



การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง

อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

IMMIGRANT WORKER MANAGEMENT IN RUBBER PLANTATION BUSINESS

: A CASE STUDY OF KHUN SONG SUB-DISTRICT KAENG HANG MAEO DISTRICT,

CHANTHABURI PROVINCE

ภาคนิพนธ์

ของ

ประติษฐ สวงนทรัพย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง

อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

IMMIGRANT WORKER MANAGEMENT IN RUBBER PLANTATION BUSINESS

: A CASE STUDY OF KHUN SONG SUB-DISTRICT KAENG HANG MAEO DISTRICT,

CHANTHABURI PROVINCE

ภาคินิพนธ์

ของ

ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558



ใบรับรองภาคนิพนธ์

เรื่อง

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา
ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

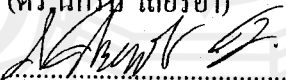
Immigrant Worker Management in Rubber Plantation Business : A Case Study of Khun Song
Sub-district Kaeng Hang Maeo District, Chanthaburi Province

ประดิษฐ สวงนทรัพย์

คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์


..... ประธานสอบภาคนิพนธ์

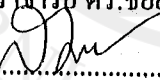
(ดร.นักรบ เตียรอำ)


..... ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

(ดร.นักรบ เตียรอำ)


..... กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

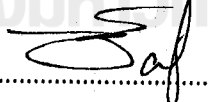
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)


..... กรรมการสอบภาคนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558

ประดิษฐ สงวนทรัพย์. (2558). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา
ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี . ภาคนิพนธ์ รม. (การปกครองท้องถิ่น).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

นักรบ เกียรอำ รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ ร.ค. (รัฐศาสตร์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กรณีศึกษา 4 กรณี การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพาราแต่ละผู้ประกอบการมีความแตกต่างกัน การแบ่งรายได้มีความแตกต่างกันแต่ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย การขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว การขาดแรงงานฝีมือ การผันผวนของราคาผลผลิต ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยาง การเปลี่ยนนายจ้าง และการกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว ในส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการเป็นการบริหารจัดการลักษณะเครือข่าย ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อแรงงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสวนยาง การบริหารจัดการให้ความสำคัญในมิติด้านมนุษยธรรมมากกว่าเป็นเพียงเครื่องจักร ข้อเสนอแนะในทางด้านกฎหมายและด้านเศรษฐกิจประกอบด้วย การเข้ามามีบทบาทของภาครัฐบาลในท้องถิ่น การส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูปศึกษาต้นทุนการทำสวนยางพารา การจัดเขตเกษตรกรรมที่เหมาะสม การหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวมีข้อเสนอแนะ ได้แก่ การมีช่องทางในการร้องเรียน การสร้างมาตรการป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม และการลดค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการในสวนยางพารา แรงงานต่างด้าว

Pradit Sanguansap. (2015). **Immigrant Worker Management in Rubber Plantation Business : A Case Study of Khun Song Sub-district Kaeng Hang Maeo District, Chanthaburi Province.** Independent Study. M.P.A. (Local Government). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Nakrob Tianam D.P.A. (Public Administration)	Chairman
Associate Professor Chaicon Praditsil Ph.D.(Political Science)	Member

Abstract

The aims of this research were to study immigrant worker management, problems, proposed policy for rubber plantation entrepreneurs in Khun Song Sub-district Kaeng Hang Maeo District Chanthaburi Province. The qualitative research approach was used in this study by focusing on the 4 case studies. The data were collected from the study of related document papers, in-depth interview, and participatory observation. The research results identified that different rubber plantation businessmen had their own different management on the immigrant worker problems. The income segmentation was problems, but there were no differences between Thai workers and immigrant workers. The problems of immigrant worker management were consisted of immigrant workers' work permit registration, unskilled labours, product's price volatility, relationship among workers, stealth of latex stimulant use, change of new employers and immigrant to their native countries. The proposed policy was to have the kinship relation in the immigrant worker management. The workers should be viewed as a part of the rubber plantation. The immigrant worker solution was rather focused on a dimension of humanitarian; a worker was not a machine. The legal and economic recommendations included the government's participation in the local area, promotion of production and processing technology, the study of rubber plantation cost, appropriate agricultural zones, and the support for common agricultural product markets. Besides, the immigrant workers suggested to have a channel of petition, preventive measures for advantageous employers, non-discrimination policy for employment, and reduced fees for work permit registration.

Keyword : Management in Rubber Plantation, Immigrant Workers

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดี
ยิ่งจาก ดร.นักรบ เถียรอำ ประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์
ประดิษฐศิลป์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม
กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่านที่กรุณาร่วมให้กำลังใจและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลหลัก
ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี รวมทั้งทุกท่าน
ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสผู้วิจัยได้ทำภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่
บิดา-มารดา ครู-อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยจิตคารวะ

ประดิษฐ สวงนทร์พย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีกระบวนการระบบ.....	8
ความหมายของระบบ.....	8
คุณสมบัติของระบบ.....	9
วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ.....	9
องค์ประกอบของระบบ.....	11
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	11
ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	11
องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
การว่าจ้างงาน.....	15
ความหมายของแรงงาน.....	15
ประเภทแรงงาน.....	16
องค์ประกอบของการว่าจ้างงาน.....	17
การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ.....	18
ความหมายของการย้ายถิ่น.....	18
ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
วิธีวิทยาการวิจัยแนวกรณีศึกษา.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การตรวจสอบข้อมูล	41
การบริหารงานวิจัยในภาคสนาม	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บริบทของการศึกษา	47
กระบวนการนำเข้าและการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบล ขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี.....	58
ปัญหา อุปสรรค การบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี.....	79
ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกิจการของสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี.....	82
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	90
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	108
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
ประวัติย่อผู้วิจัย	120

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศเกือบครึ่งหนึ่งทำงานในภาคการเกษตร (ร้อยละ 41.1 ในปี 2554) แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศยังคงต้องพึ่งพาการผลิตจากนอกภาคเกษตรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จากแผนพัฒนาต่างๆที่ผ่านมา ส่งผลให้ประชากรมีโอกาสได้รับการศึกษามากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานก็หันเหจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มองว่าการทำงานภาคเกษตรเป็นงานที่เหนื่อยยากต้องพึ่งพาธรรมชาติ รายได้น้อยไม่แน่นอนและไม่มีสวัสดิการที่มั่นคงจึงทำให้วัยแรงงานในปัจจุบันไม่สนใจงานภาคเกษตร(สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

แนวโน้มของสัดส่วนแรงงานในภาคเกษตรของไทยลดลงอย่างเห็นชัดเจนจากปี 2533 ที่มีแรงงานภาคเกษตรสูงเกือบ 2 ใน 3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (ร้อยละ 63.4) เหลือเพียงร้อยละ 41.1 ในปี 2554 ในทางกลับกันแรงงานได้ก้าวเข้าไปทำงานในภาคบริการและภาคการผลิตเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภาคบริการ (การขายส่ง การขายปลีก โรงแรมและภัตตาคารการขนส่ง เป็นต้น)ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับผู้ทำงานภาคการเกษตรในปัจจุบัน โดยเพิ่มจากร้อยละ 23.0 ในปี 2533 เป็นร้อยละ 39.6 ในปี 2554 สำหรับอาชีพในภาคการผลิต (รวมการไฟฟ้า ประปา ก่อสร้าง เป็นต้น) พบว่าสัดส่วนไม่เปลี่ยนแปลงมากนักโดยเพิ่มจากร้อยละ 13.5 ในปี 2533 เป็นร้อยละ 19.3 ในปี 2554 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

การเปลี่ยนแปลงของผู้ที่ทำงานในภาคการเกษตรของคนรุ่นใหม่ ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาเมื่อจำแนกตามอายุจะพบว่า ประชากรกลุ่มอายุ 15-24 ปี (วัยรุ่น) มีแนวโน้มที่จะทำงานภาคการเกษตรลดน้อยลงเกือบ 3 เท่าตัวในช่วง 20 ปี คือ จากร้อยละ 35.3 ในปี 2530 เหลือเพียงร้อยละ 12.1 ในปี 2554 ส่วนในกลุ่มอายุ 25-39 ปี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงปี 2530-2540 และปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่องจนในปี 2554 เหลือผู้ทำงานในภาคการเกษตรร้อยละ 28.7 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 40-59 ปีมีสัดส่วนคนทำงานในภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดจากร้อยละ 25.7 เป็นร้อยละ 46.3 ในปี 2530 และ 2554 ตามลำดับ สำหรับผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) พบว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัว คือ จากร้อยละ 4.4 ในปี 2530 เป็นร้อยละ 12.8 ในปี 2554 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันแรงงานไทยได้ออกจากภาคเกษตรแล้วหันไปประกอบอาชีพด้านการผลิตหรืออุตสาหกรรมและการบริการหรือการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ทำให้

มีการทำงานด้านการเกษตรลดลงอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มหนุ่มสาว (อายุ 15-24 ปี) ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุหันมาทำการเกษตรเพิ่มมากขึ้น

การที่ปัจจุบันแรงงานไทยได้ออกจากภาคเกษตรหันไปประกอบอาชีพด้านการผลิตหรืออุตสาหกรรมและการบริการหรือการท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก มีผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรมผู้ประกอบการจึงแก้ปัญหาโดยใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศเพื่อนบ้านทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านคือ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้สร้างประโยชน์อย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจไทย ในการเข้ามาเป็นแรงงานระดับล่างด้วยราคาค่าแรงที่ถูก การเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในงานการเกษตรประกอบกับเมื่อพิจารณาเศรษฐกิจของไทยสินค้าส่งออกสำคัญที่สามารถทำรายได้จำนวนมหาศาล คือ สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป ขณะเดียวกันการผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ลักษณะของงานมีความซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย สกปรก มีความเสี่ยงอันตราย รวมทั้งค่าจ้างต่ำ ไม่ดึงดูดหรือจูงใจแรงงานในประเทศ การมีต้นทุนด้านแรงงานด้วยค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทต่องานด้านการเกษตร เกษตรแปรรูปและการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ (เฟื่องฟ้า ปัญญา, 2547 : 67)

แต่อย่างไรก็ตามเหรียญมีสองด้านเสมอ ในขณะที่แรงงานต่างด้าวก็มีประโยชน์ต่อภาคการเกษตร เกษตรแปรรูปและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ แต่เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาอาศัยในประเทศไทยก็มักก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้งต่อตัวแรงงาน ครอบครัวและต่อสังคมไทยโดยรวม กลุ่มแรงงานที่สร้างปัญหามากที่สุดและสังคมไทยได้รับผลกระทบคือ กลุ่มที่หลบหนีเข้าเมืองทำงานอย่างผิดกฎหมาย เนื่องจากการเข้ามาอย่างผิดกฎหมายไม่กล้าแสดงตนเอง กลัวการถูกจับกุม ทำให้เมื่อเวลาเจ็บป่วยไม่กล้ามารับการรักษา มีปัญหาโรคติดต่อ การปล้นชิงทรัพย์ ทำร้ายนายจ้าง สร้างปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกิดปัญหาชุมชนแออัด ปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคติดต่อ ปัญหาอาชญากรรม เป็นภาระของประเทศที่จะต้องรับผิดชอบและหาแนวทางป้องกันแก้ไขต่อไป

จากข้อมูลแรงงานเกษตรข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในรูปการเกษตรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กล่าวคือ พืชหรือกิจกรรม และสัตว์หรือปศุสัตว์ ในงานวิจัยชิ้นนี้จะขอกกล่าวถึงแต่แรงงานเกษตรที่ใช้ในพืชและกิจกรรมเท่านั้น เพราะตำบลขุนช่องเป็นพื้นที่ที่มีการทำกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งยางพารา เนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมส่งผลให้สินค้าเกษตรหรือเกษตรแปรรูปมีราคาสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะยางพาราที่เป็นวัตถุดิบหลักการผลิตในอุตสาหกรรมหลายประเภท ได้แก่ อุปกรณ์ทางการแพทย์ ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ล้อรถยนต์ ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในงานก่อสร้าง เป็นต้น ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมารัฐบาลได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปลูกยางพาราอย่างแพร่หลาย ขณะเดียวกันแรงงานต่างด้าวนิยมเลือกที่จะใช้แรงงาน

ในภาคการเกษตรสวนยางพารา ประกอบกับการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวเบื้องต้น พบว่า แรงงานต่างด้าวต้องการขายแรงงานของตนให้กับการเกษตรที่มีลักษณะต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งยางพาราก็มีลักษณะดังกล่าว

นอกจากนี้พื้นที่จังหวัดจันทบุรีในงานกิจกรรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ตลอดทั้งปี และเป็นฤดูกาล งานที่มีลักษณะเป็นงานทั้งปีมีความต่อเนื่อง ได้แก่ ยางพารา และลักษณะงานที่เป็นฤดูกาล ได้แก่ พริกไทยและผลไม้ต่าง ๆ เป็นต้น ขณะที่แรงงานต่างด้าวให้ความสนใจในงานกิจกรรมที่เป็นงานตลอดทั้งปีมากกว่างานที่เป็นฤดูกาลเนื่องจากมีความมั่นคงและผลตอบแทนในงานที่มากกว่า

ลักษณะของการจ้างแรงงานในสวนยางพารามีลักษณะแตกต่างจากการจ้างงานในการเกษตรทั่วไป คือ การจ้างงานในสวนยางพารามีลักษณะการจ้างงานแบบเหมา มีการแบ่งรายได้ชัดเจนระหว่างแรงงานและผู้ประกอบการ การแบ่งรายได้โดยทั่วไปผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนด นอกจากนี้เป็นรายละเอียดปลีกย่อยที่เป็นข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นรายได้ของแรงงานขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างผู้ประกอบการและแรงงาน ความสมบูรณ์ของพืชที่แรงงานต้องเป็นผู้ดูแลและความสามารถของแรงงานในการเก็บเกี่ยวผลผลิต ขณะที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับการเป็นแรงงานภาคการเกษตรสวนยางพารา ในส่วนของผู้ประกอบการเองก็เลือกแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่มีพื้นที่ทางการเกษตรขนาดใหญ่

ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญของประเทศไทย ส่งออกเป็นลำดับต้น ๆ ของโลก ในจังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ปลูกยางกว่า 680,000 ไร่ในปี พ.ศ. 2541 และเพิ่มขึ้นเป็นกว่า 730,000 ไร่ในปี พ.ศ. 2555 มีผลผลิตในปี พ.ศ. 2554 มากกว่า 150,000 ตันต่อปี และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องนับเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อจังหวัดจันทบุรี

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ายางพาราเป็นพืชที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทย เป็นภาคการเกษตรที่มีการประกอบอาชีพอย่างแพร่หลายในเกือบทุกภาคของประเทศ แรงงานภาคการผลิตมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพในจังหวัดจันทบุรีและยางพาราก็เป็นพืชที่มีความสำคัญต่อไม่น้อยกว่าในส่วนของพืชที่เป็นผลไม้แต่อย่างใด

ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ด้านทิศเหนือของอำเภอแก่งหางแมว โดยห่างจากที่ว่าการอำเภอแก่งหางแมวประมาณ 14 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดจันทบุรี 75 กิโลเมตร มีอาณาเขตด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตอำเภอท่าตะเกียบจังหวัดฉะเชิงเทรา กับอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตตำบลจันทเขลมอำเภอเขาชีชมภู จังหวัดจันทบุรีกับอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตตำบลพวา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีและทิศใต้ติดต่อกับเขตตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ตำบลขุนช่องมีสภาพภูมิประเทศทางกายภาพเป็นที่ราบและภูเขา พื้นที่โดยทั่วไปเป็นป่าอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรมและเพาะปลูก ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ การทำสวนยางพารา ปลูกมันสำปะหลังและการทำนาบ้างเป็นบางส่วน โดยมีพื้นที่ทางการเกษตรมากกว่า 120,000 ไร่ในส่วนของปลูกยางพารามีพื้นที่เกือบ 70,000 ไร่ที่กำลังทยอยเก็บเกี่ยวผลผลิตเนื่องจากเป็นพืชที่ต้องใช้เวลานานในการเพาะปลูกกว่าจะให้ผลผลิต การใช้แรงงานจึงเพิ่มมากขึ้นตามสภาพผลผลิต ตำบลขุนช่องนับได้ว่าพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เนื่องจากเป็นพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม การใช้ประโยชน์ที่ดินเกิดขึ้นไม่นาน สภาพดินจึงมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมที่ทำการเกษตร โดยเฉพาะสวนยางพารา จึงเป็นเหตุให้มีการขยายตัวอย่างมากของภาคการเกษตรในตำบลขุนช่อง เมื่อมีการขยายตัวในภาคการเกษตร การใช้แรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาใช้แรงงานในภาคเกษตรมากขึ้น จากข้อมูลของผู้นำท้องถิ่นท่านหนึ่งกล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทั้งหมดเกินกว่าครึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว” แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามารับจ้างกรีดยางพาราเป็นจำนวนมากขึ้น ทั้งที่ในท้องถิ่นเองก็มีแรงงานในท้องถิ่นเช่นเดียวกัน แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ้างแรงงานต่างด้าวให้ทำงานในภาคการเกษตร

จากการที่ผู้วิจัยสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นพบว่างานวิจัยหลาย ๆ งานกล่าวถึงแต่เรื่องการเข้ามาโดยถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายรวมถึงผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านความมั่นคง เป็นต้น แต่ยังไม่มียงานวิจัยใด ๆ ศึกษาถึงการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาแล้วมีการบริหารจัดการอย่างไรให้เหมาะสมกับกิจการหรือธุรกิจประเภทสวนยางพารา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าการที่ได้แรงงานต่างด้าวมาแล้วในกิจการสวนยางพารามีการบริหารจัดการอย่างไร โดยที่ผู้วิจัยมีคำถามในงานวิจัยคือ 1) การได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวตลอดจนการบริหารจัดการจะมีลักษณะอย่างไรและ 2) จะวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราว่ามีลักษณะอย่างไรจนนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในพื้นที่ตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. คาดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปรองรับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในชุมชนได้อย่างเป็นระบบ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาสุขภาพหรือปัญหาสังคมอื่น ๆ เป็นต้น
2. คาดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีสามารถใช้ข้อมูลกำหนดทิศทางการเลือกใช้แรงงานประเภทต่าง ๆ ทั้งแรงงานต่างด้าวและแรงงานในประเทศของผู้ประกอบการในสวนยางพาราได้อย่างเหมาะสม
3. คาดว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นแนวทางการบริหารจัดการแรงงานและทิศทางการใช้แรงงานในสวนยางพาราสำหรับผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ช่วงระยะเวลาการศึกษา โดยเริ่มศึกษาดังแต่ปี พ.ศ. 2543 จนถึง พ.ศ. 2555 เนื่องจากมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในกิจการสวนยางพาราสูงมากขึ้นในช่วงระยะเวลาดังกล่าวและปริมาณของผลผลิตยางพาราเริ่มเก็บเกี่ยวได้มากขึ้นเรื่อย ๆ ราคาสินค้าภาคการเกษตรมีราคาสูงขึ้น ทำให้มีแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราเริ่มมีมากกว่าแรงงานในท้องถิ่นขึ้นเรื่อย ๆ

2. ขอบเขตในด้านพื้นที่ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่มีพื้นที่ทางการเกษตรมากกว่า 120,000 ไร่ มีการทำสวนยางพาราไม่น้อยกว่า 70,000 ไร่และเป็นพื้นที่ในเขตป่าเสื่อมโทรมเกือบทั้งหมด ดังนั้นเมื่อพิจารณาในแง่นี้ จึงถูกจัดให้เป็นพื้นที่สีเขียว อาชีพในพื้นที่ตำบลขุนซ่องเกือบทั้งหมดเป็นเกษตรกรกรรม ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม มีเพียงบางส่วนที่ทำการค้าขาย

3. ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการศึกษา

ในการศึกษาด้านกระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการจะใช้กรณีศึกษาที่มีผู้ประกอบการใน 4 รูปแบบ กล่าวคือ 1) ผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัว มีแรงงานต่างด้าวผสมแรงงานภายในประเทศ 2) ผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัว มีแต่แรงงานต่างด้าว 3) ผู้ประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัว มีแรงงานต่างด้าวผสมแรงงานภายในประเทศ และ 4) ผู้ประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวและมีแต่แรงงานต่างด้าว เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงานต่างด้าวในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

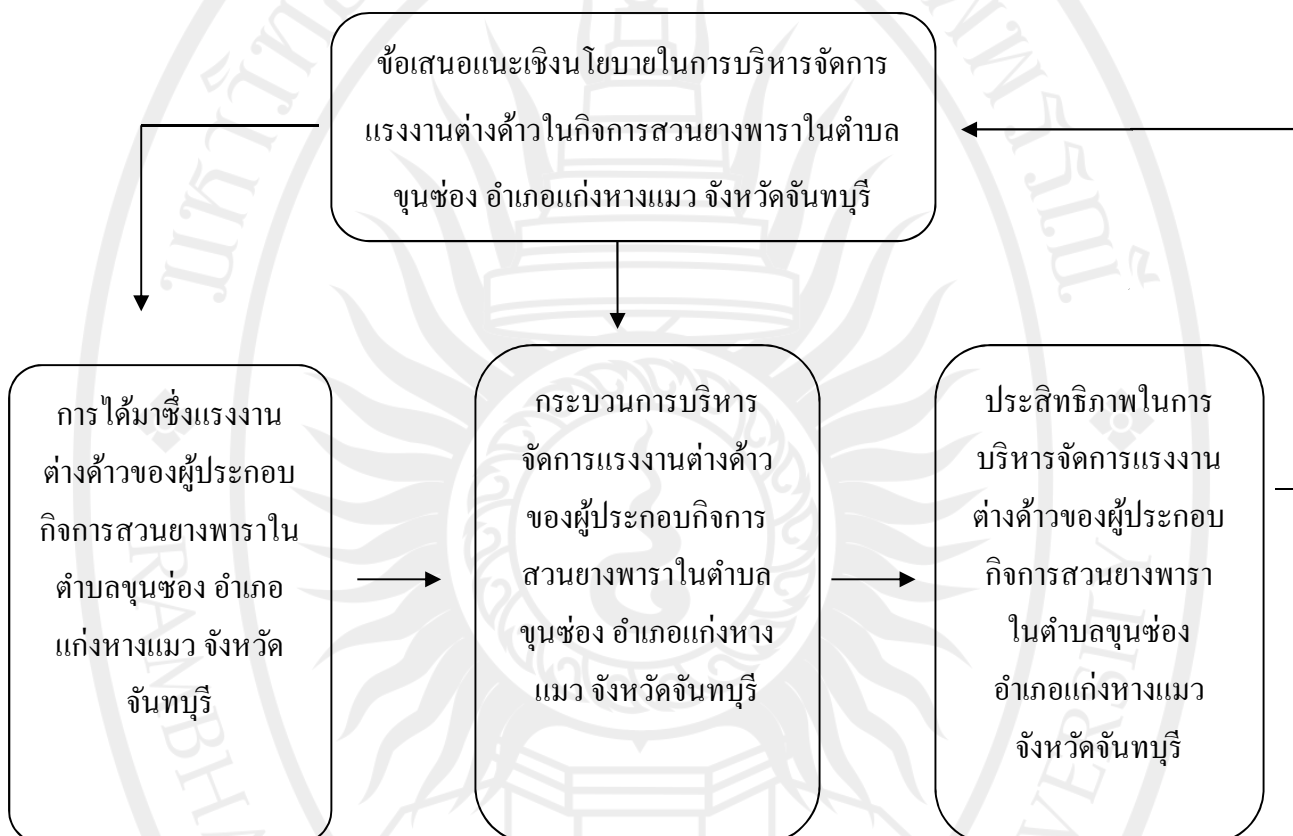
นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะกำหนดนิยามศัพท์เบื้องต้น ไว้ดังนี้

1. **แรงงานต่างด้าว** หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยและทำงานในประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 3 เดือนก่อนวันเก็บข้อมูลประกอบด้วยแรงงานจาก 3 ประเทศคือ พม่า ลาว และกัมพูชา ในการศึกษาครั้งนี้แรงงานต่างด้าวแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ทำงานโดยได้รับอนุญาต และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายแต่ทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาต
2. **ผู้ประกอบการสวนยางพารา** หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมทำสวนยางพารา มีพื้นที่ทางการเกษตรอยู่ในเขตตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี และมีพื้นที่มากกว่าแรงงานในครอบครัวจะรับผิดชอบไหว โดยต้องอาศัยแรงงานภายนอกครัวเรือนช่วยเหลือ
3. **การได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว** หมายถึง รูปแบบวิธีการที่ผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง นำแรงงานต่างด้าวมาใช้ในสวนยางพาราด้วยวิธีการต่าง ๆ
4. **กระบวนการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** หมายถึง วิธีการที่จะดูแลแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการในตำบลขุนซ่อง เช่น การแบ่งรายได้ การขอใบอนุญาต การมอบหมายงาน การลงโทษ เป็นต้น
5. **ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว** หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการในตำบลขุนซ่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสามข้อของงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีนี้ ผู้วิจัยจะใช้ทฤษฎีระบบ (Systems Analyses) เป็นกรอบกว้าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่มีอยู่ในวงการวิชาการ สามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีกระบวนการระบบ
 - 1.1 ความหมายของระบบ
 - 1.2 คุณสมบัติของระบบ
 - 1.3 วิธีการศึกษาองค์การในลักษณะระบบ
 - 1.4 องค์ประกอบของระบบ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การว่าจ้างทำงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงงาน
 - 3.2 ประเภทแรงงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของการว่าจ้างงาน
4. การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ
 - 4.1 ความหมายของการย้ายถิ่น
 - 4.2 ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีกระบวนการระบบ

ทฤษฎีระบบ ค้นพบโดยนักชีววิทยาชื่อเบอร์แพแลนซ์ ชาวเยอรมัน ประมาณปี 1930 และทฤษฎีนี้ถูกใช้เมื่อปี 1950 แต่ถูกใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ หลังจากปี 1970 สังคมศาสตร์จึงนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้อธิบายว่าทำไมเกิดสภาพอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนั้นหัวใจของทฤษฎีระบบคือใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางการบริหาร

ความหมายของระบบ

ความหมายของระบบ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ประทุม รอดประเสริฐ (2543 : 26) ได้ให้รายละเอียดของระบบไว้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ความหมายที่เป็นนามธรรม และ รูปธรรม โดยความหมายที่เป็นนามธรรมของระบบ หมายถึง วิธีการ (Method) การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนที่ไม่ตายตัวอาจผันแปรตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่กำหนดให้ ส่วนความหมายที่เป็นรูปธรรม หมายถึง สรรพสิ่ง (Entity) ที่ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีส่วนหนึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบ

ฮิกส์ (Hicks. 1972 : 84) กล่าวว่า ระบบ คือ การรวมตัวของสิ่งหลายสิ่ง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปความหมายของระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและขึ้นต่อกัน โดยส่วนประกอบต่าง ๆ ร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณสมบัติของระบบ

แซง (Senge. 1994 : 172) ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline ซึ่งใช้ในการพัฒนาองค์กร เอาไว้ว่าทฤษฎีระบบ หรือการคิดอย่างกระบวนระบบ (Systemic Thinking) เป็นการมองโลกอย่างเป็นองค์รวม มีคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. ระบบใหญ่ไม่ใช่ผลรวมของส่วนประกอบย่อย แต่เป็นคุณภาพใหม่ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย ซึ่งไม่สามารถเข้าใจจากการแยกศึกษาที่ละส่วนประกอบได้
2. ระบบมีโครงสร้างที่ซ้อนกันอยู่เป็นชั้นๆ (Hierarchy) เช่น คนประกอบด้วยส่วนย่อยคือเซลล์ที่รวมกันเป็นระบบ แต่คนก็เป็นองค์ประกอบย่อยของระบบนิเวศ ระบบซับซ้อนจะซ้อนกันเป็นชั้น และทุกอย่างสามารถเชื่อมโยงถึงกันทั้งหมด
3. การจะเข้าใจระบบนั้นต้องมองบริบท (Context) หรือปัจจัยแวดล้อมโดยรอบด้วย โดยเฉพาะระบบเปิดที่มีชีวิตนั้น ไม่อาจมองเป็นเส้นตรงได้ ต้องมองอย่างเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันทั้งหมด
4. ต้องเข้าใจความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ (Feedback) การจะเข้าใจปรากฏการณ์ใด ต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
5. การย้ายวิธีคิดแบบโครงสร้าง (Structure) มาสู่กระบวนการ (Process) ถ้าประยุกต์ใช้ในเชิงสังคม การมองแบบโครงสร้างเราจะเห็นกรอบอันเข้มแข็ง ยากจะเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าหันมามองกระบวนการ เราจะเห็นจุดอ่อน ช่องทางของความสัมพันธ์ที่จะเข้าไปปรับเปลี่ยนได้

ดังนั้นการใช้เทคนิควิธีการศึกษาเป็นเชิงระบบ และกระบวนการ จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขวิธีการตัดสินใจอย่างมีความถูกต้องยิ่งขึ้น คือ แนวความคิดเชิงระบบมีความเชื่อว่าการจัดการมีลักษณะต่อเนื่องกันและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กับส่วนรวมทั้งหมด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรขึ้นอยู่กับ การจัดการของทุกระบบมิใช่ระบบหนึ่งระบบใด ความสำเร็จในการจัดการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็น ระบบรวม (Total System) ต้องอาศัยความสำเร็จของระบบย่อยทุกระบบ เพราะแต่ละระบบเกี่ยวข้องกับ ผู้ผูกพันกับระบบใหม่คือ องค์กร ระบบในสภาพที่เป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

ในองค์กรธุรกิจ ถ้าหากได้นำเอาแนวความคิดที่เกี่ยวกับระบบเข้ามาใช้ศึกษาแล้ว จะเห็น ว่า องค์กรธุรกิจเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งเป็นระบบที่ทำหน้าที่แปรสภาพ (Transformation System) เริ่มต้นด้วยการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ตัวบุคคล วัตถุดิบ เงินทุน และความรู้ รวมทั้งข่าวสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเข้าสู่องค์กรในลักษณะของที่นำเข้าสู่ระบบ (Inputs) จากนั้นองค์กรจะทำหน้าที่ แปรสภาพสิ่งที่นำเข้ามาเหล่านี้ ให้ออกผลมาในรูปของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งออก (Outputs) ไปสู่ภายนอกของ องค์กร ในรูปของสินค้า บริการ และผลตอบแทนในรูปต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจ ที่จะให้แก่สมาชิกผู้มีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการรวมกันเข้าดังกล่าว ภายในระบบขององค์กรธุรกิจนี้เอง ก็จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็จะต้องทำหน้าที่ ช่วยแปรสภาพทรัพยากร จนกระทั่งเป็นสินค้าสำเร็จรูปและบริการต่าง ๆ ระบบย่อยเหล่านี้ก็คือ ระบบ การผลิต ระบบการเงิน ระบบการตลาด และอื่น ๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการค้นคว้า วิจัยและพัฒนา เป็นต้น แต่ระบบย่อยเหล่านี้ต่างก็ดำเนินการนำเอาทรัพยากรมาก่อนให้เกิดประโยชน์ ตามคุณสมบัติของมัน ในหน้าที่งานต่าง ๆ ของตน เพื่อให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

วิธีการศึกษาองค์กรในลักษณะระบบ

วิธีการศึกษาองค์กรในลักษณะระบบ อาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. การศึกษาองค์กรในลักษณะระบบปิด (Closed System Strategy) เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางกายภาพ ศึกษาถึงการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาภายในตัวของระบบเอง การแก้ไขและตัดสินใจปัญหาเป็นไปตามเหตุผล ซึ่งเหตุผลดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์และระเบียบที่ได้ตั้งไว้ องค์กรถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอิสระจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2. การศึกษาองค์กรในลักษณะระบบเปิด (Open System Strategy) ลักษณะระบบเปิด ทำให้ระบบทางชีววิทยาและสังคมเป็นระบบที่เคลื่อนไหว มีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อม ระบบเปิดมิได้คำนึงถึงแต่ด้านความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แต่ระบบเปิดยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรระบบเปิดปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และขบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ภายใน

การนำเอาระบบของสภาพแวดล้อมภายนอกมาสัมพันธ์กับระบบขององค์กร เพราะองค์กร เป็นระบบอิสระอันหนึ่งที่ตั้งขึ้นและจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใด ๆ โดยองค์กร ก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กรหรือระบบใหญ่ด้วยเสมอ และในทำนอง เดียวกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นกัน

องค์ประกอบของระบบ

จากความหมายของระบบที่ให้คำนิยามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าทุกระบบต้องมีองค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบจึงมีองค์ประกอบดังนี้

สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่างๆและองค์ประกอบแรกที้นำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ทีนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ

ผลงาน (Output) หรือ ผลผลิต (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึงความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล

ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กัน ขาดสิ่งใดไม่ได้ นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การด้วย ในขณะที่องค์กรต้องดำเนินกิจกรรม สิ่งที่ช่วยให้องค์การสามารถตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงจึงต้องอาศัย ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะช่วยให้้องค์การสามารถปรับปรุง ตัวป้อน (Input) กระบวนการ (Process)

สรุป ระบบการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลใน องค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของนักวิชาการจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2544 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ธารรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธีรยุทธ พึ่งเทียร (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ นับตั้งแต่การสรรหาคณะเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กว้างนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริการทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ดิยาว (2540 : 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

กนกวรรณ วงษ์ศิริ (2555 : 9) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาสู่องค์กร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน

ตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์การที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้แก่พนักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์การเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานในองค์การ

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้ 6 ประเด็นที่สำคัญดังนี้ คือ (นิสดารักษ์ เวชยานนท์. 2538 : 45)

1. การออกแบบงานในองค์การ (Organization Design) เป็นแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่อง que การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบ และจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคนกับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ด้วย องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ปริมาณของบุคลากร ต้องได้สัดส่วนสัมพันธ์กับภารกิจของงาน กล่าวคือ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน ดังนั้น ในการจัดวางโครงสร้างขององค์การต้องมีการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การกำหนดทีมงาน และการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงาน

2. การสรรหา (Staffing) กระบวนการในการคัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกล่อมเกล่าให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ โดยพยายามเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การมากที่สุด เพราะแต่ละองค์การก็มีวัฒนธรรมเฉพาะของตัวเอง ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์การได้แล้ว คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจางานก็จะน้อยลง กระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึง การกล่อมเกล่าพนักงานใหม่ด้วย กระบวนการในการกล่อมเกล่านี้จะแบ่งได้ 2 ส่วนใหญ่ คือ เมื่อแรกบรรจุพนักงานทุกคน จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ โดยองค์การต้องพยายามชี้แจงให้พนักงานใหม่ทุกคนได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวความคิดในการทำงานร่วมกันเรียนรู้กฎระเบียบ ของการทำงานในส่วนที่สอง องค์การต้องช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์การ

3. ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน (Reward System) การให้รางวัลถือว่าเป็นวิธีการดึงดูดคนดี มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์การ และก็ช่วยให้้องค์การสามารถรักษาคคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การตลอดไป ด้วยการที่จะรักษาคคนเก่า และดึงดูดคนใหม่ไว้ได้นั้น ระบบการจ่ายค่าตอบแทน

และสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและต้องมีความเป็นธรรมสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้การให้รางวัลนี้ควรจะมีหลากหลายในรูปแบบ คือ ทั้งแรงจูงใจ หรือตอบแทน ทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรม ระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสในการพัฒนาตนเองความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้รูปแบบของรางวัลหรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การให้พนักงานเพื่อพัฒนาตนเองโดยได้รับเงินเดือน หรือให้สวัสดิการที่เรียกว่า การให้บริหารดูแลประจำวัน การดูแลบุตรของกำลังพล

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากกับการบริหารทรัพยากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้พยายามที่จะหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ถูกประเมิน มีการวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน โดยพยายามที่จะมุ่งวัดผลงานมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถูกประเมิน โดยลูกค้าที่มาติดต่อ หรือได้รับบริการจากองค์กร การประเมินผลจะทำให้โดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ ก็จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาลง และทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบ หรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้นแทนที่จะต้องไปวิ่งเอาใจนายเหมือนแต่ก่อน

5. การพัฒนาการบริหาร (Management Development) โดยเน้นการพัฒนาพนักงาน และพัฒนาองค์กร ยังนำวิธีการอบรม ไปใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การให้การศึกษาที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเป็นผู้จัดการศึกษาให้เอง เช่น การจัดหลักสูตรการศึกษา โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือบางองค์กรใช้วิธีการส่งบุคลากรของตนเข้ารับการศึกษานในสถานศึกษา หรือให้การสนับสนุนทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม นี้จัดว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร การพัฒนาสายงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนาการบริหาร เพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงาน และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

6. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร (Communication) ในทุกระดับ นับว่าเป็นมิติใหม่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรตั้งไว้จำเป็นที่พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูล หรือข่าวอาจทำได้โดยนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วย นอกเหนือจาก ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน

ที่มีต่อองค์กรต่อผู้บริหารต่าง ๆ ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหาร ได้รับทราบด้วยควรมีช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดของเขา อาจจะเป็นการพบปะกัน โดยตรง หรือผ่านทางสื่อต่าง ๆ

สรุปองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับคน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมขององค์กร โดยเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรมากที่สุด มีการให้รางวัลที่เป็นวิธีการดึงดูดคนมีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์กร นอกจากนี้ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมินและผู้ที่ถูกประเมิน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์กรที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้แก่พนักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงาน ผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดระบบงานให้สอดคล้อง เลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ให้รางวัลประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญได้แก่ โครงสร้างของกลุ่ม ลักษณะของกลุ่ม การสื่อสารภายในกลุ่มและภาวะผู้นำ

การว่าจ้างทำงาน

ความหมายของแรงงาน

รัตนา สายคณิต (2541 : 180) ให้ความหมายของ “การว่าจ้างการทำงาน” (Employment) หรือบางทีเรียกว่า “การมีงานทำ” หรือ “การว่าจ้างงาน” ต่างมีความหมายเช่นเดียวกัน คือ การที่บุคคลอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ เรียกว่า “กำลังแรงงาน” (Labor Force) และจำนวนแรงงานที่มีงานทำคือจำนวนแรงงานที่ว่างงาน (Unemployed) ตัวอย่างเช่น ถ้ากำลังแรงงานของประเทศเท่ากับ N' และจำนวนแรงงานที่มีงานทำเท่ากับ N ดังนั้น $N'-N$ คือ จำนวนแรงงานที่ว่างงาน

พรชัย พัฒนบัณฑิต (2527 : 61) มีความเห็นว่าคนงานแต่ละคนนั้นเป็นผลรวมของปัจจัยการผลิต 2 ชนิด ชนิดแรกอาจจะเรียกว่า “แรงงานดิบ” (Raw Labor) ซึ่งหมายถึง การทำงานแบบไร้ฝีมือ (Unskilled Physical Work) ชนิดที่สองคือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้หรือผลตอบแทนในการนำแรงงานไปใช้ประโยชน์ก็คือ ผลรวมของผลตอบแทนจากแรงงานดิบและทุนมนุษย์ ซึ่งตามเงื่อนไขทางกายภาพแล้วคนงานแต่ละคนย่อมแบ่งแยกไม่ได้ ฉะนั้น เมื่อคนงานให้บริการแรงงานก็ถือว่าเป็นการให้บริการแรงงานทั้งสองชนิดรวมกัน

นิคม จันทรวิทร (ออนไลน์ : 2536) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์ หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน

พจนานาวาไล (ออนไลน์ : 2556) กล่าวว่า แรงงาน (Labour) หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญา ความสามารถ แร่กาย แรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ โดยทั่วไปแบ่งเป็นแรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิค เสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม นักรถการโรง ผลตอบแทนคือ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงงาน หมายถึง การทำงานที่เกิดจากการใช้แรงงาน สติปัญญา ในการผลิตสินค้าและบริการในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าตอบแทนเป็นผลประโยชน์

ประเภทแรงงาน

รูปแบบของแรงงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยต่างๆ ถ้าแบ่งตามลักษณะ ฝีมือ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (พรชัย พัฒนบัญญัติ, 2527 : 63)

1. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
3. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

การแบ่งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงงาน ด้านคุณภาพและระดับการ ฝึกอบรม

การจัดประเภทของแรงงานดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของกำลังแรงงานเกิดขึ้น เพราะการมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อผลในการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น หรือเพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลน “ทุนมนุษย์” ภายในระบบ จำเป็นต้องมีการลงทุนเพื่อการสะสมด้านนี้ การลงทุน โดย ให้การศึกษาการฝึกอบรมและสาธารณสุขแก่แรงงาน

นอกจากนี้อาจแบ่งประเภทของแรงงานตามลักษณะการว่าจ้างเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลูกจ้างประจำ
2. ลูกจ้างชั่วคราว
3. ลูกจ้างรับเหมา

องค์กรอาจหาแรงงานได้จากแหล่งงาน 2 ประเภทคือ

1. ได้จากภายในองค์กร หากมีตำแหน่งว่างก็จะคัดเลือกบุคคลในองค์กรมาแทนที่ หรือย้ายมา

2. ได้จากภายนอกองค์กร หาได้จากตลาดบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อบรรจุในตำแหน่ง ที่ต้องการ

ในการหาคนเข้าทำงานขององค์กรมีวิธีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ดังนี้ (สุมล ถาวรวิสุ. 2531: 31)

1. อาศัยคนทำงานในปัจจุบันแนะนำ หรืออาจเป็นญาติพี่น้อง คนรู้จักหรือเพื่อน
2. ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป
3. ติดต่อผ่านสมาคม
4. ติดต่อสถาบันการศึกษา
5. ประมูลตัวจากบริษัทคู่แข่ง
6. ติดต่อสำนักจัดหางาน

องค์ประกอบของการจ้างงาน

องค์ประกอบของการจ้างงานนั้นมีหลายประการที่ทางนายจ้างใช้ในการตัดสินใจว่าจะทำการจ้างอย่างไร จำนวนเท่าไร ดังนั้น ในที่นี้จึงเสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับค่าจ้างมาตั้งแต่สมัยของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มคลาสสิกเพราะค่าจ้างนับเป็นต้นทุนสำคัญในการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าจ้างพอสรุปได้ดังนี้ (ปริดา นาคเนาวิม. 2532 : 337)

1. ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพ (Subsistence Theory of Wage หรือ Iron Law of Wage) เริ่มต้นจากแนวคิดของเดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรของ มัลทัส (Malthus) ซึ่งกล่าวว่า “ค่าจ้างจะอยู่ในระดับแค่พอประทังชีวิตเท่านั้น” เมื่อใดแรงงานได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับพอประทังชีพ และมีมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่าพอประทังชีพ จะมีการแต่งงานและมีบุตรรอดตายในอัตราสูง จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้นมากกว่างานที่จะมีให้ทำ เป็นผลให้อัตราค่าจ้างกลับลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ จนต่ำกว่าระดับประทังชีพ (Subsistence Level)

2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wage-fund Theory) เป็นแนวคิดของจอห์น สจิวต์มิลล์ (John Stuart Mill) ที่กล่าวว่า “ค่าจ้างเท่ากับจำนวนเงินกองทุนค่าจ้างที่ตั้งไว้ หากด้วยจำนวนคนงานที่ค้างไว้” “กองทุนค่าจ้าง” (Wages Fund) เป็นจำนวนเงินทุนที่ประเทศมีไว้เพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่แรงงาน ในกรณีที่แรงงานมีจำนวนมากขึ้นแต่กองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างลดลง แต่ถ้าจำนวนแรงงานลดลงส่วนกองทุนค่าจ้างมีจำนวนเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้น

3. ทฤษฎีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living Theory) มีแนวคิดที่ว่า “ค่าจ้างควรจะกำหนดขึ้นในระดับเดียวกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพตามมาตรฐานการครองชีพ” แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับ และนำมาใช้ในระบะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 แต่มีข้อยุ่งยากในการกำหนดมาตรฐานการครองชีพซึ่งมักจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มแต่ละสังคม ไม่สามารถจะระบุให้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันได้

4. ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างโดยการต่อรอง (Bargaining Power) ตามแนวความคิดนี้ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้นโดยการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กลุ่มใดมีอำนาจต่อรองสูงกว่ากลุ่มนั้นก็จะได้เปรียบในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

5. ทฤษฎีค่าจ้างเป็นส่วนที่เหลือจากค่าปัจจัย (Residual Theory) แนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรเท่ากับส่วนที่เหลือจากการจ่ายให้แก่ปัจจัยการผลิตอื่นแล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ประกอบการจ่ายเป็นค่าเช่า ค่าดอกเบี้ย และค่าผลกำไรของผู้ประกอบการแล้วที่เหลือก็ควรจะเป็น “ค่าจ้าง”

6. ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างตามผลผลิต (Productivity Theory) ตามแนวความคิดนี้เห็นว่าค่าจ้างควรกำหนดตามผลผลิตที่คนงานผลิตได้ คนงานคนใดผลิตได้มากก็ควรได้ค่าจ้างมาก คนใดผลิตได้น้อยก็ควรได้ค่าจ้างน้อยตามส่วน ซึ่งมาจากแนวความคิดของอดัม สมิท (Adam Smith) เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) และ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ที่ว่า “ราคาสินค้าควรคิดจากค่าแรงงานที่ใช้ในการผลิตสินค้า”

สรุปได้ว่าการว่าจ้างทำงาน คนงาน เป็นผลรวมของ แรงงานดิบ คือ การทำงานแบบไร้ฝีมือ และทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงงานที่ได้มีการลงทุนปรับปรุงคุณภาพตามความต้องการสำหรับรายได้หรือผลตอบแทน แบ่งประเภทแรงงาน คือ แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงานและต้องการทำงาน ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานนั้นขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) คือ เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น จำนวนการจ้างงานจะลดลง และทำนองเดียวกันอัตราค่าจ้างลดลงจำนวนการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น และอุปทาน (Supply) คือ ถ้าจำนวนคนต้องการงานหรือแรงงานในตลาดมีมาก ค่าจ้างจะลดลง โดยขึ้นอยู่กับว่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นมานั้นจะทำให้รายได้ของเขาเพิ่มมากกว่าที่จะจ่ายให้แก่แรงงานที่จ้างเพิ่มขึ้นมาหรือไม่

การย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ

ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีผู้ให้ความหมายที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กุศล สุนทรธาดา (2540 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจกระบวนการย้ายถิ่น ความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสานวัฒนธรรมของระบบโลก ซึ่งไม่ใช่การเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราวอย่างที่หลายคนคิด แต่มีพลังทางสังคมที่อาจนำไปสู่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวร และการเกิดชุมชนของเชื้อชาติใหม่ในประเทศของผู้รับแรงงานเหล่านั้นได้ อาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองภายหลัง

ศุภกาณ์ จันทวานิช (2540 : 36) กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยมีผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร การย้ายถิ่นอาจเป็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ (ระหว่างสังคมต่าง ๆ) หรือภายในประเทศ (ระหว่างภาคต่าง ๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความคืบหน้าพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่จะคงสภาพคืบหน้าพัฒนา และยังคงพึ่งพา ศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ โดยปกติหลักการสากลกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่น

ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ

ทฤษฎีเรื่องการย้ายถิ่นข้ามชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้ (เฟื่องฟ้า ปัญญา. 2547 : 9)

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิกใหม่ มองว่าการย้ายถิ่นเกิดจากปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง เช่น ความยากจน การขาดแคลนที่ทำกิน การมีแรงงานเหลือเฟือ และปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง เช่น ค่าจ้างที่สูงกว่าโอกาสทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้อธิบายการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติ ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยผลักดันภายนอกประเทศ

1.1.1 ระบอบการเมือง การปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เขมร และพม่า หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษ ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร การผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เช่น พม่าได้มีการแบ่งเป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายองซานชุกี และชนกลุ่มน้อย ทำให้เกิดการประท้วง สู้รบและปราบปรามกัน เกิดความไม่สงบ ประกอบกับการปกครองระบบเผด็จการ ทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีการเกณฑ์แรงงานไปสร้าง

ถนนและรางรถไฟ การปราบปรามชนกลุ่มน้อย มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกับชนกลุ่มน้อย ทำให้ถูกต่อต้านจากประเทศต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและอเมริกาในรูปแบบของการยุติหรือชะลอความสัมพันธ์ทางการค้า ทำให้ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการลงทุนทั้งภายในประเทศและการลงทุนจากต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควร จึงไม่ก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลั่งไหลมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

1.1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน ไม่มีมาตรการและการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวดในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชน ในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกภายนอกประเทศก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากรัฐบาล โดยเฉพาะชนกลุ่มน้อย เพราะพม่าถือว่าพวกนี้ทรยศต่อประเทศชาติ และถ่วงความเจริญก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศไทย

1.2.1 การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามวลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา และกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยใช้แรงงานราคาถูกเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ง่ายที่สุดของผู้ประกอบการ

1.2.2 ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วนประชากรแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

1.2.3 สภาพภูมิประเทศตามแนวชายแดนสะดวกต่อการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และมีพื้นที่ส่วนที่เป็นแผ่นดิน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวมากกว่า 6,300 กิโลเมตร

1.2.4 ความแตกต่างของอัตราจ้างค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1.2.5 ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลังไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น สาเหตุที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการคนไทยนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะแรงงานพม่า ก็คือ แรงงานจากพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เลื่องงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะป็นงานหนักแค่ไหน ควบคุมได้ง่าย ทำให้งานไม่หยุดชะงัก และไม่ย้ายงานหรือเข้าออกงานบ่อย ๆ เหมือนคนไทย ง่ายต่อการบังคับบัญชา เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวก ลักลอบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีความผิดในทางกฎหมายอยู่แล้ว

1.2.6 การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน หรือผู้ที่เคยอพยพหลบหนีเข้ามาก่อน ได้ชักชวนหรือบอกเล่าถึง โอกาสการมีงานทำในประเทศไทยให้ทราบ ทำให้มีการอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมมากขึ้น

1.2.7 มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเข้าออกตามแนวชายแดน กระทำได้โดยง่าย เฉพาะช่องทางเข้าออกตามแนวชายแดนไทยพม่า มีประมาณ 128 ช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง

1.2.8 การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการใช้นโยบายใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง มีการผ่อนปรนมาทุกยุคทุกสมัย จนถึงมีนโยบายการผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างชาติได้ ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

นอกจากปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด จะเป็นสาเหตุให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติแล้ว (จันทนา ห่านรุ่งชโรทร. 2542 : 20-21) ยังได้เสนอว่ามี “ปัจจัยเสริม” ที่ช่วยสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติในประเทศไทยอีกด้วยโดยปัจจัยเสริมนั้น ได้แก่

1.1 ความโอบอ้อมอารีของคนไทย ทำให้คนไทยไม่ค่อยรู้สึกรังเกียจคนต่างชาติ

1.2 ลักษณะสีผิว และหน้าตาของแรงงานต่างชาติที่อพยพมาจากบางประเทศโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ไม่ค่อยมีความแตกต่างจากคนไทยมากนักจึงสะดวกต่อการลักลอบเข้าเมือง และอยู่อาศัยในประเทศไทย

1.3 ปัจจัยเชิงระบบการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนและความสะดวกทางการคมนาคม ค่านิยม และเครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากเครือญาติ หรือเพื่อนฝูงที่ย้ายมาก่อน ก็เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติมากขึ้น

เห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุที่สำคัญทำให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติโดยที่ปัจจัยเหล่านี้มีความหลากหลายอย่างมาก คณะผู้วิจัยจากชุด โครงการวิจัย เรื่องทางเลือกนโยบายในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย และได้สรุปถึงสาเหตุหลัก ๆ ของการย้ายถิ่นข้ามชาติ เพื่อให้เข้าใจในภาพรวมของการจ้างแรงงานต่างชาติว่าเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ 7 ประการคือ (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ. 2540 : 5)

- 1.1 ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- 1.2 ความแตกต่างของโครงสร้างประชากร
- 1.3 ความขัดแย้งและปัญหาทางการเมือง
- 1.4 เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- 1.5 นโยบายของรัฐที่สนับสนุน หรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
- 1.6 ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูล ข่าวสาร สื่อมวลชน และความสะดวกในการคมนาคม เครื่องมือการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติ และเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
- 1.7 ขบวนการข้ามนุษย์ข้ามชาติซึ่งเป็นอาชญากรรมเชิงคู่ไปกับการค้ายาเสพติดข้ามชาติ

2. ทฤษฎีแนวโครงสร้างที่มองย้อนประวัติศาสตร์ (The Historical Structural Approach)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองสังเกตเห็นอิทธิพลของโครงสร้างเศรษฐศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ได้เสนอสาเหตุในระดับโครงสร้าง คือ ปัจจัยดึงดูดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับ (Host Countries) ของผู้ย้ายถิ่นสภาพเศรษฐกิจในประเทศผู้รับที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูงและพัฒนาเป็นเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างตลาดแรงงานสองระดับ กล่าวคือ โครงสร้างแรงงานระดับปฐม (Primary Sector) ซึ่งเป็นระดับที่มีความก้าวหน้ามาก เป็นลักษณะงานวิชาชีพ (Professional) ต้องการทักษะสูง มีค่าตอบแทนสูง และเป็นคนที่ไม่ใช้แรงกาย ในลักษณะเดียวกัน โครงสร้างระดับรอง (Secondary Sector) เป็นคนที่ไม่ใช้วิชาชีพ แต่เน้นการใช้ทักษะร่างกาย และการใช้แรงงานมีค่าแรงต่ำกว่าเป็นคน ที่เรียกว่า 3Ds คือ งานสกปรก (Dirty) งานเสี่ยง (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult)

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองพิจารณาว่า ระบบทุนนิยมได้ทำให้ตลาดแรงงานในสังคมทุนนิยมพัฒนาขึ้นมาเป็นตลาดที่มีโครงสร้างสองระดับ เช่นนี้ เมื่อประเทศทุนนิยมเจริญเติบโตในสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว ก็จะเกิดภาวะที่เป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศที่มีการพัฒนาการเศรษฐกิจช้ากว่าย้ายถิ่นเข้ามา เพื่อแสวงหาตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลนแรงงานในระดับรอง แรงงานต่างชาติจึงมักเข้าไปทำงานที่พลเมืองของประเทศนั้น ๆ ไม่ต้องการคือ งานสกปรก เสี่ยง และงานยากลำบากนั่นเอง และในกระบวนการนี้จะเกิดการลักลอบเข้าไปของแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในที่สุด (สุภางค์ จันทวานิช. 2540 : 50)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์การเมืองที่วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดของกลุ่มคลาสสิกใหม่ว่าแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมุติที่ว่า แต่ละคนสามารถมีอิสระในการเลือกนั้น ไม่จริง เพราะว่าโดยแท้จริงแล้วความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายตัวทางด้านเศรษฐกิจและอำนาจทางการเมืองในระบบเศรษฐกิจโลกในแต่ละประเทศก็แตกต่างกัน ไปประกอบกับนโยบายการย้ายถิ่นเข้าในแต่ละประเทศก็ค่อนข้างจำกัดทางเลือกของผู้ย้ายถิ่นการย้ายถิ่นถูกมองว่า

เป็นทางเลือกหนึ่งของการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกสู่แหล่งทุน ซึ่งผลก็คือเกิดการไม่พัฒนาในประเทศต้นทางเกิดการขาดดุลการค้าจากประเทศยากจนไปให้ประเทศร่ำรวย เนื่องจากแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก ทำงานโดยยินดีรับค่าจ้างในระดับต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มาก สิ่งนี้ค่อนข้างเป็นจริงตามประสบการณ์ของประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก โดยเฉพาะในยุคที่เกิดภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ขณะที่ตลาดโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้น วิธีลดต้นทุนการผลิตที่ทำได้ง่ายที่สุดคือ การลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง ซึ่งทำได้โดยการจ้างแรงงานต่างชาติที่มักยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่การสร้างการแข่งขันโดยอิงกับแรงงานต่างชาติดูเหมือนจะช่วยให้การส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ในระยะยาวแล้วจะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจเพราะนักลงทุนไม่ให้ความสนใจในการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสร้างประสิทธิภาพ และการทำลายการพัฒนาโครงสร้างค่าจ้างในประเทศใหม่ ขาดการมองเคลื่อนย้ายในเชิงประวัติศาสตร์และไม่ได้สนใจบทบาทของรัฐ ขณะที่แนวคิดเชิงโครงสร้างประวัติศาสตร์ขาดการมองบทบาทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. 2542 : 8)

3. ทฤษฎีระบบการย้ายถิ่น (Migration System)

กลุ่มประเทศที่มีการไหลเวียนของการย้ายถิ่น ประกอบด้วยประเทศ 2 ประเทศขึ้นไป หรือมากกว่า ที่มีความเชื่อมโยงกันด้วยการย้ายถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การย้ายถิ่นจากเอเชียสู่อเมริกา ยุโรป และเอเชียด้วยกัน โดยแนวคิดในการวิเคราะห์เชิงระบบการย้ายถิ่นนั้น มีกรอบการมองในทุกมุมของความสัมพันธ์ ทั้งผู้ย้ายถิ่นออกและผู้ย้ายถิ่นเข้า และยังมองไปถึงการไหลเวียนของคน และการไหลเวียนอย่างอื่น (เช่น ทุน สินค้า และเทคโนโลยี) แนวคิดนี้ยังเน้นความเชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์ (เช่น การล่าอาณานิคม การให้ความช่วยเหลือทางทหาร อิทธิพลทางการเมือง การรุกรานการค้าและวัฒนธรรม) นอกจากนี้ความเชื่อมโยงภายในระบบการย้ายถิ่นเองก็สามารถอธิบายได้หลายมุมมอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และประชากร

การมองการย้ายถิ่นในเชิงระบบ ช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระแสการไหลเวียนของประชากร และการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Process of Globalisation) เมื่อการย้ายถิ่นเริ่มขึ้นก็จะเกิดความเชื่อมโยงที่ค่อนข้างถาวรระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับ ทั้งในรูปของการไหลเวียนของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (รวมทั้งสินค้า) คน (แรงงาน) ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งในระดับเล็ก (Micro Level) เช่น การเกิดเครือข่ายทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ย้ายถิ่น ครอบครัว และชุมชน เป็นการเชื่อมโยงผู้ย้ายถิ่นและผู้ไม่ย้ายถิ่นเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังเกิดปฏิสัมพันธ์ในระดับกว้าง (Macro Level) ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงในระดับสถาบันระหว่างประเทศ ทั้งทางเศรษฐกิจ เช่น เกิดการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าต่อกัน ด้านการเมือง

เกิดเศรษฐกิจการเมืองของตลาดโลกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อนอันเป็นความสัมพันธ์ของทั้งในระดับเล็กและในระดับใหญ่ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างซับซ้อน (สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. 2542 : 9)

4. ทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์

จุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ ราวศตวรรษที่ 19 ได้อธิบายไว้ดังนี้ (ธัญพร พันธุ์อารีย์. 2539 : 24)

4.1 การย้ายถิ่นและระยะปลายทาง ประชากรส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางใกล้ ๆ

4.2 ขั้นตอนของการอพยพหรือการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นที่อยู่ของประชากรสามารถทำให้เกิด “คลื่นการอพยพ” (Current Migration) ไปสู่ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรมมีประชาชนหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

4.3 แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกีดกัน เสี่ยงภัย อากาศเลว สิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

ราวศตวรรษที่ 19 ได้แบ่งลักษณะการอพยพของประชากรออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

4.1 การอพยพแบบดั้งเดิม (Primitive Migration) เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีต เป็นการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิตรอด ปัจจุบันการอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ก็ถือว่าอยู่ในลักษณะนี้

4.2 การอพยพย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ (Forced Migration) เป็นการย้ายถิ่น โดยถูกบังคับ อาจจะถูกบังคับโดยรัฐบาล หรือผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม

4.3 การอพยพโดยถูกบีบบังคับ (Impelled Migration) เป็นการบีบบังคับหรือกระตุ้นให้อพยพเช่นกัน แต่ผู้ที่ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือจะไป

4.4 การอพยพโดยเสรี (Free Migration) เป็นการอพยพของปัจเจกชนโดยเสรีอาจจะเกิดจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น โดยตำแหน่งการงาน รายได้ หรือเพื่อผจญภัย การอพยพโดยเสรีนำไปสู่การอพยพลักษณะที่ 5

4.5 การอพยพแบบชนจำนวนมาก (Mass Migration) สืบเนื่องมาจากการอพยพเสรีซึ่งย้ายถิ่นเข้าไปบุกรุกหรือผจญภัยในถิ่นที่อยู่ใหม่ จูงใจให้ชนจำนวนมากย้ายถิ่นตาม

สุฉนิ นัตราคม (2534 : 47) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากมีปัจจัย 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยผลัก (Push Factors) คือ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด มักกล่าวถึงโดยทั่วไปคือ

1.1 อัตราการว่างงานสูง

1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม

1.5 ปัจจัยทางสังคมการเมือง เช่น การเมืองมีความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือมีความคิดเห็นทางการเมืองต่างกัน

2. ปัจจัยดูด (Pull Factors) คือ สิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดไปสู่อีกประเทศหนึ่งที่มีมากกว่าโดยทั่วไป คือ

2.1 ระดับการจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก

2.2 การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศ มีโอกาสเข้ามารับการศึกษารวมได้

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง เช่น ไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ผิว ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงาน การมีเสรีภาพในระดับสูง

ทฤษฎีของลี (Lee) มีแนวความคิดของทฤษฎีเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น โดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมี 4 ปัจจัยคือ (ธัญพร พันธอารีย์, 2539 : 25)

1. ปัจจัยต้นทางได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยปลายทางได้แก่ การมีที่พักอาศัย
3. ปัจจัยปลายทางได้แก่ การมีญาติหรือเพื่อนในพื้นที่ปลายทาง
4. ปริมาณการจ้างงานมาก

วุฒิกุล สุนิษฐ์ (2540 : 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้ย้ายถิ่น โดยยึดถือกระบวนการที่ผู้ย้ายถิ่น ได้ย้ายถิ่นเข้าไปเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Integration) กับสังคมที่เป็นท้องถิ่นปลายทางของผู้ย้ายถิ่นตามทฤษฎีบูรณาการ (Integration Theory) ซึ่งแบ่งการปรับตัวเป็น 3 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นที่ผู้ย้ายถิ่นปรับตัวเอง (Adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของงานที่ (Working Environment) เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับงาน ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

2. ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นการปรับตัว (Adaptation) ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษาหรือทำกิจกรรมในเวลาว่างและกิจนิสัยต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น ในขั้นนี้ผู้ย้ายถิ่นยังไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสังคม

3. ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมท้องถิ่นปลายทางในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สามารถใช้ภาษาพื้นเมืองของคนในท้องถิ่นปลายทางได้อย่างคล่องแคล่ว

3.2 มีวิถีชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ในสังคม โดยไม่ปรากฏให้เห็นลักษณะวัฒนธรรมเดิมของผู้ย้ายถิ่น

3.3 มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคนพื้นเมืองในท้องถิ่นปลายทาง

3.4 มีความตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่ในท้องถิ่นปลายทางนั้นอย่างถาวรหรือนานที่สุด เช่น อยู่จนกว่าจะถึงเวลาที่ต้องปลดออกจากการที่ทำงานหรือถึงวัยสูงอายุ

ในการพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตมานั้น อาจแบ่งช่วงของการพิจารณาออกได้เป็น 3 ช่วง คือ (สุณี ฉัตราคม. 2534 : 7)

ระยะก่อน ค.ศ. 1600

การอพยพเคลื่อนย้ายของมนุษย์นั้นมีมาตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ แต่การอพยพครั้งใหญ่ที่มีการบันทึกไว้เป็นครั้งแรกก็คือการที่โมเสส พาชาวอิสราเอลหนีออกจากอียิปต์ในราว 1,490 ปี ก่อนคริสตกาล ซึ่งปรากฏอยู่ในพระคัมภีร์ไบเบิล ลักษณะการอพยพสำคัญ ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 นั้น มักเกิดจากการบุกรุกเข้ายึดครองดินแดนเพื่อแผ่ขยายอำนาจซึ่งบางครั้งการบุกรุกนี้ก็ทำโดยกลุ่มคนที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเข้ายึดครองดินแดนที่ก้าวหน้าน้อยกว่า เช่น กรณีที่โรมันมีชัยชนะเหนืออาณาจักรฝรั่งเศสและอังกฤษโบราณ เป็นต้น แต่ในบางครั้งการบุกรุกกระทำโดยพวกป่าเถื่อน เช่น พวกมองโกลเข้ายึดครองดินแดนที่วัฒนธรรมก้าวหน้ากว่าจีน ไปถึงยุโรปตะวันออก เป็นต้น การอพยพที่เกิดเนื่องจากการยึดครองดินแดนนี้มีได้ 2 ลักษณะคือ อย่างหนึ่งเป็นการกวาดต้อนเอาคนในดินแดนที่พ่ายแพ้ไปเป็นทาส เช่น การเข้ารุกรานแต่ละครั้งของโรมัน อาจนำนักโทษกลับมาได้ถึง 50,000 คน ดังปรากฏว่า ประชากรของโรมันในขณะรุ่งเรืองซึ่งมีราว 1,000,000 คนนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการอพยพและเป็นพวกทาส การอพยพอีกลักษณะหนึ่งจากการยึดครองดินแดนก็คือการหนีหรือลี้ภัยของกลุ่มคนในดินแดนที่ถูกรุกรานเพื่อไปตั้งถิ่นฐานในที่ใหม่ เช่น ชนชาติยิวที่ลี้ภัยการรุกรานของโรมันแล้วอพยพเข้าสู่ยุโรป

การอพยพอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุอื่น ๆ อีกได้ ดังเช่นการค้าระหว่างประเทศที่ขยายตัวออกไปก็ทำให้มีการส่งคนไปประจำอยู่ตามสถานการค้าต่าง ๆ เช่น การที่ชาวฟินิเซียน ได้ตั้งสถานีการค้าขึ้นที่สเปน เป็นต้น นอกจากนี้การเดินทางไปสำรวจดินแดนก็มีบทบาทสำคัญให้เกิดการอพยพได้ในภายหลัง ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 และ 16 นั้น บุคคลอย่างเช่น มาร์โคโพลโล โคลัมบัส และมาเจลลัน ได้ออกสำรวจดินแดนอันห่างไกลและนำเอาข้อความรู้เกี่ยวกับดินแดนใหม่มาเผยแพร่ การตั้งถิ่นฐานมักมีตามมาในภายหลัง เช่นการที่โปรตุเกสเริ่มไปตั้งอาณานิคมในแอฟริกา การที่สเปน อังกฤษ ฮอลันดา และฝรั่งเศส ไปตั้งอาณานิคมในอเมริกา และการที่อังกฤษตั้งอาณานิคมในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นต้น เป็นที่แน่นอนว่ามีคนหลายล้านคนได้ “อพยพ” ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1600 แต่จำนวนที่แท้จริงนั้นไม่อาจทราบได้ การอพยพในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการอพยพโดยบังคับหรือไม่สมัครใจ ในรูป

การกวาดต้อนเป็นทาสและลี้ภัยสงครามซึ่งคนที่ต้องอพยพนี้ มีตั้งแต่ผู้ที่มีความรู้หรือฝีมือสูงไปจนถึงแรงงานธรรมดาทั่วไป และเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นการอพยพที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศที่มีผู้อพยพออกอย่างแน่นอน

ระยะปี ค.ศ. 1600-1940

ปี ค.ศ. 1600 เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการอพยพ กล่าวคือการอพยพส่วนใหญ่ภายหลังปี ค.ศ. 1600 มีลักษณะเป็นการอพยพโดยอิสระของเอกชนและครอบครัว ทั้งนี้ เป็นการกระทำด้วยความคิดริเริ่มและการสนองตอบต่อปัจจัยชักนำให้เกิดการอพยพของเอกชน โดยไม่มีการสนับสนุนหรือบังคับของฝ่ายปกครอง

นอกจากการอพยพระหว่างทวีปแล้ว การอพยพระหว่างประเทศในทวีปเอเชียด้วยกันก็มีไม่น้อย เช่น การที่ชนเผ่าทมิฬจากมดราสในอินเดียถูกจ้างไปทำงานในไร่ชาที่ศรีลังกา และการที่อังกฤษส่งเสริมให้มีแรงงานชาวจีนและอินเดียอพยพไปตั้งถิ่นฐานในมาเลเซียตะวันตก เป็นต้น

ในส่วนของทวีปอัฟริกันนั้น การอพยพระหว่างทวีปในช่วงนี้มีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพของทวีปอื่นมาก เพราะการอพยพออกจากทวีปอัฟริกาส่วนใหญ่เป็นไปโดยไม่สมัครใจ ในรูปของทาสที่ถูกขนส่งสู่ทวีปอเมริกา เพื่อเป็นแรงงานสำหรับทำการเกษตร นักประวัติศาสตร์ Philip D. Curtin ได้ประมาณว่า มีทาสถึงราว 9,600,000 คนถูกนำมาสู่เขตใช้ทาสในช่วง ค.ศ. 1451-1870 นับเป็นการอพยพของทาสครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์

ในทศวรรษ 1930 ระบบเผด็จการในสเปน เยอรมัน และอิตาลีทำให้มีการอพยพของผู้ลี้ภัยทางการเมืองกระแสนิวขึ้นอีก ได้มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนราว 140,000 คนเข้าไปหาความปลอดภัยในฝรั่งเศส ในช่วงสงครามกลางเมืองปี ค.ศ. 1937-1939 และยังคงอยู่แม้ว่าสงครามกลางเมืองจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม นอกจากนี้ก็มีผู้ลี้ภัยชาวสเปนอีกเล็กน้อยที่ไปประเทศอื่น ๆ ด้วย เช่น เบลเยียม และเม็กซิโก เป็นต้น และในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1933 ถึงจุดเริ่มต้นของสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็มีผู้ลี้ภัยอีกกว่า 1,000,000 คน (ส่วนมากมีเชื้อสายยิว) อพยพจากเยอรมันเพื่อหนีการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ของนาซีตามคำบัญชาของฮิตเลอร์โดยส่วนใหญ่หนีไปสู่ยุโรปตะวันตกและอเมริกา

ในหลายทางนั้น การอพยพที่เกิดเพราะการขยายอำนาจของนาซีในยุโรปมีลักษณะแตกต่างไปจากการอพยพในระยะต้น ๆ ของช่วงนี้ กล่าวคือ ในตอนแรก ๆ นั้น ผู้อพยพส่วนใหญ่จะเป็นชาย และไปอย่างโดดเดี่ยว ต่อเมื่อตั้งตัวได้แล้วจึงนำเอาครอบครัวไปอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้อพยพจำนวนมากก็เป็นเกษตรกรที่ยากจนหรือไม่ก็เป็นแรงงานประเภทใช้กำลัง ในขณะที่ผู้อพยพหลังจากทศวรรษ 1930 มักไปเป็นกลุ่มครอบครัวและส่วนมากเป็นนักธุรกิจและผู้ประกอบวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งพบว่าวิถีชีวิตถูกคุกคามและมีหนทางตั้งหลักใหม่ในฐานะที่ดีกว่าเดิมได้

การอพยพหลังจากปี ค.ศ. 1940

การอพยพในระยะทศวรรษ 1940 ซึ่งในช่วงที่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนถึงระยะที่สงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงใหม่ ๆ นั้น การอพยพโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการอพยพลี้ภัยหรือการอพยพโดยไม่สมัครใจ ต่อมาเมื่อเหตุการณ์ค่อย ๆ คืบสู่สภาวะปกติ การอพยพโดยสมัครใจก็กลับมีความสำคัญขึ้นมาอีกครั้งหนึ่ง

การอพยพโดยไม่สมัครใจ

สุณี นัทราคม (2534 : 40) กล่าวว่า การอพยพโดยไม่สมัครใจที่สำคัญในช่วงนี้ก็คือการอพยพของประชากรในยุโรปตะวันออกและยุโรปกลางซึ่งมีจำนวนราว 20,000,000 คน โดยลักษณะของการอพยพมีทั้งในรูปการลี้ภัย การเนรเทศและการแลกเปลี่ยนโอนประชากรกันระหว่างประเทศเพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อย การอพยพดังกล่าวนี้มีตั้งแต่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีมากในช่วงที่สงครามสิ้นสุดลงใหม่ ๆ จุดหมายปลายทางของการอพยพนั้นมีทั้งไปสู่ประเทศยุโรปด้วยกัน และบ้างก็ไปยังประเทศโพ้นทะเล เช่น สหรัฐฯ ออสเตรเลีย

ในทวีปเอเชียมีการอพยพโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกัน โดยการอพยพที่สำคัญได้แก่ การโอนประชากรกันระหว่างอินเดียกับปากีสถานหลังจากการแบ่งแยกประเทศในปี ค.ศ. 1947 โดยจุดมุ่งหมายให้ประชากรที่นับถือศาสนาฮินดูและมุสลิมแยกกันอยู่คนละประเทศเพื่อไม่ไปเป็นชนกลุ่มน้อยในอีกประเทศหนึ่งปรากฏว่ามีคนมุสลิมราว 6,000,000-7,000,000 คนจากอินเดียอพยพไปสู่ปากีสถาน คนฮินดูจำนวนใกล้เคียงกันอพยพจากปากีสถานสู่อินเดียในระยะเวลาเพียงปีเดียวซึ่งนับว่าเป็นการเคลื่อนย้ายจำนวนมากที่สุดระยะอันสั้นเช่นนี้ การอพยพที่สำคัญในทวีปเอเชียครั้งหนึ่งนั้นเป็นการที่ชาวญี่ปุ่น 5,000,000 คน นอกอาณาจักรได้ทยอยกลับคืนประเทศภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และในช่วงสงครามเกาหลี (ค.ศ. 1950-1953) ก็มีชาวเกาหลีราว 4,000,000 คนหนีจากเกาหลีเหนือมาสู่เกาหลีใต้ นอกจากนี้ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ปรากฏว่ามีการอพยพของชาวยุโรปที่เป็นผู้ปกครองอาณานิคมในเอเชียและอัฟริกากลับคืนสู่ประเทศของตนเมื่ออาณานิคมได้รับอิสรภาพด้วย การอพยพในลักษณะนี้มีผู้เกี่ยวข้องราว 200,000 คน

การอพยพที่สำคัญในเอเชียอีกครั้งหนึ่งก็คือ การลี้ภัยเวียดนามในช่วงสงครามกลางเมืองตอนต้นทศวรรษ 1950 การก่อตั้งสาธารณรัฐประชาชนจีนขึ้นก็ทำให้มีการลี้ภัยไปสู่ไต้หวัน และฮ่องกงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้สงครามยิวกับอาหรับในตะวันออกกลางเมื่อปี ค.ศ. 1948 ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ก็ทำให้การอพยพของชาวปาเลสไตน์ถึงกว่า 700,000 คนด้วย การอพยพที่สำคัญที่สุดในเอเชียก็คือ การลี้ภัยจากอินโดจีนหลังจากสงครามเวียดนามสิ้นสุดในปี ค.ศ. 1975 ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอยู่ในปัจจุบัน

ด้านของทวีปแอฟริกา สงครามกลางเมือง การปฏิวัติอาณานิคม รัฐประหารและความยุ่งยากทางการเมืองอื่น ๆ นับแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 1,000,000 คน เช่น สงครามในแองโกลาเพื่อให้ได้อิสระภาพจากโปรตุเกสนั้น ทำให้มีผู้ลี้ภัยกว่า 400,000 คน และมีอีกเกือบ 200,000 คนหนีจากชูดานระหว่างการปฏิวัติจากกลุ่มผู้ปกครองชาวอาหรับ โดยประเทศที่เป็นที่พำนักก็คือ แอริ สำหรับในทวีปอเมริกาใต้นั้น มีการลี้ภัยที่สำคัญเกิดขึ้นหลังจากการปฏิวัติในคิวบาเมื่อปี ค.ศ. 1959 ประมาณว่าในปี 1969 นั้น มีผู้ลี้ภัยคิวบากระจายอยู่ตามประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่นราว 20,000 คนอยู่ที่สเปนราว 15,000 คน อยู่ปอ โตรี โกรราว 48,000 คนในประเทศอเมริกาต่าง ๆ และในส่วนของสหรัฐนั้นปรากฏว่าในปี 1974 ก็มีการรับผู้ลี้ภัยชาวคิวบาเข้าไว้แล้วถึง 213,343 คน จากที่มีการอพยพโดยไม่สมัครใจมีเป็นจำนวนมากหลายในขณะนี้ จึงทำให้มีความสนใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับการอพยพเคลื่อนย้ายและได้หันมาฟังเสียงแต่เรื่องการอพยพโดยไม่สมัครใจหรือการลี้ภัยเป็นสำคัญ

การอพยพโดยสมัครใจ

สุณี จัตราคม (2534 : 42) การอพยพภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มิใช่จะเป็นในรูปแบบการลี้ภัยไปเสียทั้งหมด เมื่อโลกค่อย ๆ สงบลงและเข้าสู่ภาวะสันติแล้ว ยุโรปก็เริ่มมีความสำคัญในด้านการอพยพอีกในช่วง 15 ปีจาก ค.ศ. 1956-1970 โดยมีผู้อพยพไม่ต่ำกว่า 7,000,000 คน เป้าหมายที่สำคัญในการอพยพของชาวยุโรปก็คือ ออสเตรเลีย แคนาดา และสหรัฐฯ และกระแสการอพยพผู้ออสเตรเลียและแอฟริกาใต้นั้น ได้เพิ่มมากขึ้นในระยะหลัง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามเป็นพิเศษของประเทศเหล่านั้นที่จะส่งเสริมการอพยพของชาวยุโรปเข้าสู่ประเทศของตน ส่วนการลดลงอย่างมากของจำนวนชาวยุโรปเข้าสู่ละตินอเมริกานั้นก็แสดงถึงการที่ประเทศเพื่อนบ้านในยุโรปด้วยกัน เริ่มมีความดึงดูดใจมากขึ้น เพราะค่าจ้างและโอกาสในการทำงานถูกปรับปรุงให้ดีกว่าแต่ก่อน ทำให้คนในยุโรปได้ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปไกลบ้าน นอกจากนั้นมาตรการที่ประเทศละตินอเมริกาจะลดการรับแรงงานไร้ฝีมือเข้าประเทศก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การอพยพลดลงด้วย สำหรับการลดลงในการอพยพของชาวยุโรปสู่แคนาดาและสหรัฐฯ ในช่วงหลัง ๆ นี้ก็มีเหตุผลคล้ายกันคือ เกิดจากสภาวะการทำงานที่ดีขึ้นในยุโรปตะวันตกส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งนั้นเกิดจากภาวะชะงักงันทางอุตสาหกรรมในทวีปอเมริกาเหนือด้วย

นอกจากนี้จะมีการอพยพออกแล้ว ทวีปยุโรปก็ยังได้รับการอพยพเข้ามาเป็นจำนวนไม่ใช่น้อยด้วย โดยในระยะแรก ๆ นั้นได้มีการอพยพเข้ามาในยุโรปโดยเฉพาะยุโรปตะวันตกและยุโรปเหนือจากอัลจีเรีย ตูนิเซีย มอริออค โค เตอร์กีแอนทิลิสและซิริไนซ์ของเนเธอร์แลนด์ เข้ามาสู่เนเธอร์แลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมัน และสวิสเซอร์แลนด์เป็นจำนวนมากในฐานะแรงงานชั่วคราว ต่อมาในกลางทศวรรษ 1950 ก็มีการอพยพเข้าสู่อังกฤษจากประเทศที่เพิ่งได้รับอิสรภาพใหม่ของประเทศอียิปต์ โดยเฉพาะจากหมู่เกาะอินเดียตะวันตก อินเดีย และปากีสถาน ซึ่งปรากฏว่านับแต่ปี ค.ศ. 1961 เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1971 ได้มีคนจากประเทศเหล่านี้เข้ามาในอังกฤษถึง 680,000 คน

องค์การสหประชาชาติประมาณว่าในปี ค.ศ. 1972 ได้มีผู้อพยพอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อยู่ในยุโรปตะวันตกถึงราว 7,300,000 คน และถ้านับผู้อพยพที่ได้รับการปกครองของคนเหล่านี้ และรวมกับ ผู้เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายด้วยก็อาจเป็นจำนวนถึง 13,000,000 คนซึ่งเกือบเท่ากับจำนวนประชากร ของเนเธอร์แลนด์ทั้งประเทศทีเดียว คน 13,000,000 คนนี้ส่วนมากมาจากประเทศยุโรปเพื่อนบ้านที่พัฒนา น้อยเช่น สเปน โปรตุเกส และอิตาลี เป็นต้น การที่มีผู้อพยพในลักษณะดังกล่าวเป็นอันมากนั้นสาเหตุ สำคัญเป็นเพราะในระหว่างทศวรรษ 1960 ยุโรปตะวันตกเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายใน มากขึ้น (ผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ ระหว่างเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทศวรรษ 1930 และสงครามโลก) ในขณะที่ยุโรปได้มีอัตราการเกิดสูงมากเกินไป จนมีปริมาณแรงงานเกินขีดความสามารถของเศรษฐกิจ จะรับเอาไว้หมด ดังนั้นการส่งออกแรงงานส่วนเกินสู่ยุโรปเหนือและตะวันตกจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนา ต่อทุกฝ่าย

อิตาลีเป็นประเทศแรกที่ตอบสนองต่อโอกาสการทำงานที่เปิดกว้างในยุโรปตะวันตก โดยที่ เปลี่ยนเป้าหมาย จากการอพยพสู่โพ้นทะเล มาเป็นอพยพสู่ประเทศในยุโรปด้วยกัน ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1950 และถึงปลายทศวรรษ ประเทศยุโรปใต้อื่น ๆ ก็มีการตอบสนองเช่นกัน

สรุป ทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในตัวของมันเอง มีความเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจการเมืองและการผสมผสาน วัฒนธรรมของระบบโลก ผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ สาเหตุของการย้ายถิ่นนั้น ประกอบด้วยปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้าง ของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาว ต้องชะลอเวลาออกไป ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจองค์ความรู้ทางด้านผลการศึกษาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหัวข้อในการวิจัย พบว่า มีเอกสารงานวิจัยดังนี้

พิรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543 : 25) ได้วิจัยเรื่องสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการศึกษา คือ การวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสารของ ทางราชการ หนังสือ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และวิธีการวิจัยในเชิงสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่งใน 8 กิจการ ซึ่งจะ ประกอบด้วย กิจการสวนผักผลไม้ ไร่ อ้อย เลี้ยงหมู หมูเมืองแร่และหมูเมืองหิน โรงสีข้าว โรงงานทำอิฐ โรงงานทำอิฐและงานก่อสร้างและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ 1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย 3) ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า 4) การขาดแคลนแรงงานไทย 5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม 6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า 7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ 8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า 9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า 10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมี 3 ประเด็นเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ 1) ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3) การขาดแคลนแรงงานไทย และความขยันอดทนของแรงงานพม่า

ธงชัย เพ็ชรแสวงบุญ (ออนไลน์ : 2546) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล:กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานีโดยใช้วิธีการศึกษาคือการเก็บข้อมูลจากได้กั้งเรือประมงทะเลประเภทอวนล้อมในเขตจังหวัดปัตตานี จำนวน 35 ราย โดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ อัตราส่วน และการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ t - test ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลด้านลักษณะทั่วไปของการจ้างงานและแรงงานต่างด้าว ทางด้านกิจการประมงพบว่า การทำประมงส่วนใหญ่นิยมทำการประมงในเขตน่านน้ำประเทศอินโดนีเซียและมาเลเซียมากที่สุด ในรอบหนึ่งบัญชีใช้ระยะเวลาทำประมงประมาณ 13 เดือน จำนวนเที่ยวในการขนถ่ายสัตว์น้ำ 22 เที่ยว ต่อหนึ่งรอบบัญชี ข้อมูลทางด้านความยาวของเรือประมงโดยทั่วไปเรือจะมีความยาวเฉลี่ย 21 - 25 เมตร มีจำนวนลูกเรือต่อลำประมาณ 31 - 40 คน เป็นแรงงานไทยไม่เกิน 10 คน ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานต่างด้าว ลักษณะการจ้างงานและการจ่ายค่าจ้างแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก คือ แรงงานกึ่งมีฝีมือ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานไทยรูปแบบการรับค่าจ้างนั้นอยู่ในรูปเงินเดือน รูปแบบที่ 2 คือ แรงงานไร้ทักษะ ได้แก่ ลูกเรือซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวรูปแบบการรับค่าจ้างคิดเป็นส่วนแบ่ง (ค่าน้ำ) อายุงานโดยเฉลี่ยของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เท่ากับ 7-12 เดือน การจัดหาแรงงานต่างด้าวได้กั้งเรือนิยมจัดหาด้วยตนเอง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานแบ่งปัจจัยในการพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวและคุณลักษณะเกี่ยวกับงานพบว่า ได้กั้งเรือมีความพึงพอใจแรงงานไทยทั้ง 2 ด้านมากกว่าแรงงานต่างด้าว จากผลการทดสอบค่าแตกต่างความพึงพอใจของประชากร 2 กลุ่ม คือแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในด้านความพึงพอใจของได้กั้งเรือที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน ความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจความรู้ความสามารถ การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบการทำงานอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องควบคุม การตรงต่อเวลาและอัตราค่าจ้างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความพึงพอใจของได้กึ่งเรือต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ทางด้านไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถเข้ากับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การดูแลสุขภาพและสุขนิสัยส่วนตัว การดูแลทรัพย์สินขององค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แม้ได้กึ่งเรือจะมีความพึงพอใจแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว แต่ในเรือประมงกลับมีแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านแรงงานไทยซึ่งเป็นแรงงานที่หายาก และต้องการค่าตอบแทนสูงทำให้ได้กึ่งเรือไม่สามารถคัดเลือกแรงงานได้ตามที่ต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การสื่อสารระหว่างได้กึ่งเรือและแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของรัฐที่ไม่สามารถรับแรงงานเข้าทำงาน ได้ตลอดเวลาเนื่องจากมีกำหนดระยะเวลาในการนำแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนปีละหนึ่งครั้ง นอกจากนี้ปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในปัจจุบันคือปัญหาการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวจากความสะดวกในการหางานใหม่ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาคือควรปรับปรุงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวควรลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและควบคุมดูแลไม่ให้แรงงานต่างด้าย้ายสถานที่ทำงาน

ประกาย กิจธิคุณ (2546 : 45) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรที่สำคัญโดยใช้วิธีการศึกษา คือการศึกษาเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างประมาณ 8 คน ใน 10 จังหวัด คือ ผู้ประกอบการในภาคเกษตร เกษตรกรหอการค้าจังหวัด จัดหางานจังหวัด นายกสมาคมผู้ประกอบการกิจการเกษตรที่สำคัญ ผู้ใหญ่บ้านสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าว ในประเด็นสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรและผู้ประกอบการในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน 3D งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเลสวนยางพารา สวนปาล์ม ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวโดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 87 บาท ในขณะที่แรงงานไทยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณวันละ 109 บาท เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะต้นทุนต่ำกว่าและพบว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะมีอัตราค่าจ้างสวัสดิการ สภาพการทำงานตลอดจนประสิทธิภาพแรงงานดีกว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายน้อย โดยสรุปปัญหาที่เกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรที่สำคัญ คือปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาการเมืองและความมั่นคง ปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่อยู่นอกระบบจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น เพื่อลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อจูงใจให้แรงงานไทยเข้าทำงานแทนแรงงานต่างด้าวมากขึ้นในอนาคต

ประกาย กิจธิคุณ (2548 : 44) ได้วิจัย เรื่องการศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร : กรณีศึกษาเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการศึกษาคือการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้อธิบายและชี้แจงแก่เกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการลดผลกระทบทางลบในด้านต่าง ๆ จากการมีแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าวพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการออกระเบียบเรื่องแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.436 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.392 สำหรับระดับความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวในด้านต่าง ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าความคิดเห็นของเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรต่อผลกระทบของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.533 (S.D.= 0.441) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับว่า ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดหรือมีค่าเฉลี่ย 3.941 (S.D. = 0.750) รองลงมาได้แก่ ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 3.629 (S.D.=0.700) ผลกระทบด้านสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ย 3.625 (SD = 0.706) ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 3.356 (SD =0.490) และผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 3.310 (SD = 0.539) จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่ากรณีแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในภาคเกษตรยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางจนถึงมาก เนื่องมาจากในภาคเกษตรยังคงมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบหรือจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายได้เพราะส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างแรงงานตามฤดูกาล หรือแบบมาเช้า กลับเย็นและเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเล ซึ่งมีระยะเวลาการออกเรือยาวนาน ขณะที่ในปัจจุบันยังขาดมาตรการที่ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินการกับแรงงานกลุ่มนี้ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ คือสร้างความตระหนักให้สังคมได้เข้าใจปัญหาแรงงานต่างด้าวและสร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานในภาคการผลิตให้สามารถมีอำนาจต่อรองและเข้าถึงกลไกทางกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวรวมทั้งควรให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นผู้ดูแลการนำเข้าและส่งกลับแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรเนื่องจากบุคคลสำคัญในพื้นที่นั้น ๆ จะทราบว่าช่วงไหนมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมาก และเข้ามาทางช่องทางไหนมากที่สุด นอกจากนี้ควรลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับขั้นตอนการตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพตลอดจนค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตทำงานในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยควรกำหนดระยะเวลาของงานตาม

ฤดูกาลตามประเภทกิจการเกษตรเพื่อใช้ในการกำหนดระยะเวลาการจดทะเบียนแรงงานประเภทนี้ให้แตกต่างจากประเภทอื่น และมีความเหมาะสมและทันต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการเกษตรในแต่ละกิจการด้วยเพื่อไม่ให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ในเรื่องค่าธรรมเนียมนั้นควรกำหนดตามความต้องการแรงงานและระยะเวลาในแต่ละฤดูกาลผลิตของพืช สัตว์ แต่ละชนิดรวมทั้งพิจารณาถึงต้นทุนของผู้ประกอบการ ตลอดจนอัตราค่าจ้างในท้องถิ่น สำหรับเรื่องการประกันสังคม แรงงานต่างด้าวควรมีการจัดทำบัตรประกันสังคมและขยายขอบเขตให้บริการของสถานพยาบาลต่าง ๆ มากแห่งขึ้นในจังหวัดหรือชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวมาก เน้นระบบการสมัครใจหรือเข้าเป็นผู้ประกันตนด้วยความสมัครใจเนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางรายเข้ามาทำงานเพียงชั่วคราวตามฤดูกาลแต่จะถูกหักค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้อีกทั้งควรให้ความรู้เรื่องการประกันสังคมแก่แรงงานต่างด้าวเพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมอย่างสมัครใจ

อัชฌาพร คงแจ้ง (2553 : 18) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้วิธีการศึกษา คือ การตอบแบบสอบถามโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 ราย ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการแพปลาในจังหวัดสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะก่อตั้งกิจการแบบเป็นเจ้าของคนเดียว โดยมีระยะเวลาการก่อตั้งกิจการประมาณ 4-6 ปี มีจำนวนแรงงานทั้งหมดไม่เกิน 100 คน มีวันและเวลาทำงานคือ วันจันทร์-วันเสาร์ เวลา 8.00-17.00 น. มีวันหยุดให้เฉพาะบางประเพณีที่สำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ มีวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ส่วนใหญ่นายจ้างจะไม่มีการจัดตั้งอำนวยความสะดวก หรือประโยชน์อื่น ๆ ให้กับแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะให้แรงงานเข้ารับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานตามนโยบายของรัฐบาล และแรงงานจะเป็นสัญชาติพม่า โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะมีแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย และนายจ้างส่วนใหญ่จะไม่เลิกจ้างแรงงานต่างด้าวถ้าหากไม่มีการกระทำผิดร้ายแรง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านข้อบังคับและบทลงโทษที่รุนแรงทำให้ นายจ้างต้องจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด รองลงมา เป็นปัจจัยด้านด้านคุณลักษณะของแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพอสรุปได้ ว่าแรงงานต่างด้าวมักทำในกิจการเกษตรบางกิจการที่มีลักษณะงาน 3D งานยากลำบาก (Difficult) สกปรก (Dirty) และอันตราย (Danger) เช่น ประมงทะเล สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกษตรกรและผู้ประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวจะทำงานในกิจการเกษตรหลายกิจการหมุนเวียนกันไปตามฤดูกาลผลิตของพืชแต่ละชนิดและในกิจการประมงและประมงต่อเนื่อง อัตราค่าจ้างโดยส่วนใหญ่ถูกกว่าแรงงานไทย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในแง่ที่เป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ (Originality) ซึ่งต้องตั้งอยู่บนฐานความจริงที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) เสมอ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การตอบคำถามวิจัยหลักที่ตั้งไว้ในบทที่ 1 เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการสวนยางพารารวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในการแสวงหาความรู้เพื่อเข้าถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นดังกล่าว มีฐานตั้งอยู่บนการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงทางสังคม ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจึงมีการกำหนดขั้นตอนในการวิจัยใน 5 กรณี ดังนี้

1. วิธีวิทยาการวิจัยแนวกรณีศึกษา
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การตรวจสอบข้อมูล
4. การบริหารงานวิจัยในภาคสนาม
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิทยาการวิจัยแนวกรณีศึกษา

วิธีวิทยาในการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพแนวกรณีศึกษา (Case Study Approach) โดยที่ผู้วิจัยเลือกตำบลเป็นหน่วยในการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การที่ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิทยาการวิจัยแนวกรณีศึกษาที่ตำบลขุนซ่องอำเภอแก่งหางแมวจังหวัดจันทบุรี เป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยตอบคำถามวิจัยหลักและวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุผลที่ว่าตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เป็นแหล่งที่มีพัฒนาการด้านการผลิตยางพาราทดแทนการปลูกพืชไร่ การทำนาและการปลูกยูคาลิปตัสที่มีมาตั้งแต่ครั้งอดีตกาล อย่างไรก็ตามวิธีวิทยาการวิจัยแนวกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้ใช้กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในฐานะที่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตรแหล่งใหม่ แต่ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะใช้กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง ในฐานะซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีพัฒนาการใหม่ด้านการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ เช่น การเปลี่ยนด้านพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ยางพารา

และปาล์มน้ำมัน เป็นต้น การใช้แรงงานในการประกอบกิจการ ได้แก่ การใช้แรงงานภายในประเทศ และการใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น เพื่อสะท้อนคำถามวิจัยหลัก และการแสวงหาความจริงเพื่อนำไปสู่คำตอบตามวัตถุประสงค์ ให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นในลักษณะของการศึกษาระณีเล็ก ๆ (Micro Level) ที่สามารถเป็นตัวแทนในการอธิบายเข้ากับกรณีใหญ่ ๆ (Macro Level) ได้ การใช้วิธีวิทยาแนวกรณีศึกษานี้จะช่วยทำให้ผู้วิจัย สามารถเจาะลึกถึงข้อมูลตลอดจนสามารถสืบค้นและรวบรวมรายละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้ศึกษาเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยาง : กรณีศึกษาดำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ได้ดีกว่าวิธีวิทยาระณีอื่น ๆ

การเลือกกรณีศึกษา

การวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case-study Research) เป็นการศึกษาที่มุ่งเจาะลึกสาระในรายละเอียดตลอดช่วงเวลาของกรณีใดกรณีหนึ่งเกี่ยวกับปัจเจกชนหนึ่งคน กลุ่มหนึ่งกลุ่ม องค์การหนึ่งองค์การ ขบวนการทางสังคมหนึ่งขบวนการ เหตุการณ์หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง วิธีวิทยาการวิจัยกรณีศึกษานี้มีประโยชน์เนื่องจากการเป็นการศึกษาที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลในระดับจุลภาคไปสู่ระดับมหภาคโดยอาศัยตรรกะในเชิงอุปนัย (Inductive Logic) คือการสรุปจากรูปธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะไปสู่ข้อสรุปนามธรรมทั่วไป (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2555 : 172)

การเลือกกรณีศึกษาในรายงานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดการเลือกตัวอย่างในเชิงคุณภาพ (Qualitative Sampling) มาเป็นหลัก การเลือกตัวอย่างเชิงคุณภาพในตรรกะในการกำหนดกรณีศึกษาที่เป็นตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive or Purposeful Sampling) กล่าวคือ เป็นการเลือกกรณีศึกษาที่ให้ข้อมูลมากพอสำหรับการศึกษาในเชิงลึก (Information - rich Case for Study in Depth) ซึ่งหมายความว่า เป็นกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยสามารถเรียนรู้ประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกตัวอย่างเชิงคุณภาพแตกต่างจากตรรกะในการกำหนดตัวอย่างเชิงปริมาณ (Quantitative Sampling) ที่มุ่งเลือกตัวอย่างให้มีความเป็นตัวแทนของประชากร (Representative of the Population) โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง (Random of Probability Sampling) เพื่ออนุมานจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ไปสู่ประชากรที่กว้างขึ้น

ในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เรียกว่า ทฤษฎีจากฐานราก (Grounded Theory) ทฤษฎีจากฐานรากเป็นการพัฒนาทฤษฎีจากข้อมูลพรรณนาแบบเรื่องเล่า (Narrative Data) ที่ผ่านกระบวนการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำมาวิเคราะห์ในเชิงอุปนัย (Inductive Analysis) อันจะนำไปสู่การแสวงหาแบบแผนร่วมกัน การพัฒนาทฤษฎีจากฐานรากดังกล่าวตั้งอยู่หลักความสามารถในการโยกย้ายข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Transferability) ซึ่งหมายถึงการนำข้อสรุปเชิงทฤษฎีแบบฐานรากจากผลการวิจัยเชิงอนุมานไปอนุมานจากบริบทพื้นที่วิจัยที่ทำอยู่สู่บริบทพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2555 : 175)

ในการเลือกตัวอย่างกรณีศึกษาแบบเจาะจงในงานวิจัยนี้ จะใช้กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างที่มีความหลากหลายกันมากที่สุด (Maximum Variation Sampling) การเลือกกรณีศึกษาที่ให้มีความหลากหลายดังกล่าว เป็นเลือกตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดเพื่อผู้วิจัยจะสามารถสรุปเป็นแบบแผนที่มีร่วมกัน (Common Pattern) ในลักษณะที่เป็นนามธรรมตามแนวอนกล่าวคือ ในการเลือกกลุ่มกรณีศึกษาผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ในเบื้องต้นพบว่า ผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่องที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นผู้ประกอบการสวนยางพาราที่มีแรงงานในสวนยางพาราตั้งแต่ 3 ครอบครัวยขึ้นไป การเลือกตัวอย่างกรณีศึกษาจึงเลือกโดยใช้จำนวนครอบครัวยของแรงงานในสถานประกอบการเป็นเกณฑ์ในกรณีศึกษาแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

กรณีศึกษาที่ 1 ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวยเป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมด เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้ทราบถึงการได้มาของแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราและการบริหารจัดการในกิจการสวนยางพารา เพื่อนำมาสรุปเปรียบเทียบเกี่ยวกับการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวและแนวทางการบริหารจัดการในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการ ว่าเป็นอย่างไร และเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

กรณีศึกษาที่ 2 ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวยเป็นแรงงานต่างด้าวและแรงงานภายในประเทศ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาให้ทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการสวนยางพารา ถึงปัจจัยสาเหตุให้เป็นที่ประจักษ์ว่า การตัดสินใจในการเลือกใช้แรงงานมีฐานคิดมาจากแนวทางใดบ้าง อีกทั้งจะเป็นการบ่งบอกให้ทราบว่า เหตุใดผู้ประกอบการในกิจการสวนยางจึงเลือกแรงงานที่มีความแตกต่างหลากหลาย เช่น การใช้เฉพาะแรงงานต่างด้าวหรือการจำกัดเฉพาะการใช้แรงงานภายในประเทศตลอดจน การใช้แรงงานผสมระหว่างแรงงานต่างด้าวร่วมกับแรงงานภายในประเทศ เป็นต้น

กรณีศึกษาที่ 3 ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวยเป็นแรงงานต่างด้าวผสมกับแรงงานภายในประเทศ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยในการเลือกแรงงานของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราว่าแต่ละแห่งมีวิธีการเลือกสรรแรงงานให้เข้ามาในกิจการสวนยางพาราอย่างไร รวมถึงการบริหารจัดการแรงงานที่มีความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ว่ามีประเด็นใดที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากกว่ากันเพียงใด และประเด็นในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการแรงงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง ที่พักอาศัย โบนัส เป็นต้น

กรณีศึกษาที่ 4 ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวยเป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมด เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาให้ทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษกรณีนี้ เพื่อมุ่งหวังที่จะศึกษาในประเด็นของการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว

ว่ามีกระบวนการในการติดต่อประสานงาน รวมถึงการขอใบอนุญาตในการขอใช้แรงงานต่างด้าวอย่างไร ทั้งนี้ทั้งนั้นการใช้กรณีที่ 3 ของผู้วิจัยในครั้งนี้ มีเจตนาในการศึกษารวมไปถึงเรื่องของการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเลือกโดยใช้เกณฑ์จำนวนครอบครัวของแรงงานในกิจการสวนยางพาราเพื่อแสดงให้เห็นถึงการได้มาของแรงงานในกิจการสวนยางพารา การบริหารจัดการแรงงานภายในสถานประกอบการ ช่องทางในการดำเนินการติดต่อแรงงานทั้งที่เป็นแรงงานต่างด้าวและแรงงานภายในประเทศรวมถึงข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเที่ยงตรง ภายใต้กระบวนการสำคัญใน 4 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกตการณ์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะใช้ในการวิจัยนี้เป็นการมุ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสารประเภท ได้แก่ เอกสารขั้นต้น และเอกสารชั้นรอง ดังนี้

1.1 เอกสารขั้นต้น (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ยังมิได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้วิจัยถือว่าเป็นข้อมูลดิบ ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการเก็บรวบรวมเอกสารที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ เช่น เอกสารการประชุมกลุ่ม บันทึกการประชุม เอกสารทางราชการ หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

1.2 เอกสารชั้นรอง (Secondary Data) เป็นเอกสารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เอกสารชั้นรองเหล่านี้ที่สำคัญ เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง ตำราทางวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า (Oral History) เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการหรือไม่มีโครงสร้าง (Informal or Unstructured Interview) คือ มีเพียงคำถามวิจัยเป็นแนวสัมภาษณ์ในที่นี้จะมีผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้อาวุโสที่รู้เรื่องเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยอย่างดี ได้แก่

2.1 พระครูสุวิมลศิริรักษ์ สถานภาพ เจ้าอาวาสวัดขุนซ่อง เจ้าคณะตำบล

2.2 นายไวย คะเชนทร์ สถานภาพ ผู้อาวุโสชุมชนตำบลขุนซ่อง

2.3 นายสุรพันธ์ สารชนะ สถานภาพ ผู้มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องวิจัยเป็นอย่างดี

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จะมุ่งรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ (Field Research) โดยการใช้แนวสัมภาษณ์เจาะลึกอาศัยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งจากภาครัฐ

ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งการจะศึกษาข้อมูลเชิงลึกอันเกี่ยวกับการได้ประโยชน์ การเสียประโยชน์รวมถึงการทุจริตในรูปแบบและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเท่านั้น โดยในขั้นตอนของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มตัวแสดงรัฐ ซึ่งหมายถึงกลุ่มข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐ ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวแทนผู้ประกอบการสวนยางพารา กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มธุรกิจ และกลุ่มนักกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น สำหรับตัวแสดงที่ผู้วิจัยจะใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนั้น ปรากฏตามตารางข้างล่าง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แนวทางการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ต่อบุคคลในแต่ละสถานภาพ

รูปแบบการสัมภาษณ์	ตัวแสดง	หน่วยงาน
สัมภาษณ์แบบเจาะลึก สำหรับส่วนของตัว แสดงรัฐ	ข้าราชการฝ่าย การเมือง	- นายกองค้การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง - รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง - กำนัน,ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลขุนซ่อง
	ข้าราชการประจำ	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนซ่อง - สำนักงานจัดหางานจังหวัด
สัมภาษณ์แบบเจาะลึก สำหรับส่วนของตัว แสดงที่ไม่ใช่รัฐ	ผู้ประกอบการสวน ยางพารา	- ตัวแทนผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวเป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
		- ตัวแทนผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวเป็นแรงงานต่างด้าวผสมแรงงาน ภายในประเทศ
	กลุ่มตัวแทนแรงงาน	- ตัวแทนผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 10 ครอบครัวเป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมด
		- ตัวแทนผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 10 ครอบครัวเป็นแรงงานต่างด้าวผสม แรงงานภายในประเทศ
	- ตัวแทนแรงงานต่างด้าว - ตัวแทนแรงงานในประเทศ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รูปแบบการสัมภาษณ์	ตัวแสดง	หน่วยงาน
รูปแบบการสัมภาษณ์	ตัวแสดง	หน่วยงาน
	กลุ่มนักวิชาการและ นักกิจกรรมทางสังคม	- นักวิชาการที่ทำการติดตามศึกษาแรงงานใน ภาคเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง - กลุ่มองค์กรนอกภาครัฐ (NGOs) ที่เกี่ยวข้อง หรือเคยทำการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับแรงงาน

4. การสังเกตการณ์ ความหมายของคำว่า “สังเกต” ในงานวิจัยนี้หมายถึง การเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นหรือปรากฏขึ้นอย่างเอาใจใส่และกำหนดไว้อย่างมีระเบียบวิธี เพื่อวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น การสังเกตเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการกระทำ กิริยาอาการหรือพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสามารถใช้ประสาทสัมผัสในภาคสนาม และใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการรับรู้ทำความเข้าใจและจดบันทึกเป็นข้อมูลได้ การสังเกตการณ์ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้กับงานวิจัยเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยการจำแนกตามบทบาทของผู้วิจัยในการลงพื้นที่คือ การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ดังนี้

4.1 การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) บางครั้งเรียกกันว่า การสังเกตภาคสนาม (Field Observation) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้วิจัยในฐานะผู้สังเกตการณ์เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือเข้าไปใช้ชีวิตร่วมในกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา ผู้วิจัยอาจแสดงตนเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือไม่แสดงตัวก็ได้ ผู้วิจัยไม่เพียงแต่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มที่ศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กรที่ผู้วิจัยศึกษา ผู้วิจัยจะเข้าไปร่วมในกลุ่มที่ศึกษาเพื่อเข้าไปมีส่วนในการเรียนรู้ระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การเข้าร่วมประชุม การตั้งประเด็นคำถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยกระบวนการ 3 ชั้น คือ การสังเกต การซักถาม และการจดบันทึก นอกเหนือไปจากการเฝ้าดูแล้วผู้วิจัยอาจที่จะซักถามบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เข้าใจได้จากการสังเกตเพื่อเพิ่มเติมข้อมูลบางอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหมายหรือสัญลักษณ์ การซักถามถือว่าการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ หลังจากนั้นจึงทำการจดบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4.2 การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non – participant Observation) หมายถึง การสังเกตที่ผู้วิจัยจะเฝ้าสังเกตอยู่วนนอก กระทำตนเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่เข้าไปร่วมทำกิจกรรม หรือใช้ชีวิตกับกลุ่มที่ศึกษา เช่น ประทานการประชุม ผู้ตัดสินใจหรือผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำหน้าที่ในการตัดสินใจซึ่งขาดเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ เป็นต้น แต่ผู้วิจัยจะหมั่นคอยสังเกตการณ์โดยตรง จากคน หรือกลุ่มต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ และบันทึกคำพูดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในเหตุการณ์หรือกิจกรรมนั้น ๆ การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยนำมาใช้ครั้งนี้ สามารถเก็บข้อมูลในระยะเวลาที่สั้นกว่าและเปลืองทุนทรัพย์น้อยกว่าการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม แต่ไม่สามารถที่จะเก็บข้อมูลได้ละเอียดสมบูรณ์เท่าการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตามการสังเกตการณ์ทั้งสองประเภทนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน กล่าวคือ เพื่อสังเกตพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์และความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่อยู่เบื้องหน้าและเบื้องหลัง ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้การสังเกตการณ์ที่ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบริบทเท่านั้น

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการช่วยการสังเกตการณ์ภาคสนามอีกหลายอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพดี เช่น เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์ดังกล่าวช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสังเกตซ้ำได้ และได้เก็บรายละเอียดที่ผู้วิจัยอาจมองข้ามไปในตอนแรก อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการช่วยสังเกตการณ์ ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลักหรือผู้ให้สัมภาษณ์แล้วเท่านั้น

การตรวจสอบข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (Triangulation) โดยวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืนต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้ผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการสวนยางพาราซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ต่อมาเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั้งที่เป็นแรงงานต่างด้าวและแรงงานระหว่างประเทศ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผู้มีหน้าที่ดูแลเรื่องแรงงานในสถานประกอบการ และกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มข้าราชการการเมืองที่มีอำนาจในการกำกับดูแลนโยบาย

2. การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้ข้อมูลจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และจากการสังเกตการณ์มาเปรียบเทียบ ว่าถ้าหากแหล่งข้อมูลที่ได้รับมานั้นแตกต่างกันไป หรือข้อมูลมาจากหลาย ๆ แหล่งจะมีความคลาดเคลื่อนหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบเปรียบเทียบความถูกต้องของข้อมูลว่าเหมือนกันหรือต่างกันมากน้อยเพียงใด

3. การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน หมายถึงการอาศัยช่วงเวลา ที่เปลี่ยนแปลงไปมาเป็นเครื่องพิสูจน์ความจริง เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ ข้อมูลหลักเกี่ยวกับเรื่องการได้ประโยชน์ หรือการเสียประโยชน์จากแรงงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยอาจลง ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 ครั้ง ในช่วงเวลาที่ห่างกันประมาณ 2 สัปดาห์ หรือหนึ่งเดือน เป็นต้น เช่น สัมภาษณ์ครั้งแรกวันที่ 1 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557 สัมภาษณ์ครั้งที่ 2 ประมาณวันที่ 15-30 ของเดือนเดียวกัน เป็นต้น แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ว่าคงเส้นคงวาหรือ ขัดแย้งกัน

4. การตรวจสอบโดยการเก็บข้อมูลเดียวกันในสถานที่ต่างกัน หมายถึงการใช้ความแตกต่าง ด้านสถานที่มาเป็นเครื่องกำหนด อาทิ การสัมภาษณ์เรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานใน กิจการสวนยางพารา โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคนเดียวกัน เรื่องที่สัมภาษณ์ ก็เรื่องเดียวกัน แต่จะใช้สถานที่สัมภาษณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ครั้งแรกไปขอสัมภาษณ์ที่ร้านอาหาร แห่งหนึ่ง และครั้งที่สองไปขอสัมภาษณ์ที่บ้านของผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นต้น แล้วนำมาพิจารณาว่า ข้อมูลที่ได้รับมาทั้งสองครั้งมีความคงเส้นคงวาหรือขัดแย้งกัน

การบริหารงานวิจัยในภาคสนาม

การบริหารงานวิจัยภาคในสนามของการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน กิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีนี้ หมายถึง การเก็บ รวบรวมข้อมูลและ/หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลหลัก รวมถึง ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยจะรักษาระยะห่างที่ดีของจิตวิญญาณนักวิจัยต่อการเก็บ รักษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้ให้สัมภาษณ์ไว้เป็นความลับ การบริหารงานวิจัยในภาคสนามซึ่งผู้วิจัยหิบบ มาไว้ในที่นี้ โดยที่ผู้วิจัยจะใช้ความพยายามเข้าถึงแหล่งข้อมูล ด้วยการอาศัยวิถีวิทยาการวิจัยแบบ กรณีศึกษา อันเป็นการสะท้อนเพื่อตอบโจทย์ในคำถามหลัก รวมถึงการสะท้อนให้เห็นถึงภาพการ บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา จนถึงการหาความรู้มาตอบวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัย นำเสนอไว้ในบทที่ 1 การบริหารวิจัยในภาคสนามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวทางการบริหารงานวิจัยใน ภาคสนาม ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ (2555 : 175) โดยที่สามารถแบ่งขั้นตอน การทำงานออกได้ดังต่อไปนี้

1. การเข้าสู่ภาคสนาม (Gain Entry) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น “คนนอก” ของพื้นที่วิจัย ดังนั้น ก่อนเข้าสู่ภาคสนามที่ท้าววิจัย ผู้วิจัยทำการสำรวจภาพรวมของตำบลขุนซ่องที่ศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียง เสียก่อนในเบื้องต้น ซึ่งอาจเรียกว่า การทัวร์ในงานวิจัย (Research Tour) หลังจากการสำรวจแบบทัวร์ ในงานวิจัยแล้ว ผู้วิจัยสรุปเป็นการทำลักษณะแผนที่ของพื้นที่วิจัย (Community Mapping) ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น แผนที่ของหมู่บ้านในตำบลขุนซ่อง ตลอดจนเส้นทางการลำเลียงขนส่งยางพาราของเกษตรกร

2. การสร้างความไว้วางใจ (Build Rapport) ก่อนที่จะมีการเข้าไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ ผู้วิจัยจะไปมาหาสู่และทำตัวให้สนิทสนมกับคนในพื้นที่วิจัย จนคนในพื้นที่วิจัยเกิดความไว้วางใจ ในการที่จะเข้าไปทำวิจัยในพื้นที่ได้ เนื่องจากการวิจัยในเชิงคุณภาพนั้นเป็นกระบวนการที่มีลักษณะแบบคนค้นคนและให้ความสำคัญการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวตนของพื้นที่ที่วิจัยหรือปัจเจกชน อันเป็นด้านที่มนุษย์ไม่ยอมเปิดเผยให้กับคนทั่วไป ถ้าไม่ใช่คนที่คนในพื้นที่นั้นจะไว้วางใจว่า ข้อมูลที่ให้ไปจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางชื่อเสียง หน้าตา หรือตำแหน่งหน้าที่

3. การฝังตัวในพื้นที่วิจัย (Take Resident) การฝังตัวในพื้นที่วิจัยเป็นการที่ผู้วิจัยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่วิจัย ก่อนนำไปสู่การเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิเคราะห์พื้นที่วิจัยตามที่ได้กล่าวก่อนหน้านี้นี้ โดยอาศัยการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ หรือการศึกษาเอกสารของพื้นที่วิจัย การวิเคราะห์ชุมชนจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถตั้งคำถามในแนวการสัมภาษณ์หรือแนวสังเกตการณ์แบบมีโครงสร้างได้อย่างสอดคล้องกับความ เป็นจริงของพื้นที่วิจัย การชาวบ้านให้ความไว้วางใจต่อผู้วิจัยด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น หากชาวบ้าน หรือผู้ให้ข้อมูลหลักมีความรู้สึกเป็น “พวกกัน” ก็แสดงว่ามีความไว้วางใจสูง เป็นต้น กรณีดังกล่าว ผู้วิจัยได้เข้าไปฝังตัวอยู่ในพื้นที่วิจัยกว่า 10 ปี ในรูปลักษณะของเกษตรกรผู้ปลูกยางพารา และนายหน้า ค้าที่ดินที่มีพื้นฐานเดิมในการสร้างความสนิทสนมกับชาวบ้านภายในชุมชนตำบลขุนช่องได้เป็นอย่างดี เป็นต้น (ยุทธการแบบสายสืบ-สายลับ)

4. ปฏิบัติการวิจัย (Involvement) ปฏิบัติการวิจัยในที่นี้ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลในภาคสนาม ซึ่งกิจกรรมทั้งสองเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยตระหนักดีว่าจำเป็นต้องดำเนินงานควบคู่กันไปใน การวิจัยครั้งนี้ ปฏิบัติการวิจัยในภาคสนามดังกล่าวผู้วิจัยคำนึงถึงหลักปฏิบัติต่อไปนี้

4.1 การวางใจเป็นกลาง การวางใจเป็นกลางในที่นี้ หมายถึง การไม่นำตัวตนของผู้วิจัย อันได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติมาเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจวัฒนธรรมของชาวบ้าน ในพื้นที่วิจัยที่แตกต่างจากผู้วิจัย ซึ่งอาจใช้เทคนิคได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การแอบจิตไม่ให้มีอคติ (Bracketing) เป็นต้น

4.2 การเปิดใจ หลังจากที่บ้านในในพื้นที่วิจัยหรือผู้ให้ข้อมูลหลักไว้วางใจที่จะให้ข้อมูล ต่อผู้วิจัยแล้ว ผู้วิจัยพยายามสัมภาษณ์พูดคุยในเรื่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย แนวการสัมภาษณ์ บางเรื่องอาจเป็นเรื่องที่อ่อนไหวต่อความรู้สึก เช่น พฤติกรรมการทุจริตในเรื่องเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เกื้อน การได้รับผลประโยชน์ที่มีขอบด้วยกฎหมายจากแรงงานต่างด้าว เป็นต้น หัวข้อเหล่านี้ผู้วิจัย จะไม่พูดคุยได้ตรงไปตรงมา ดังนั้นจะต้องอาศัยเทคนิคในการเปิดใจ เพื่อให้ชาวบ้านพูดคุยเรื่องที่ อ่อนไหวต่อความรู้สึกได้ เช่น การพูดคุยเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่อ่อนไหวต่อความรู้สึกก็จะทำ ให้การสัมภาษณ์สามารถไปในทิศทางของหัวข้อวิจัยได้ เป็นต้น

4.3 การเจาะใจ การเจาะใจในที่นี้ หมายถึง เมื่อเปิดใจในเรื่องที่มีความอ่อนไหวต่อความรู้สึกแล้ว ผู้วิจัยนำการสนทนาลงลึกเข้าไปในรายละเอียดได้ เทคนิคที่ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อเจาะใจดังกล่าว เช่น การตะล่อม (Probing) หมายถึง การซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมาจากผู้ถูกสัมภาษณ์ในรายละเอียดหรือเหตุการณ์ที่อยู่เบื้องหลัง ดังนั้นบางโอกาสผู้วิจัยอาจจำเป็นต้องใช้วาทศิลป์ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การตั้งคำถามจากเหตุการณ์ที่สมมติขึ้น (Hypothetical Question) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความเห็นผู้วิจัยอาจตั้งคำถามสิ่งที่ควรจะเป็นในเหตุการณ์ที่กำลังสัมภาษณ์คืออะไร เพื่อสร้างเงื่อนไขให้ผู้ตอบต้องเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เป็นต้น

4.4 การจดบันทึกข้อมูล (Note Taking) การจดบันทึกข้อมูลเปรียบเทียบเสมือนการจดบันทึกส่วนตัว (Diary) บันทึกข้อมูลในภาคสนาม (Field Note) ถือเป็นแหล่งข้อมูลแหล่งสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การที่ผู้วิจัยจะจดบันทึกอะไรนั้นขึ้นอยู่กับคำถามหลักของโจทย์วิจัย แนวการสัมภาษณ์หรือแนวการสังเกตการณ์ บันทึกที่ผู้วิจัยนำมาใช้มี 2 ชนิดคือ บันทึกย่อและบันทึกฉบับสมบูรณ์ บันทึกย่อคือสิ่งที่ผู้วิจัยจดขณะที่เก็บข้อมูลอยู่แต่ไม่อาจใช้เวลาจดได้อย่างเต็มที่เพราะสภาพการณ์ไม่เอื้ออำนวย อาจเป็นเพราะเวลาจำกัดหรือต้องหลีกเลี่ยงการจดข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลเห็น จึงจำเป็นต้องจดเฉพาะถ้อยคำสำคัญ หัวข้อหรือตัวเลขเท่าที่จำเป็น และวางแผนผังคร่าว ๆ เอาไว้ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำบันทึกย่อเหล่านั้นมาเรียบเรียงใหม่เป็นบันทึกฉบับสมบูรณ์ โดยที่ผู้วิจัยจะไม่ทิ้งเวลาให้เนิ่นนานข้ามวันเพราะอาจทำให้ลืมข้อมูล นอกจากนั้นผู้วิจัยจะพยายามทำบันทึกให้เสร็จก่อนการเก็บข้อมูลครั้งใหม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันข้อมูลปนเปกันยุ่งเหยิงหรือบิดเบือนได้โดยที่ไม่ได้ตั้งใจ บันทึกข้อมูลนี้จัดโดยมีการแบ่งแยกกระหว่างส่วนที่เป็นข้อมูลกับส่วนที่เป็นความเห็นของผู้วิจัย โดยไม่ปะปนกัน ผู้วิจัยจะบรรยายเหตุการณ์หรือข้อมูลโดยละเอียดที่เก็บรวบรวมมาก่อน หลังจากนั้นจึงใส่ความเห็น การตีความ การสรุปหรือการโยงเข้าสู่กรอบแนวคิด ทฤษฎีโดยผู้วิจัยนำเสนอจะไว้ทีหลังโดยแยกจากกันเป็นคนละส่วน

4.5 การเข้าใจ การเข้าใจเป็นดัชนีชี้วัดที่สะท้อนถึงความสอดคล้องในการเก็บ และ/หรือ วิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นใดประเด็นหนึ่งของการวิจัย การเข้าใจเป็นภาวะที่ผู้วิจัยในฐานะคนนอกมีความรู้สึกต่อชาวบ้านของพื้นที่วิจัยในแบบที่เรียกว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา จนเกิดภาวะที่เราเรียกว่า การรู้จักชาวบ้าน

5. การถอนตัวจากพื้นที่วิจัย เป็นการยุติปฏิบัติการวิจัยในพื้นที่วิจัย เพื่อกลับมาเขียนรายงาน ผู้วิจัยจะถอนตัวจากพื้นที่วิจัยได้ต่อเมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจนได้ข้อสรุปชั่วคราว (Memo) ที่เป็นการตกผลึกทางความคิด ซึ่งอาจเรียกสถานการณ์ของการวิจัยนี้ว่า การอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) การสร้างข้อสรุปชั่วคราว (Memoing) คือ การนำความคิด

ที่ผู้วิจัยประมวลได้จากการทำดัชนีข้อมูล และเชื่อมโยงดัชนีนั้นเข้าด้วยกันแล้วลงมือเขียนเป็นประโยค หรือข้อความเชิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของดัชนี หรือข้อมูลที่ศึกษาและความเชื่อมโยงของ ดัชนีเหล่านี้

6. การคืนข้อมูลสู่ชุมชน เป็นการถือเอาความรู้สึกนึกคิดของชาวบ้านหรือบุคคลผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในพื้นที่ที่ทำกรวิจัยหรือที่เรียกว่า “คนใน” เป็นตัวตั้ง ดังนั้นเมื่อเขียนรายงานวิจัยฉบับร่าง เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำร่างดังกล่าวกลับไปพูดคุยกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้อีกครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลและการยืนยันถึงผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการตีความในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ของแนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองและการ บริหารจัดการ ส่วนรูปแบบการวิเคราะห์ที่จะใช้เพื่อช่วยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยจะมีรูปแบบดังนี้

1. การจัดกลุ่มข้อมูล หมายถึง การจัดหมวดหมู่ที่สามารถเก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด เป็นการ จัดข้อมูลให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความง่ายและสะดวกต่อการวิเคราะห์อย่างมีความเชื่อมโยงตลอดจน มีเหตุผลมีผล

2. การวิเคราะห์เชิงกระบวนการ หมายถึง การวิเคราะห์ขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความ เกี่ยวเนื่อง และสอดคล้องกันในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา เช่น การมีส่วนร่วมในการรับรู้ การแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือ การตัดสินใจและการบริหารจัดการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเครือข่าย หมายถึง การจำแนกและอธิบายว่า กลุ่มคน ต่าง ๆ ในสังคมเขตพื้นที่ศึกษาวิจัย มีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีรูปแบบความสัมพันธ์อะไรบ้าง และในแต่ละรูปแบบเกิดขึ้นในบริบทเช่นใด เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเครือข่าย ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิเคราะห์ในรายงานวิจัยฉบับนี้ประกอบไปด้วย

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเครือข่ายแบบอุปถัมภ์ หมายถึง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ระหว่างคนหรือกลุ่มคนที่มีฐานะไม่เท่าเทียมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้อุปถัมภ์จะมีบทบาทเป็นผู้ให้การคุ้มครองและการอำนวยความสะดวก ตลอดจนดูแลผลประโยชน์แก่ผู้ใต้อุปถัมภ์ โดยจะต้องยึดถือค่านิยมแบบพระเดชพระคุณ ในขณะที่ ผู้ใต้อุปถัมภ์จะมีบทบาทในการรับใช้ผู้อุปถัมภ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปช่วยเดินเรื่องขอใบอนุญาต เป็นต้น ผู้ใต้อุปถัมภ์จะมีค่านิยมในแบบจงรักภักดี กตัญญูรู้บุญคุณคน

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเครือข่ายระหว่างกลุ่มและชนชั้นทางสังคมกลุ่ม และชนชั้นทางสังคมในที่นี้หมายถึง กลุ่มคนต่าง ๆ ที่เข้ามามีกิจกรรมร่วมกันอันเกี่ยวเชื่อมโยงกันกับข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา โดยตระหนักถึงอัตลักษณ์ การสมประโยชน์ร่วมกันและมีการจัดตั้งกลุ่ม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเป็นระบบ เช่น กลุ่มผู้ประกอบการกิจการสวนยางพารากับกลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น ในขณะที่ชนชั้นทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีตำแหน่งทางสังคมร่วมกันในทางการเมือง ทั้งนี้รวมไปถึงกลุ่มผู้นำทางสังคมที่ไม่เป็นทางการด้วย เช่น นายกองกำกับการบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น หรือแม้กระทั่งในกระบวนการในการจัดหาแรงงานไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยการนำเข้าแรงงาน หรือการใช้แรงงานในกิจการสวนยางพารา เช่น ชนชั้นนายทุน หรือผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นนำและประชาชน ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เกิดขึ้นในสังคมที่มีความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินทอง ตำแหน่ง ยศ ลาก สถานภาพ หรือความรู้ ดังนั้นในสังคมจึงแบ่งออกเป็นคนออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ชนชั้นนำ (Elite) คือ คนกลุ่มน้อยที่มีเงิน มีอำนาจ มีตำแหน่ง มีสถานภาพหรือความรู้มาก จนเป็นกลุ่มคนที่มีอำนาจขึ้นมา นำในสังคม ในการนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปของนักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจการเมืองก็ได้ ในขณะที่ประชาชน (Mass) จะหมายถึง ประชาชนผู้คนส่วนใหญ่ ที่ไร้ซึ่งอำนาจและทรัพย์สินเงินทอง เนื่องจากขาดทรัพยากรดังกล่าว

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลงาน เรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษา ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจะแบ่งการนำเสนอผลการศึกษา ออกเป็น 4 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทของการศึกษา
2. กระบวนการนำเข้าและการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
3. ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
4. ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

บริบทของการศึกษา

ในการศึกษานงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ในบริบทของการศึกษาด้านต่าง ๆ ควรจะได้ทำความเข้าใจถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ของชุมชนที่อยู่อาศัยในบริเวณพื้นที่ทางการปกครองของตำบลขุนซ่องที่ผ่านมา ในทำนองเดียวกัน อดีตมักจะเป็นที่มาของปัจจุบัน และปัจจุบันก็มักส่งผลสู่ออนาคตอยู่เสมอ อาทิ บริบททางเศรษฐกิจ บริบททางการเมือง และบริบททางสังคมตลอดจน โครงสร้างทางความสัมพันธ์ภายในชุมชน เป็นการศึกษาเพื่อให้เห็นถึงวิวัฒนาการต่าง ๆ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเรียนรู้ศึกษารากฐานทางประวัติศาสตร์ ความเชื่อ เอกลักษณะ ที่มีความโดดเด่นในแต่ละชุมชนท้องถิ่น หลังจากนั้นจะพบความต่อเนื่อง และเกิดนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีความเชื่อมโยงสืบทอดเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้น การนำเสนอผลการศึกษาบริบทของการศึกษาด้าน โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อันเรียกได้ว่าเป็นกรณีศึกษาสภาพชุมชนซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสีย และง่ายต่อการศึกษาเข้าใจ ผู้วิจัยจะแบ่งบริบทของการศึกษาออกเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ ดังนี้

1. บริบทของชุมชนขุนซ่องยุคดั้งเดิม (ตั้งแต่การเกิดขึ้นของชุมชนถึง พ.ศ. 2517)

จากการศึกษาเอกสารทางประวัติศาสตร์ พบว่านับแต่อดีตเป็นต้นมา ยังไม่มีผู้ที่เข้ามาศึกษาและส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีเพียงข้อมูลขององค์การ

บริหารส่วนตำบลขุนช่องที่กล่าวถึงความเป็นมาของตำบลขุนช่อง โดยภาพรวมไว้แต่ข้อมูลดังกล่าว ก็ไม่มีความละเอียดมากนัก การศึกษาส่วนใหญ่จึงมักอ้างอิงจากประวัติศาสตร์คำบอกเล่าของผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน เนื่องจากไม่สามารถหาข้อสรุปที่ชัดเจนทางเอกสารได้ การศึกษาประวัติศาสตร์ชุมชนตำบลขุนช่องในครั้งนี้จึงอาศัยการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลหลัก และจากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเอกสารทางวัตถุและคำบอกเล่าของผู้เฒ่าผู้แก่สามารถสรุปได้ว่า ขุนช่องเป็นชุมชนเก่าแก่ดั้งเดิมโดยผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้เท่าที่มีเอกสารและหลักฐานปรากฏ สามารถจำแนกการอพยพถิ่นฐานทางชาติพันธุ์ของตำบลขุนช่องออกได้เป็น 3 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มชนพื้นเมืองเดิม ได้แก่ กลุ่มคนชาวช่องเดิม กลุ่มนี้จากผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกมีข้อค้นพบว่า เป็นคนกลุ่มแรกที่อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานในตำบลขุนช่อง ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มคนที่อพยพโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อการขยายที่ดินทำกินมาจากอำเภอมะขาม และอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี นอกจากนี้แล้วยังมีกลุ่มคนจากอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดปราจีนบุรี ทั้งหมดถือได้ว่าเป็นกลุ่มชนพื้นเมืองดั้งเดิมของตำบลขุนช่อง ซึ่งบริเวณที่ตั้งตำบลขุนช่องดั้งเดิมมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสลับเนินเขาทำให้เกิดการเรียกกลุ่มของตัวเองว่า “ขุนช่อง” และเปลี่ยนมาเป็น “ขุนช่อง” ในที่สุด ผลการศึกษาที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชื่อว่าคนกลุ่มนี้เป็นคนกลุ่มแรกที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในตำบลขุนช่อง (ผู้อาวุโสชุมชน. สัมภาษณ์. 2557)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคนที่อพยพมาจากจังหวัดระยองในสมัยพระเจ้าตากสินมหาราช โดยเป็นทหารของขุนรามหมื่นช่องเจ้ากรมการเมืองระยอง มีเรื่องเล่าตั้งแต่สมัยพระเจ้าตากสินมหาราชยกพลมาที่เมืองระยองและไปที่จังหวัดจันทบุรี โดยขุนรามหมื่นช่องนั้นได้นำทหารเข้าโจมตีฝ่ายพระเจ้าตากสิน และตกเป็นฝ่ายพ่ายแพ้จนถูกไล่ตีจนหายไปเมื่อถึงปากน้ำประแส แต่มีประวัติกล่าวถึงขุนรามหมื่นช่องอีกครั้งในการเข้าไปอยู่กับเจ้าเมืองจันทบุรี โดยกลุ่มนี้เชื่อว่ากลุ่มอีกกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่ตำบลขุนช่อง อาจเป็นทหารของขุนรามหมื่นช่องที่ถูกกองทัพของพระเจ้าตากสินตีพ่ายและหนีสงครามเข้ามาอยู่ในเขตชุมชนขุนช่องจนเป็นที่มาของตำบลขุนช่องในปัจจุบัน (พระครูสุวิมลศิริรักษ์. สัมภาษณ์. 2557)

กลุ่มที่ 3 กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ได้แก่ กลุ่มคนผู้ที่อพยพมาจากมาจากอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดปราจีนบุรี อำเภอท่าใหม่ และอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อำเภอบ้านค่าย และอำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยกลุ่มคนที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานมากที่สุดคือ กลุ่มคนที่มาจากอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มนี้เชื่อว่าเป็นกลุ่มชาวไทยที่มีเชื้อสายขุนช่องดั้งเดิมไม่ได้มีเชื้อสายมาจากช่อง และไม่ได้เกิดจากกองกำลังทหารของขุนรามหมื่นช่องหนีทัพมาจากประวัติศาสตร์ของคำบอกเล่าที่มีการเล่าขานต่อ ๆ กันมานั้น พอจะสรุปได้ว่าชื่อขุนช่องเกิดจาก “ขุน” ซึ่งเป็นตำแหน่ง

นายบ้านในสมัยก่อนกับคนที่ชื่อ “สร้อย” ที่เป็นนายบ้านและเป็นผู้บุกเบิกจนทำให้เกิดการพัฒนาของชุมชนขุนช่องดังกล่าว คนในสมัยโบราณจึงได้ใช้เป็นชื่อเรียกขานชุมชนว่า “ขุนสร้อย” แต่ต่อมาได้เกิดความเพี้ยนทางภาษาการพูดจาสื่อสารจนกลายเป็นคำว่าขุนช่องในปัจจุบัน (พระครูสุวิมลศิริรักษ์. สัมภาษณ์. 2557)

การที่ทำให้หน้าเชื่อได้ว่าขุนช่องเป็นชุมชนเก่าแก่ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชนที่กล่าวว่า

“ชุมชนนี้มีมาตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่ผมแล้ว พ่อแม่ผมก็เกิดที่ขุนช่องนี้แหละ ผมไม่รู้หรอกว่าคนเขาเข้ามาอยู่ที่นั่นกันตั้งแต่เมื่อไหร่” (ไวย คะเซนท์. สัมภาษณ์. 2557)

ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของพระสงฆ์ซึ่งเป็นทายาทตระกูลดั้งเดิมรูปหนึ่งที่ว่า

“อาตมาเกิดที่นี้อยู่ที่นี่มาตั้งแต่เด็ก บวชมาเกือบสี่สิบปีแล้วโยม อาตมาสนใจความเป็นมาของบ้านเราเหมือนกัน อาตมาก็หาหลักฐานไม่ได้เหมือนกัน บอกไม่ได้ชัดเจนหรือว่าหมู่บ้านเรานั้นเกิดมาตั้งแต่เมื่อไหร่ มีแต่คำบอกเล่าที่เล่าสืบต่อกันมา หลักฐานที่พอบอกได้ว่าที่นี่เป็นหมู่บ้านมานานก็โบสถ์ของวัดเรานี่แหละ อาตมาก็คาดว่าโบสถ์หลังนี้สร้างมาเกือบ 200 ปีนั่นแหละโยม ” (พระครูสุวิมลศิริรักษ์. สัมภาษณ์. 2557)

จากประวัติความเป็นมาที่กล่าวถึงประวัติชุมชนขุนช่องและจากคำบอกเล่าของผู้อาวุโสในชุมชนทั้งสองท่านซึ่งให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน ทำให้พอสรุปได้ว่าชุมชนขุนช่องเป็นชุมชนเก่าแก่ดั้งเดิมที่มีผู้คนอาศัยอยู่มาแต่ครั้งโบราณกาล สำหรับในด้านเศรษฐกิจหรือการประกอบอาชีพของผู้คนในสมัยอดีต จากการศึกษาพบว่า ผู้คนในอดีตใช้ชีวิตแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ด้วยการดำเนินวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม กล่าวคือเป็นวิธีการผลิตในลักษณะของไว้กินใช้ในครัวเรือน ซึ่งหากมีส่วนเหลือจากการอุปโภคบริโภคจะใช้วิธีการแลกเปลี่ยน เช่น การนำข้าวเปลือกไปแลกกับเกลือ การนำน้ำมันยางแลกกับเครื่องใช้ในครัวเรือน ได้แก่ กะปิ น้ำปลา เป็นต้น ส่วนพลังที่ใช้ในการผลิตจะอาศัยแรงงานจากครอบครัวและเครือญาติ รวมถึงแรงงานจากสัตว์เลี้ยง เช่น โค กระบือ เป็นต้น ในกรณีของแรงงานจากครอบครัวและเครือญาตินั้นจะเป็นลักษณะของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการจ้างแรงงานวิธีการดังกล่าวอาจจะเรียกได้ว่าเป็นสภาพของการ “ลงแขก” “เอาแรง” และ “ช่วยงานกัน” เมื่อหันไปพิจารณาด้านการเมืองการปกครองพบว่า ตำบลขุนช่องในยุคนี้แม้จะมีพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2475 แล้วก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อค้นพบว่าโดยข้อเท็จจริงการปกครองในเขตตำบลขุนช่องนี้ ยังคงเป็นการปกครองในลักษณะพระเดชพระคุณหรืออาจกล่าวเทียบเคียงได้ในลักษณะของ “นายบ้าน” ซึ่งการปกครองในลักษณะนี้ชนชั้นปกครองจะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทและเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมไปถึงการติดต่อประสานงานกับ

ส่วนราชการภายนอก เช่น ที่ว่าการอำเภอ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วการทำหน้าที่ของผู้ปกครองชุมชน ในยุคนี้ยังทำหน้าที่ในการป้องกันนักร้องต่างถิ่น เพื่อไม่ให้เข้ามารุกรานชาวบ้านรวมถึงการป้องกันโจรผู้ร้ายที่จะมาปล้นวัวปล้นควาย และช่วยกันสอดส่องมิให้สัตว์ร้ายในป่าเข้ารุกรานในยามวิกาล เช่น หมู เสือ โคร่ง เป็นต้น สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“โอ๊ย! คนเมื่อก่อนอยู่ที่นี้กันอย่างลำบากมาก ไหนจะสู้สัตว์ป่า ตกเย็นต้องมีการผลัดกันเฝ้าเวรยาม ไหนจะสู้กับโจรขโมย ที่สำคัญสุดก็ไข้ป่านี้แหละ พ่อแม่ฉันอยู่มาตั้งแต่ฉันยังไม่เกิด แกล่มาให้ฟังถึงความลำบากตั้งแต่ฉันยังเด็ก เด็กรุ่นเดียวกับฉันโดนไข้ป่าตายไปก็หลายคน”(ไวย คะเชนทร์. สัมภาษณ์. 2557)

ในท่วงทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาในด้านวัฒนธรรมชุมชนการศึกษาที่มีข้อค้นพบว่า ชาวชุมชนตำบลขุนช่องยังคงมีความเชื่อเรื่องภูติผีปีศาจจะเห็นได้จากเมื่อมีกรณีให้เห็นว่าไม่เป็นมงคล จะมีการบนบานสานกล่าวต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เช่น ศาลพระภูมิ นางไม้ เจ้าที่เจ้าทาง และรุกขเทวดา เป็นต้น ทั้งนี้ยังคงรวมไปถึงการเดินทางไปให้พระพรมน้ำมนต์ที่วัดเนื่องจากในสมัยนี้ผู้คนที่ย้ายมาอาศัยอยู่ในชุมชนตำบลขุนช่องยังคงนับถือศาสนาพุทธเป็นหลักและมีวัดเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ โดยเมื่อถึงวันธรรมสวนะที่คนโบราณถือเอาวัน 8 ค่ำ และ 15 ค่ำของทุกเดือนเป็นวันที่มีความสำคัญเมื่อถึงวันดังกล่าวชาวบ้านสมัยนี้มักจะรวมตัวกันในการหยุดงานและพากันไปทำบุญที่วัดในชุมชนซึ่งได้แก่ วัดขุนช่อง เป็นต้น สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“สมัยก่อนชาวบ้านมีศีลมีธรรมมีใจโอบอ้อมอารี เมื่อถึงวันพระพวกเราจะพากันไปวัดทุกคน”(ไวย คะเชนทร์. สัมภาษณ์. 2557)

เมื่อไปพิจารณาโครงสร้างทางสังคมของชุมชนขุนช่อง การศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า สังคมของชุมชนช่องมีการอยู่ร่วมกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยในลักษณะของการเป็นเครือญาติซึ่งถ้าหากเกิดเรื่องใด ๆ ในชุมชนก็จะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในลักษณะของการมีมิตรจิตมิตรใจ โดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนที่สามารถแปรคุณค่าให้อยู่ในรูปของทรัพย์สินเงินทอง หรือสิ่งตอบแทนอื่นใดที่มีคุณค่าเกินกว่าน้ำใจ ปรากฏการณ์นี้จะเห็นได้จากการช่วยกันสร้างบ้านและที่อยู่อาศัย เป็นต้น ผลการศึกษาประการหนึ่งที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่าการอยู่ในสังคมแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยของชาวชุมชนตำบลขุนช่องที่มีอัตลักษณ์ก็คือการที่สามารถพูดคุย ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอันเกิดจากการเมืองที่ดี การพิพาทเรื่องที่ดินที่ดีสามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นมาในชุมชนได้ โดยไม่ต้องให้เรื่องการทะเลาะวิวาทนั้น ๆ ดำเนินการไปถึงโรงถึงศาลสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“คนสมัยก่อนพอมีเรื่องราวขัดแย้งใด ๆ พุดกันไม่กี่คำก็รู้เรื่อง จบที่หมู่บ้าน แต่ทุกวันนี้มีเรื่องอะไรนิดหน่อยก็ลากันไปโรงถึงศาล เสียเงินทองโดยใช่เหตุ”(สุรพนธ์ สาระธนะ. สัมภาษณ์. 2557)

2. บริบทของชุมชนชนชั้นสูงยุคภายใต้ระบบกึ่งตลาดตั้งแต่ (พ.ศ. 2517 ถึง พ.ศ. 2537)

ในการกล่าวถึงบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของชุมชนตำบลขุนช่อง ตั้งแต่ พ.ศ. 2500 ถึง พ.ศ. 2537 นั้นการศึกษาครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า ในด้านเศรษฐกิจ การประกอบอาชีพของคนสมัยนี้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างเห็นได้ชัดกล่าวคือ การประกอบอาชีพภาคการผลิตเริ่มมีการขยายการผลิต ด้วยการผลิตเพื่อไว้เลี้ยงชีพส่วนหนึ่งและส่วนที่เหลือก็นำออกขายให้ชาวบ้านที่อยู่ในชุมชนเดียวกันและชุมชนในละแวกใกล้เคียง มีการครอบครองที่ดินปริมาณที่มากขึ้นในแต่ละครัวเรือน สมัยนี้ผู้นำชุมชนเริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญภายในชุมชนมากขึ้น เนื่องจากสังคมชุมชนชนชั้นสูงเริ่มมีการเพิ่มขยายอัตราประชากรและสิ่งก่อสร้าง ทำให้อำนาจในการตัดสินใจตลอดจนอำนาจในการพิจารณากฎเกณฑ์หรือระเบียบการต่าง ๆ ของทางราชการ เช่น การแจ้งเกิด การแจ้งตาย เป็นต้น และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เช่น ถนน ไฟฟ้า เป็นต้น หน่วยงานราชการได้จัดทำงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกเหล่านั้นเข้าสู่ชุมชนตำบลขุนช่องตามลำดับ

เหตุนี้ผู้วิจัยเรียกว่ายุคของการเปลี่ยนแปลงวิถีการผลิตเพื่อดำรงชีพและการแลกเปลี่ยนไปเป็นการผลิตเพื่อการดำรงชีพและเพื่อขาย โดยที่ภาคการผลิตเริ่มมีการพัฒนาด้วยเครื่องจักรเข้ามาสู่ระบบการผลิตเพื่อทดแทนแรงงานสัตว์เลี้ยงประเภทวัวควาย นอกจากนั้นแล้วยังปรากฏว่าเกิดกระบวนการจ้างแรงงานขึ้นมาบ้าง ซึ่งไม่ใช่การช่วยเหลือเอาแรงกันในลักษณะของ “การลงแขก” เหมือนแต่ก่อน ค่าตอบแทนการทำงานจะมีค่าเป็นเงินทองมากกว่าสิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภคที่ต่างฝ่ายต่างมอบให้กันและกัน ตามสภาพฐานะและโอกาส ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เมื่อก่อนนี้ชาวบ้านขุนช่องต้องตื่นแต่เช้ามีด จูงวัวจูงควายไปทำนาดินก็ดี น้ำสมบูรณ์ ข้าวงามเดี๋ยวนี้เปลี่ยนไปเพราะสังคมต้องแข่งขันกันทำกิน การทำนาเริ่มจางหาย ชาวบ้านไปรับจ้างกันมาก มันได้เงินเร็ว” (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

เมื่อมีความเจริญทางด้านถนนเข้ามาแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนำไฟฟ้าเข้ามาด้วยคนในชุมชนบ้านขุนช่องก็ได้เปลี่ยนแปลงไป เมื่อไฟฟ้าเข้ามาแทนที่ตะเกียงทำให้ประชาชนมีความต้องการสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น วิทยุ โทรทัศน์ พัดลม เป็นต้น ที่จริงแล้วประโยชน์อันสูงสุดจากการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานนั้นกลับมิได้ตกอยู่กับคนที่อาศัยอยู่ในชุมชนชนชั้นสูงผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ดังกล่าว ทว่ากลุ่มพ่อค้าและเหล่านายทุนทั้งหลายที่ต่างก็หยิบยื่นสิ่งอำนวยความสะดวกตามแบบการบริโภคนิยมมาให้กับคนในชุมชน มีนายทุนจากนอกชุมชนได้นำอุปกรณ์ไฟฟ้าเข้ามาขายให้กับคนในชุมชนขุนช่อง (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

ชาวบ้านขุนช่องบางคนมีรายได้มีเงินมากพอที่ซื้อเงินสด แต่ชาวบ้านส่วนใหญ่ที่มีรายได้เงินไม่พอก็ต้องซื้อเครื่องไฟฟ้าด้วยบริการเงินผ่อน หลายรายต้องขายที่ดินให้กับนายทุน หรือจำหน่าย

จำนองไว้แล้วออกไปบุกเบิกที่ใหม่เพราะติดหนี้ต้องเสียนาและไร่ ประกอบกับพืชผลทางการเกษตร มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำเกษตรแบบใหม่ที่ต้องลงทุนมากชาวนาขุนช่องจึงแสวงหารูปแบบใหม่ของการทำมาหากิน ชาวนาขุนช่องจึงมีการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นหลักคือ ข้าว มันสำปะหลัง และการเป็นลูกจ้างในการทำสัมปทานป่าไม้ เป็นต้น เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้นจากการทำการเกษตรหลักปลูกข้าว และมันสำปะหลัง ดังนั้นวิถีชีวิตชุมชนชาวนาขุนช่องที่เปลี่ยนไปตามเศรษฐกิจจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

จากสาเหตุและปัจจัยดังกล่าวยังผลให้ชาวนาขุนช่อง เริ่มมีการปลูกพืชเศรษฐกิจมากขึ้น เพื่อนำไปขายเป็นการเพิ่มรายได้ให้สมดุลกับรายจ่ายที่มากขึ้น นอกจากมีการปลูกข้าวเป็นหลัก ยังมีการปลูกมันสำปะหลังเป็นพืชเศรษฐกิจอีกด้วย การทำไร่มันสำปะหลังของชาวนาขุนช่อง เริ่มมีการใช้เครื่องทุ่นแรงประเภทรถไถแทรกเตอร์กันแล้ว เพราะมีนายทุนจากนอกหมู่บ้านเข้ามารับจ้างไถไร่ โดยจะคิดอัตราค่าจ้างไร่ประมาณ 60 บาทต่อไร่ สภาพพื้นที่ที่ใช้ปลูกมันสำปะหลังต้องสามารถระบายน้ำได้ดี แต่ชาวนาขาดความรู้คิดว่าปลูกแล้วเดี๋ยวก็ขูดมันสำปะหลังขายได้เงิน ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าที่ว่า

“เมื่อสมัยก่อนพอป่าเตียน คนนอกเริ่มเข้ามา คนที่นี่ก็เริ่มเปลี่ยนไป หันไปปลูกมันกันเป็นแถวเลย ที่สูงที่ต่ำไม่สนแล้วอาชีพเดิมก็ทำ จะเหลืออะไรมันก็นำหมด คนที่รวยก็นายทุนนั่นแหละ” (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

ปี พ.ศ. 2517 เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้แก่ ทางราชการได้ทำการอนุญาตให้มีการสัมปทานป่าไม้ในเขตพื้นที่ตำบลขุนช่อง ทำให้มีการตัดถนนสายสำคัญ คือเส้นทางสายนาขายอามไปแก่งหางแมว ซึ่งการสัญจรในอดีตจะใช้เส้นทางจากอำเภอเมืองจันทบุรีผ่านอำเภอเขาคิชฌกูฏไปอำเภอแก่งหางแมว และใช้การสัญจรทางเรือที่มีจุดเริ่มต้นจากอำเภอท่าใหม่ล่องขึ้นไปอำเภอแก่งหางแมว นับว่าเป็นการเดินทางติดต่อกับอำเภออื่นเป็นไปด้วยความยากลำบาก แต่เมื่อมีการสัมปทานป่าไม้ทำให้มีการตัดถนนเส้นใหม่ดังกล่าวและเพื่อให้สะดวกในการลำเลียงไม้ออกจากพื้นที่ได้สะดวก ทำให้ถนนที่ใช้ในการชักลากไม้ออกจากกลายเป็นถนนที่ชาวนาขุนช่องใช้เดินทางติดต่อกับหมู่บ้านและอำเภออื่น ได้มากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ชาวนาขุนช่องเริ่มมีการเคลื่อนไหว เพื่อปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ จนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนและขายผลผลิตระหว่างกันอย่างเลียงไม่ได้ ซึ่งคุณค่าและราคาสินค้าขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ในการนี้ชาวนาขุนช่องเริ่มเก็บรวบรวมเงิน เพื่อซื้อรถจักรยานยนต์ใช้แทนรถจักรยาน และจากการสัมปทานป่าไม้ จนเป็นพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม เจ้าของพื้นที่เดิมจึงเริ่มทำการเกษตรเพื่อการพาณิชย์ ขณะที่เศรษฐกิจชุมชนขุนช่องมีแนวโน้มก้าวเข้าสู่วิถีการผลิตเพื่อการขายมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ผมจำได้ว่าปี 2517 หรือปี 2518 ประมาณนั้น ผมได้รับการชักชวนจากพรรคพวกให้เข้ามาดูที่ดิน เขาบอกว่าดินดี และราคาไม่แพง เรามั่นคนเงินน้อยเลยสนใจ” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับการศึกษาโครงสร้างทางการเมืองการปกครองของชุมชนขุนช่องพบว่า ในช่วง พ.ศ. 2500 ถึง พ.ศ. 2537 ผลการศึกษาที่มีข้อค้นพบว่าการเปลี่ยนแปลงไปหลายประการ เริ่มจากลักษณะทางการเมืองการปกครองแบบไม่เป็นทางการที่เรียกว่า “นายบ้าน” ถึงคราวต้องสิ้นสุดลงเนื่องจากมีกฎหมายที่ว่าด้วยกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีการเลือกตั้งกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเป็นทางการและให้ตำบลขุนช่องขึ้นตรงเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ขณะที่การเลือกตั้งกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านจะใช้วิธีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยตรงในระบบประชาธิปไตย แต่ในความเป็นจริงพบว่าผู้ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปกครองดูแลความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน ตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย แท้ที่จริงแล้วส่วนใหญ่จะเป็นการแฝงตัวเข้ามาของผู้มีอิทธิพลภายในชุมชนนั่นเอง บางรายก็เป็นกลุ่มนักเลงหัวไม้ เนื่องจากว่าการดำรงตำแหน่งดังกล่าวถูกมองว่ามีเกียรติ และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนประจำตำแหน่ง อีกทั้งกลุ่มบุคคลผู้มีตำแหน่งดังกล่าว ยังสามารถใช้ตำแหน่งเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำธุรกิจด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี หน้าที่โดยตำแหน่งของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากการบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ชาวบ้านอย่างเสมอภาคเป็นธรรมแล้ว ยังคงมีภารกิจหน้าที่สำคัญในการเป็นตัวเชื่อมเพื่ออำนวยความสะดวกระหว่างหน่วยงานราชการกับชาวบ้านชุมชนอีกด้วย (สุรพันธ์ สารระชนะ. สัมภาษณ์. 2557)

การเมืองการปกครองในช่วง พ.ศ. 2500 ถึง 2537 ของชุมชนขุนช่อง สมัยนี้เกิดการเลือกตั้งตามกฎระเบียบวิธีการของทางราชการอย่างเป็นทางการด้วยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยตรง ขณะที่ผลประโยชน์รูปแบบต่าง ๆ เริ่มเกิดขึ้นในชุมชนขุนช่องอยู่เรื่อย ๆ โดยที่นักการเมืองการปกครอง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่หลักคือการดูแลความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนขุนช่องและเป็นตัวเชื่อมเพื่ออำนวยความสะดวกระหว่างหน่วยงานราชการกับชาวบ้านในชุมชน

ในส่วนการศึกษาด้านโครงสร้างทางสังคมมีข้อค้นพบว่า เมื่อวิถีชีวิตของชาวบ้านชุมชนขุนช่อง เริ่มเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจจากการผลิตเพื่อการยังชีพและแลกเปลี่ยน ไปเป็นลักษณะของเศรษฐกิจเพื่อการยังชีพและเพื่อขาย เป็นสาเหตุประการสำคัญที่ทำให้ผู้คนในสังคมชุมชนเห็นแก่ตัวมากขึ้นตามลำดับ จากแรงงานที่เคยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในภาคการผลิตแบบ “ตกแรง” หรือ “ลงแขก” เหมือนสมัยก่อน ก็กลับกลายมาเป็นการเรียกร้องค่าตอบแทน เกิดกระบวนการจ้างงานที่เมื่อเสร็จงานจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตราหรือไม่ก็เป็นผลประโยชน์อื่นที่ตกลงกัน ขณะที่วิถีชีวิตของชาวบ้านขุนช่องที่เคยรักใคร่กลมเกลียว และเต็มไปด้วยความสมัครสมานสามัคคี กลับเริ่มมองเห็นรอยปริ้ว

เริ่มแตกความสามัคคี ซึ่งมีผลพวงมาจากการเห็นผลประโยชน์จากที่ดินทำกิน และการถางป่าเพื่อขายให้กับนายทุนนอกพื้นที่ และหลังการสัมปทานป่าไม้ก่อให้เกิดการเข้ามาทำประโยชน์ในที่ดินอย่างแพร่หลาย ส่วนปัจจัยด้านการกินการใช้ของชาวบ้านในช่วงนี้ มีข้อค้นพบว่าชาวบ้านเริ่มก้าวเข้าสู่แนวลัทธิบริโภคนิยม กล่าวคือเริ่มจัดซื้อจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้กับชีวิต เช่น วิทยุ โทรทัศน์ พัดลม เป็นต้น ยังผลให้ชาวบ้านชุมชนขุนช่องบางรายเป็นหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ จากการกู้ยืมจากการผ่อนสินค้าอุปโภคบริโภค จนหลายรายต้องขายที่ดิน (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

3. บริบทของชุมชนช่องยุคภายใต้ระบบตลาด ตั้งแต่ (พ.ศ. 2537 ถึง พ.ศ. 2557)

ในการกล่าวถึงบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของชุมชนตำบลขุนช่อง ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 ถึง พ.ศ. 2557 นั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า เป็นยุคเศรษฐกิจแบบการผลิตเพื่อขายเต็มรูปแบบการทำการเกษตรเชิงเดี่ยว เมื่อรัฐบาลเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจ ด้วยการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่หนึ่งเมื่อปี 2504 ทำให้สังคมไทยเริ่มเข้าสู่จุดเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญ สังคมเกษตรกรรมของไทยมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการทำ “เกษตรพอเพียง” ผลิตเพื่อการยังชีพมาสู่การผลิต “เพื่อการค้า” เป็นหลักตามนโยบายของรัฐบาล ผลที่ตามมาคือ เกษตรกรเริ่มใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีกำจัดศัตรูพืช นับตั้งแต่ปี 2520 เรื่อยมา รวมถึงมีการนำเข้าวัตตุดอกฤทธิ์ประเภทสารเคมีเพื่อการเกษตรประเภทอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เป้าหมายก็เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพดีเพื่อการ “ส่งขาย” ใช้เครื่องจักรกลทางเกษตรขนาดใหญ่ และเปลี่ยนจากการทำการเกษตรผสมผสาน มาสู่การส่งเสริมการปลูกพืชเชิงเดี่ยวที่รับประกันด้านปริมาณผลผลิต ทั้งนี้ก็เพื่อเป้าหมายในการ “ค้าขาย” เป็นหลักอีกเช่นกัน

ชุมชนขุนช่องได้เข้าสู่ยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการผลิตและการดำเนินชีวิตขนาดใหญ่เมื่อมีการสัมปทานป่าไม้ ส่งผลต่อความรู้สึกของชาวบ้านขุนช่องในความเชื่อเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ภูทอกต่อนานอย่างน่าตกใจ ผู้คนในชุมชนที่เคยเชื่อว่าต้นไม้ใหญ่เป็นที่สิงสถิตของเหล่ารุกขเทวดา เจ้าป่า เจ้าเขา เริ่มจางหายไปโดยปริยาย การที่คนเห็นความสำคัญของการทำงานที่จะเป็นหนทางให้ได้เงินมากขึ้น ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งที่เคยใช้ชีวิตทำการผลิตในครอบครัวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในอาชีพไป ความสะดวกของการคมนาคมทำให้การติดต่อกับสังคมภายนอกสะดวกขึ้น และเป็นช่องทางสำคัญในการนำผลผลิตจากชุมชนเข้าสู่ระบบการตลาด ความรู้จากภายนอกที่ทำให้เกิดการเปรียบเทียบรายได้จากผลผลิต เช่น การเปรียบเทียบรายได้ระหว่างการปลูกข้าวกับการทำสวนยาง หรือมันสำปะหลัง ความต้องการบริโภคอุปโภคตามการกระตุ้นของสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งเข้ามาหลังจากไฟฟ้าได้เข้ามาในชุมชน ทำให้ความคิดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตของชุมชนเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก (ไวย คะเชนทร์, สัมภาษณ์, 2557)

ประมาณ พ.ศ. 2537 ชาวมุสลิมชนชองเริ่มมีการแผ้วถางพื้นที่ของตนเองที่ครอบครองมาแต่อดีต เมื่อมีนายทุนจากที่ต่าง ๆ เริ่มเข้ามาในชุมชนมากขึ้น โดยในอดีตนั้นชาวบ้านจะครอบครองที่ดินไว้โดยไม่ทำประโยชน์ เนื่องจากไม่มีเครื่องจักร ไม่มีความรู้ และไม่มีที่จำหน่าย ส่งผลให้ที่ดินเหล่านั้นไม่มีราคา การแบ่งที่หรือการให้ที่ดินทำกิน ในสมัยก่อนจึงเป็นเรื่องปกติของชาวบ้านชอง แต่ยุคปัจจุบันเมื่อมีนายทุนเข้ามามาก และกว้านซื้อที่ดินเพื่อทำการเกษตรเชิงพาณิชย์ ทำให้ราคาที่ดินพุ่งสูงขึ้น จากราคาไร่ละไม่ถึงหนึ่งร้อยบาทในราวปี พ.ศ. 2520 จนมีราคาไร่ละประมาณ 3,000 – 5,000 บาท ในปี พ.ศ. 2537 และเพิ่มสูงขึ้นเป็นไร่ละประมาณ 250,000 – 1,500,000 บาท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ดังคำสัมภาษณ์ของนายทุนยุคแรก ๆ ที่เข้ามาในชุมชนกล่าวว่า

“เมื่อก่อนตอนที่ลุงเข้ามาอยู่ที่ใหม่ ๆ ก็เมื่อประมาณซัก 30 กว่าปีที่แล้ว ตอนนั้นลุงมาซื้อเขาใช้วิธีโดยการตัดช่องทางเดินรอบ ๆ แดน แล้วก็ประมาณเอาว่ากี่ไร่ ที่ซื้อไว้ที่แรกก็เหมือนกันว่า 50 ไร่ลุงจ่ายดั่งค์เขาไป 800 บาทแค่นั้นแหละ” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้เฒ่าผู้แก่ท่านหนึ่งที่ว่า

“เมื่อก่อนใครจะคิดว่าดินที่นี่จะมีค่า ใคร ไม่มีที่เขาก็แบ่งที่ให้ปลูกบ้านกันก่อนนั้นลุงเคยแบ่งที่ให้คนแถวนี้ไปทีนึง ลุงเองเคยมีที่สี่ห้าร้อยไร่ ทำก็ทำไม่ไหว และก็ไม่ว่าจะปลูกอะไร เอาไปขายให้ใคร เลยทยอยขายไปเรื่อย ตอนนั้นลุงขายไปไร่ละไม่กี่พันบาท แล้วดูตอนนี้เป็นไง ไร่หนึ่งเป็นแสนสองแสนไปนู่น” (ธิน ปิติสว. สัมภาษณ์. 2557)

ตั้งแต่วิถีชีวิตของชาวมุสลิมชนชองเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการผลิตเพื่อยังชีพสู่การผลิตเพื่อการขายจนถึงประมาณปี พ.ศ. 2539 พืชเศรษฐกิจหลักของชาวมุสลิมชนชองได้แก่ มันสำปะหลัง ยูคาลิปตัส และข้าวเป็นการปลูกเพื่อต้องการขายเพื่อให้ได้เงินที่เป็นรายได้มากขึ้น มีการขยายพื้นที่ในการเพาะปลูกขยายกิจการให้ใหญ่โตและเพิ่มผลผลิตได้มาก และเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านของความสะดวกสบายในการขนส่งโดยผู้ปลูกไม่ต้องขนส่งสินค้าเพื่อไปส่งขายด้วยตนเองที่โรงงาน ทั้งนี้จะมีพ่อค้าคนกลางมาเปิดลานสำหรับรับซื้อถึงในชุมชนเอาผลผลิตที่ชาวบ้านในชุมชนเก็บเกี่ยวได้ไปส่งขายต่อโรงงาน ขณะเดียวกันนายทุนต่างถิ่นที่เข้ามาซื้อที่ดินได้นำพืชเศรษฐกิจมาปลูกในพื้นที่เพิ่มอีก 2 ชนิดได้แก่ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน ด้วยเหตุนี้เองทำให้ในพื้นที่ตำบลชองมีพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญประกอบด้วย มันสำปะหลัง ยูคาลิปตัส ข้าว ยางพารา และปาล์มน้ำมัน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ความคิดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิตของชาวมุสลิมชนชองเปลี่ยนแปลงไปครอบคลุมต่าง ๆ ได้ตกอยู่ในสภาพเดียวกัน บางครอบครัวจึงหันไปเป็นแรงงานให้กับนายทุนที่เข้ามาในพื้นที่การผลิตเพื่อขายก็เป็นทางเลือกที่เกษตรกรชาวมุสลิมชนชองเลือกเป็นหนทางแก้ไข และเพื่อให้ได้ทุนมาหมุนเวียนต่อไป จากวิถีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจเพื่อการยังชีพและแลกเปลี่ยนสินค้าก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจเพื่อการยังชีพเพื่อขายและมีการพัฒนาตามยุคสมัยของการผลิตเพื่อขายอย่างรวดเร็ว

ชาวบ้านเกือบทุกหมู่บ้านในชุมชนขุนช่องเกิดความลุ่มหลงวัตถุนิยม ระบบทุนนิยมด้วยการขายที่ดินของตนเพื่อนำเงินไปซื้อความสุขให้ตนเอง คนหนุ่มสาวในชุมชนหันไปทำงานในชุมชนอื่น ๆ หรือเป็นผู้ใช้แรงงานแทน (สุรพนธ์ สารระณะ. สัมภาษณ์. 2557)

จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นทำให้ตำบลขุนช่องเป็นแหล่งผลิตทางการเกษตรแห่งใหม่ มีผลผลิตออกสู่ตลาดในปริมาณเพิ่มขึ้น พื้นที่ทางการเกษตรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการปลูกพืชเศรษฐกิจ โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน ได้รับความนิยมนายทุนนอกพื้นที่ที่เข้ามาครอบครองที่ดินอย่างแพร่หลาย โดยในปี พ.ศ. 2550 ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลขุนช่องระบุว่าในตำบลขุนช่องมีพื้นที่ปลูกยางพารามากกว่า 70,000 ไร่และมากกว่าพืชเศรษฐกิจชนิดอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้นำในชุมชนที่กล่าวว่า

“สมัยก่อนมองไปทางไหนมีแต่ป่าหญ้า ไร่มัน หรือไม่กี่ทุ่งนา ผ่านไปไม่กี่ปีเดี๋ยวนี้มองไปทางไหนเจอแต่สวนยางเต็มไปหมด” (สำรวย เตือนดี. สัมภาษณ์. 2557)

การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต รูปแบบการทำการเกษตร ผู้คนที่เข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น การทำการเกษตรที่เป็นเกษตรเชิงเดี่ยวดังที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีการเข้ามาในพื้นที่ตำบลขุนช่องของกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งในฐานะผู้ประกอบการและโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เข้ามาตามความต้องการแรงงานในกิจการเกษตรทั้งแรงงานต่างถิ่นและแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ใหญ่บ้านในตำบลขุนช่องท่านหนึ่งที่ว่า

“เมื่อก่อนไปทางไหนก็รู้จักกันหมด มีอะไรเกิดขึ้นก็ถึงกันหมด ดูแลกันก็ง่ายเดี๋ยวนี้คนเข้ามาในหมู่บ้านเยอะมากไม่รู้ใครเป็นใคร ต่างด้าวก็เยอะ ต้องช่วยกันดูแลมากขึ้น ” (สมชาย ฐานทอง. สัมภาษณ์. 2557)

ในส่วนของการเมืองจากการศึกษามีข้อค้นพบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2538 เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงการปกครองที่ส่งผลต่อตำบลขุนช่องกล่าวคือ แต่เดิมในอดีตตำบลขุนช่องเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอท่าใหม่จนเมื่อปี พ.ศ. 2537 แก่งหางแมวได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอแก่งหางแมวทำให้ตำบลขุนช่องเป็นส่วนหนึ่งของกิ่งอำเภอแก่งหางแมว การเดินทาง การติดต่อกับทางราชการเป็นไปด้วยความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ชาวบ้านสามารถติดต่อกับราชการได้ง่ายขึ้น เช่น การทำบัตรประชาชน การแจ้งเกิด การแจ้งตาย และการขอบ้านเลขที่ เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีหน่วยงานราชการเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น การติดต่อกับทางราชการยังคงเป็นหน้าที่ของกำนัน- ผู้ใหญ่บ้านที่ต้องคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษากับชาวบ้านเสมอ ๆ (สำรวย เตือนดี. สัมภาษณ์. 2557)

การปกครองท้องถิ่นของตำบลขุนช่องเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ในรูปของสภาตำบลที่มีกำนันเป็นประธานกรรมการบริหาร โดยตำแหน่ง มีผู้ใหญ่บ้านเป็นกรรมการบริหาร การบริหารงานยังไม่เป็นเอกเทศ ต้องขึ้นตรงต่ออำเภอ มีหัวหน้าส่วนจากอำเภอจัดสรรงบประมาณลงมา ต่อมาอีก

สองปีมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น และอีกสองปีต่อมาจึงมีการเลือกตั้งผู้บริหาร โดยตรงที่มาจากประชาชน มีการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นในหลาย ๆ ด้าน บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนช่อง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น และตอบสนองต่อความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประชาชนสามารถเข้าถึงหน่วยงานของรัฐได้สะดวกขึ้น โดยตำบลชุมชนช่องเป็นตำบลที่ยังไม่มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน (สุรพันธ์ สารชนะ. สัมภาษณ์. 2557)

เมื่อพิจารณาในด้านวัฒนธรรมชุมชนการศึกษามีข้อค้นพบว่า จากวิถีชีวิตและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของชาวชุมชนช่อง มีการแข่งขันในการประกอบอาชีพและความต้องการในทรัพยากรท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ความหลากหลายของกลุ่มคนที่เข้ามาในพื้นที่ตำบลชุมชนช่องที่มีทั้งกลุ่มพ่อค้าทางการเกษตรและผู้ใช้แรงงาน ส่งผลให้วิถีวัฒนธรรม ความเชื่อและขนบธรรมเนียมเดิมค่อย ๆ จางลง แทนที่ด้วยความเชื่อสมัยใหม่ โดยเฉพาะในกลุ่มหนุ่มสาวที่ตามกระแสโลกาภิวัตน์ให้ความสนใจกับความเจริญรุ่งเรือง ความทันสมัยและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ห่างไกลจากวัฒนธรรมท้องถิ่นเดิมสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้อาวุโสในชุมชนที่กล่าวว่า

“เด็กสมัยนี้ไม่ค่อยให้ความสนใจเรื่องพิธีการ พิธีกรรม ความเชื่อต่าง ๆ มันหายไปไหนก็ไม่รู้ วันพระทีก็มีแต่คนแก่ไปทำบุญ ไม่เหมือนสมัยลุงยังเด็กพ่อ แม่ พาเข้าวัดทุกวันพระ” (ถิ่นปิตุสา. สัมภาษณ์. 2557)

กล่าวโดยสรุป ชาวตำบลชุมชนช่องเป็นชุมชนที่มีประวัติความเป็นมาที่เก่าแก่ พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์ ด้านเศรษฐกิจในอดีตชาวชุมชนช่องมีวิถีชีวิตแบบอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันเรียบง่าย จุดเปลี่ยนที่สำคัญคือการที่เปิดสัมปทานป่าไม้ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต ชาวชุมชนติดต่อกับชุมชนภายนอกมากขึ้นและง่ายขึ้น เปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตเพื่อการยังชีพและแลกเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตแบบเพื่อการค้าอย่างเต็มรูปแบบ มีการขายที่ดินให้กับนายทุนต่างถิ่นอย่างแพร่หลาย การทำเกษตรกรรมเปลี่ยนจากเกษตรผสมผสานเป็นเกษตรเชิงเดี่ยวพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มันสำปะหลังและข้าว เป็นต้น

ด้านการเมืองการปกครองในอดีตเป็นการปกครองในลักษณะปกครองกันเองที่ไม่เป็นทางการมี “นายบ้าน” เป็นผู้นำ ไม่มีหน่วยงานใดเข้ามากำกับดูแล หลังจากที่มีหน่วยงานเข้ามาในพื้นที่ การปกครองจึงเปลี่ยนไปเป็นการเลือกกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน ขึ้นตรงกับอำเภอท่าใหม่ และในปัจจุบันตำบลชุมชนช่องเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ด้านวัฒนธรรมในอดีตวิถีการดำเนินชีวิตของชาวชุมชนช่องอาศัยอิงกับธรรมชาติ กล่าวคือเป็นรูปแบบที่พึ่งพาธรรมชาติ มีความเชื่อที่ผูกพันกับธรรมชาติ เชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ คนในตำบลชุมชนช่องส่วนใหญ่นับถือพุทธ วัชรปฏิบัติพล มีบทบาท ต่อวิถีชีวิต วิถีชุมชน เป็นอย่างยิ่ง คือ เป็นศูนย์รวมจิตใจ

ของชาวบ้าน เป็นที่รวมตัวกันของคนในชุมชน รวมถึงการร่วมมือร่วมแรงกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การสร้างโบสถ์ การสร้างศาลา เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในตำบลขุนช่อง ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ประเพณีที่ลดน้อยถอยลง โดยเฉพาะกับกลุ่มคนรุ่นใหม่

ขณะที่การเคลื่อนย้ายของประชากรในตำบลขุนช่องมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบของประชากรที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่ ประชากรแฝง แรงงานต่างถิ่นและแรงงานต่างด้าวที่ย้ายเข้ามาตามความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในภาคการเกษตร โดยวิวัฒนาการของการใช้แรงงานในอดีตถึงปัจจุบัน คือ การใช้แรงงานในครอบครัวในยุคดั้งเดิมในการทำการเกษตรแลกเปลี่ยนแรงงานในลำดับต่อมาและใช้วิธีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นและเมื่อรูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป การผลิตเพื่อการตลาดมีผลต่อการดำเนินชีวิตการทำการเกษตรจึงมีการใช้แรงงานต่างถิ่นซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคอีสาน และการตลาดเข้ามาอย่างเต็มที่ประกอบกับแรงงานเกษตรในข้างต้นเปลี่ยนมาเป็นผู้ประกอบการรายย่อย ส่งผลให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตามในหัวข้อต่อไปผู้วิจัยจะขออธิบายถึงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในตำบลขุนช่อง

กระบวนการนำเข้าและการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

การศึกษาถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีข้อค้นพบว่ากระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่องนั้น มีความแตกต่างกันหลากหลายเมื่อพิจารณาขนาดและลักษณะของประเภทผู้ประกอบการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอธิบายผลการศึกษา ผู้วิจัยจะขอแบ่งกลุ่มกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราในพื้นที่ตำบลขุนช่องออกเป็นกรณีศึกษา 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวและมีแรงงานต่างด้าวผสมแรงงานภายในประเทศ

ในการกล่าวถึงกรณีศึกษากลุ่มที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรณีศึกษาผู้ประกอบการที่มีชื่อว่า นางพจนรัตน์ ศรีน้ำทอง เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวและมีแรงงานผสมผสานกันระหว่างแรงงานต่างด้าวกับแรงงานภายในประเทศ

ผู้ประกอบการในกรณีศึกษาที่ 1 เป็นการศึกษาครอบครัวของนางพจนรัตน์ ศรีน้ำทอง อายุ 42 ปี ปัจจุบันมีภูมิลำเนาอยู่หมู่ที่ 16 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เข้ามาทำสวนยางพาราในพื้นที่ตำบลขุนซ่องเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2548 โดยมีภูมิลำเนาเดิมที่แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพมหานคร อาชีพหลักประกอบกิจการสวนยางพาราและมีอาชีพเสริมคือการค้าขาย

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ไม่มีการกำหนดสัญชาติ ไม่ระบุว่าต้องเป็นแรงงานภายในประเทศหรือเป็นแรงงานต่างด้าว ไม่มีการกำหนดอายุ แต่มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ ผู้ประกอบการรายนี้ ต้องการแรงงานข้างต้นในลักษณะที่มีครอบครัวแล้ว เหตุผลคือ กลุ่มแรงงานพวกนี้จะไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกและสิ่งอุปโภคบริโภคมากนัก จะมุ่งแต่การสร้างหรือการดูแลครอบครัว รวมทั้งการออมเงินเป็นทุนในการกลับสู่ถิ่นฐานของตนยามชรา ดังคำให้สัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“แรงงานที่มีครอบครัวแล้วมักจะมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าแรงงานที่ยังไม่มีครอบครัว รวมถึงการสื่อสารกันที่เข้าใจง่ายด้วย” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง, สัมภาษณ์. 2557)

ที่ผ่านมาในอดีต หากต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา ผู้ประกอบการรายนี้เลือกใช้แต่แรงงานต่างด้าวที่เป็นสัญชาติลาวเท่านั้น เหตุผล คือ เรื่องของภาษาที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการบริหารจัดการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“การทำงานร่วมกันทุกคนไม่รู้เรื่องก็จบ” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง, สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับพื้นฐานของการประกอบกิจการสวนยางพาราสำหรับผู้ประกอบการ มีพื้นที่ทำการเกษตรกรรมปลูกยางพาราในตำบลขุนซ่องทั้งหมดจำนวน 93 ไร่ ซึ่งพื้นที่ดังกล่าว กระจายอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 8 และหมู่ที่ 16 ตำบลขุนซ่อง โดยมีการใช้แรงงานทั้งหมดจำนวน 7 แรงงาน แบ่งออกได้เป็น 4 ครอบครัว มีสมาชิกรวมทั้งหมด 11 คน แยกออกเป็นแรงงานคนไทยในท้องถิ่นจำนวน 1 ครอบครัวและแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวจำนวน 3 ครอบครัว

1.1 กระบวนการนำเข้าแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้ ไม่ได้เข้ามาโดยเฉพาะเจาะจงที่จะทำงานที่ใดและทำงานอะไร แต่เป็นเดินทางเข้ามาด้วยวิธีการเลี้ยงดวง กล่าวคืออย่างหนึ่งก็คือการหางานแบบหวังน้ำบ่อหน้า เหตุผลที่สำคัญใน 3 ประการ ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยและมาทำงานที่ตำบลขุนซ่อง ประกอบด้วย เหตุปัจจัย 3 ประการดังนี้

1.1.1 แรงงานต่างด้าวมีเครือข่ายญาติพี่น้องของแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ตำบลขุนซ่องและพื้นที่ติดต่อดีงเคียง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างมาก กล่าวคือ ในอดีตการเคลื่อนย้ายแรงงานมักเกิดจากการที่แรงงานเดินทางกลับบ้านและชวน

เพื่อนแรงงานไปทำงานที่ประเทศปลายทาง จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในตำบลขุนช่อง พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีญาติพี่น้องทำงานในพื้นที่ตำบลขุนช่องและตำบลใกล้เคียง นอกจากนี้ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังมีการรวมตัวกันเป็นครั้งคราวด้วย ดังคำสัมภาษณ์ของแรงงานรายหนึ่ง กล่าวว่า “พวกเรารวมตัวกันในบางครั้ง ตามประสานคนต่างถิ่น บางทีก็ช่วยกันหางานหรือแนะนำ นายจ้างที่ดีให้กัน พวกเดียวกันก็ต้องดูแลกัน” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

1.1.2 การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ที่มีมิติของความเจริญอย่างรวดเร็วและกำลังอยู่ในช่วงสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้าอย่างเต็มรูปแบบ มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ผู้วิจัยกล่าวถึงนี้เองเป็นสาเหตุทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้นภายใต้กลไกตลาดการค้าเสรีที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอยู่ในช่วงกำลังพัฒนา ดังนั้นในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยจึงกลายเป็นทำเลทองทั้งทางด้านการค้า การลงทุนและขายแรงงาน กรณีดังกล่าวสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“อยู่ประเทศลาวงานก็มีน้อย ค่าจ้างแรงงานก็ถูก พวกเราจึงมาเสี่ยงดวงที่เมืองไทย ที่มีโอกาสดีกว่า” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

1.1.3 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร หมายถึงภาษาพูด ภาษาพูดที่แรงงานต่างด้าวไม่ต้องปรับตัวมาก เนื่องจากมีภาษาที่ใกล้เคียงกับภาษาอีสานของไทยทำให้การสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าวไม่มีอุปสรรคมากเท่าใดนัก และเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานเลือกที่จะขายแรงงานในประเทศไทย ในขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้ ไม่เคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเลยนับตั้งแต่ที่มีการประกอบกิจการยางพารา มา โดยการได้แรงงานต่างด้าวนั้นมีวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถสรุปได้ก็คือ การได้มาจากการที่แรงงานต่างด้าวเดินทางมาติดต่อขอสมัครเข้าทำงานด้วยตนเองและจากการแนะนำของเพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง ขณะที่ผลการศึกษาเกี่ยวกับการเดินทางเข้าประเทศไทยของแรงงานต่าง ด้วยการอาศัยเดินทางเข้ามาในประเทศไทย ด้วยหนังสือเดินทางของนักท่องเที่ยว จากนั้นก็จะใช้วิธีหลบหลีกการถูกจับกุมพร้อมกับการหางานทำในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ชีวิตแรงงานในสวนยางพาราที่ตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

1.2 การบริหารจัดการแรงงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าสำหรับการบริหารจัดการแรงงานจากการสัมภาษณ์ มีข้อค้นพบว่า ผู้ประกอบการรายนี้มีการวางแผนในการบริหารจัดการแรงงานตามลักษณะดังนี้คือ แรงงาน 1 คนผู้ประกอบการจะให้แรงงานรับผิดชอบกรีดยางพาราให้ได้จำนวนประมาณ 700 - 900 ต้น และกรีดย

ลักษณะ 2 คืบ ให้หยุดพักก่อน 1 คืบ แรงงานทั้งหมดจะพักรวมกันที่พักที่มีลักษณะเป็นห้องแถว ซึ่งยึดถือกฎเกณฑ์ทั่วไปว่าแรงงาน 1 ครอบครัวจะพักได้ที่พักจำนวน 1 ห้อง โดยไม่มีการจัดกลุ่มแรงงานซึ่งผู้ประกอบการให้เหตุผลว่า ไม่ต้องการความแปลกแยกในกลุ่มแรงงานด้วยกันเอง ทั้งนี้จะยังผลก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

ผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีการมอบหมายงานในลักษณะของการจ้างเหมาเป็นช่วง ให้ผู้อื่นเข้าบริหารหรือกระทำการแทน เนื่องจากเป็นผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดเล็กและอาศัยอยู่ในพื้นที่อยู่อาศัยของครอบครัวตัวเอง เมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการจะเป็นผู้แก้ไขปัญหาด้วยตนเองทั้งหมด

เมื่อหันไปพิจารณาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ พบว่ามีการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การร่วมพบปะสังสรรค์กันตามงานบุญต่าง ๆ มีการสอบถามราคาผลผลิต และการแนะนำแรงงานให้กับผู้ประกอบการรายอื่น เป็นต้น

การแบ่งปันผลประโยชน์ อันได้แก่รายได้จะมีเกณฑ์การแบ่งที่ชัดเจน กล่าวคือผู้ประกอบการจะได้รับรายได้จำนวนร้อยละ 60 ของรายได้ทั้งหมด และแรงงานจะได้รับรายได้จำนวนร้อยละ 40 ของรายได้ทั้งหมด โดยเกณฑ์การแบ่งรายได้จะไม่มี ความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวแต่อย่างใด ในกรณีที่ราคาขางพารา มีราคาตกต่ำ ผู้ประกอบการจะสร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานอีกร้อยละ 5 เป็นผู้ประกอบการมีรายได้ร้อยละ 55 ของรายได้ทั้งหมด ในขณะที่แรงงานจะมีรายได้เพิ่มเป็นร้อยละ 45 ของรายได้ทั้งหมด ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์ไว้ดังคำกล่าวที่ว่า

“เราจำเป็นต้องให้เขาอยู่ได้ ถ้ารายได้เขาไม่พอรายจ่ายเขาเปลี่ยนที่ อีกร้อยละเราอยู่กันอย่างพี่น้อง ยังไงก็ต้องช่วยเหลือกัน” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

ในส่วนของ การประเมินผลผู้ประกอบการจะมีประเมินผลแรงงานจากผลการทำงาน โดยมีกฎในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.2.1 การกรีดยางพาราของแรงงานจะต้องไม่โดนเนื้อไม้ยางพาราเกิน 1 แผลต่อ 1 นิ้ว

1.2.2 การใส่ปุ๋ยยางพารา แรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดรวมทั้งการดูแลในส่วนต่าง ๆ ของสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง

1.2.3 ห้ามการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ประกอบการ เช่น การพาผู้อื่นเข้ามาอาศัยในสวนยางพาราโดยไม่แจ้งผู้ประกอบการ การกระทำใดใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสวนยาง เป็นต้น

เกณฑ์การประเมินจะมีลำดับ ตามลักษณะการกระทำของแรงงานและระดับของการประเมินที่นำไปสู่การลงโทษจะมีทั้งการปรับเป็นเงิน และการเลิกจ้างในกรณีที่แรงงานทำ

ความผิดร้ายแรงการป้องกันการทุจริตในสวนยางพารา เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ผู้ประกอบการดูแลได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ไม่มีมาตรการในการป้องกันการทุจริตของแรงงานแต่อย่างใด

การจัดการด้านสวัสดิการให้กับแรงงาน ผู้ประกอบการมีสวัสดิการในด้านที่พักอาศัย สาธารณูปโภคที่จำเป็น ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

ในการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด โดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าขอใบอนุญาต เป็นต้น แรงงานจะเป็นผู้จ่าย ในขณะที่ค่าดำเนินการอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำมัน เป็นต้น ผู้ประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบเอง

2. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวและมีแต่แรงงานต่างด้าว

ในการอธิบายถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานไม่เกิน 5 ครอบครัวและใช้เฉพาะแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้วิจัยจะเลือกใช้กรณีศึกษาของนายวิเชียร ขจรกลั่น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานในสวนยางพาราลักษณะที่ 2 นี้ โดยที่ผู้วิจัยจะเลือกใช้กรณีศึกษาของผู้ประกอบการที่มีชื่อว่า นายวิเชียร ขจรกลั่น อายุ 65 ปี ปัจจุบันมีภูมิลำเนาอยู่หมู่ที่ 16 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ก่อนหน้านี้ ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ตำบลลมาบข่า อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง อาชีพหลักคือการประกอบกิจการสวนยางพารา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการ มีเกณฑ์ในการพิจารณารับแรงงานที่ค่อนข้างชัดเจน โดยมีการกำหนดสัญญาว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าว แต่ไม่ระบุสัญชาติ ไม่มีการกำหนดอายุแต่อย่างใด การพิจารณาที่จะใช้แรงงานที่มีครอบครัวแล้วเนื่องจากผู้ประกอบการรายนี้มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานกลุ่มที่เป็นแรงงานต่างด้าวก่อนข้างมาก สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า “แรงงานที่มีครอบครัวแล้วคือกลุ่มแรงงานที่พร้อมจะทำงานเพื่อครอบครัว มีความรับผิดชอบมากกว่าแรงงานที่ไม่มีครอบครัว” (วิเชียร ขจรกลั่น. สัมภาษณ์. 2557)

ทั้งนี้ในรอบหลายปีที่ผ่านมาผู้ประกอบการรายนี้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นสัญชาติลาวและแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์เท่านั้น ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้เหตุผลว่า

“แรงงานไทยในพื้นที่ส่วนใหญ่มักไม่ค่อยอยู่สวน เคยจ้างมาทำงานก่อนหน้านี้เวลามีงานให้ทำก็ต้องรอให้แรงงานว่าง” (วิเชียร ขจรกลั่น. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะที่แรงงานไทยจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นแรงงานที่มีอยู่มากในภาคเกษตรกรรมและยังเป็นแรงงานที่มีอยู่ในพื้นที่ ผู้ประกอบการให้เหตุผลในการไม่เลือกใช้แรงงานกลุ่มนี้ว่า “แรงงานภาคอีสานนี้เป็นแรงงานที่ค่อนข้างควบคุมดูแลยาก บางครั้งมีเรื่องความซื่อสัตย์เข้ามาด้วย จ้างแรงงานต่างด้าวดีกว่าสบายใจ” (วิเชียร ขจรกลั่น. สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับผู้ประกอบการรายนี้มีพื้นที่ทางการเกษตรปลูกยางพาราในตำบลขุนซ่อง ทั้งหมดจำนวน 122 ไร่ กระจายอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 18 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เปิดกรีดมาแล้วประมาณ 14 ปี โดยพันธุ์ยางพาราที่ใช้เป็นพันธุ์ PBM 600 ทั้งหมด แรงงานที่ใช้ในสวนยางพารามีแรงงานจำนวนแรงงาน 8 แรงงาน แบ่งเป็น 4 ครอบครัว สมาชิกทั้งหมด 14 คน เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว 2 ครอบครัวและแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน 2 ครอบครัว

2.1 กระบวนการนำเข้าแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้ เป็นแรงงานที่มาจากประเทศเมียนมาร์และประเทศลาว การใช้แรงงานในสวนยางพาราเกิดขึ้นในพื้นที่ภาคใต้มาก่อน โดยอดีตแรงงานต่างด้าวประเทศเมียนมาร์และแรงงานประเทศลาวกลุ่มนี้กรีดยางในพื้นที่แถบจังหวัดภาคใต้ ปัจจุบันแรงงานกลุ่มนี้ได้มาทำงานในแถบพื้นที่ภาคตะวันออกก็เพราะสาเหตุที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้ประกอบการสวนยางในพื้นที่ภาคใต้ส่วนหนึ่ง ได้ขยายพื้นที่มายังภาคตะวันออก เนื่องจากลักษณะภูมิอากาศใกล้เคียงกัน มีปริมาณน้ำฝนน้อยกว่าภาคใต้ ทำให้สามารถกรีดยางพาราได้จำนวนวันมากกว่า ขณะที่ปริมาณน้ำยางพารามีความแตกต่างไม่มากนัก ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) ได้มีการย้ายฐานการผลิตมาสู่ภาคตะวันออก และได้ขนย้ายแรงงานเดิมของตนสู่จังหวัดภาคตะวันออกด้วย ด้วยสาเหตุข้างต้นดังกล่าวส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต้นทางมีสาเหตุสำคัญ ๆ รวม 3 ประการดังนี้

2.1.1 การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็วที่ผ่านมาและกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านเริ่มต้นในการพัฒนา นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยเอง มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยสอดคล้องกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์รายหนึ่งที่ให้ข้อมูลว่า “อยู่ที่บ้านก็ไม่รู้จะทำอะไร ไม่มีงาน อีกอย่างก็เข้ามาอยู่เมืองไทยตั้งแต่เด็ก ๆ แล้ว” (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์. สัมภาษณ์. 2557)

2.1.2 ช่องทางการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีเครือข่ายญาติพี่น้องของแรงงานที่ทำงานในพื้นที่ ในยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างมาก กล่าวคือ

ในอดีตการเคลื่อนย้ายแรงงานมักเกิดจากการที่แรงงานเดินทางกลับบ้านและชวนเพื่อนแรงงานไปทำงานที่ประเทศปลายทาง จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในตำบลขุนช่อง ที่เป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เข้ามาทำงานที่ภาคใต้ของไทยมาก่อน และเคลื่อนย้ายมาทำงานในตำบลขุนช่องตามผู้ประกอบการสวนยางพาราที่ส่วนหนึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ย้ายถิ่นมาจากภาคใต้ นำแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์เข้ามาใช้แรงงานในพื้นที่ ส่งผลให้แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ทยอยเข้าพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

2.1.3 ลักษณะการทำงานในภาคการเกษตร โดยเฉพาะการทำงานในสวนยางพารามีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ เป็นการทำงานในรูปแบบของการเหมาที่มีการแบ่งรายได้ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบการอย่างชัดเจน การทำงานแบบแยกส่วน แรงงานในสวนยางพารามักจะถูกเรียกว่า “เบอร์ยาง” หรือเรียกว่า “เจ้าของเบอร์ยาง” ด้วยลักษณะดังกล่าวทำให้แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ที่ต้องอาศัยการปรับตัวเรื่องภาษาให้ความสนใจในการทำงานในสวนยาง

ในขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้เคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การขาดแรงงานมักเกิดในช่วงกลางฤดูการผลิต และมักเป็นแรงงานท้องถิ่นหรือแรงงานในประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการขาดแรงงานในช่วงสั้น ๆ หรือช่วงราคาผลผลิตตกต่ำ ขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้มองว่าเป็นผลเสียโดยตรงต่อผู้ประกอบการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้เป็นหนึ่งในสาเหตุการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว สำหรับการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ประกอบการรายนี้ได้มาโดยวิธีการต่าง ๆ คือ

2.1.1 จากแรงงานมาสมัครด้วยตนเอง แรงงานกลุ่มนี้มักเป็นแรงงานที่เคยผ่านงานในประเทศไทยในลักษณะต่าง ๆ มาก่อน และเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมาชั่วระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ แรงงานกลุ่มนี้จะมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนระหว่างการกรีดยางพารากับผลตอบแทนในงานประเภทอื่น รู้ช่องทางในการติดต่อกับผู้ประกอบการ และรู้กฎ-กติกการใช้แรงงานในสวนยางพาราเป็นอย่างดี ขณะที่หากเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ แรงงานในสวนยางพารากลุ่มนี้ต้องเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนสามารถสื่อสารกับผู้ประกอบการได้

2.1.2 การแนะนำแรงงาน ในการแนะนำแรงงานในสวนยางพารามี 2 ลักษณะ คือ การแนะนำแรงงานด้วยตนเอง และการแนะนำแรงงานระหว่างผู้ประกอบการ โดยการแนะนำแรงงานด้วยตนเองจะเป็นการแนะนำแรงงานโดยแรงงานให้ผู้ประกอบการเลือก ส่วนใหญ่เป็นญาติพี่น้องหรือเพื่อนแรงงานด้วยตนเองและแนะนำในกรณีที่น่ายจ้างของผู้แนะนำขาดแคลนแรงงาน ในส่วนของการแนะนำแรงงานระหว่างผู้ประกอบการมักเกิดขึ้นในกลุ่มผู้ประกอบการที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือในลักษณะของการช่วยเหลือแรงงาน เป็นต้น ขณะที่แรงงานสัญชาติต่าง ๆ เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ด้วยหนังสือเดินทางของนักท่องเที่ยว

2.2 การบริหารจัดการ

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ประกอบการรายนี้มีการวางแผนในการใช้แรงงาน ลักษณะ ดังนี้ คือ แรงงาน 1 คนจะให้กรีดยางพาราได้จำนวนประมาณ 700-900 ต้น และกรีดยัดลักษณะ 3 คื่น หยุด 1 คื่น ผู้ประกอบการจะสร้างที่พักให้แรงงาน ในแต่ละแปลงยางที่พักมีลักษณะเป็นหลัง ๆ 1 ครอบครัวจะพักได้ 1 หลัง ที่พักมีลักษณะเป็นบ้านไม้ชั้นเดียว โดยไม่มีการจัดกลุ่มแรงงาน ซึ่งทางผู้ประกอบการให้เหตุผลในเรื่องการไม่แยกแรงงานว่า เป็นเรื่องยุ่งยากและเสียค่าใช้จ่าย โดยให้เหตุการณ์ทะเลาะกันเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้

ขณะเดียวกันผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทนเนื่องจากเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กและอาศัยอยู่ในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการจะเป็นผู้แก้ไขปัญหาขึ้นด้วยตนเอง

ในเรื่องการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นผู้ประกอบการรายนี้ จะมีการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การร่วมงานบุญต่าง ๆ การสอบถามราคาผลผลิตและการแลกเปลี่ยนข้อมูลการดูแลรักษาต้นยางพารา เป็นต้น

การแบ่งรายได้มีเกณฑ์การแบ่งที่ชัดเจน คือ ผู้ประกอบการจะได้รับรายได้จำนวนร้อยละ 65 ของรายได้ทั้งหมด และแรงงานจะได้รับรายได้จำนวนร้อยละ 35 ของรายได้ทั้งหมด โดยที่เกณฑ์การแบ่งรายได้จะไม่มี ความแตกต่างระหว่างช่วงที่ผลผลิตราคาสูงหรือราคาตกต่ำแต่อย่างใด สอดรับกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายนี้ที่กล่าวว่า “ช่วงที่ยางราคาแพงเราก็ไม่ได้ลดส่วนแบ่งของลูกน้องนี้ ช่วงนี้ราคาถูกเราเองก็ได้ไม่น้อยเหมือนกัน” (วิเชียร ขจรกลิ่น, สัมภาษณ์, 2557)

ในส่วนของการประเมินผลผู้ประกอบการมีประเมินผลแรงงานจากผลการทำงาน โดยมีกฎในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

2.2.1 การกรีดยางพาราของแรงงานจะต้องไม่โดนเนื้อไม้ยางพาราเกิน 1 แผลต่อ 1 นิ้ว

2.2.2 การใส่ปุ๋ยยางพารา แรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดรวมทั้งการดูแลในส่วนต่าง ๆ ของสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง

2.2.3 แรงงานต้องช่วยผู้ประกอบการในการชำระค่าปุ๋ยเคมี ค่ายากำจัดวัชพืชและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง

เกณฑ์การประเมินจะมีลำดับ ตามลักษณะการทำของแรงงานและระดับของการประเมินที่นำไปสู่การลงโทษจะมีทั้งการปรับเป็นเงิน และการเลิกจ้างในกรณีที่แรงงานทำความผิดร้ายแรง

การป้องกันการทุจริตในสวนยางพารา เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ผู้ประกอบการดูแลได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ไม่มีมาตรการในการป้องกันการทุจริตของแรงงานแต่อย่างใด มีเพียงการเข้าสวนยางพาราทุกวันของผู้ประกอบการเพื่อตรวจตรา ความเรียบร้อยต่างๆ

การจัดการด้านสวัสดิการให้กับแรงงานผู้ประกอบการมีสวัสดิการในด้านที่พักอาศัย สาธารณูปโภคที่จำเป็น ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

ในการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด โดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าขอใบอนุญาต เป็นต้น แรงงานจะเป็นผู้จ่ายในขณะที่ค่าดำเนินการอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำมัน เป็นต้น ผู้ประกอบการจะเป็นผู้รับผิดชอบเอง

3. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวและมีแรงงานต่างด้าวผสมแรงงานภายในประเทศ

ในการนำเสนอผลการศึกษาให้เห็นถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวและมีแรงงานต่างด้าวผสมกับแรงงานภายในประเทศนั้น ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงกรณีศึกษาที่ได้จากสถานประกอบการของนางฉลอม ประทุมชาติ

สำหรับผู้ประกอบการครอบครัวของนางฉลอม ประทุมชาติ อายุ 62 ปี ปัจจุบันมีภูมิลำเนาอยู่ที่หมู่ที่ 18 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ภูมิลำเนาเดิมอพยพครอบครัวมาจากตำบลบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง อาชีพหลักคือการประกอบกิจการสวนยางพารา นอกจากนี้ยังมีอาชีพเสริมด้วยการทำสวนผลไม้ สวนปาล์ม น้ำมัน และการค้าขาย

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ไม่มีการกำหนดสัญชาติ ไม่ระบุว่าต้องเป็นแรงงานภายในประเทศหรือเป็นแรงงานต่างด้าว มีเพียงการกำหนดอายุแรงงานที่ต้องไม่เกิน 40 ปี และมีข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ผู้ประกอบการรายนี้ ต้องการแรงงานข้างต้นในลักษณะที่เป็นแรงงานในช่วงวัยที่มีผลกำลังเป็นหลัก เหตุผลคือ กลุ่มแรงงานพวกนี้จะไม่สร้างภาระให้กับผู้ประกอบการในเรื่องสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานไม่มาก ส่งผลต่อการต่อรองผลตอบแทนที่ไม่ยุ่งยากมากตามไปด้วย ขณะเดียวกันแรงงานกลุ่มนี้ยังเป็นแรงงานที่สามารถใช้กำลังได้อย่างเต็มที่ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่สำคัญว่า “แรงงานอายุมากเรื่องมาก ต่อรองนู่นนี่นั่น หัวหมอ แต่พอเจองานหนักหน่อยก็ไม่สู้ ไอ้พวกเด็ก ๆ มันเหนื่อยเดียวเดี๋ยวก็หาย” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์, 2557)

ทั้งนี้ที่ผ่านมานอกเหนือจากแรงงานไทยผู้ประกอบการรายนี้นิยมเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราที่เป็นสัญชาติลาวและสัญชาติเมียนมาร์เท่านั้น เหตุผลสำคัญคือเรื่อง

ของทักษะและภาษาที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นสิ่งจำเป็น ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ยางเราปลูกตั้งนานกว่าจะได้กิน คนงานมาจ้างเอาจ้างเอาแล้วมันก็ไม่มันก็ไม่ไหว ส่วนที่ป่าไม่เอาพวกเขมร ก็เพราะเคยเอามาทำสวนแล้วมันไม่ค่อยพูดไทยกับเราเลย พอทำงานด้วยกันพูดกันไม่รู้เรื่องก็เลยเบื่อ” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์, 2557)

สำหรับในส่วนของการประกอบกิจการสวนยางพาราผู้ประกอบการรายนี้ มีพื้นที่ทางการเกษตรที่ปลูกยางพาราในตำบลขุนช่องทั้งหมดจำนวนประมาณ 300 ไร่ อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 18 ตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีทั้งหมด แบ่งเป็นยางพาราอายุ 14 ปี จำนวนประมาณ 200 ไร่ เปิดกรีดมาแล้ว 6 ปี และยางพาราอายุ 10 ปี จำนวนประมาณ 100 ไร่ เปิดกรีดมาแล้ว 2 ปี พันธุ์ยางพาราผู้ประกอบการรายนี้ใช้ยางพาราพันธุ์ PBM 600 จำนวนประมาณ 250 ไร่ และยางพาราพันธุ์ 251 จำนวนประมาณ 50 ไร่

การใช้แรงงานในสวนยางพาราผู้ประกอบการรายนี้ใช้แรงงานจำนวน 19 แรงงาน แบ่งเป็น 9 ครอบครัว สมาชิกทั้งหมด 33 คน แยกเป็นแรงงานไทยในท้องถิ่นจำนวน 2 ครอบครัว แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวจำนวน 5 ครอบครัวและแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์จำนวน 2 ครอบครัว การนำแรงงานต่างด้าวมาใช้ในกิจการสวนยางพารา มีกระบวนการวิธีการอย่างไร ผู้วิจัยจะนำเสนอในลำดับต่อไป

3.1 กระบวนการนำเข้าแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้ ไม่ได้เข้ามาโดยเฉพาะเจาะจงที่จะทำงานที่ใดและทำงานอะไร แต่เป็นเดินทางเข้ามาด้วยวิธีการเลี้ยงดวง กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือการหางานแบบหวังน้ำบ่อหน้า เหตุผลที่สำคัญใน 3 ประการ ในการเข้ามาทำงานในประเทศไทยและมาทำงานที่ตำบลขุนช่อง ประกอบด้วยเหตุปัจจัย 3 ประการดังนี้

3.1.1 แรงงานต่างด้าวมีเครือข่ายญาติพี่น้องของแรงงานทำงานในพื้นที่ตำบลขุนช่อง และพื้นที่ติดต่อข้างเคียง ในยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างมาก กล่าวคือ ในอดีตการเคลื่อนย้ายแรงงานมักเกิดจากการที่แรงงานเดินทางกลับบ้านและชวนเพื่อนแรงงานไปทำงานที่ประเทศปลายทาง จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในตำบลขุนช่อง พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีญาติพี่น้องทำงานในพื้นที่ตำบลขุนช่อง และตำบลใกล้เคียง นอกจากนี้ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังมีการรวมตัวกันเป็นครั้งคราวด้วย

“พวกเรารวมตัวกันในบางครั้ง ตามประสานคนต่างถิ่น พวกเดียวกันก็ต้องดูแลกัน” (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์, สัมภาษณ์, 2557)

3.1.2 การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็วที่ผ่านมาและกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านเริ่มต้นในการพัฒนา

3.1.3 การสื่อสารที่แรงงานไม่ต้องปรับตัวมากนัก เนื่องจากมีภาษาที่ใกล้เคียงกับภาษาอีสานของไทยทำให้การสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานไม่มีอุปสรรคเท่าใดนัก และเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานเลือกที่จะขายแรงงานในประเทศไทย

ขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้เคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การขาดแคลนแรงงานเกิดในช่วงต้นไปจนถึงกลางฤดูการผลิต และเป็นแรงงานทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นการขาดแรงงานในช่วงสั้น ๆ หรือช่วงราคาผลผลิตตกต่ำ ขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้มองว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้เสมอสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“คนงานเข้า-ออกเป็นเรื่องปกติ เราคิดคิดเราก็ตาย ออกไปก็หาใหม่ ยางถูกก็หา ยากหน่อย พอยางแพง โอ๊ย! วิ่งกันหัวชน อีกอย่างต้นยางป้าก็ยังมีอยู่” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว นั้น ผู้ประกอบการรายนี้ได้มาโดยวิธีการต่าง ๆ คือ ได้จากแรงงานมาสมัครด้วยตนเองและการแนะนำแรงงาน กล่าวคือ

3.1.1 จากแรงงานมาสมัครด้วยตนเอง แรงงานกลุ่มนี้มักเป็นแรงงานที่เคยผ่านงานในประเทศไทยในลักษณะต่าง ๆ มาก่อน และเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยมาชั่วระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ แรงงานกลุ่มนี้มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนระหว่างการกรีดยางพารากับผลตอบแทนในงานประเภทอื่น รู้ช่องทางในการติดต่อกับผู้ประกอบการ และรู้จักกฎ-กติกาในการใช้แรงงานในสวนยางพาราเป็นอย่างดี ขณะที่หากเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาร์ แรงงานในสวนยางพารากลุ่มนี้ต้องเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนสามารถสื่อสารกับผู้ประกอบการได้

3.1.2 การแนะนำแรงงาน ในการแนะนำแรงงานในสวนยางพารามี 2 ลักษณะ คือ การแนะนำแรงงานด้วยตนเอง และการแนะนำแรงงานระหว่างผู้ประกอบการ โดยการแนะนำแรงงานด้วยตนเองจะเป็นการแนะนำแรงงานโดยแรงงานให้ผู้ประกอบการเลือก ส่วนใหญ่เป็นญาติพี่น้องหรือเพื่อนแรงงานด้วยตนเองและแนะนำในกรณีที่นายจ้างของผู้แนะนำขาดแคลนแรงงาน ในส่วนของการแนะนำแรงงานระหว่างผู้ประกอบการมักเกิดขึ้นในกลุ่มผู้ประกอบการที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความคล้ายคลึงกันหรือในลักษณะของการช่วยเหลือแรงงาน เป็นต้น ขณะที่แรงงานสัญชาติต่าง ๆ เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ด้วยหนังสือเดินทางนักท่องเที่ยว

3.2 การบริหารจัดการแรงงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ประกอบการรายนี้มีการวางแผนในการใช้แรงงาน โดยมีการแบ่งการทำงานในลักษณะดังนี้ กล่าวคือในส่วนของยางพาราพันธุ์ PBM 600 แรงงาน 1 คนจะให้กรีดยางพาราได้จำนวนประมาณ 700 – 900 ต้น และกรีดในลักษณะ 2 คี้น หยุด 1 คี้นและยางพาราพันธุ์ 251 แรงงาน 1 คนจะให้กรีดยางพาราได้จำนวนประมาณ 1,000 -1,200 ต้น และกรีดในลักษณะ 1 คี้น หยุด 1 คี้น แรงงานทั้งหมดจะพักรวมกันที่พักรวมลักษณะเป็นห้องแถว 1 ครอบครัวยังพักได้ 1 ห้อง โดยไม่มีการจัดกลุ่มแรงงาน การทำงานจะเป็นการทำงานในแปลงยางอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละครอบครัวแรงงาน ขณะที่การแปรรูปน้ำยางพาราเป็นแผ่นยางพาราจะทำงานร่วมกันในบริเวณที่พักรวมซึ่งผู้ประกอบการมีการล้อมรั้วลวดหนามและให้แรงงานทั้งหมดพักและทำแผ่นยางพาราในบริเวณดังกล่าว เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ประกอบการรายนี้มีการป้องกันในการทุจริตของแรงงานในการแปรรูปผลผลิตยางพารา สอดรับกับสัมภาษณ์ที่สำคัญว่า “โห้ ! ถ้าไม่ให้มาทำรวมกัน เราดูแลไม่ไหวหรือกรือยพ่อพันธุ์แม่ ยังงี้แหละง่ายหน่อย แถมยังประหยัดต้นทุนด้วย” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีการมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทนเนื่องจากผู้ประกอบการมีพื้นที่ทางการเกษตรเป็นพื้นที่แปลงติดต่อกันและและผู้ประกอบการอาศัยอยู่ในพื้นที่ เมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการจะเป็นผู้แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ในส่วนการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นนั้น ผู้ประกอบการรายนี้ไม่มีการประสานงานหรือติดต่อกับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ด้วยเหตุผลในเรื่องของการบริหารจัดการที่มีความแตกต่าง สอดรับกับคำสัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“เจ้าของสวนส่วนใหญ่ก็รู้จักกัน แต่ก็สวนใครสวนมัน ดูแลกันเอาเองอยู่แล้ว” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับการแบ่งรายได้ผู้ประกอบการรายนี้มีเกณฑ์การแบ่งรายได้ที่ชัดเจน คือผู้ประกอบการจะรับรายได้จำนวนร้อยละ 65 ของรายได้ทั้งหมด และ แรงงานจะรับรายได้จำนวนร้อยละ 35 ของรายได้ทั้งหมด โดยเกณฑ์การแบ่งรายได้จะไม่มี ความแตกต่างระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวแต่อย่างใด มีกรณีเพิ่มเติมในช่วงที่ราคายางพาราตกต่ำ ผู้ประกอบการจะมีการเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานอีกร้อยละ 5 เป็นผู้ประกอบการมีรายได้ร้อยละ 60 ของรายได้ทั้งหมด ในขณะที่แรงงานจะมีรายได้เพิ่มเป็นร้อยละ 40 ของรายได้ทั้งหมด ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า “แหม! ราคายางมันก็ถูกจริงๆ คนงานมันก็ไม่มีที่ไปช่วงนี้ก็ถูกละไปก่อน ” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์. 2557)

ในส่วนของการประเมินผล ผู้ประกอบการจะมีประเมินผลแรงงานจากผลการทำงานโดยมีกฎในการทำงานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

3.2.1 การกรีดยางพาราของแรงงานจะต้องไม่โดนเนื้อไม้ยางพาราเกิน 1 แผลต่อ 1 นิ้ว มีแผล ๆ ละ 15 บาท

3.2.2 การใส่ปุ๋ยยางพาราแรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดรวมทั้งการดูแลในส่วนต่าง ๆ ของสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง หากแรงงานไม่ใส่ตามกำหนดจะคิดค่าจ้างกระสอบละ 100 บาท

3.2.3 แรงงานต้องช่วยผู้ประกอบการในการชำระค่าปุ๋ยเคมี ค่ายากำจัดวัชพืชและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง

3.2.4 แรงงานต้องช่วยผู้ประกอบการทำสวนด้านอื่น ๆ เช่น สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ เป็นต้น หากไม่ทำจะหักค่าแรงในครั้งต่อไปวันละ 100 บาท

เกณฑ์การประเมินจะมีลำดับ ตามลักษณะการกระทำของแรงงานและระดับของการประเมินที่นำไปสู่การลงโทษจะมีทั้งการปรับเป็นเงิน และการเลิกจ้างในกรณีที่แรงงานทำความผิดร้ายแรง การป้องกันการทุจริตในสวนยางพารา เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานเป็นลักษณะการทำงานที่ผู้ประกอบการดูแลได้อย่างทั่วถึง ด้วยลักษณะการล้อมรั้วลวดหนามในบริเวณที่พักและโรงยาง เพื่อป้องกันการขโมยออกผลผลิต ขณะเดียวกันในบางครั้งผู้ประกอบการจะเดินทางไปดูแรงงานกรีดยางในสวนยางพาราเวลาที่แรงงานกรีดยาง สอดรับกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานรายหนึ่งที่ว่า

“บางที่ป่าแก่เข้าสวนมาตอนตีสี่ตีห้า มันยังไม่สว่าง ก็ตกใจครับ แต่ก็นั่นแหละเขาเจ้าของสวนทำอะไรก็ได้” (แรงงานสัญชาติลาว, สัมภาษณ์, 2557)

การจัดการด้านสวัสดิการให้กับแรงงานผู้ประกอบการมีสวัสดิการในด้านที่พักอาศัยและสาธารณูปโภคที่จำเป็น ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้ประกอบการมีการเก็บค่าสาธารณูปโภคดังกล่าวในอัตราครัวเรือนละ 1,000 บาท แยกเป็นค่าไฟฟ้า 500 บาท และค่าน้ำประปา 500 บาท

ในส่วนการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว นั้น ผู้ประกอบการจะมีผู้ดำเนินการให้ในลักษณะนายหน้า โดยนายหน้าจะคิดค่าดำเนินการเป็นรายบุคคลจากผู้ประกอบการในอัตรารายละ 1,500 บาท สำหรับแรงงานและรายละ 500 บาท สำหรับผู้ติดตามแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของนายหน้าในการขอใบอนุญาตในส่วนนี้จะไม่ถูกรวมกับค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตจากทางราชการ เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งในทั้งสองส่วนนี้แรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมด โดยการสำรองจ่ายของผู้ประกอบการ สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่ว่า

“ป่าไม่มีความจำเป็นต้องออกให้นี้ พวกคนไทยป่าไม่เห็นต้องออกอะไรเลย แล้วทำไมต้องพวกนี้ป่าต้องจ่ายด้วย” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์, 2557)

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่มีแรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวยังและมีแต่แรงงานต่างด้าว

การอธิบายถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการใช้แรงงานมากกว่า 5 ครอบครัวและใช้เฉพาะแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้วิจัยจะเลือกใช้กรณีศึกษาของนายประทุม ประมวล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานในสวนยางพารา กรณีศึกษาของผู้ประกอบการที่มีชื่อว่า นายประทุม ประมวล อายุ 75 ปี นั้น มีภูมิลำเนาอยู่ที่ตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง แต่เข้ามาทำสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในราวปี พ.ศ. 2535 โดยทำอาชีพหลักคือการประกอบกิจการสวนยางพาราในตำบลบ้านค่าย และที่ตำบลขุนซ่อง ในกรณีศึกษานี้มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการในสวนยางพารากรณีศึกษาอื่น ๆ ที่น่าสนใจ คือจะมีผู้ดูแลกิจการแทนผู้ประกอบการและเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ร่วมกับผู้ประกอบการชื่อว่า นายสาคร บุญถึง อายุ 58 ปี ปัจจุบันอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี อาชีพหลัก ดูแลสวนยางพารา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบการรายนี้มีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจน มีการกำหนดคุณสมบัติ ระบุว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าว แต่ไม่มีการกำหนดอายุของแรงงาน ข้อสังเกตที่น่าสนใจ ผู้ประกอบการรายนี้ ต้องการเลือกใช้แรงงานข้างต้นในลักษณะที่เป็นแรงงานต่างด้าวเท่านั้น เหตุผลคือ กลุ่มแรงงานพวกนี้จะไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก จะมุ่งแต่การสร้างความมั่นคงทางการเงิน การส่งเงินกลับถิ่นฐาน รวมทั้งการออมเงินเป็นทุนในการกลับสู่ถิ่นฐานของตนยามชรา ดังคำให้สัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“แรงงานพวกนี้มักจะขยัน มุ่งมั่น ในการทำงานมากกว่าแรงงานพวกเรา ปี ๆ หนึ่งเก็บเงินได้เป็นแสนเลย” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

ทั้งนี้ที่ผ่านมาผู้ประกอบการรายนี้เลือกใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา เป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็นสัญชาติลาวเท่านั้น เหตุผลสำคัญใน 2 ประเด็น คือเรื่องของภาษาที่ผู้ประกอบการมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น และการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวที่มีช่องทางที่ไม่ยุ่งยากมากนัก ดังคำสัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“แหม! ถ้าเราคุยกับมัน ไม่รู้เรื่องก็เขยลิ บอกไม่รู้เรื่อง สอนก็ไม่ได้ ไม่เอา” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่กล่าวว่า

“ลุงใช้พวกนี้มาหลายปีแล้ว ตอนแรกก็มีคนมาแนะนำนะ มันก็ไม่ยุ่งยากอะไรถ้าเรารู้ช่องทาง” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับในส่วนของการประกอบกิจการสวนยางพาราผู้ประกอบการรายนี้ มีพื้นที่ทางการเกษตรที่ปลูกยางพาราในตำบลขุนซ่องทั้งหมดจำนวนประมาณ 400 ไร่ กระจายในพื้นที่หมู่ที่ 8 และหมู่ที่ 16 โดยใช้แรงงานทั้งหมดจำนวน 15 แรงงาน แบ่งออกเป็น 7 ครอบครัว สมาชิกทั้งหมด 26 คน ทั้งหมดเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว

4.1 กระบวนการนำเข้าแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ลำดับแรกแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้ เข้ามาโดยเจาะจงที่จะทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้ เหตุผลที่สำคัญใน 3 ประการ ในการเข้ามาทำงานในกิจการสวนยางพารา ประกอบด้วย

4.1.1 แรงงานต่างด้าวมักมีเครือข่ายญาติพี่น้องของแรงงานที่ทำงานกับผู้ประกอบการในยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างมาก กล่าวคือ ในอดีต การเคลื่อนย้ายแรงงานมักเกิดจากการที่แรงงานเดินทางกลับบ้านและชวนเพื่อนแรงงานไปทำงานที่ประเทศปลายทาง จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในตำบลขุนช่องพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีญาติพี่น้องทำงานในพื้นที่ตำบลขุนช่องและตำบลใกล้เคียง นอกจากนี้ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวยังมีการรวมตัวกันเป็นครั้งคราวด้วย ดังคำสัมภาษณ์ของแรงงานต่างด้าวรายหนึ่งกล่าวว่า

“พวกเรารวมตัวกันตามปรกติ ส่วนใหญ่ก็ทุกวันอาทิตย์ เชียร์มวยบ้าง ติโกบ้าง หาหน่อไม้บ้างตามประสานต่างถิ่น บางทีก็ช่วยกันหางานหรือแนะนำนายจ้างที่ดีให้กัน พวกเดียวกันก็ต้องดูแลกัน” (แรงงานสัญชาติลาว, สัมภาษณ์, 2557)

4.1.2 การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็วที่ผ่านมาและกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น ขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านเริ่มต้นในการพัฒนา สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานต่างด้าวรายหนึ่งที่ว่า

“ข้างที่บ้านผมเริ่มมีการปลูกแล้วนะครับ เยอะด้วย อีกไม่กี่ปีก็กรี๊ดได้แล้ว ถึงตอนนั้นผมก็ไม่รู้ว่าจะกลับไปกรี๊ดข้างที่บ้าน (ลาว) หรือเปล่า” (แรงงานสัญชาติลาว, สัมภาษณ์, 2557)

4.1.3 การสื่อสารที่แรงงานไม่ต้องปรับตัวมากนัก เนื่องจากมีภาษาที่ใกล้เคียงกับภาษาอีสานของไทยทำให้การสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานไม่มีอุปสรรคเท่าใดนัก และเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้แรงงานเลือกที่จะขายแรงงานในประเทศไทย และเป็นเหตุผลที่ผู้ประกอบการสวนยางพาราเลือกใช้แรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน

การประกอบกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการรายนี้ที่ผ่านมามีประสบการณ์ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางช่วง การขาดแคลนแรงงานในอดีตนั้นเกิดจากการที่ผู้ประกอบการเลือกใช้แรงงานในประเทศเป็นแรงงานหลักและจากการขาดแรงงานในอดีตส่งผลต่อทัศนคติของผู้ประกอบการในการเลือกใช้แรงงานในปัจจุบัน สำหรับในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนมักจะเกิดขึ้นในช่วงต้นของฤดูกาลผลิตเป็นสาเหตุมาจากการที่แรงงานต่างด้าวจะเดินทางกลับประเทศของตนเอง

ในช่วงวันหยุดเทศกาลผลิต และเดินทางกลับมาทำงานล่าช้าในช่วงเข้าสู่ฤดูกาลผลิต ขณะที่บางรายเลือกที่จะไม่เดินทางกลับมาทำงานในสวนยางพาราโดยไม่มีการแจ้งผู้ประกอบการแต่อย่างใด ขณะที่ผู้ประกอบการรายนี้เลือกที่จะไม่หาแรงงานเข้ามาทดแทนแรงงานเดิมในกรณีที่แรงงานนั้นทำงานกับผู้ประกอบการรายนี้เกิน 5 ปี ในส่วนการได้แรงงานผู้ประกอบการรายนี้มีวิธีการได้แรงงานมาโดย 2 วิธีการ กล่าวคือ

4.1.1 การนำแรงงานเข้ามาในพื้นที่ การที่ผู้ประกอบการรายนี้เป็นผู้ประกอบการขนาดใหญ่ การเข้ามาทำกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่องเกิดจากการขยายฐานการประกอบกิจการสวนยางพาราที่อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง การนำแรงงานเข้ามาในพื้นที่เกิดจากการร่วมมือกับผู้ประกอบการรายอื่น โดยการติดต่อประสานงานกับเครือข่ายของผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการรายนี้นำแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวมาทำงานในพื้นที่ด้วยวิธีการติดต่อกับนายหน้าที่จัดหาแรงงานให้กับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ในพื้นที่อำเภอบ้านค่าย โดยนายหน้าก็คัดสรรการนำแรงงานมาส่งในพื้นที่ถนนละ 3,000 – 5,000 บาทต่อคน ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์สำคัญว่า “ลุงใช้พวกต่างด้าวมาเป็นสิบปีได้แล้วมั้ง เมื่อก่อนต้องให้คนหามาให้หะ จะใช้คนงานไทยก็ปวดหัว แต่ต่างด้าวค่าใช้จ่ายก็สูง” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

4.1.2 การติดต่อผ่านแรงงาน ดังที่กล่าวไปแล้ว ผู้ประกอบการรายนี้ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นรายแรก ๆ ในตำบลขุนซ่อง และใช้แรงงานต่างด้าวก่อนหน้าที่อำเภอบ้านค่าย การทำงานในอดีตมีขีดจำกัดค่อนข้างมาก การติดต่อสื่อสารมีข้อจำกัดมากมาย การเปลี่ยนนายจ้างจึงเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก ลักษณะการทำงานเป็นการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้แรงงานทำงานกับผู้ประกอบการแต่ละรายเป็นเวลานาน ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็ตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ แรงงานบางครอบครัวทำงานให้กับผู้ประกอบการรายนี้มาเป็นเวลากว่าสิบปี ดังคำสัมภาษณ์สำคัญของแรงงานรายหนึ่งกล่าวว่า

“ผมอยู่กับลุงทุม ลุงคร มาเป็นสิบปี เมื่อก่อนอยู่บ้านค่าย แก่ศึกกับผมและครอบครัวก็เลยอยู่มาเรื่อย ๆ แก่สองคนยังเคยไปสะหวันนะเขตบ้านผมเลย” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

จากคำสัมภาษณ์ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการรายนี้ให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าว สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่กล่าวว่า “คนงานที่ดีเราก็ต้องดีกับเขา ถ้าไม่มีเขาเราก็แย่ สำคัญเรื่องการพูดปากต่อปากนี้แหละ ถ้าเราไม่ดีกับมันนะ หากคนแทบไม่ได้เลยแหละ ยิ่งยางถูกแบบนี้ยิ่งไปใหญ่” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

ด้วยลักษณะดังกล่าวข้างต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการรายนี้ใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวในกิจการสวนยางพาราด้วยวิธีการให้นายหน้าเป็นตัวแทนจัดหาให้ในลำดับแรก ต่อมา

ใช้วิธีการให้แรงงานในสวนยางพาราของตนเองเป็นผู้ติดต่อแรงงานให้เข้ามาทำงานในสวนยางพารา ในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการรายนี้จึงเหมือนมีทั้งคนดูแล คือคุณลุงสาคร และหัวหน้าคนงาน การเดินทางเข้าประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว จะเดินทางด้วยหนังสือเดินทางนักท่องเที่ยว โดยผ่านจุดผ่านแดนที่จังหวัดมุกดาหารและจังหวัดนครพนมเป็นหลัก

4.2 การบริหารจัดการแรงงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ประกอบการรายนี้มีการวางแผนในการใช้แรงงาน โดยมีการแบ่งการทำงานในลักษณะดังนี้ กล่าวคือในสวนของยางพาราพันธุ์ PBM 600 แรงงาน 1 คนจะให้กรีดยางพาราได้จำนวนประมาณ 800-1,100 ต้น และกรีดยางในลักษณะ 2 คั้น หยุด 1 คั้นและยางพาราพันธุ์ 251 แรงงาน 1 คนจะให้กรีดยางพาราได้จำนวนประมาณ 1,200 -1,400 ต้น และกรีดยางในลักษณะ 1 คั้น หยุด 1 คั้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการรายนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตยางพารามาทดลองใช้ในกิจการสวนยางพาราที่ตำบลขุนซ่องด้วย เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยให้เพิ่มผลผลิตประมาณ 3-5 เท่าของการกรีดยางแบบปกติ มีอุปสรรคที่สำคัญคือในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการติดตั้งเทคโนโลยี และการแบ่งรายได้ระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานที่ยังคงไม่มีความแน่นอนในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ประกอบการรายนี้ยังคงแบ่งรายได้ตามปกติ มีเพิ่มเติมในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการติดตั้งอุปกรณ์ในตอนแรกที่แรงงานจะต้องมีค่าใช้จ่ายตามส่วนแบ่งที่แรงงานได้รับ

การสร้างที่พักให้กับแรงงานทั้งหมดจะพักรวมกันในแต่ละแปลง (หมู่ที่ 8 และหมู่ที่ 16) ที่พักมีลักษณะเป็นห้องแถว 1 ครอบครัวยุคใหม่ 1 ห้อง การทำงานจะเป็นการทำงานในแปลงยางอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละครอบครัวแรงงาน ขณะที่การแปรรูปน้ำยางพาราเป็นแผ่นยางพาราจะทำรวมกันในบริเวณที่พักซึ่งผู้ประกอบการกำหนดให้แรงงานทั้งหมดพักและทำแผ่นยางพาราในบริเวณดังกล่าว เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ประกอบการรายนี้มีการป้องกันในการทุจริตของแรงงานในการแปรรูปผลผลิตยางพารา สอดรับกับสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการที่สำคัญว่า

“คนงานบางคนไว้ใจได้ บางคนไว้ใจไม่ได้ ให้มาทำรวมกันดีที่สุด ดูแลไม่ยุ่งยาก” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันผู้ประกอบการรายนี้มีการมอบหมายงานให้มีผู้ดูแลสวนยางพาราแทนเนื่องจากผู้ประกอบการมีพื้นที่ทางการเกษตรในปริมาณมากและเป็นพื้นที่แปลงยางพาราที่ไม่ติดต่อกัน ขณะเดียวกันผู้ประกอบการรายนี้ไม่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่ตลอดเวลา เมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการก็อาจจะไม่สามารถเป็นผู้แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การมีผู้ดูแลแม้ว่าจะเป็ยญาติโดยตรงแต่ก็มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและรายได้ที่ชัดเจนสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ดูแลที่สำคัญว่า

“แม้ว่าจะเป็ยลุง – หลานกัน แต่หน้าที่ต้องเป็ยหน้าที่ บางทีฉันยังเคยโดนลุงแกลบ่นเลย” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

ในส่วนการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นนั้น ผู้ประกอบการรายนี้มีการประสานงานหรือติดต่อกับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยเหตุผลในเรื่องของการบริหารจัดการที่มีผู้ประกอบการมองความแตกต่างเป็นเรื่องที่น่าเรียนรู้ สอดรับกับคำสัมภาษณ์ที่สำคัญว่า

“จะไม่คุยกับคนอื่นได้ไง โลกมันเปลี่ยนเร็วจะตาย ใครมีอะไรก็แลกเปลี่ยนกันนะ” (ประทุม ประมวล.สัมภาษณ์. 2557)

สำหรับการแบ่งรายได้ผู้ประกอบการรายนี้มีเกณฑ์การแบ่งรายได้ที่ชัดเจน คือ ผู้ประกอบการจะรับรายได้จำนวนร้อยละ 65 ของรายได้ทั้งหมด และ แรงงานจะรับรายได้จำนวนร้อยละ 35 ของรายได้ทั้งหมด โดยเกณฑ์การแบ่งรายได้จะมีความแตกต่างกัน ในกรณี 3 กรณี คือ

4.2.1 ในช่วงที่ราคาขายพาราตกต่ำ ผู้ประกอบการจะมีการเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานอีกร้อยละ 5 เป็นผู้ประกอบการมีรายได้ร้อยละ 60 ของรายได้ทั้งหมด ในขณะที่แรงงานจะมีรายได้เพิ่มเป็นร้อยละ 40 ของรายได้ทั้งหมด ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์สำคัญว่า

“ช่วยได้ก็ช่วยกันไป เขาอยู่ได้เราอยู่ได้” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

4.2.2 ในกรณีแรงงานอยู่กับสวนยางพาราเป็นเวลา 10 ปี ผู้ประกอบการจะมีการแบ่งรายได้ให้กับแรงงานที่ร้อยละ 40 ของรายได้ทั้งหมด ขณะที่ผู้ประกอบการจะมีรายได้ที่ร้อยละ 60 ของรายได้ทั้งหมดในช่วงที่ราคาขายพาราตกต่ำ จะมีการเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานอีกร้อยละ 5 เป็นผู้ประกอบการมีรายได้ร้อยละ 55 ของรายได้ทั้งหมด ในขณะที่แรงงานจะมีรายได้เพิ่มเป็นร้อยละ 45 ของรายได้ทั้งหมด ซึ่งในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์สำคัญว่า

“ขามายอยู่กับเราตั้งแต่สมัยราคายางไม่แพง พออย่างแพงเราไปลดเปอร์เซ็นต์เขา ลงว่ามันไม่เข้าท่านะ แล้วการอยู่กับเรานานมันแสดงให้เห็นว่าเขาจริงใจกับเราด้วย” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

4.2.3 การแบ่งรายได้ในกรณีการกรีดยางโดยใช้เทคโนโลยี การเพิ่มปริมาณน้ำยางด้วยการเติมฮอร์โมนในต้นยางจะช่วยเพิ่มปริมาณน้ำยางที่ 3-5 เท่าของการกรีดยางปกติ ขณะเดียวกันจะมีค่าใช้จ่ายในการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ในราคาประมาณต้นละ 50-80 บาท ในกรณีนี้ผู้ประกอบการจะมีการแบ่งรายได้ที่ร้อยละ 60 สำหรับผู้ประกอบการ และร้อยละ 40 สำหรับแรงงาน อย่างไรก็ตามในการกรีดยางพาราในลักษณะพิเศษนี้ ผู้ประกอบการเก็บค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากแรงงานในอัตราเดียวกันกับที่แรงงานได้ส่วนแบ่ง เช่น แรงงานมีรายได้ที่ร้อยละ 40 ของรายได้ทั้งหมด แรงงานเองก็ต้องจ่ายให้กับนายจ้างร้อยละ 40 ของรายจ่ายทั้งหมดด้วยเช่นกัน เป็นต้น

ในส่วนของการประเมินผล ผู้ประกอบการจะมีประเมินผลแรงงานจากผลการทำงานโดยมีกฎในการทำงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

4.2.1 การกรีดยางพาราของแรงงานจะต้องไม่โดนเนื้อไม้ยางพาราเกิน 1 แผลต่อ 1 นิ้ว มีแผล ๆ ละ 15 บาท

4.2.2 การใส่ปุ๋ยขางพารา แรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดรวมทั้งการดูแลในส่วนต่าง ๆ ของสวนขางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง หากไม่ใส่จะคิดค่าจ้างกระสอบละ 100 บาท

4.2.3 แรงงานต้องช่วยผู้ประกอบการในการชำระค่าปุ๋ยเคมี ค่ายากำจัดวัชพืชและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสวนขางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดยาง

4.2.4 แรงงานต้องกรีดยางให้เสร็จก่อน 6 โมงเช้าของทุกวัน และห้ามกรีดยางก่อน 4 ทุ่ม

4.2.5 แรงงานจะหยุดกรีดยางโดยไม่แจ้งสาเหตุให้ผู้ดูแลทราบ หรือแจ้งหลังจากไม่ได้กรีดยางแล้วไม่ได้

เกณฑ์การประเมินจะมีลำดับ ตามลักษณะการกระทำของแรงงานและระดับของการประเมินที่นำไปสู่การลงโทษจะมีทั้งการปรับเป็นเงิน และการเลิกจ้างในกรณีที่แรงงานทำความผิดร้ายแรง การป้องกันการทุจริตในสวนขางพารา เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานเป็นลักษณะการทำงานที่ผู้ประกอบการดูแลได้ไม่ทั่วถึง ด้วยลักษณะพื้นที่ทางการเกษตรที่มีการกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ การการทุจริตและยกยอกผลผลิตมีโอกาสมาก ดังนั้นการดำเนินการป้องกันการทุจริตของผู้ประกอบการรายนี้มีวิธีการดังนี้

4.2.1 มีผู้ดูแลสวนขางพารา ผู้ประกอบการรายนี้เป็นผู้ประกอบการที่มีพื้นที่ทางการเกษตรกระจายในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้การดูแลกิจการไม่ทั่วถึง การมีผู้ดูแลกิจการสวนขางพาราในตำบลขุนช่องแทน ทำให้ลดช่องว่างการทุจริตของแรงงานลงได้ แม้ว่าผู้ประกอบการรายนี้จะมีการใช้จ่ายเพิ่มในการเป็นค่าตอบแทนในการดูแลกิจการก็ตาม ในกรณีนี้ผู้ประกอบการให้สัมภาษณ์ไว้ว่า

“ให้ลูกให้หลานกิน ดีกว่าให้คนงานโกง” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

4.2.2 ร่วมรับผิดชอบ ในการแปรรูปผลผลิตขางพารา ผู้ประกอบการรายนี้จะแปรรูปขางพาราด้วยการทำยางแผ่น โดยมีโรงยางที่แปลงยางในแต่ละพื้นที่ (หมู่บ้าน) การทำยางแผ่นมีลักษณะคือ ต้องมีสถานที่ในการทำแผ่นยาง มีอุปกรณ์ในการทำแผ่นยาง และต้องมีสถานที่ในการเก็บแผ่นยาง เป็นต้น ด้วยลักษณะดังกล่าวการให้แรงงานแต่ละเบอร์ยางต้องรับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ เช่น ต้องช่วยกันรักษาความสะอาดบริเวณ โรงยางและอุปกรณ์ทำแผ่นยาง เป็นต้น โดยอุปกรณ์ 1 ชุด แรงงานจะใช้ร่วมกัน 2 เบอร์ยาง เมื่อเกิดปัญหาหรือเกิดความเสียหายกับอุปกรณ์หรือโรงยางแรงงานทั้ง 2 เบอร์ยางจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ขณะเดียวกันสถานที่เก็บแผ่นขางพาราที่มีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วน โดยแผ่นขางพาราถูกนำไปแขวนตากไว้ในห้องเพื่อป้องกันการขโมยจากบุคคลภายนอก และการป้องกันการทุจริตจากแรงงานด้วยตนเอง ผู้ประกอบการรายนี้ใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยการให้แรงงาน 2 เบอร์ยางใช้ห้องแขวนแผ่นขางพาราห้องเดียวกัน มีกุญแจห้องละ 2 ดอก ขณะที่แรงงานในแต่ละเบอร์ยางจะสามารถถือกุญแจได้ดอกเดียวเท่านั้น การเข้าห้องเก็บแผ่นขางพาราจะต้องเข้าพร้อมกันและออกพร้อมกัน สอดรับกับคำสัมภาษณ์ของผู้ดูแลที่กล่าวว่า

“ให้คนงานรับผิดชอบกันเอง ทะเลาะกันเอง เราไม่ต้องเลย สบายดีนะ” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

4.2.3 การช่วยเหลือ ในการทำสวนยางพาราและการใช้แรงงานในสวนยางพารา เป็นการทำงานภายใต้การพึ่งพิงธรรมชาติเป็นสำคัญ กล่าวคือ การกรีดยางเป็นการกรีดยางที่ต้องมีช่วงเวลาที่เหมาะสม ในช่วงอากาศเย็น และไม่มีฝนรบกวน หากมีอากาศร้อนเกินไปทำให้น้ำยางไหลน้อย มีปริมาณน้ำยางที่ไม่สม่ำเสมอ ขณะเดียวกันในฤดูฝนก็เป็นอุปสรรคต่อการกรีดยางเช่นกัน เนื่องจาก หากฝนตกและต้นยางมีความชื้นก็จะไม่สามารถกรีดยางได้ เพราะการกรีดยางจะทำให้เกิดโรคที่มากับความชื้นได้ ได้แก่ โรคไฟทอป เทอร่า และโรคเชื้อราอื่น ๆ ที่ส่งผลร้ายแรงสร้างความเสียหายกับต้นยางได้ ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการสวนยางพาราบางรายจึงหยุดกรีดยางในช่วงฤดูฝน ผลกระทบโดยตรงจึงเกิดกับแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในกรณีดังกล่าวผู้ประกอบการรายนี้ใช้วิธีการให้แรงงานกรีดยางในฤดูฝนแต่ต้องดูแลสุขภาพดินฟ้าอากาศควบคู่ไปด้วย เช่น เมื่อมีแนวโน้มว่าฝนจะตกก็ไม่ให้แรงงานกรีดยาง เพราะนอกจากจะมีผลต่อต้นยางแล้วยังอาจทำให้แรงงานทำงานฟรีอีกด้วย หากซึ่งการหยุดกรีดยางเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานในเรื่องปากท้อง ผู้ประกอบการรายนี้แก้ปัญหาเรื่องนี้ด้วยวิธีการให้แรงงานสามารถเบิกเงินล่วงหน้าได้โดยไม่มีการคิดอัตราดอกเบี้ยแต่อย่างใด ดังคำสัมภาษณ์ของแรงงานรายหนึ่งที่กล่าวว่า

“ในช่วงฝนตก ยางก็ตัดไม่ได้ ถ้าเบิกแล้วแต่ไม่ได้ก็จบ ดีที่ลุงแก่ใจดี ให้เบิกได้ ถ้าแก่บางคนบอกไม่ใช่เรื่องของเขา จบเลย” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

ในการเบิกเงินล่วงหน้าของแรงงานในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการรายนั้น จำนวนเงินที่แรงงานในแต่ละเบอร์อย่างที่สามารถเบิกได้นั้น ขึ้นอยู่กับความประพฤติและจำนวนปีที่แรงงานเข้ามาทำงานด้วย สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่กล่าวว่า

“แหม! ถ้ามันดีกับเรา เราก็ต้องช่วยมัน ได้ตามพฤติกรรม กรรมใครกรรมมัน น้อยมากกว่ากันไป โอ๊ย! บางคนลุงให้มันเบิกเป็นแสนเลย” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันแม้ว่าจะมีผู้ดูแลสวนยางพาราอยู่แล้ว ในบางครั้งผู้ประกอบการจะเดินไปดูแรงงานกรีดยางในสวนยางพาราเวลาที่แรงงานกรีดยาง หรือเวลาเก็บน้ำยาง สอดรับกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานรายหนึ่งที่กล่าวว่า

“ลุงแก่เป็นคนไม่ถือตัว แกให้ความสำคัญกับพวกผมเสมอ แกพูดบ่อย ๆ ว่า ถ้าไม่มีพวกผมแกก็ไม่มีเท่าทุกวันนี้หรอก” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

การจัดการด้านสวัสดิการให้กับแรงงานผู้ประกอบการมีสวัสดิการในด้านที่พักอาศัย และสาธารณูปโภคที่จำเป็น ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้ประกอบการมีการเก็บค่าสาธารณูปโภคดังกล่าวในอัตราครัวเรือนละ 500 บาท รวมเป็นค่าไฟฟ้า และค่าน้ำประปา

ในส่วนการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว นั้น ผู้ประกอบการจะมีผู้ดำเนินการให้ในลักษณะตัวแทน โดยตัวแทนจะดำเนินการในทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขอใบอนุญาต ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของตัวแทนในการขอใบอนุญาตในส่วนนี้แรงงานจะไม่ถูกเรียกเก็บจากผู้ประกอบการ ในส่วนค่าใช้จ่ายในการขอใบอนุญาตจากทางราชการ เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าตรวจสุขภาพ เป็นต้น แรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมด โดยการสำรองจ่ายของผู้ประกอบการ สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่กล่าวว่า

“ให้มันออกค่าตัวอย่างเดียวก็จะตายกันอยู่แล้ว ขึ้นให้ออกอะไรอีก มันก็แย่นะ”
(ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

จากการศึกษาในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการในตำบลขุนช่อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ประกอบการในตำบลขุนช่อง จะมีภูมิลำเนาเดิมที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่แต่เข้ามาประกอบกิจการในตำบลขุนช่อง โดยอาชีพหลัก คือ การประกอบกิจการสวนยางพารา และมีอาชีพเสริมอื่น ๆ ได้แก่ การค้าขาย ทำสวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้ และสวนยางพาราในตำบลอื่น ๆ

การบริหารจัดการสวนยางพารามีความแตกต่างกันในแต่ละผู้ประกอบการ เช่น บางรายมีการกำหนดอายุแรงงาน บางรายมีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าวเท่านั้น บางรายมีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว เป็นต้น ขณะที่ผู้ประกอบการมีพื้นที่ปลูกยางพาราในตำบลขุนช่องประมาณ 100-400 ไร่ มีแรงงานระหว่าง 4-9 ครอบครัว การได้แรงงานจากที่แรงงานมาสมัครด้วยตนเอง การแนะนำของผู้ประกอบการ การแนะนำของแรงงาน และนำแรงงานมาจากนอกพื้นที่

การแบ่งงานให้แรงงาน แรงงาน 1 คน ยางพาราพันธุ์ PBM 600 กรีดยางพาราจำนวน 700 – 900 ต้น และกรีดลักษณะ 2-3 คืบ ให้หยุดพักพ่อน 1 คืบ ยางพาราพันธุ์ 251 แรงงาน 1 คนจะให้กรีดได้ 1,000 -1,400 ต้น และกรีดในลักษณะ 1 คืบ หยุด 1 คืบและการกรีดแบบใช้เทคโนโลยี แรงงาน 1 คนจะให้กรีด 1,500 ต้น และกรีดในลักษณะ 1 คืบ หยุด 2 คืบ

สำหรับการแบ่งรายได้ที่มีความแตกต่างกันเริ่มที่ร้อยละ 65 : 35, 60 : 40, 55 : 45 ตามแต่ละผู้ประกอบการ และบางรายเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในกรณีพิเศษ เช่น ในช่วงราคายางตกต่ำ เป็นแรงงานในสวนยางพาราเป็นเวลานาน เป็นต้น แต่การแบ่งรายได้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

การประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานผู้ประกอบการการส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน มีบางรายที่ขาดแคลนแรงงานช่วงกลางฤดูการผลิตเป็นเวลานาน ๆ และไม่มีกรมอบหมายงานให้ผู้อื่นเข้าบริหารแทนยกเว้นกรณีศึกษาที่สี่เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่และมีการทำสวนยางพาราในพื้นที่อื่น

กติกาในสวนยางพาราผู้ประกอบการมีเกณฑ์ที่ไม่แตกต่างกันมากนักมีเพียงผู้ประกอบการบางรายที่แรงงานจะต้องช่วยผู้ประกอบการทำสวนด้านอื่น ๆ เช่น สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ และบางรายแรงงานต้องจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในสวนยางพาราที่แรงงานเป็นผู้กรีดย

การป้องกันการทุจริตผู้ประกอบการบางรายไม่มีการป้องกันการทุจริตเนื่องจากอาศัยอยู่ในพื้นที่ ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายมีการเข้าสวนยางพาราทุกวัน เพื่อตรวจตราความเรียบร้อย มีการล้อมรั้วลวดหนามในบริเวณที่พักและโรงยาง การมีผู้ดูแลสวนยางพารา การให้แรงงานเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบและมีการช่วยเหลือแรงงานในช่วงที่ไม่สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้

การขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด โดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เช่น ค่าถ่ายรูป ค่าขอใบอนุญาต เป็นต้น แรงงานจะเป็นผู้จ่าย ในขณะที่ค่าดำเนินการอื่น ๆ เช่น ค่าน้ำมัน ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว จะมีผู้ดำเนินการให้ในลักษณะนายหน้า โดยคิดค่าดำเนินการเป็นรายบุคคล รายละ 1,500 บาทสำหรับแรงงานและ 500 บาทสำหรับผู้ติดตามแรงงาน

การจัดสวัสดิการผู้ประกอบการจะมีสวัสดิการให้กับแรงงานในด้านที่พักอาศัย และสาธารณูปโภคที่จำเป็น ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น บางรายมีการเก็บค่าสาธารณูปโภคดังกล่าว ในอัตราครัวเรือนละ 500-1,000 บาทต่อเดือน

ปัญหาอุปสรรคการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราประกอบด้วยประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่อาจแยกตามลักษณะและขนาดของผู้ประกอบการได้ ผู้วิจัยจึงขอสรุปปัญหาอุปสรรครวมทุกกรณีศึกษาได้เป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมาการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยุ่งยากและมีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน โดยในปี พ.ศ. 2547 จากการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายจังหวัดและหลายอาชีพ รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ โดยให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัวผู้ติดตาม มาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทย และขออนุญาตทำงานกับกระทรวงแรงงาน โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการทราบจำนวนแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยทั้งหมด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย โดยการให้ประเทศต้นทางพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารแทนหนังสือเดินทางต่อไป ขั้นตอนการขอใบอนุญาต

ทำงานของแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนต่าง ๆ คือ ผู้ประกอบการต้องยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (โควตา) และกรอกรายละเอียดการยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าวตามเป็นจริงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตการใช้แรงงานต่างด้าว (โควตา) การขอรับใบอนุญาตทำงาน ผู้ประกอบการต้องนำแรงงาน ไปขึ้นทะเบียนแรงงานที่จัดหางานจังหวัด มีการตรวจพิสูจน์สัญชาติที่รัฐบาลจัดไว้ มีการตรวจสุขภาพแรงงาน และนำแรงงานขึ้นทะเบียนที่อำเภอท้องที่แรงงานทำงาน ขั้นตอนในการดำเนินการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น มีระยะเวลาในการดำเนินการทั้งหมดประมาณ 3 เดือน และต้องเดินทางไปในหลายสถานที่ที่มีค่าใช้จ่ายประมาณ 3,000-4,000 บาทต่อหนึ่งคน ขณะที่ใบอนุญาตทำงานมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ประกอบการบางรายจึงมองว่าเป็นความยุ่งยากและไม่คุ้มค่า ผู้ประกอบการบางรายจึงปล่อยให้แรงงานทำงานในกิจการสวนยางพาราด้วยหนังสือเดินทางนักท่องเที่ยว ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายเลือกการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองเพื่อแลกกับการไม่ถูกตรวจสอบและไม่ถูกจับกุม ในอัตราเดือนละ 500 บาทต่อหนึ่งแรงงานและเดือนละ 200 บาทสำหรับผู้ติดตามแรงงาน โดยค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนแรงงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการรายหนึ่งกล่าวว่า

“การทำคนงานให้มันถูกกฎหมายทำไมมันยุ่งยากนักก็ไม่รู้ ต้องไปนู่นไปนี่ ค่าใช้จ่ายสูงทำให้ถูกกฎหมายดีไม่ดีมันหนีเราอีก จ่ายตำรวจเดือนละ 500 มันก็ง่ายดี ตำรวจก็พอรู้จักกันอยู่” (สาคร บุญถึง. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการอีกรายให้ข้อมูลในเรื่องการขอใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ทำบัตรให้เดี๋ยวมันก็หนี การขอบัตรก็อะไรนักก็ไม่มี พาคนงานไปไหนก็ไม่ได้อยู่ดี ค่าใช้จ่ายไม่ต่างจากจ่ายตำรวจเลย จ่ายตำรวจแล้วก็ปลุกน้องง่ายดี เงินมันน้อย” (ชลอม ประทุมชาติ. สัมภาษณ์. 2557)

อย่างไรก็ดีจากการประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์โดยให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวให้แก่คนต่างด้าว และจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยให้กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักและปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จากมาตรการดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่องนำแรงงานไปจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นด้วยเหตุผลในเรื่องของความรวดเร็วในการขอใบอนุญาต การกวาดล้างจริงจังของเจ้าหน้าที่และความต้องการของแรงงานในสวนยางพารา สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการรายหนึ่งกล่าวว่า

“เดี๋ยวนี้นับแต่ทำง่ายหน่อยที่เดี๋ยวก่อน คนงานก็สบายใจด้วย” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่องอีกราย ที่กล่าวว่า “ตอนที่จ่ายให้ตำรวจ ลูกน้องก็อยู่ได้แต่ในพื้นที่ ตอนนี้นำบัตรให้ มันก็สบายใจไม่ต้องกลัวใครแจ้ง” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

2. ฝีมือแรงงาน การกรีดยางพาราเป็นงานที่ต้องมีการฝึกฝนทักษะและใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ภายใต้แนวคิดที่ว่ากรีดยางต้องยึดหลักว่า เมื่อกรีดแล้วจะต้องได้น้ำยางมากที่สุด เปลือกเสียหายน้อยที่สุด ประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุดและต้นยางมีอายุการกรีดได้นานที่สุด ดังนั้นแรงงานที่กรีดยางต้องมีทักษะการทำงาน มิฉะนั้นอาจก่อความเสียหายแก่ต้นยางและผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็มีความเสี่ยงในการเลือกใช้แรงงาน สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการรายหนึ่งว่า

“คนงานถ้าฝีมือดีก็ดีหน่อย แหม! บางคนแค่กรีดเป็นหน้ายางเสียหายหมด คนที่ ฝีมือดีก็หายาก” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

3. ความผันผวนของราคาผลผลิต ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาราคายางพาราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันราคาผลผลิตยางพาราตกต่ำ จากราคาสูงสุดในปี พ.ศ. 2554 ยางพาราแผ่นมีราคาอยู่ที่ประมาณกิโลกรัมละ 170 บาท ในช่วงปีดังกล่าวผู้ประกอบการสวนยางพาราทุกรายจะมีแรงงานประจำสวนครบทุกเบอร์ยาง ขณะที่ปัจจุบัน (พ.ศ. 2557) ราคายางพาราตกต่ำอย่างหนัก ยางพาราแผ่นมีราคาอยู่ที่ประมาณกิโลกรัมละ 50 บาท ซึ่งมีความแตกต่างจากราคาผลผลิตเมื่อ 2-3 ปีก่อนอย่างเห็นได้ชัด และจากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานต่างหันมาขายแรงงานให้กับการเกษตรในรูปแบบอื่น ๆ หรือภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น

4. ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน การอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางเชื้อชาติและภาษา หรือแม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติหรือภาษา ต่างก็เป็นปัญหาที่ผู้ประกอบการสวนยางพาราต้องเผชิญ ปัญหาความสัมพันธ์ของแรงงานแยกเป็น 2 ประเด็นสำคัญได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานด้านเชื้อชาติ ภาษา และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.1 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานด้านเชื้อชาติ ภาษา แรงงานในสวนยางพารา มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่ามีแรงงาน 3 กลุ่มที่เป็นแรงงานหลักในกิจการสวนยางพารา ได้แก่ แรงงานไทย แรงงานลาวและแรงงานเมียนมาร์ ผู้ประกอบการสวนยางพาราส่วนใหญ่จะมีแรงงานประจำสวนมากกว่าหนึ่งสัญชาติ ปัญหาความสัมพันธ์ของแรงงานเกิดจากการรวมกลุ่มกันของแรงงานในลักษณะกลุ่มย่อยในสวน การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน หรือการรวมกลุ่มกันของแรงงานสัญชาติเดียวกัน บางครั้งนำไปสู่การไม่เข้าใจกันของแรงงานในสวนยางพาราในที่สุด

4.2 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานในสวนยางพาราจะมีความรับผิดชอบแยกส่วนในแต่ละเบอร์ยาง แต่การแปรรูปผลผลิตยางพาราส่วนใหญ่จะรวมกันในบริเวณ “โรงยาง”

ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ร่วมกัน ขณะที่การแปรรูปจะมีช่วงเวลาที่ตรงกัน กล่าวคือ การกรีดยางจะมีช่วงเวลาเดียวกัน เก็บน้ำยางพารานำมาแปรรูปใกล้เคียงกัน แรงงานที่ต้องใช้เครื่องมือชุดเดียวกัน ต้องแบ่งงานกัน ด้วยลักษณะดังกล่าวแรงงานที่มีความขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัว จะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลไปยังผู้ประกอบการ

5. การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยาง การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยางในสวนยางพาราก่อให้เกิดความเสียหายต่อต้นยางและผู้ประกอบการยางพาราในระยะยาว การใช้สารเคมีเร่งน้ำยางจะทำให้น้ำยางออกมากในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ใช้สารเคมี จากนั้นต้นยางพาราจะมีอาการเปลือกยางแห้งและไม่มีน้ำยางหรือที่เรียกว่า “ยางตายนิ่ง” ส่งผลให้ไม่สามารถกรีดยางพาราได้อีก ขณะที่แรงงานจะย้ายสวนยางภาระทั้งหมดจะอยู่ที่ผู้ประกอบการ การกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นในกรณีที่แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างบ่อย แรงงานไม่มีความซื่อสัตย์ หรือกรณีที่แรงงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

6. การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการรายหนึ่งเป็นเวลานาน ขณะที่แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการหลายรายในเวลาไม่นาน การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการสวนยางพารา โดยเฉพาะช่วงฤดูกาลผลิต ผู้ประกอบการบางรายแก้ปัญหาด้วยการยึดใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันการหลบหนีของแรงงาน หรือการเก็บสะสมรายได้ของแรงงานในอัตราร้อยละ 5 ของรายได้แรงงานและจะจ่ายเงินให้กับแรงงานเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลผลิต

7. การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าว การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเกิดขึ้นในช่วงสิ้นสุดฤดูกาลผลิตประมาณเดือนกุมภาพันธ์ แรงงานต่างด้าวบางครอบครัวจะเดินทางกลับประเทศของตนเองและเดินทางกลับมาช่วงเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ในเดือนเมษายน การกลับภูมิลำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการเดินทางกลับไปในลักษณะการไปพักผ่อนหรือการไปพบปะพี่น้อง แต่มีแรงงานบางส่วนเลือกไม่กลับมาทำงานกับผู้ประกอบการเดิมของตนและไม่แจ้งผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะรอแรงงานของตนโดยไม่หาแรงงานใหม่ ขณะที่การหาแรงงานในช่วงกลางฤดูกาลผลิตเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่นิยมเนื่องจากมองว่าเป็นแรงงานที่ขาดความรับผิดชอบในงาน สอดรับกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการที่กล่าวว่า

“บางทีคนงานมันไปแล้วไปเลย มันบอกกลับไป”

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา ผู้วิจัยพบว่าเป็นการบริหารจัดการในลักษณะเครือข่าย ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อแรงงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่ง

ของสวนยาง การบริหารจัดการให้ความสำคัญในมิติด้านมนุษยธรรมมากกว่าเป็นเพียงเครื่องจักร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพาราผู้ประกอบการไม่ค่อยประสบปัญหามากนัก ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการได้ อย่างไรก็ตามยังมีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการไม่สามารถบริหารจัดการได้ โดยผู้วิจัยจะขอแยกใน 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในด้านกฎหมาย และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในด้านเศรษฐกิจ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเข้ามามีบทบาทในการดูแลแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐบาลในท้องถิ่นมากกว่าที่เป็นอยู่ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การตรวจสอบแรงงาน และจำนวนแรงงานจากความต้องการแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการเกษตรในพื้นที่ ส่งผลมีปริมาณความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตำบลขุนซ่องมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งทีกล่าวว่า

“เมื่อก่อนฉันก็ใช้แต่คนงานไทยนะ พวกพม่า ลาว ไม่มีหรอก เดียวนี้ไม่รู้คนไทยมันไปทำอะไรหมดมีแต่พวกนี้ทั้งนั้น” (ฉลอม ประทุมชาติ, สัมภาษณ์, 2557)

จากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวและความต้องการใช้แรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่ทำให้ผู้ประกอบการสวนยางพาราเสนอแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบและต้องการให้หน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าที่เป็นอยู่ ดังคำสัมภาษณ์สำคัญทีกล่าวว่า

“ผู้ใหญ่บ้าน อบต. ไม่เห็นทำอะไรเกี่ยวกับต่างด้าวเลย มีบัตรบ้าง ไม่มีบัตรบ้าง ในหมู่บ้านตัวเองต่างด้าวมีกี่คนยังไม่รู้เลย ทั้งๆที่ประชามหมู่บ้านทุกเดือน” (สาคร บุญถึง, สัมภาษณ์, 2557)

ซึ่งคำสัมภาษณ์ดังกล่าว สอดคล้องกับความเห็นของผู้ประกอบการอีกรายที่ให้สัมภาษณ์ ความว่า

“แหม! ผู้นำในหมู่บ้านก็น่าจะช่วยพวกเราบ้าง ประวัติต่างด้าวเป็นมายังไงก็ไม่รู้เลย นำมีการเก็บข้อมูลพวกนี้ไว้บ้าง” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง, สัมภาษณ์, 2557)

จากการให้ข้อมูลของผู้ประกอบการดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา ต้องการให้มีหน่วยงานในท้องถิ่นที่เข้ามาดูแลในส่วนของแรงงานต่างด้าวทั้งในเรื่องของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ และข้อมูลพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว

2. การจัดอบรมส่งเสริมแรงงานในท้องถิ่นให้กรีดยางและแปรรูปผลผลิตยางพาราในรูปแบบแผ่นยางพารา การกรีดยางพาราและการแปรรูปผลผลิตยางพาราเป็นเกษตรประณีตที่ต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่ค่อนข้างสูง เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ขณะที่ในปัจจุบันเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในสวนยางพารา ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการสวนยางพาราในด้านอายุการใช้งานของคัตยางลดลง หน้ายางเสียหายไม่สามารถกรีดยางได้ในรอบถัดไป การรับแรงงาน

เข้ากรีดขางในสวนเป็นการสู้มเสี่ยงในการได้แรงงานที่ไม่มีคุณภาพมากพอ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์สำคัญของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่กล่าวว่า

“ขางเราปลูกตั้งหลายปีกว่าจะได้กรีด คนงานมากกรีดแต่ละคนหาดีแทบไม่ได้ คนกรีดขางดี ๆ เดียวนี้มันหายากจริง ๆ นะ” (ฉลอม ประทุมชาติ. สัมภาษณ์. 2557)

การแก้ปัญหาของผู้ประกอบการที่ผ่านมาใช้เกณฑ์การประเมินฝีมือแรงงาน โดยกำหนดว่าการกรีดขาง 1 นิ้วต้องมีแผลไม่เกิน 1 แผล หากเกินที่ผู้ประกอบการกำหนดแรงงานจะถูกปรับเงินและอาจหนักถึงขั้นให้ออก ขณะเดียวกันการให้แรงงานออกจากสวนขางก็เป็นผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการเนื่องจากจะทำให้ผู้ประกอบการขาดรายได้ ข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการสวนขางพาราในการแก้ปัญหาการขาดแคลนฝีมือแรงงาน คือ การจัดอบรมการกรีดขางและการแปรรูปผลผลิตขางพารา ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่กล่าวว่า “เมื่อก่อนลุงอยู่ที่ระยองเค้ามีโครงการสอนอาชีพหรืออะไรสักอย่างเกี่ยวกับการกรีดขางและทำแผ่นขาง เออ! ลุงว่ามันก็ดีนะแต่เดี๋ยวนี้หายไปไหนหมดก็ไม่รู้” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ประกอบการอีกรายที่กล่าวว่า

“มีการสอนการกรีดขางและทำแผ่นขางมันก็ดีสิ เพื่อไอ้พวกงู ๆ ปลา ๆ มันจะได้เป็นขึ้นมาบ้าง ที่สำคัญเลยมันจะเป็นประโยชน์กับคนในหมู่บ้านนี้แหละ” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

3. การรวมกลุ่มของผู้ประกอบการสวนขางพาราในตำบลขุนซ่อง ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนขางพาราที่ผ่านมา เป็นรูปแบบการบริหารแบบต่างคนต่างทำ ส่งผลให้มีรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงสวนขางเป็นระยะ ด้วยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่กล่าวว่า

“เคยมีลูกน้องมาพูดว่าสวนโน้นสวนนั่นแบ่งอย่างนั้นอย่างนี้ เราก็รำคาญบอกมันไปว่าช่วยเอารายละเอียดมาให้หน่อยได้มั๊ย ถ้าเค้าดีจริงเดี๋ยวแจ้งฝากให้ เราว่าเราดีแล้ว ยังโดน” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

นอกจากนี้การที่ผู้ประกอบการสวนขางพารามีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันนั้นทำให้แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับงานที่ทำด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น แรงงานต่างด้าวจะไม่ทำงานนอกเหนือจากบริเวณที่ตนกรีดขาง ที่ผ่านมาผู้ประกอบการบางรายใช้วิธีการหักรายได้แรงงานในเวลาขายแผ่นขาง ข้อเสนอแนะที่ผู้ประกอบการเสนอ คือ การร่วมมือกันของผู้ประกอบการเพื่อสร้างการเรียนรู้บริหารให้ไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อการรวมกลุ่มกันในการสร้างมาตรฐานการแปรรูปแผ่นขางพาราอันจะมีผลต่อการจำหน่ายผลผลิตในรูปแบบหรือกลุ่มสหกรณ์ดังกล่าวที่สำคัญของผู้ประกอบการรายหนึ่งว่า

“หากว่าชาวสวนขางที่นี้รวมตัวกันได้ ลุงว่าน่ากลัวเลยละ จัดการกันให้ดี ๆ นะ ทั้งเรื่องลูกน้อง เรื่องการทำแผ่น และเรื่องขายอีก ตั้งกลุ่มเลย ขุนซ่องขางเท่าไหนนะ” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการอีกรายที่กล่าวว่า

“เดี๋ยวนี้มองไปทางไหนก็สวนยาง แต่ก็ต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างขาย แทบไม่ได้คุยกัน ถ้าวางตัวกันได้ ราคาน่าจะดีกว่านี้ ไม่ต้องผ่านใคร” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

4. การเพิ่มระยะเวลาในใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในการขอใบอนุญาตทำงาน แรงงานต่างด้าวจะมีระยะเวลาในใบอนุญาตทำงานประมาณ 1 ปี ขณะที่ขั้นตอนในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาใช้เวลาในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การขอใบโควตา จนถึงแรงงานได้รับบัตรทำงานใช้เวลากว่า 2 เดือน และมีขั้นตอนต่างๆตามที่ผู้วิจัยกล่าวไว้ในประเด็นปัญหาอุปสรรคแล้วนั้น ผู้ประกอบการต้องนำแรงงานเดินทางในการติดต่อขอใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวในหลายครั้ง หมายถึง การที่แรงงานต้องหยุดงานเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนในการขอใบอนุญาต ขณะที่ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ว่า

“ทำไมบัตรต่างด้าวอายุสั้นนักก็ไม่วู้ ทำก็ยากกว่าจะได้ กว่าจะทำเสร็จไม่กี่เดือนก็หมดอายุอีกแล้ว” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันการประกาศของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เรื่องการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวที่มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์โดยให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัดนั้น ผู้ประกอบการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่องมีข้อเสนอแนะว่า การออกใบอนุญาตให้กับแรงงานนั้นควรเพิ่มระยะเวลาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกรณีของแรงงานต่างด้าวที่แสดงเจตนาที่จะทำงานกับผู้ประกอบการรายเดิม ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายและตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการดังกล่าวของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ว่า

“คสช. ทำให้การขอบัตรต่างด้าวง่ายขึ้นแล้ว น่าจะทำให้บัตรมีอายุนานขึ้นด้วยนะ ไหน ๆ นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบแรงงานอยู่แล้ว” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

ซึ่งความเห็นของผู้ประกอบการรายนี้สอดคล้องกับผู้ประกอบการอีกรายที่กล่าวว่า

“ถ้าบัตรต่างด้าวมีอายุสัก 2 ปีก็ดีสิ น่าจะมีนายจ้างพาแรงงานไปขึ้นทะเบียนอีกเยอะ และน่าจะมีมาตรการการขอให้จ่ายสำหรับแรงงานที่มีประวัติกับนายจ้างเดิม” (ฉลอม ประทุมชาติ. สัมภาษณ์. 2557)

5. ส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การทำเกษตรกรรมที่ผ่านมาเป็นการทำเกษตรแบบตามวิถีที่เคยปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกรคือ ยังใช้วิธีการเพาะปลูกไม่ถูกต้อง ทำให้ผลผลิตที่ได้รับไม่สูงเท่าที่ควร การส่งเสริมการผลิต การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่ายังไม่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ผู้ประกอบการสวนยางพาราจึงเสนอแนะให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาส่งเสริมในด้านความรู้

และเงินทุนในการรวมกลุ่มเพื่อเปลี่ยนวิถีการเกษตรเป็นเกษตรประณีตสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ว่า

“รัฐบาลควรเข้ามาช่วยเกษตรกรนะที่ผ่านมาชาวสวนยางทำซียางกันเยอะเลย ผลเสียมันเยอะ” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการอีกรายที่ว่า

“รัฐควรมีการส่งเสริมอย่างจริง ๆ จัง ๆ ซะที่ ปล่อยชาวสวนทำกันเองมานานแล้ว” (วิเชียร ขจรกลิ่น. สัมภาษณ์. 2557)

6. ศึกษาต้นทุนการทำสวนยางพารา ในการทำสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่ผ่านมายังไม่มีการคำนวณต้นทุนการผลิตที่แท้จริง ยังผลให้การบริหารจัดการในสวนยางพาราเป็นไปในรูปแบบไร้ทิศทาง ไม่รู้ต้นทุนที่แท้จริง ผู้ประกอบการจึงเสนอแนะให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องเข้ามาศึกษาต้นทุนการผลิตที่แท้จริงร่วมกับผู้ประกอบการ โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ต้นทุนการปลูกยางพารา การดูแลรักษาต้นยาง ในแต่ละปีก่อนการเปิดกรีด อายุการกรีดและค่าใช้จ่ายในการดูแลสวนยางหลังการเปิดกรีด เป็นต้น สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการที่ว่า

“ตั้งแต่ปลูกยางมายังไม่รู้เลยว่ามีค่าใช้จ่ายเท่าไร” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

7. จัดเขตเกษตรที่เหมาะสม การทำเกษตรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ดิน น้ำ และอากาศ ปัจจุบันมีเกษตรกรทั่วประเทศที่ประกอบอาชีพปลูกสวนยางพารา โดยไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ด้วยไม่มีการให้ความรู้แก่เกษตรกรหรือการสำรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกษตรกรได้ผลผลิตที่มีความแตกต่างกันผู้ประกอบการมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาส่งเสริมให้ความรู้ในการทำเกษตรที่เหมาะสมกับพื้นที่เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรได้ผลผลิตตามปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ว่า

“บางคนบอกปลูกยางในนาบอกได้ผลดี บางคนบอกปลูกที่เนินดี ตกลงแบบไหนดีกันแน่” (พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ว่า

“เกษตรกรอำเภอควรทำงานในเชิงรุกมากกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ใช่ให้ชาวสวนเดินไปหาเขาไม่กล้าหอก” (ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

8. การหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ผู้ประกอบการทางการเกษตรมีวิธีการทำเกษตรแบบหวังน้ำบ่อหน้ากล่าวคือ เป็นการทำเกษตรโดยไม่มีการศึกษาถึงความต้องการของตลาดทำการเกษตรแบบตามกระแส โดยไม่มีการเชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดในปริมาณที่มากเกินไปเกินความต้องการหรือไม่มีตลาดรองรับ ผู้ประกอบการมีข้อเสนอแนะให้เกิดความร่วมมือของภาครัฐ และผู้ประกอบการเพื่อประสานด้านการตลาดและผลผลิตที่ออกสู่ตลาด สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการที่ว่า

“ชาวสวนก็ได้แต่ผลิต ขายให้พ่อค้าคนกลาง ราคาพ่อค้ากำหนด เท่าไหร่ก็ต้องขาย”
(ประทุม ประมวล. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารามีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ
แรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. มีช่องทางในการร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าว
จะคิดว่าตนเองในฐานะที่เป็นแรงงานในสวนยางพาราถูกผู้ประกอบการเอาเปรียบเสมอ ในด้านต่าง ๆ
ดังคำสัมภาษณ์ของแรงงานสัญชาติเมียนมาร์รายหนึ่งทีกล่าวว่า

“พวกผมมักโดนเอาเปรียบเป็นประจำ ช่างแผ่นดินแก่ก็เอาไปขายเอง แล้วก็บอกว่าได้กี่
กิโล เท่าไหร่ก็ไม่มิลิทธิเที่ยงหรือ” (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะที่แรงงานในสวนยางของผู้ประกอบการอีกราย ให้คำสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกัน
ความว่า

“ถ้าแก่แก่ห้าร้อยละ 5 แถบออกสิ้นปีคืนให้ แก่แล้วผมหนีกลางปี ขายยางที่ผมได้ส่วนแบ่ง
เป็นหมื่น พอถึงสิ้นปีผมจะกลับไปหาลูกที่บ้าน แก่เงินสะสมผมมาไม่กี่บาท” (แรงงานสัญชาติลาว.
สัมภาษณ์. 2557)

2. สร้างมาตรการป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง (ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว)
การจ้างงานในกิจการสวนยางพารา จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวมักจะเรียนรู้การพูด
ภาษาไทยได้ดี แต่ไม่มีการศึกษาในด้านการเขียนหรือการอ่านภาษาไทย ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถ
เอาเปรียบแรงงานได้ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานรายหนึ่งทีกล่าวว่า “ถ้าแก่ส่งบิลให้ผม
ผมอ่านไม่ออกหรือ แก่เขียนยังงี้ก็ไม่รู้” (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์. สัมภาษณ์. 2557)

ขณะเดียวกันแรงงานอีกรายกล่าวว่า

“ถ้าแก่เก่าว่าผมขโมยยางแก่ ไล่ผมออกเลย ทั้ง ๆ ที่ผมไม่รู้เรื่องเลยนะ” (แรงงาน
สัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

3. ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อแรงงานไทยและต่างด้าวในสวนยางพาราอย่างเท่าเทียม ในความ
คิดเห็นของแรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่าผู้ประกอบการสวนยางพาราจะปฏิบัติต่อแรงงานไทยดีกว่า
แรงงานต่างด้าว รวมถึงให้ความสำคัญกับแรงงานไทยมากกว่า ส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์
ระหว่างแรงงานในกรณีนี้แรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่า ผู้ประกอบการควรปฏิบัติกับแรงงานในสวน
ยางอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานทีกล่าวว่า

“คนไทยทำอะไรก็ไม่ผิด พวกผมนี้ทำอะไรก็ผิดตลอด” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์.
2557)

4. การลดค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน ค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาต
ทำงานของแรงงานต่างด้าวมียาค่าประมาณ 3,000 – 4,000 บาทต่อคนและใบอนุญาตทำงานมีอายุ
ประมาณ 1 ปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่า เป็นอัตราค่าธรรมเนียมที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากคน

ทำงานในภาคเกษตรกรรมที่เป็นงานที่ใช้แรงงานสูง ขณะที่ในลักษณะงานและค่าตอบแทนมีความไม่มั่นคง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานที่กล่าวว่า

“กรีดยางมีความเสี่ยงสูง ถ้าแก่แบ่งให้เท่าไร ก็ต้องเอา” (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์. สัมภาษณ์. 2557)

สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของแรงงานอีกรายที่กล่าวว่า

“ปีไหนฝนไม่เยอะ ยางราคาดี ก็ดีไป แต่ปีนี้แย่ไปหมด” (แรงงานสัญชาติลาว. สัมภาษณ์. 2557)

นอกจากนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ประกอบกิจการสวนยางพารา ต้องมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารา มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารจัดการสวนยางพาราประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลในการจัดการสวนยางพาราของผู้ประกอบกิจการสวนยางพารา ในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาราคาผลผลิตยางพาราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีผู้สนใจปลูกยางพาราเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะผู้ประกอบการรายย่อย เกษตรกรบางรายเปลี่ยนวิถีการทำงานเกษตรด้านอื่นมาทำสวนยางพาราโดยขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำสวนยางพารา ในกรณีนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าผู้ที่ประกอบกิจการสวนยางพาราควรศึกษาข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการทำสวนยางพารา เช่น ในการศึกษาพันธุ์ยางที่เหมาะสม ความเหมาะสมของพื้นที่ในการทำสวนยางพารา การจัดการสวนยางพาราอย่างเป็นระบบ ปริมาณน้ำฝนและสภาพภูมิอากาศ และการจ้างแรงงานในสวนยางพารา เป็นต้น

2. การรวมกลุ่มอย่างเป็นทางการของผู้ประกอบกิจการสวนยางพาราในพื้นที่ การประกอบกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่ผ่านมามีลักษณะ “ต่างคนต่างทำ” การบริหารไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ส่งผลให้แรงงานในสวนยางพาราทั้งแรงงานภายในประเทศและแรงงานต่างด้าว ได้มีการเปรียบเทียบความแตกต่างในการบริหาร การแบ่งรายได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้ประกอบกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่องควรมีการรวมกลุ่มกันในรูปแบบการรวมกลุ่มทางอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มตั้งสหกรณ์ชาวสวนยางพารา เป็นต้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์รวบรวมผลผลิตทางการเกษตรเพื่อความเข้มแข็งในการประกอบกิจการสวนยางพารา และเป็นการแก้ปัญหาการใช้แรงงานในสวนยางพารา การย้ายสวนของแรงงานได้อีกด้วย

3. การแปรรูปผลผลิตยางพารา ในการแปรรูปผลผลิตยางพาราของผู้ประกอบกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่องประกอบด้วย แผ่นยาง น้ำยางสด และเศษยาง ผู้ประกอบการรายใหญ่นิยมแปรรูปผลผลิตยางพาราเป็นแผ่นยาง เนื่องจากไม่ยุ่งยากในการบริหารจัดการ ขณะที่ผู้ประกอบการรายย่อยนิยมการแปรรูปผลผลิตเป็นน้ำยางสดและเศษยาง เนื่องจากไม่ต้องอาศัยเครื่องมือและทักษะการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตยางพารา ผลกระทบ และความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการแปรรูปที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยและแรงงานรุ่นใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในอนาคต โดยภาคส่วนที่สำคัญในการเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม คือ กลุ่มผู้ประกอบการสวนยางพาราที่ได้รับผลโดยตรงในการได้แรงงานมีทักษะเข้ามาในสวนยางพารา

4. การทำงานเชิงรุกของหน่วยงานรัฐบาล การส่งเสริมการปลูกยางพาราของหลาย ๆ รัฐบาลที่ผ่านมา ส่งผลให้บางช่วงราคาสผลผลิตยางพารามีราคาตกต่ำ อันเนื่องมาจากผลผลิตยางพารารอออกสู่ตลาดเป็นจำนวนมากและที่สำคัญ คือ คุณภาพของยางพาราที่ไม่ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การทำงานของภาครัฐบาลควรมีการส่งเสริมตั้งแต่ต้นทาง คือ วิธีการปลูก พื้นที่ที่เหมาะสม พันธุ์ยาง จนถึงปลายทาง คือ การบริหารจัดการ การแปรรูป และตลาดรองรับ เป็นต้น มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประจำจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการปลูกยางเป็นจำนวนมาก และจังหวัดที่มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำสวนยางพารา เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา:กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จะแบ่งหัวข้อการนำเสนอผลงานวิจัยออกเป็น 4 หัวข้อได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. การอภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กระบวนการนำเข้าและการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในพื้นที่ตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

สรุปผลการวิจัย

ข้อค้นพบข้อที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารานั้นผู้วิจัยพบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือกระบวนการนำเข้าและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว กล่าวคือ

กระบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราของผู้ประกอบการในตำบลขุนซ่อง มีความแตกต่างในแต่ละผู้ประกอบการ ได้แก่ ผู้ประกอบการบางรายจะมีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจน เช่น มีการกำหนดอายุแรงงาน มีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าวเท่านั้น มีการกำหนดว่าต้องเป็นแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายไม่มีเกณฑ์พิจารณาในการรับแรงงานที่ชัดเจน

การได้แรงงานมีแนวทางในการได้แรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการบางรายได้แรงงานจากการที่แรงงานมาสมัครด้วยตนเอง ผู้ประกอบการบางรายได้แรงงานจากการแนะนำจากผู้ประกอบการด้วยกัน ผู้ประกอบการบางรายได้แรงงานจากแรงงานด้วยกันเองและผู้ประกอบการบางรายนำแรงงานมาจากนอกพื้นที่

สำหรับในส่วนของการจ้างงานต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานมีเหตุผลที่ไม่ต่างกันประเด็นสำคัญ 3 ประการ ในการเข้ามาทำงานในกิจการสวนยางพารา ประกอบด้วย 1) แรงงานต่างด้าวมิเครื่องอำนวยความสะดวกที่น้อยของแรงงานที่ทำงานให้กับผู้ประกอบการ 2) การว่างงานในประเทศต้นทางของแรงงาน และ 3) การสื่อสารที่แรงงานไม่ต้องปรับตัวมากนัก

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า ผู้ประกอบการในแต่ละรายมีความแตกต่างกันในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารา การแบ่งรายได้ที่มีความแตกต่างกัน เริ่มการแบ่งรายได้ที่ร้อยละ 65:35, 60:40, 55:45 ตามแต่ละผู้ประกอบการ และผู้ประกอบการบางรายเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานในกรณีพิเศษ เช่น ในช่วงราคายางตกต่ำ เป็นต้น แต่การแบ่งรายได้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงงาน ไทยและแรงงานต่างด้าว การจัดสรรต้นยางและการกำหนดวันกรีดยางให้แรงงานผู้ประกอบการจะเป็นผู้กำหนดทั้งหมด

การจัดสวัสดิการกับแรงงาน มีการสร้างที่พักให้กับแรงงาน โดย 1 ห้องต่อแรงงานจะพักได้ 1 ครอบครัว ผู้ประกอบการสวนยางพาราไม่มีการแยกแรงงานตามสัญชาติ แต่แยกแรงงานตามพื้นที่ทางการเกษตร ด้วยเหตุผลเรื่องการลดต้นทุนและการบริหารจัดการ ขณะที่การบริหารจัดการผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะบริหารจัดการด้วยตนเองเนื่องจากอยู่ในพื้นที่ มีบางรายใช้ผู้ดูแลแทน

การป้องกันการทุจริตในสวนยางพารา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า ผู้ประกอบการจะใช้การแปรรูปด้วยการทำแผ่นยางพารา โดยให้แรงงานมารวมทำแผ่นยางในที่เดียวกัน มีการล้อมรั้วลดหนามรอบบริเวณที่ทำแผ่นยาง มีการให้แรงงานร่วมรับผิดชอบอุปกรณ์ในสวนยางพาราร่วมกัน

ข้อค้นพบข้อที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราประกอบด้วยประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ไม่อาจแยกตามลักษณะและขนาดของผู้ประกอบการได้ ประกอบด้วย

การขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมากการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นไปด้วยความยุ่งยากและมีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ผู้ประกอบการต้องเดินทางไปหลายสถานที่ที่มีค่าใช้จ่ายประมาณ 3,000 -4,000 บาทต่อหนึ่งคน ขณะที่ใบอนุญาตทำงานมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ผู้ประกอบการบางรายจึงปล่อยให้แรงงานทำงานในกิจการสวนยางพาราด้วยหนังสือเดินทางนักท่องเที่ยว ขณะที่ผู้ประกอบการบางรายเลือกการจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองเพื่อแลกกับ

การไม่ถูกตรวจสอบและไม่ถูกจับกุม ในอัตราเดือนละ 500 บาทต่อหนึ่งแรงงานและเดือนละ 200 บาท สำหรับผู้ติดตามแรงงาน

การขาดแรงงานฝีมือ การกรีดยางพาราเป็นงานที่ต้องมีการฝึกฝนทักษะและใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ภายใต้แนวคิดที่ว่ากรีดยางต้องยึดหลักว่า เมื่อกรีดแล้วจะต้องได้น้ำยางมากที่สุด เปลือกเสียหายน้อยที่สุด ประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุดและต้นยางมีอายุการกรีดได้นานที่สุด ดังนั้น แรงงานที่กรีดยางต้องมีทักษะการทำงานมีฉะนั้นอาจก่อความเสียหายแก่ต้นยางและผู้ประกอบการ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็มีความเสี่ยงในการเลือกใช้แรงงาน

การผันผวนของราคาผลผลิต ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาราคายางพาราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันราคาผลผลิตยางพาราดกต่ำ ส่งผลให้ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานต่าง หันขายแรงงานให้กับการเกษตรในรูปแบบอื่น ๆ หรือภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น

ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน การอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่างทางเชื้อชาติและภาษา หรือแม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติหรือภาษา ต่างก็เป็นปัญหา ที่ผู้ประกอบการสวนยางพาราต้องเผชิญ ปัญหาความสัมพันธ์ของแรงงานแยกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานด้านเชื้อชาติ ภาษา และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยาง การลักลอบใช้สารเคมีในการเร่งน้ำยางในสวน ยางพาราก่อให้เกิดความเสียหายต่อต้นยางและผู้ประกอบการยางพาราในระยะยาว การใช้สารเคมี เร่งน้ำยางจะทำให้มีน้ำยางออกมากในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ใช้สารเคมี จากนั้นต้นยางพาราจะมีอาการ เปลือกยางแห้งและไม่มีน้ำยางหรือที่เรียกว่า “ยางตายนิ่ง” ส่งผลให้ไม่สามารถกรีดยางพาราได้อีก ขณะที่แรงงานจะย้ายสวนยางภาระทั้งหมดจะอยู่ที่ผู้ประกอบการ การกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นใน กรณีที่แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างบ่อย แรงงานไม่มีความซื่อสัตย์ หรือกรณีที่แรงงานมีความ รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

การเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการรายหนึ่ง เป็นเวลานาน ขณะที่แรงงานบางครอบครัวทำงานกับผู้ประกอบการหลายรายในเวลาไม่นาน การเปลี่ยน นายจ้างของแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะช่วงฤดูกาลผลิต ผู้ประกอบการบางรายแก้ปัญหาด้วยการยึดใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว หรือการเก็บสะสม รายได้ของแรงงานในอัตราร้อยละ 5 และจะจ่ายเงินให้กับแรงงานเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลผลิต

การกักตุนภูมิตำเนาของแรงงานต่างด้าว การกักตุนภูมิตำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเกิดขึ้น ในช่วงสิ้นสุดฤดูกาลผลิตประมาณเดือนกุมภาพันธ์ แรงงานต่างด้าวบางครอบครัวจะเดินทางกลับ ประเทศของตนเองและเดินทางกลับมาในช่วงเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ในเดือนเมษายน การกักตุน ภูมิตำเนาของแรงงานต่างด้าวจะเป็นการเดินทางกลับไปในลักษณะการไปพักผ่อนหรือการไปพบปะ พี่น้อง แต่มีแรงงานบางส่วนเลือกที่จะไม่กลับมาทำงานกับผู้ประกอบการเดิมของตนและไม่แจ้ง ผู้ประกอบการ

ข้อค้นพบข้อที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถสรุปได้ว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีนั้น ผู้วิจัยพบว่า เป็นการบริหารจัดการในลักษณะเครือข่าย ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อแรงงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสวนยาง การบริหารจัดการให้ความสำคัญในมิติด้านมนุษยธรรมมากกว่า เป็นเพียงเครื่องจักร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารา ผู้ประกอบการไม่ค่อยประสบปัญหามากนัก ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการไม่สามารถบริหารจัดการได้ โดยผู้วิจัยจะขอแยกใน 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในด้านกฎหมาย และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราในด้านเศรษฐกิจ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเข้ามามีบทบาทในการดูแลแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานภาครัฐบาลในท้องถิ่นมากกว่าที่เป็นอยู่ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การตรวจสอบแรงงาน และจำนวนแรงงานจากความต้องการแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการเกษตรในพื้นที่ ส่งผลมีปริมาณความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตำบลขุนช่องมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การจัดอบรมส่งเสริมแรงงานในท้องถิ่นให้สามารถคิดยางและแปรรูปผลผลิตยางพาราในรูปแบบแผ่นยางพารา การกรีดยางพาราและการแปรรูปผลผลิตยางพาราเป็นเกษตรประณีตที่ต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่ค่อนข้างสูง เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ขณะที่ในปัจจุบันเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในสวนยางพารา ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการสวนยางพาราในด้านอายุการใช้งานของต้นยางลดลง หน้ายางเสียหายไม่สามารถกรีดยางได้ในรอบถัดไป การรับแรงงานเข้ากรีดยางในสวนเป็นการสุ่มเสี่ยงในการได้แรงงานที่ไม่มีคุณภาพมากพอ

3. การรวมกลุ่มของผู้ประกอบการกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนช่อง ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราที่ผ่านมา เป็นรูปแบบการบริหารแบบต่างคนต่างทำ ส่งผลให้มีรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงสวนยางเป็นระยะ ด้วยการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับ

4. การเพิ่มระยะเวลาในใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ในการขอใบอนุญาตทำงาน แรงงานต่างด้าวจะมีระยะเวลาในใบอนุญาตทำงานประมาณ 1 ปี ขณะที่ขั้นตอนในการขอใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาใช้เวลาในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การขอใบโควตา จนถึงแรงงานได้รับบัตรทำงานใช้เวลากว่า 2 เดือน และมีขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่ผู้วิจัยกล่าวไว้ในประเด็นปัญหาอุปสรรคแล้วนั้น ผู้ประกอบการต้องนำแรงงานเดินทางในการติดต่อขอใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวในหลายครั้ง หมายถึง การที่แรงงานต้องหยุดงานเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนในการขอใบอนุญาต ขณะที่ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

5. ส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การทำเกษตรกรรมที่ผ่านมาเป็นการทำเกษตรแบบตามวิถีที่เคยปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการผลิตของเกษตรกรคือ ยังใช้วิธีการเพาะปลูกไม่ถูกต้อง ทำให้ผลผลิตที่ได้รับไม่สูงเท่าที่ควร การส่งเสริมการผลิต การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่ายังไม่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ผู้ประกอบการสวนยางพาราจึงเสนอแนะให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาส่งเสริมในด้านความรู้ และเงินทุนในการรวมกลุ่มเพื่อเปลี่ยนวิถีการเกษตรเป็นเกษตรประณีต

6. ศึกษาต้นทุนการทำสวนยางพารา ในการทำสวนยางพาราของผู้ประกอบการที่ผ่านมา ยังไม่มีการคำนวณต้นทุนการผลิตที่แท้จริง ยังผลให้การบริหารจัดการในสวนยางพาราเป็นไปในรูปแบบไร้ทิศทาง ไม่รู้ต้นทุนที่แท้จริง ผู้ประกอบการจึงเสนอแนะให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องเข้ามาศึกษาต้นทุนการผลิตที่แท้จริงร่วมกับผู้ประกอบการ โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ต้นทุนการปลูกยางพารา การดูแลรักษาต้นยางในแต่ละปีก่อนการเปิดกรีด อายุการกรีดและค่าใช้จ่ายในการดูแลสวนยางหลังการเปิดกรีด เป็นต้น

7. จัดเขตเกษตรที่เหมาะสม การทำเกษตรมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ดิน น้ำ และอากาศ ปัจจุบันมีเกษตรกรทั่วประเทศที่ประกอบอาชีพปลูกสวนยางพารา โดยไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ด้วยไม่มีการให้ความรู้แก่เกษตรกรหรือการสำรวจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกษตรกรได้ผลผลิตที่มีความแตกต่างกันผู้ประกอบการมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่งเสริมให้ความรู้ในการทำเกษตรที่เหมาะสมกับพื้นที่เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรได้ผลผลิตตามปริมาณที่เหมาะสม

8. การหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ผู้ประกอบการทางการเกษตรมีวิธีการทำเกษตรแบบหวังน้ำบ่อน้ำกล่าวคือ เป็นการทำเกษตรโดยไม่มีการศึกษาถึงความต้องการของตลาดทำการเกษตรแบบตามกระแส โดยไม่มีการเชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดในปริมาณที่มากเกินไปเกินความต้องการหรือไม่มีตลาดรองรับผู้ประกอบการมีข้อเสนอแนะให้เกิดความร่วมมือของภาครัฐและผู้ประกอบการเพื่อประสานในด้านการตลาดและผลผลิตที่ออกสู่ตลาด

ขณะเดียวกันผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารามีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. มีช่องทางในการร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าวจะคิดว่าตนเองในฐานะที่เป็นแรงงานในสวนยางพาราถูกผู้ประกอบการเอาเปรียบเสมอในด้านต่าง ๆ

2. สร้างมาตรการป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง (ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว) การจ้างงานในกิจการสวนยางพารา จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวมักจะเรียนรู้การพูดภาษาไทยได้ดี แต่ไม่มีการศึกษาในด้านการเขียนหรือการอ่านภาษาไทย ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถเอาเปรียบแรงงานได้

3. ผู้ประกอบการปฏิบัติต่อแรงงานไทยและต่างด้าวในสวนยางพาราอย่างเท่าเทียม ในความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวมักให้ความเห็นว่าผู้ประกอบการสวนยางพาราจะปฏิบัติต่อแรงงานไทยดีกว่าแรงงานต่างด้าวรวมถึงให้ความสำคัญกับแรงงานไทยมากกว่าส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานในกรณีนี้แรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่าผู้ประกอบการควรปฏิบัติกับแรงงานในสวนยางอย่างเท่าเทียม

4. การลดค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน ค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวมีราคาประมาณ 3,000 – 4,000 บาทต่อคนและใบอนุญาตทำงานมีอายุประมาณ 1 ปี ซึ่งแรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่าเป็นอัตราค่าธรรมเนียมที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากคนทำงานในภาคเกษตรกรรมที่เป็นงานที่ใช้แรงงานสูง ขณะที่ลักษณะงานและค่าตอบแทนมีความไม่มั่นคง

การอภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและองค์ความรู้เดิมจากเนื้อหาบทที่ 2 ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในการวิเคราะห์การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติของสุรางค์ จันทวานิช (2540 : 23) และเฟื่องฟ้า ปัญญา (2547 : 18) พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ได้แก่ปัจจัยผลึกและปัจจัยดึง ดังนี้

ปัจจัยที่เป็นตัวผลึก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกร่างงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูง และรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจน แต่จะคงสภาพด้อยพัฒนา และยังคงพึ่งพา ศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่ โดยปกติหลักการสากลจะกำหนดว่าการดำรงชีวิตในอีกที่หนึ่งเป็นเวลานาน 1 ปี นับเป็นการย้ายถิ่นปัจจัยผลึกดันภายนอกประเทศย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติ ของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในประเทศไทย คือ ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดนไทยในรัฐฉาน และรัฐกะเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ประชาชนไม่มีที่ทำกิน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประชาชนว่างงาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้มีแรงงานหลังไหลมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีภาวะเศรษฐกิจดีกว่า

ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างด้าวไร้ทักษะเข้ามาทำงานแทน

1. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย มีความเจริญอย่างรวดเร็วประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวร วัตถุประสงค์ ด้านการสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเงินตรามวลรวม จากรายได้ประชาชาติที่เพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาและกำลังอยู่ในสถานการณ์ขับเคลื่อนไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่ทดแทนการนำเข้า มาเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เป็นผลให้เกิดการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในอัตราเร่งที่สูงขึ้นติดต่อกัน โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน เพื่อส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายทุนได้อย่างเสรี ปัจจัยการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ในขณะที่อัตราการแข่งขันกับตลาดโลกมีสูงขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยการใช้แรงงานราคาถูก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ยั่งยืนที่สุดของผู้ประกอบการ

2. ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้าง ประชากรของไทย พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรสัดส่วนประชากรแรงงานมีการชะลอตัวลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว ยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนาแน่น

3. สภาพภูมิประเทศตามแนวชายแดนสะดวกต่อการเดินทางเข้ามาในประเทศไทย และมีพื้นที่ส่วนที่เป็นแผ่นดิน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวมากกว่า 6,300 กิโลเมตร

4. ความแตกต่างของอัตราจ้างค่าจ้างแรงงาน เป็นแรงดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย

5. ความนิยมของนายจ้างคนไทยในการจ้างแรงงานต่างชาติ เป็นแรงดึงดูดสำคัญที่ทำให้แรงงานต่างชาติหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น สาเหตุที่นายจ้าง/ผู้ประกอบการคนไทยนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะแรงงานพม่า คือ แรงงานจากพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เลือกงาน ไม่เกียจงาน ไม่ว่าจะเป็งานหนักแค่ไหน ควบคุมได้ง่าย ทำให้งานไม่หยุดชะงัก และไม่ย้ายงาน หรือเข้าออกงานบ่อย ๆ เหมือนคนไทย ง่ายต่อการบังคับบัญชา เพราะแรงงานส่วนใหญ่เป็นพวกถักลอบหนีเข้าเมือง ซึ่งมีความผิดในทางกฎหมายอยู่แล้ว

6. การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน หรือผู้ที่เคยอพยพหลบหนีเข้ามาก่อนได้ชักชวนหรือบอกเล่าถึงโอกาสการมีงานทำในประเทศไทยให้ทราบ ทำให้มีการอพยพออกจากท้องถิ่นเดิมมากขึ้น

7. มาตรการสกัดกั้นควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ การเข้าออกตามแนวชายแดน กระทำได้ง่าย

8. การผ่อนปรนของรัฐบาลไทยที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยใช้นโยบายใช้กำลังสกัดกั้นหรือผลักดันผู้อพยพอย่างรุนแรง มีการผ่อนปรนมาทุกยุคทุกสมัย จนถึงมีนโยบายการผ่อนปรนการใช้แรงงานต่างชาติได้ ทำให้มีการหลั่งไหลของแรงงานต่างชาติเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพาราได้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว หน่วยงานภาครัฐควรมามีบทบาทในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง
2. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้ประชาชนท้องถิ่นทุกกลุ่มได้เข้าร่วมการรับรู้การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในพื้นที่เพื่อการช่วยกันสอดส่อง ป้องกันภัยที่อาจเกิดขึ้นในท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ผลกระทบและข้อควรระวังเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการต่าง ๆ
4. ภาครัฐบาลควรเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะใช้แรงงานต่างด้าวในการออกใบอนุญาตที่เน้นการส่งเสริมและช่องทางการออกใบอนุญาตที่มีระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น
5. ภาครัฐบาลควรมีการส่งเสริม พัฒนาทักษะการกีดขางและการแปรรูปยางพาราให้กับแรงงานไทยในท้องถิ่น เช่น ฝึกอบรมการกีดและการทำแผ่นยาง เป็นต้น เนื่องจากปัจจุบันการทำ การเกษตรประณีตนับวันจะน้อยลงทุกขณะ
6. การทำงานเชิงรุกของภาครัฐบาลที่ควรมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการสวนยางพารา ทั้งในด้านต้นทุนการผลิต ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกษตรกรควรต้องรู้และเทคโนโลยีการเกษตร เป็นต้น
7. มีช่องทางในการร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าว ที่ผ่านมาแรงงานต่างด้าว มักจะโดนเอาเปรียบเสมอในด้านต่าง ๆ
8. สร้างมาตรการป้องกันการเอาเปรียบจากนายจ้าง (ความมั่นคงของแรงงานต่างด้าว) การจ้างงานในกิจการสวนยางพารา จากการศึกษาค้นพบเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมักจะเรียนรู้อาษาไทยได้ดี แต่ไม่มีการศึกษาในด้านการเขียนหรือการอ่านภาษาไทย ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถเอาเปรียบแรงงานได้
9. ผู้ประกอบการควรปฏิบัติต่อแรงงานไทยและต่างด้าวในสวนยางพาราอย่างเท่าเทียม ในความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวมักให้ความเห็นว่าผู้ประกอบการสวนยางพาราจะปฏิบัติต่อแรงงานไทยดีกว่าแรงงานต่างด้าวรวมถึงให้ความสำคัญกับแรงงานไทยมากกว่าส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานในกรณีนี้แรงงานต่างด้าวให้ความเห็นว่าผู้ประกอบการควรปฏิบัติกับแรงงานในสวนยางอย่างเท่าเทียม

10. การลดค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงาน ค่าธรรมเนียมในการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวมีราคาประมาณ 3,000 – 4,000 บาทต่อคน และใบอนุญาตทำงานมีอายุประมาณ 1 ปี ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นอัตราค่าธรรมเนียมที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากเป็นแรงงานภาคการเกษตรที่ใช้แรงงานสูง ขณะที่ลักษณะงานและค่าตอบแทนมีความไม่มั่นคง

นอกจากนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการสวนยางพารา ต้องมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในสวนยางพารามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารจัดการสวนยางพาราประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้ที่ประกอบกิจการสวนยางพาราควรศึกษาข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการทำสวนยางพารา เช่น การศึกษาพันธุ์ยางที่เหมาะสม ความเหมาะสมของพื้นที่ในการทำสวนยางพารา การจัดการสวนยางพาราอย่างเป็นระบบ ปริมาณน้ำฝนและสภาพภูมิอากาศ และการจ้างแรงงานในสวนยางพารา เป็นต้น

2. ผู้ประกอบกิจการสวนยางพาราในตำบลขุนซ่อง ควรมีการรวมกลุ่มกันในรูปแบบการรวมกลุ่มทางอาชีพ เช่น การรวมกลุ่มตั้งสหกรณ์ชาวสวนยางพารา เป็นต้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวบรวมผลผลิตทางการเกษตรเพื่อความเข้มแข็งในการประกอบกิจการสวนยางพารา และเป็นการแก้ปัญหาการใช้แรงงานในสวนยางพารา การย้ายสวนของแรงงานได้อีกด้วย

3. ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตยางพารา ผลกระทบ และความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้ประกอบการรายย่อยและแรงงานรุ่นใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยภาคส่วนที่สำคัญในการเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม คือ กลุ่มผู้ประกอบการสวนยางพาราที่ได้รับผลโดยตรงในการได้แรงงานมีทักษะเข้ามาในสวนยางพารา

4. การทำงานในส่วนของภาครัฐบาลควรมีการส่งเสริมตั้งแต่ต้นทาง คือ วิธีการปลูก พื้นที่ที่เหมาะสม พันธุ์ยาง จนถึงปลายทาง คือ การบริหารจัดการ การแปรรูป และตลาดรองรับ เป็นต้น มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประจำจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการปลูกยางเป็นจำนวนมากและจังหวัดที่มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำสวนยางพารา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการสวนยางพารา : กรณีศึกษาตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินวิจัยหลังจากนี้ คือ

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงสำรวจเกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน
พื้นที่อื่น เพื่อใช้เป็นฐานในการทำงานเชิงรุกของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการด้านอื่น ๆ
3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วงษ์ศิริ. (2555). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในเขตอำเภอเมืองอุดรดิษฐ์ จังหวัดอุดรดิษฐ์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุศล สุนทรธาดา. (2540). แรงงานต่างชาติที่ไม่ถูกกฎหมายในประเทศไทย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทนา ห่านรุ่งชโรทร. (2542). การปรับตัวของแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการธุรกิจทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉลอม ประทุมชาติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (15 กรกฎาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 18 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.
- ชัยนต์ ประดิษฐศิลป์. (2555). ปฏิบัติการวิจัยทางสังคม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดิน ปิตีสา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (25 พฤษภาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 16 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.
- ธงชัย เพียรแสวงบุญ. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเล:กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี. (ออนไลน์). แหล่งที่มา www.economics.psu.ac.th. 17 พฤศจิกายน 2556.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญพร พันธุ์อารีย์. (2539). การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร. (2543). การบริหารงานบุคคลและความมั่นคงเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สุทรไพศาล.
- นิคม จันทรวีทร. (2536). จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=660>. 25 มิถุนายน 2557.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการรีเอนจิเนียริง. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประกาย กิจธิคุณ. (2546). การศึกษาการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการเกษตรที่สำคัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- _____. (2548). การศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตร : กรณีศึกษาเกษตรกรและผู้ประกอบการภาคเกษตรจังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). นโยบายและการวางแผน. กรุงเทพฯ : เนติกุล.
- ประทุม ประมวล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (25 กรกฎาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 8 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- ปรีดา นาคเนาวิท. (2532). เศรษฐศาสตร์จุลภาค1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ผู้อาวโสชุมชน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (25 พฤษภาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้านหมู่ที่ 16 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.
- พจนรัตน์ ศรีน้ำทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (31 มิถุนายน 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 16 จังหวัดจันทบุรี.
- พจนา วไล. (2556). นิยาม “แรงงาน” อย่างที่ควรจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน. (ออนไลน์) แหล่งที่มา http://www.thailabour.org/autopagev4/show_page.php?topic_id=764&auto_id=8&TopicPk=. 25 มิถุนายน 2557.
- พรชัย พัฒนบัณฑิต. (2527). พัฒนาการเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูสุวิมลศิริรักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (18 พฤษภาคม 2557). ที่วัดขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนการพิมพ์.
- พีรพงษ์ คุสินธุ์. (2543). สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. (2547). การจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเลและกิจการต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารและนโยบายสวัสดิการและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนา สายกนิต. (2541). มหเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ์ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (23 มิถุนายน 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 16 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

แรงงานสัญชาติลาว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์.

(10 มิถุนายน 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 18 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2543). **การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิเชียร ขจรกลิ่น เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์.

(30 พฤษภาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 8 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

วุฒิกกร สุชินัย. (2540). **จากห้องนาสู่โรงงานการปรับตัวของแรงงานย้ายถิ่นให้เข้ากับวิถีใหม่**.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไวย คณะนทร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (19 พฤษภาคม 2557).

ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 1 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

สมชาย ฐานทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์.

(30 พฤษภาคม 2557). ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 18 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

สาคร บุญถึง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (25 กรกฎาคม 2557).

ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 16 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. (2542). **ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายต่อกิจการประมงของจังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารและนโยบายสวัสดิการและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). **นโยบายและแนวทางการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ**

(พม่า ลาวและกัมพูชา). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำราญ เตื่อนดี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (25 พฤษภาคม 2557).

ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 18 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

สุณี ฉัตราคม. (2534). **เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภางค์ จันทวานิช. (2540). **การศึกษานโยบายเรื่องการเคลื่อนย้ายประชากรและผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมล ฉาวรวิสุ. (2531). **การสนองตอบของนายจ้างในเขตกรุงเทพมหานครต่อบริการจัดหางานของรัฐ**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพันธ์ สารชนะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ประดิษฐ สงวนทรัพย์ เป็นผู้สัมภาษณ์. (23 พฤษภาคม 2557).

ที่ศาลาหมู่บ้าน หมู่ 10 ตำบลขุนซ่อง จังหวัดจันทบุรี.

เสนาะ ตีเขาว์. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

อัมมาพร คงแจ้ง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแปปลาในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Hicks, Herbert G. (1972). **The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach**. New York : McGraw-Hill.

Senge, Peter M. (1994). **The Fifth Discipline Fieldbook**. New York : Doubleday.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
แนวการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานชุมชน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานชุมชน

1. ชุมชนชุมชนช่อง มีประวัติความเป็นมาและมีความหมายอย่างไร
2. ชุมชน มีอายุยาวนานเท่าไร มีเรื่องราวเกี่ยวกับการเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร
3. ผู้คนที่อาศัยอยู่บริเวณนี้ มาจากไหน มีเชื้อชาติอะไรบ้าง และมีการอพยพเข้าออกอย่างไร
4. ชุมชนชุมชนช่อง ได้ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ มาอย่างไร
 - 4.1 อะไรเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนั้น (ถนน ไฟฟ้า โทรศัพท์ เป็นต้น)
 - 4.2 ผลกระทบที่สำคัญอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงคืออะไร
5. ลักษณะเครือข่ายของชุมชนที่อาศัยเป็นอย่างไร
6. อาชีพหลักของคนในชุมชนชุมชนช่อง คืออาชีพอะไร
7. มีอาชีพเสริมหรือไม่ (เช่น ปลูกพืชสวนครัว หรือหัตถกรรม)
8. ผลผลิตจากการประกอบอาชีพพอเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวหรือไม่
 - 8.1 หากไม่พอทำอย่างไร
 - 8.2 ถ้ามีส่วนเกินจากการผลิตชุมชนทำ-ใช้อย่างไร
9. ลักษณะในการขยายตัวของเศรษฐกิจเงินตรา และการผลิตเพื่อขายเกิดขึ้นเมื่อไร
เพราะเหตุใด อะไรเป็นปัจจัยสำคัญ
10. ปัญหาหนี้สินในชุมชนชุมชนช่องเป็นอย่างไร
11. โครงสร้างชนชั้นทางเศรษฐกิจเป็นอย่างไร
12. โครงสร้างชนชั้นทางสังคมเป็นอย่างไร
13. ลักษณะของระบบเครือญาติในชุมชนเป็นอย่างไร มีบทบาททางสังคมอย่างไร
14. ลักษณะของระบบอุปถัมภ์ในชุมชนเป็นอย่างไร
15. ระบบความเชื่อเดิม/ประเพณี/วัฒนธรรมของชุมชน เป็นอย่างไร (เช่น ถือนุท/ศี/พราหมณ์) และสภาพปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเป็นเช่นไร
16. วัฒนธรรมต่อชุมชนอย่างไร ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน
17. ใครเป็นผู้นำชุมชน ชาวบ้านมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างไร (ตำแหน่ง/การศึกษา/เงิน/อิทธิพล/พิธีกรรม/มนุษยสัมพันธ์)



ภาคผนวก ข
แนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ข้อมูลพื้นฐานของแรงงาน

1. การพิจารณาแรงงานในกิจการสวนยางพาราของท่านนั้น ท่านพิจารณาจากอะไร เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น (เช่น สัญชาติ อายุ การศึกษา เป็นต้น)
2. ในกิจการสวนยางพาราของท่านมีแรงงานจำนวนเท่าไร (คนไทยกี่คน ต่างด้าวกี่คน เป็นต้น)
3. แรงงานที่ใช้ในกิจการสวนยางพาราของท่านเป็นแรงงานกี่สัญชาติ สัญชาติใดบ้าง (กัมพูชา พม่า เป็นต้น)

กระบวนการนำเข้าแรงงาน

1. ปัจจัยในการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว
 - 1.1 ความยากง่ายในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - 1.2 การว่างงานในประเทศต้นทาง
 - 1.3 ความแตกต่างในด้านค่าจ้างแรงงาน
 - 1.4 ประสิทธิภาพในการควบคุมการเข้าเมือง
 - 1.5 การผ่อนปรนในการเข้าเมือง
 - 1.6 การมีเครือข่ายของญาติในประเทศไทย
 - 1.7 ความต้องการแรงงานในประเทศไทย
 - 1.8 ปัจจัยอื่น ๆ
2. ท่านเคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการสวนยางพาราหรือไม่ แก้ปัญหาอย่างไร
3. กระบวนการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวมีวิธีการได้มาอย่างไร มีกี่วิธี

กระบวนการบริหารจัดการแรงงาน

1. ผู้ประกอบการมีการวางแผนในการใช้แรงงานล่วงหน้าหรือไม่ อย่างไร
2. ผู้ประกอบการมีการจัดกลุ่มแรงงานหรือไม่ อย่างไร
 - 2.1 มีการแยกแรงงานตามสัญชาติหรือไม่
 - 2.2 มีการแยกแรงงานตามพื้นที่หรือไม่

3. ผู้ประกอบการมีการมอบหมายงานให้ผู้อื่นบริหารแรงงานแทนหรือไม่ อย่างไร
 - 3.1 เมื่อเกิดปัญหากับแรงงานต่างด้าวท่านมีวิธีการอย่างไร
 - 3.2 ปริมาณการกรีดยางต่อครอบครัวมีเกณฑ์การบริหารจัดการหรือไม่ และมีลักษณะอย่างไร
4. ท่านมีการประสานงานกับผู้ประกอบการรายอื่นหรือไม่ อย่างไร
5. การแบ่งรายได้ระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน มีเกณฑ์การแบ่งรายได้ที่ชัดเจนหรือไม่ และมีลักษณะอย่างไร
6. ในการใช้แรงงานต่างด้าว ท่านมีการแบ่งรายได้ที่มีความแตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น
7. ท่านมีการประเมินผลในการทำงานของแรงงานในกิจการสวนยางพาราของท่านหรือไม่ อย่างไร
 - 7.1 ท่านใช้เกณฑ์อะไรในการพิจารณาประเมินผล
 - 7.2 ท่านมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผล
8. รูปแบบการบริหารจัดการแรงงานอื่น ๆ ที่ท่านได้ทำ คืออะไร เป็นอย่างไร
9. ท่านมีวิธีการในการป้องกันการทุจริตของแรงงานหรือไม่ อย่างไร

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารแรงงาน

1. ท่านมีการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานในกิจการสวนยางพาราหรือไม่ อย่างไร
2. กรณีที่ท่านใช้แรงงานต่างด้าวใครเป็นผู้รับผิดชอบในการขอใบอนุญาตตามการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าว
3. กิจการสวนยางพาราของท่านมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร
4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในกิจการสวนยางพาราท่านมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร
5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการบริหารแรงงาน



ภาคผนวก ค

แนวคิดการบริหารจัดการสวนยางพารา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดการบริหารจัดการสวนยางพารา

การกรีดยางพารา

สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร ได้แนะนำหลักการกรีดและระบบกรีด เพื่อให้ได้น้ำยางมากที่สุด ต้นยางเสียหายน้อยที่สุด ยืดอายุการเปิดการกรีดให้นานที่สุด (25 ปี) และเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยมีหลักการกรีดและระบบกรีดดังนี้

1. การเปิดกรีดควรเปิดกรีดเมื่อจำนวนต้นยางที่มีขนาดเส้นรอบต้น ไม่ต่ำกว่า 50 เซนติเมตร ที่ความสูง 150 เซนติเมตรจากพื้นดิน ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนต้นยางทั้งหมด
2. ใช้ระบบกรีดครั้งละต้น วันเว้นวัน หรือครั้งละต้นสองวันเว้นวัน
3. การเปิดกรีดหน้าที 2 จะต้องเปิดกรีดที่ระดับความสูง 150 เซนติเมตร
4. ดิตรงรองรับน้ำยางห่างจากรอยกรีดด้านหน้าลงมาประมาณ 30 เซนติเมตรและติดลวดรับถ้วยน้ำยางให้ห่างจากรองรับน้ำยางลงมาประมาณ 10 เซนติเมตรถ้าไม่กรีดยางควรคว่ำถ้วยไว้เพื่อไม่ให้สิ่งสกปรกลงไปในถ้วยรับน้ำยาง
5. กรีดให้ลึกใกล้เนื้อไม้มากที่สุดแต่ต้องไม่ถึงเนื้อไม้
6. เปลือกที่กรีดแต่ละครั้งไม่ควรหนาเกิน 2.5 มิลลิเมตร
7. ความลาดเอียงของรอยกรีด ทำมุม 30 องศากับแนวระดับเพื่อความถูกต้องในการเปิดกรีดหน้ายาง จำเป็นจะต้องใช้ไม้เปิดกรีดหน้ายาง ที่มีระดับความสูงที่ต้องการและรอยกรีดทำมุม 30 องศากับแนวระดับพื้นดิน

การเปิดกรีดยาง

เพื่อความถูกต้องในการเปิดกรีดหน้ายาง ควรปฏิบัติตามขั้นตอนของการเปิดกรีดยางมีดังนี้

1. การวัดขนาดของต้นยาง ใช้เชือกยาว 50 เซนติเมตรวัดรอบต้นยาง (ให้วัดขนาดของต้นยางในระดับความสูงจาก พื้นดิน 150 เซนติเมตร) หากปลายเชือกทั้งสองไม่ซ้อนกันก็แสดงว่าต้นยางได้ขนาด 50 เซนติเมตรหรือโตกว่า แสดงว่าเปิดกรีดได้
2. วิธีการทำรอยกรีด การเปิดกรีดหน้ายาง ใช้ไม้เปิดกรีดตามแนวตั้งกดแผ่นสังกะสีให้แนบกับต้นยางตามแนวลาดเอียงของแผ่นสังกะสี แล้วใช้ชอล์กหรือตะปูทำเครื่องหมายบนต้นยาง
3. วิธีการแบ่งครึ่งรอยกรีด ใช้เชือกวัดรอบต้นแล้วนำมาทบครึ่งจากนั้นนำเชือกที่ทบครึ่งแนบกับต้นยางโดยใช้ปลายด้านหนึ่งอยู่ที่รอยแบ่งครึ่งด้านหน้าดึงปลายเชือกอีกด้านหนึ่งแนบกับต้นยางตรงแนวระดับไปทางด้านหลังแล้วทำเครื่องหมายไว้ทำเช่นนี้อีกครั้งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมประมาณ 30 เซนติเมตร

4. การทำรอยแบ่งครึ่งด้านหลังใช้ตะปูหรือซอส์คทำส่วนแบ่งครึ่งด้านหลังผ่านจุดทั้งสอง จากนั้นใช้มีดกรีดเบา ๆ ตามรอยที่ทำเครื่องหมายไว้

5. การขีดรางรองรับน้ำยางและลวดรับด้วยน้ำยาง ขีดรางรองรับน้ำยางห่างจากรอยกรีดด้านหน้าลงมา 30 เซนติเมตรและติดลวดรับด้วยน้ำยางให้ห่างจากเส้นรับน้ำยางลงมาประมาณ 10 เซนติเมตร

ข้อพิจารณาในการกรีดยาง

1. ความลึกของรอยกรีด การกรีดยางให้ได้น้ำยางมากจะต้องกรีดให้ใกล้ เชื้อแคมเบียมมากที่สุด โดยปกติจะต้องกรีดให้ห่างเชื้อแคมเบียมประมาณ 1 มิลลิเมตร หากกรีดลึกโดนเชื้อแคมเบียมจะทำให้เกิดบาดแผลกับต้นยาง

2. ขนาดของงานกรีดยาง หมายถึงจำนวนต้นยางที่คนงาน 1 คนสามารถกรีดยางได้ประมาณ 450 – 500 ต้น แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสวนยาง ความยาวของรอยกรีดและความชำนาญของผู้กรีด

3. เวลาที่เหมาะสมในการกรีดยาง เวลาที่เหมาะสมในการกรีดยางควรเป็นเวลาเช้าที่สามารถมองเห็นต้นยางได้ชัดเจน แต่ทั้งนี้สามารถกรีดยางได้ตลอดวันน้ำยางจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่ออากาศร้อนจัด

4. การสิ้นเปลืองเปลือก การสิ้นเปลืองเปลือกในแต่ละครั้งกรีดไม่เกิน 2.5 มิลลิเมตร การกรีดถี่เกินไปเปลือกยางจะหมดเร็วและเปลือกงอกใหม่จะงอกไม่ทันการกรีดที่ดีควรสิ้นเปลืองเปลือกไม่เกิน 25 เซนติเมตรต่อปี

5. ความคมของมีด มีดกรีดยางควรลับให้คมอยู่เสมอเพราะทำให้ตัดท่อน้ำยางดีขึ้นและสิ้นเปลืองเปลือกน้อย

ระบบกรีด

ระบบกรีด คือ การกำหนดความยาวรอยกรีดและจำนวนวันกรีดซึ่งการกรีดยางไม่ควรกรีดทุกวัน เพราะจะทำให้เกิดผลเสีย คือ

1. ผลผลิตจะลดลง
2. ต้นยางจะชะงักการเจริญเติบโต
3. ต้นยางจะเป็นโรคเปลือกแห้งได้ง่าย
4. เปลือกจะหมดเร็วและเปลือกงอกใหม่หนาไม่พอที่จะกรีดซ้ำได้

ระบบกรีดที่แนะนำให้ใช้ คือ ระบบกรีดครั้งต้นวันเว้นวัน หากในกรณีที่เป็นสวนยางขนาดเล็ก มีเนื้อที่น้อยกว่า 10 ไร่สภาพเจ้าของสวนมีฐานะค่อนข้างยากจน อาจใช้ระบบกรีดครั้งต้นกรีดสองวันเว้นวัน โดยแต่ละเดือนกรีดไม่เกิน 20 วัน

การกรีดชดเชย หมายถึง การกรีดซ้ำแปลงกรีดเดิมในวันถัดไป เพื่อทดแทนจำนวนวันกรีดที่สูญเสียไป แต่ไม่ควรกรีดซ้ำติดต่อกันเกิน 2 วัน

การกรีดยาง หมายถึง การกรีดยางหลังจากเวลาปกติในกรณีที่ฝนตกหน้ายางเปียกชื้น
ข้อควรจำในการกรีดยาง

1. ไม่กรีดยางขณะที่ดินเปียก
2. ก่อนกรีดยางควรทำความสะอาดด้วยยางเสมอ
3. มีดกรีดยางควรลับให้คมอยู่เสมอ
4. ควรกรีดยางในตอนเช้า
5. ไม่ควรถึงเขื่อแคมเบียมและกรีดยางเปลือกหนา 2.5 มิลลิเมตรต่อครั้งกรีดยาง
6. เมื่อเก็บน้ำยางแล้วควรคว่ำถ้วย (ในกรณีที่น้ำยางหยุดไหลแล้ว)
7. หยุดกรีดยางในฤดูยางผลัดใบ

ในการกรีดยางที่ดีนั้น ควรยึดหลักปฏิบัติดังที่กล่าวแล้วตามความเหมาะสม แต่ในการกรีดยางผู้กรีดยางจำเป็นต้องทราบและเข้าใจถึงส่วนประกอบต่างๆ ของต้นยาง ที่เกี่ยวข้องกับการกรีดยาง คือ

เปลือก คือ ส่วนที่อยู่บริเวณนอกสุด แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ เปลือกแข็งและเปลือกอ่อน โดยเฉพาะเปลือกอ่อนจะมีท่อน้ำยางมากกว่าเปลือกแข็งซึ่งท่อน้ำยางเหล่านี้จะไหลเวียนจากขวาไปซ้ายและจำนวนท่อน้ำยางจะแตกต่างกัน

เขื่อแคมเบียม คือ ส่วนที่อยู่ระหว่างเปลือกกับเนื้อไม้เป็นส่วนที่สร้างความเจริญเติบโตให้กับต้นยางและเป็นส่วนสร้างเปลือกงอกใหม่ขึ้นมาแทนที่เปลือกที่กรีดยางไป การกรีดยางแต่ละครั้งจึงไม่ควรทำลายเขื่อแคมเบียม

เนื้อไม้ เป็นแกนกลางสำหรับยึดลำต้นแต่ไม่มีท่อน้ำยางอยู่เลย

พันธุ์ยาง

พันธุ์ยางที่แนะนำตามคำแนะนำของกรมวิชาการเกษตร มี 3 กลุ่มขอแนะนำพันธุ์ยางชั้น 1 ในแต่ละกลุ่มที่ให้ผลผลิตและความต้านทานโรคในพื้นที่ปลูกยางใหม่แตกต่างกัน ดังนี้

(สถาบันวิจัยยาง)

กลุ่มที่ 1 พันธุ์ยางผลผลิตน้ำยางสูง ได้แก่พันธุ์สถาบันวิจัยยาง 408 สถาบันวิจัยยาง 251, สถาบันวิจัยยาง 226 บีพีเอ็ม 24, อาร์อาร์ไอเอ็ม 600

สถาบันวิจัยยาง 408

1. ผลผลิตเฉลี่ยพื้นที่ปลูกยางใหม่ 352 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี
2. การเจริญเติบโตก่อนเปิดกรีดยาง ระหว่างกรีดยางเจริญเติบโตปานกลาง เปลือกเดิมและเปลือกงอกใหม่หนาปานกลาง

3. ควรใช้ระบบกรีดยางครั้งละต้น วันเว้นวัน หรือครั้งละต้น วันเว้นสองวัน

4. ด้านทานโรคราแป้ง ใบจุดคอลเลโทตริกัม เส้นดำ และราสีชมพูปานกลางค่อนข้าง ด้านทานโรคใบร่วงไฟทอปธอรา ใบจุดก้างปลา
5. ไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ที่มีหน้าดินตื้น
6. ไม่แนะนำให้กรีดยามากกว่าวันเว้นวัน เพราะต้นยางจะแสดงอาการเปลือกแห้งมาก

สถาบันวิจัยยาง 251

 1. ผลผลิตเฉลี่ยที่ปลูกเดิม 462 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี พื้นที่ปลูกใหม่ 343 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี
 2. การเจริญเติบโตก่อนเปิดกรีดย ระหว่างกรีดยเจริญเติบโตปานกลาง เปลือกเดิมและเปลือกงอกใหม่หนาปานกลาง
 3. ควรใช้ระบบกรีดยครั้งละต้น วันเว้นวัน
 4. ค่อนข้างด้านทานโรคเส้นดำ ด้านทานปานกลาง โรคใบร่วงไฟทอปธอรา โรคราแป้ง โรคใบจุดคอลเลโทตริกัม ใบจุดก้างปลา และโรคราสีชมพู มีต้นเปลือกแห้งจำนวนน้อย ด้านทานลมปานกลาง
 5. ไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ลาดชัน พื้นที่ที่มีหน้าดินตื้น และพื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

สถาบันวิจัยยาง 226

 1. ผลผลิตเฉลี่ยที่ปลูกเดิม 433 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี พื้นที่ปลูกใหม่ 317 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี
 2. การเจริญเติบโตระยะก่อนเปิดกรีดยและระยะกรีดยปานกลาง ความสม่ำเสมอของขนาดลำต้นทั้งแปลงปานกลาง
 3. ควรใช้ระบบกรีดยครั้งละต้นวันเว้นวัน
 4. ด้านทานปานกลางโรคใบร่วงไฟทอปธอรา โรคเส้นดำ โรคใบจุดก้างปลาและโรคใบจุดคอลเลโทตริกัมค่อนข้างด้านทาน โรคราสีชมพูและอ่อนแอต่อโรคราแป้ง
 5. ปลูกได้ในพื้นที่ลาดชันและพื้นที่ที่มีความชื้นสูง ไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ที่มีหน้าดินตื้นและมีระดับน้ำใต้สูง

บีพีเอ็ม 24

 1. ผลผลิตเฉลี่ยพื้นที่ปลูกเดิม 344 พื้นที่ปลูกใหม่ 270 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี
 2. การเจริญเติบโตปานกลาง เปลือกเดิมหนามาก เปลือกงอกใหม่หนาปานกลาง
 3. ควรใช้ระบบกรีดยครั้งละต้น วันเว้นวัน หากใช้ระบบกรีดย จะทำให้ต้นยางแสดงอาการเปลือกแห้งมากขึ้น
 4. ค่อนข้างด้านทาน โรคใบร่วงไฟทอปธอราใบจุดก้างปลาและโรคเส้นดำ ด้านทานปานกลางโรคราแป้ง โรคใบจุดคอลเลโทตริกัม และโรคราสีชมพู มีต้นเปลือกแห้งจำนวนปานกลาง ด้านทานลมปานกลาง

5. ปลุกได้ในพื้นที่ลาดชัน พื้นที่ที่มีหน้าดินตื้น พื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง และพื้นที่ที่มีความชื้นสูง

ข้อสังเกต : ในระยะยางอ่อนแตกกิ่งเล็ก ๆ จำนวนมาก ลำต้นและกิ่งมีรอยแผลน้ำยางไหลซึ่งจะหายไปในระยะต่อมา

อาร์อาร์ไอเอ็ม 600

1. ผลผลิตเฉลี่ยพื้นที่ปลูกเดิม 297 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี พื้นที่ปลูกยางใหม่ 263 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี

2. การเจริญเติบโตปานกลาง เปลือกเดิมบาง และเปลือกงอกใหม่หนาปานกลาง

3. ควรใช้ระบบกรีตครั้งลำต้น วันเว้นวัน

4. ด้านทานโรคราแป้งและโรคใบจุดคอลลโททริกัมปานกลาง อ่อนแอต่อโรคราสีชมพู และโรคใบร่วงไฟทอปธอราค่อนข้างอ่อนแอและใบจุดก้างปลา โรคเส้นดำ มีต้นเปลือกแห้งจำนวนน้อย ด้านทานลมปานกลาง

5. ปลุกได้ในพื้นที่ลาดชันไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ที่มีหน้าดินตื้น และพื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

ข้อสังเกต : ไม่ควรปลูกในพื้นที่ที่มีโรคใบร่วงไฟทอปธอรา โรคเส้นดำและโรคใบจุดก้างปลาระบาดรุนแรง

กลุ่มที่ 2 พันธุ์ยางผลผลิตน้ำยาง และเนื้อไม้สูง ได้แก่พันธุ์ พีบี 235, อาร์อาร์ไอไอ 118

พีบี 235

1. ระยะก่อนเปิดกรีดเจริญเติบโตดีมาก ความสม่ำเสมอของขนาดลำต้นทั้งแปลงดี ทำให้มีจำนวนต้นเปิดกรีดมาก ระยะระหว่างกรีดเจริญเติบโตปานกลาง

2. ระยะยางอ่อนแตกกิ่งเร็ว กิ่งมีขนาดเล็กจำนวนมาก และทยอยทิ้งกิ่งล่าง เมื่ออายุเพิ่มขึ้นเหลือกิ่งขนาดกลาง 4-5 กิ่งในระดับสูง มีพุ่มใบค่อนข้างบาง ทรงพุ่มมีขนาดใหญ่เป็นรูปกลม เริ่มผลัดใบช้าและทยอยผลัดใบ

3. เปลือกเดิมหนาปานกลาง เปลือกงอกใหม่บางระบบกรีตครั้งลำต้น วันเว้นวัน

4. ผลผลิต เฉลี่ยพื้นที่ปลูกเดิม 329 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี พื้นที่ปลูกใหม่ 307 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปีแปลงทดลองเดียวกัน

5. ต้นยางอายุ 20 ปีให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.39 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 27 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่

6. ด้านทานโรคเส้นคำใบร่วงไฟทอปธอราปานกลาง ก่อนข้างอ่อนแอต่อโรคราแป้ง และโรคใบจุดคอลลโททริกัม ก่อนข้างด้านทานโรคสีชมพูและโรคใบจุดก้างปลา

7. มีจำนวนต้นยางแสดงอาการเปลือกแห้งค่อนข้างมาก

8. ด้านทานลมปานกลาง

9. ไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ที่มีหน้าดินตื้น และพื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

ข้อสังเกต : ไม่แนะนำการกรีดยางที่มีวันกรีดยางติดต่อกัน เพราะต้นยางจะเกิดอาการเปลือกแห้งมาก

อาร์อาร์ไอไอ 118

1. ระยะเวลาก่อนเปิดกรีดยางเจริญเติบโตดีมาก และระหว่างการกรีดยางเจริญเติบโตดี ความสม่ำเสมอของขนาดลำต้นทั้งแปลงดี

2. แดกกิ่งมากทั้งขนาดใหญ่และขนาดกลาง การแตกกิ่งสมคูล พุ่มใบหนาแน่นปานกลาง ทรงพุ่มมีขนาดปานกลาง เป็นรูปทรงรี

3. เริ่มผลัดใบค่อนข้างช้า

4. เปลือกเดิมและเปลือกงอกใหม่หนาปานกลาง

5. การใช้ระบบกรีดยางลำต้น วันเว้นวัน

6. ผลผลิตเนื้อยางแห้งพื้นที่ปลูกใหม่ 10 ปีกรีดยางเฉลี่ย 315 กิโลกรัมต่อไร่ต่อปี สูงกว่าพันธุ์ RRIM 600 ร้อยละ 22

7. ต้นยางอายุ 20 ปีให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.44 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 30 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่

8. ด้านทานโรคราแป้ง ใบจุดคอลลโททริกัม และใบจุดก้างปลาปานกลาง ก่อนข้างด้านทานโรคใบร่วงไฟทอปธอรา เส้นคำ และราสีชมพู

9. มีจำนวนต้นยางแสดงอาการเปลือกแห้งน้อย

10. ด้านทานลมดี

11. ปลูกได้ในพื้นที่ลาดชันไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ที่มีหน้าดินตื้นและพื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

กลุ่มที่ 3 : พันธุ์ยางผลผลิตเนื้อไม้สูง ได้แก่พันธุ์ ฉะเชิงเทรา 50, แอฟรอส 2037, บีพีเอ็ม 1 ฉะเชิงเทรา 50

1. การเจริญเติบโตของลำต้นดีมาก ในพื้นที่ปลูกยางเดิม ต้นยางอายุ 9 ปีขนาดเส้นรอบวงลำต้น 72 เซนติเมตร พื้นที่ปลูกยางใหม่ต้นยางอายุ 13 ปี มีขนาดเส้นรอบวงลำต้น 71 เซนติเมตร

2. การแตกกิ่งและทรงพุ่ม ทรงพุ่มค่อนข้างใหญ่ ลักษณะการแตกกิ่งสมดุล การแตกกิ่งอยู่ในระดับสูงและรูปทรงลำต้นตรง
3. การผลัดใบ เริ่มผลัดใบเร็ว
4. ในพื้นที่ปลูกต้นยางอายุ 9 ปี ให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.22 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 18 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่ พื้นที่ใหม่ ต้นยางอายุ 13 ปี ให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.24 ลูกบาศก์เมตร ต่อต้นคิดเป็น 19 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่
5. ด้านทานปานกลางโรค ใบร่วงไฟทอปธอรา และค่อนข้างอ่อนแอต่อโรคใบจุดก้างปลา โรคราแป้ง ค่อนข้างต้านทานโรคใบจุดคอลลโททริกัมและราสีชมพู

แอฟรอส 2037

1. การเจริญเติบโตของลำต้นดีมาก ในพื้นที่ปลูกเดิมต้นยางอายุ 20 ปีขนาดเส้นรอบวงลำต้น 92 เซนติเมตรให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.47 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 31 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่ พื้นที่ปลูกใหม่ต้นยางอายุ 12 ปีมีขนาดเส้นรอบวงลำต้น 64 เซนติเมตรให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.19 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 16 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่
2. การแตกกิ่งและทรงพุ่มในช่วงยางอายุน้อยมีกิ่งขนาดเล็กจำนวนมากแตกกิ่งสมดุล พุ่มใบทึบกิ่งเล็กค่อนข้างเร็วเมื่ออายุมากเหลือกิ่งขนาดใหญ่ 1-2 กิ่งในระดับสูงทำให้ทรงพุ่มโปร่งรูปทรงลำต้นตรง ลักษณะกลม
3. การผลัดใบ เริ่มผลัดใบเร็ว
4. ความต้านทานโรค อ่อนแอต่อใบร่วงที่เชื้อไฟทอปธอรา ด้านทานปานกลางต่อโรคราแป้งและค่อนข้างต้านทานต่อโรคใบจุดคอลลโททริกัมใบจุดก้างปลาและโรคราสีชมพู
5. ด้านทานลมดี
6. ไม่แนะนำให้ปลูกในพื้นที่ลาดชัน พื้นที่ที่มีหน้าดินชั้นและพื้นที่ที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

บีพีเอ็ม 1

1. การเจริญเติบโต เจริญเติบโตดีมากในพื้นที่ปลูกใหม่ต้นยางอายุ 20 ปีมีขนาดเส้นรอบวงลำต้น 90 เซนติเมตร
2. ในช่วงยางอายุน้อยแตกกิ่งต่ำมีกิ่งขนาดเล็กจำนวนมาก การแตกกิ่งสมดุล ทรงพุ่มรูปกรวยมีขนาดปานกลาง ทรงพุ่มโปร่งอยู่ในระดับสูง
3. ผลผลิตเนื้อไม้ ต้นยางอายุ 20 ปี ให้ผลผลิตเนื้อไม้ส่วนลำต้น 0.39 ลูกบาศก์เมตรต่อต้น คิดเป็น 27 ลูกบาศก์เมตรต่อไร่
4. ค่อนข้างต้านทานโรคใบร่วงที่ไฟทอปธอรา โรคใบจุดก้างปลาและโรคราแป้ง ด้านทานปานกลางโรคใบจุดคอลลโททริกัมและโรคราสีชมพู

5. ด้านทานลมหดี

6. ปลุกได้ในพื้นที่ลาดชัน พื้นที่ที่มีหน้าดินตื้นและพื้นที่มีระดับน้ำใต้ดินสูง

จากการศึกษาเอกสารแนะนำการกรีดยางและพันธุ์ยางทำให้เห็นว่าในการเลือกพันธุ์ยางเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการจะสร้างสวนยางอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีพันธุ์ยางให้เลือกใน 3 กลุ่มใหญ่ ที่ประกอบด้วย กลุ่มพันธุ์ยางที่ผลผลิตให้น้ำยางสูง กลุ่มพันธุ์ยางที่ผลผลิตให้น้ำยาง เนื้อไม้สูง และกลุ่มพันธุ์ยางที่ให้ผลผลิตเนื้อไม้สูง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะความเหมาะสมในพื้นที่การปลูก สภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงการเปิดกรีดยางเพื่อให้ผู้ประกอบการได้รับประโยชน์จากการลงทุนในการสร้างสวนยางให้มากที่สุด



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายประดิษฐ์ สวงวทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	28 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 184 หมู่ที่ 1 ตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เกษตรกร
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 184 หมู่ที่ 1 ตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกระบบและอัตราศัย อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและอัตราศัย อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2555	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)
พ.ศ. 2558	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี