับแรงงานหญิง เพื่อเก็บแรงงานนั้นไว้ในสถานะภรรยานอกสมรส เพื่อขูดขีดแรงงาน หรือการยึดบัตรเพื่อมิให้แรงงานหลบหนี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่การแต่งงานเป็นการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนสถานะของแรงงานจากลูกจ้างเป็นนายจ้าง หรือจากคนอื่นมาเป็นคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่เคลื่อนย้ายเข้ามายังประเทศไทยมีอยู่เป็นจำนวนมาก

มาก โดยเฉพาะการเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งอาจตกเป็นเหยื่อจากผู้ที่แสวงหาผลประโยชน์ หรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานเด็กและผู้หญิง เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน กฎหมายแรงงาน และการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดให้มีศูนย์ช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติเพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 สามารถนำข้อมูลไปขอความช่วยเหลือเมื่อมีเหตุอันฉุกเฉินต่อสิทธิมนุษยชนของตนเองได้

2. ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวและส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาวที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาไกลไกลการจัดการของพื้นที่ของภาคีหุ้นส่วน เพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานข้ามชาติสัญชาติลาว

เอกสารอ้างอิง

- ดรุณี มีแล้ว.(2558). *การปรับตัวของแรงงานพม่าที่ได้รับการขึ้นทะเบียนในสถานประกอบการ: กรณีศึกษาฟาร์มเลี้ยงสุกรในจังหวัดราชบุรี*. หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา คงคุ้ม และอจิรภัส เพียรขุนทด. (2562). การป้องกันและปราบปรามแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองในจังหวัดขอนแก่น: มุมมองของเจ้าหน้าที่. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(10), 5498 - 5915.
- นรากร ศรีเที่ยง. (2564). *แรงงานข้ามชาติกับการเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพในรัฐไทย: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร*. Amnesty international Thailand.
- เปรมวดี กิรวาทิ, จัไรพร จิตพิทักษ์ และสุวิษา พักกระสา. (2559). การปรับตัวของแรงงานหญิงข้ามชาติชาวเมียนมาร์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้นโยบายความมั่นคงของชาติ. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 17(2), 27 - 36.

- ไพริน มากเจริญ. (2561). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติ: แรงงานพม่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันในชุมชนใน
จังหวัดนครปฐม. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, 6(1), 63 - 94.
- วัชร ศรีคำ. (2556). การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารวัฒนธรรมและภาษา*, 32(1), 47 - 47.
- โสภณ จิระเกียรติกุล, ธัญรดี ทวีกาญจน์, วินิสสา อุษชิน, ณัฐพล ตันตระกูลทรัพย์ และณัฐชนิชา ตั้ง
วีรัตน์กร. (2560). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ กับการคุ้มครองทางสังคมอย่างไม่เป็น
ทางการ: กรณีศึกษาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสงขลาและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด.
วารสารสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา, 36(1), 79 - 100.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2565). สถิติการทำงานของคนต่างด้าวประจำเดือนกันยายน พ.ศ. 2565.
สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. [https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_](https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/93437)
[file/93437](https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/93437)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม. (2564). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดนครพนม ไตรมาส 1 ปี 2563*
(มกราคม - มีนาคม 2563). สำนักงานแรงงานจังหวัดนครพนม.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของ
ประเทศไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 18(1), 45 - 63.
- อานันท์ กาญจนพันธ์ และชัยพงษ์ สำเนียง. (2562). แรงงานข้ามชาติในตลาดแรงงานไร้พรมแดน.
วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 1 - 34.
- อนุชิต บุญรินทร์ (2563). การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในประเทศไทยของชาวเมียนมาร์ หลัง
จากการเปิดประชาคมอาเซียน. *วารสารนวัตกรรมสังคม*, 3(1), 93 - 105.
- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และเก็ตถวา บุญปรากฏ. (2556). ลาวพลัดถิ่น: การกลายเป็นแรงงานข้ามแดน
ในพื้นที่จังหวัดสงขลา. *บทความวิจัยเสนอในการประชุมหาญใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4* (หน้า
134 - 141). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Lazarus, R.S. (1969). *Patterns of adjustment human effectiveness*. McGraw - Hill Book Company.