

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทัศนคติของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวในธุรกิจอุตสาหกรรมปลาหมึกบวกรักษาป้องกันในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีและ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรมบุคคลในด้านทัศนคติ การรับรู้ และการเรียนรู้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) ได้ศึกษาทางด้านการจัดการ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดคือ การศึกษาและทำความเข้าใจในด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Human Behavior in Organization) ในด้านต่างๆ เช่น ในด้านทัศนคติ (Attitudes) การรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมในระดับตัวบุคคลอันมีผลต่อการบริหารจัดการในองค์การที่ผู้บริหารจะต้องใช้ประโยชน์ในด้านการสื่อสาร (Communication) การจูงใจ (Motivation) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team work) กลุ่มในองค์การ (Informal Group) และการใช้ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเหมาะสม

ทัศนคติ Attitudes

การศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ในองค์การความรู้สึกและแนวความคิดส่วนบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์การทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาซึ่งแต่ละคนแตกต่างกัน การทำความเข้าใจ ทัศนคติของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การรู้และเข้าใจ (Cognitive) หมายถึง การรู้ในเรื่องต่างๆ ความเชื่อในเรื่องต่างๆ ของบุคคล เช่นมีการรู้เกี่ยวกับการวิธีการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน รู้ปัญหา เข้าใจปัญหา
2. ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจผู้บริหารหรือความรู้สึกพอใจเพื่อนร่วมงาน
3. พฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง ความตั้งใจ ความปรารถนาที่จะแสดงออกในวิถีทางของแต่ละคนในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่นพฤติกรรมในการทำงาน

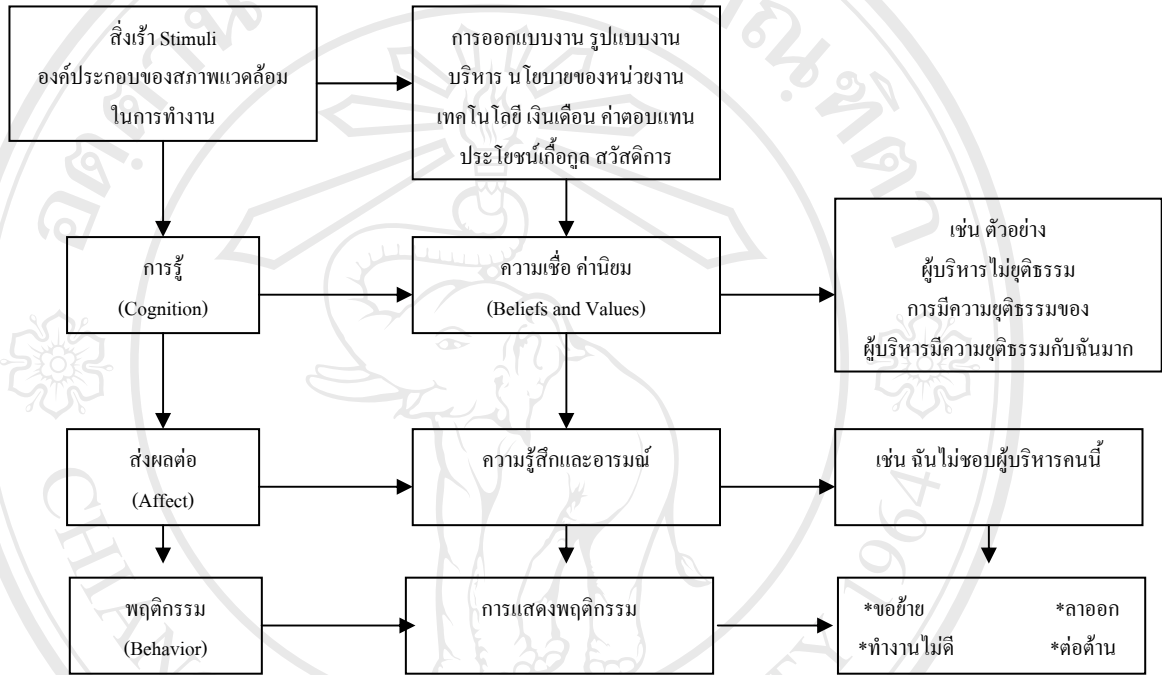
ความเชื่อและค่านิยมมีส่วนในการสร้างทัศนคติของคน

การศึกษาทัศนคติ (Attitude) ของคนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องความเชื่อและค่านิยมของแต่ละคน ความเชื่อ (Belief) หมายถึง การยอมรับว่าสิ่งนั้นเป็นจริงและเป็นจริงตามบุคคลยอมรับ เพราะเคยได้รับประสบการณ์มาอย่างนั้น ค่านิยม (Values) หมายถึง การเห็นคุณค่าในสิ่งต่างๆ ของแต่ละคนว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าแก่การดำเนินชีวิต เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นบุคคลจะกำหนดคุณค่าโดยยึดถือหลักเกณฑ์ แนวความคิด และการกระทำที่บุคคลเหล่านั้นเห็นว่ามีคุณค่า ควรแก่การกระทำ เช่นบุคคลเห็นคุณค่าของการทำงานหนัก การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะทำให้ได้รับค่าตอบแทน ได้รับการยอมรับและได้รับสภาพที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ คุณค่า และความเชื่อเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับในสถานที่ทำงานว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ในบางครั้งในการตัดสินใจของผู้บริหารก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่ดีเกินไปในเชิงลบ ไม่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่ได้รับมาจากประสบการณ์และในอดีตที่ผ่านมานั่นเอง



รูปที่ 1 แสดงตัวแบบพฤติกรรมบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ

องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการของทัศนคติ คือ การเรียนรู้ (Cognition) ผลกระทบ (Affect) และพฤติกรรม (Behavior) องค์ประกอบทั้งสามนี้ทำให้นักบุคคลเกิดทัศนคติในทางที่ดีหรือไม่ดีได้ดังภาพ



รูปที่ 2 แสดงองค์ประกอบทัศนคติ

การสำรวจทัศนคติ (Attitude Surveys)

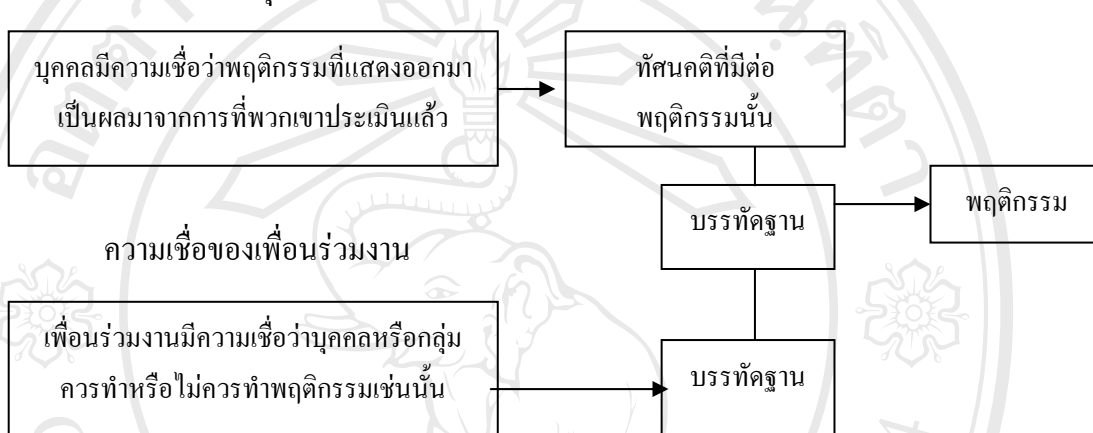
การสำรวจทัศนคติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ เพราะเป็นการช่วยให้เข้าใจปัญหาเช่นการที่พนักงานลาออกจากงานหรือพนักงานไม่มาทำงานนั้น เป็นเพราะเขามีทัศนคติอย่างไรในการทำงาน ทัศนคติทำให้ได้รับทราบความรู้สึกของพนักงานในเรื่องต่างๆ เช่นพนักงานทำงานแล้วได้ผลผลิตน้อย คุณภาพต่ำ เหล่านี้ควรมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานเพื่อให้ทราบว่าอะไรคือสาเหตุต้นตอของปัญหา การสำรวจทัศนคติในสถานที่ทำงานเรียกว่า Polling-attitude Surveys หรือ Job Satisfaction

Surveys หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้มีการสำรวจทัศนคติที่น่าสนใจศึกษาว่าทำไมพนักงานจึงไม่พึงพอใจในการทำงาน หากพนักงานได้ระบุว่าอะไรเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจ อะไรทำให้ผลผลิตน้อย คุณภาพต่ำ ก็จะสามารแก้ไขได้จะทำให้

พนักงานได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานลดน้อยลง

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีเหตุผล (Theory of Reasoned Action)

จากการศึกษาวิจัยพบว่าทัศนคติของงานเกิดจากงานและพนักงานมักจะมีทัศนคติในทางบวกและทัศนคติในทางลบในการทำงาน ดังความสัมพันธ์ดังรูปต่อไปนี้



รูปที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม

ทฤษฎีความมีเหตุผลหมายถึงเมื่อบุคคลมีทางเลือกในการแสดงพฤติกรรม ก็สามารถทำนายได้ว่าบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมอย่างนั้น เพราะว่าทัศนคติของคนบ่งบอกถึงความเชื่อของเขาและทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้นความสำคัญของค่านิยม ความเชื่อของคนในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทฤษฎีนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ นักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Martin Fishbone ได้ศึกษาตัวแบบในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมของคน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสองอย่างคือ ทัศนคติของคนต่อการแสดงพฤติกรรมออกมา และบรรทัดฐานของบุคคล และการรับรู้ของคนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารเข้าใจทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลก็จะทำให้สามารถคาดเดาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของพนักงานได้

ทัศนคติของพนักงาน (Employee Attitudes)

ผู้บริหารพบว่าทัศนคติของพนักงานมีความสลับซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจได้และยากที่จะเปลี่ยนแปลง จึงได้มีแนวคิดในการศึกษาที่ทำให้เข้าใจทัศนคติของพนักงานได้ดีขึ้นคือเน้นที่การทำความเข้าใจทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude Theory) ประกอบด้วยองค์ประกอบสามประการคือ

1. การออกแบบงาน (Design of the Job) หมายถึง การเน้นที่องค์ประกอบของงานเช่นการให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การให้พนักงานทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับต่างๆ
2. อิทธิพลของสังคมที่มีผลต่อทัศนคติและความเชื่อ (Social Influence) หมายถึง การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมและทัศนคติผ่านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. ทัศนคติและความเชื่อที่มีอยู่เดิม (Dispositional Approach) หมายถึง การเน้นที่ทัศนคติที่มีอยู่เดิมของพนักงานว่ามีความเป็นธรรมชาติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่นลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หัวหน้างานที่ดี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กฎระเบียบในการทำงาน แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้สามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้



รูปที่ 4 การออกแบบงานที่เหมาะสมกับความเชื่อของตัวบุคคลกับความเชื่อและทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน

การเปลี่ยนทัศนคติ (Changing Attitudes)

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติทำได้ 2 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของบุคคล และอิทธิพลของบรรทัดฐานของสังคม ผู้บริหารที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล ความสนใจและพฤติกรรมของบุคคลสามารถกระทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงในด้านค่าตอบแทน (Compensation) ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความพอใจของพนักงาน job design จำนวนชั่วโมงในการทำงาน (Work Hours) แต่บางครั้งก็ไม่ได้ เพราะพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างซ้ำๆ ดังนั้น การคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ควรมึทัศนคติในทางบวกในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น จะช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

แนวคิดทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Approach)

แนวคิดทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเช่นการกระทำที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกในคุณค่าของการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมี

ทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในระยะยาว แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพราะทัศนคติของพนักงานมีผลต่อความเชื่อของพนักงานในด้านข้อผูกพันสัญญาที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ เพราะมีสภาพการทำงานที่ดีจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่านายจ้างมีความห่วงใยเอาใจใส่พนักงานและมีทัศนคติที่ดีในทางบวกลดอัตราการขาดงาน เพิ่มคุณภาพงานและผลผลิตให้มากขึ้นดังนั้นแนวคิดในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้พฤติกรรมบุคคลในองค์กรดีขึ้น ดังรูป

หลักการพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1. มีการฝึกอบรมพนักงาน
2. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. มีการช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ในการทำงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน
5. ให้ความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
6. พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรมีคุณภาพสูง
7. ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน
8. ให้พนักงานแสดงความคิดเห็นที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
9. ขอคำแนะนำข้อเสนอแนะจากพนักงาน

หลักการพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีความเชื่อว่าการทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า หากพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและเกิดพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในการทำงาน ดังนั้นทัศนคติของพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างมาก ทัศนคติของพนักงานเป็นสิ่งที่อยู่ภายในและไม่สามารถวัดได้ ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานมีผลต่อทัศนคติของพนักงานตลอดเวลา

2.2 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548)ได้ศึกษาเรื่อง ทีมงาน(Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน หรือหมายถึงกลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีปฏิริยาและมีอิทธิพลระหว่างกัน และมีความผูกพันร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการรับรู้ตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร หรือหมายถึงกลุ่มงานชั่วคราวหรือถาวรซึ่งสมาชิกมีภาระการทำงานร่วมกันสำหรับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำและปฏิบัติตามกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งหรือขอบเขตภายในองค์กร หรือหมายถึงกลุ่มแบบเป็นแนวทางการสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการบริหารและการตัดสินใจ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการสร้างผลผลิตที่สูงสุด

เมื่อเรานึกถึงคำว่า ทีมงาน (Team) เราจะนึกถึงความเป็นทีมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายซึ่งจะต้องพิจารณาถึงทีมในขอบเขตที่จะตอบสนองความต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง

ทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในองค์กร นักวิชาการบริหาร Jay Conger เรียกระบบนี้ว่า ระบบการบริหารองค์กรโดยถือเกณฑ์ทีมงานของอนาคต (Team-based Organization the Management System of the Future) ซึ่งมีการตอบสนองของโลกธุรกิจเพื่อเพิ่มอัตราสำหรับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันให้มากขึ้น โดยอ้างอิงถึงตัวอย่างของผู้ผลิตเครื่องบินเจ็ทของอเมริกาซึ่งเปลี่ยนมาใช้ทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross-functional Teams) แทนหน่วยงานตามหน้าที่แบบดั้งเดิม (Traditional Functional Work Units) ทำให้ธุรกิจสามารถลดเวลาที่ใช้ในการออกแบบและผลิตเครื่องจักรใหม่ได้ถึง 50 เปอร์เซ็นต์ Conger กล่าวว่า ทีมงานข้ามหน้าที่ (Cross-functional Teams) เป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นเพื่อให้เกิดทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงลักษณะของทีมงานและขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมในองค์กรเสียก่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในทีมงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทักษะที่มี เพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือหมายถึงการที่บุคคลหลายๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน การสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานเริ่มต้นด้วยวิธีง่ายๆ คือ

- (1) การเป็นผู้ฟังที่ดี ซึ่งมีส่วนช่วยลดการเข้าใจผิด ลดความขัดแย้ง ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น
- (2) ควรมีอารมณ์ขันในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- (3) ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของผู้อื่น

ปัญหาสมาชิกใหม่ (New Member Problems) ความยากลำบากจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกเริ่มมีการรวมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ปัญหาเกิดขึ้นในกรณีที่สมาชิกใหม่พยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง ในขณะที่เดียวกันเขาก็จะวิตกกังวลและไม่สบายใจกับสภาพแวดล้อมในสังคมใหม่ ตัวอย่าง เช่น ในด้านของการมีส่วนร่วม (Participation) จะเกิดคำถามว่า “เขาสามารถที่จะมีส่วนร่วมด้วยหรือไม่” ในด้านเป้าหมาย (Goals) จะเกิดคำถามว่า “เขามีส่วนร่วมในเป้าหมายเดียวกันกับบุคคลอื่นหรือไม่” ในด้านการควบคุม (Control) จะเกิดคำถามว่า “เขาจะสามารถมีอิทธิพลกับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยหรือไม่” ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationships) จะเกิดคำถามว่า “เขามีความสัมพันธ์อย่างไร” และในด้านกระบวนการ (Processes) จะเกิดคำถามว่า “ความขัดแย้งจะทำให้วุ่นวายในใจหรือไม่”

2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ธนวรรณ พงษ์อร่าม (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจต่อเนื่องจากกึ่งทะเลที่มีต่อการใช้แรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในการใช้แรงงานต่างด้าว ,การใช้แรงงานต่างด้าว ,ปัญหาและอุปสรรคในการใช้แรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการทั้งหมดเคยใช้แรงงานต่างด้าวโดยมีแรงงานเพศหญิงสัญชาติพม่ามากที่สุด โดยการจัดการแรงงานต่างด้าวนั้นจะมีบริษัทนายหน้านำพาแรงงานต่างด้าวมาเสนอเอง การใช้แรงงานต่างด้าวนั้นพบปัญหาเรื่องการสื่อสารและการขออนุมัติทำบัตรกับส่วนราชการ ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่ามีค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนและค่าประกันตัวแรงงานต่างด้าวสูงเกินไปอีกทั้งการที่รัฐบาลผ่อนผันแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอีก 1 ปี นั้นผู้ประกอบการยังเห็นว่าระยะเวลาที่ผ่อนผันสั้นเกินไป เหตุที่ใช้แรงงานต่างด้าวนั้นเพราะหาได้ง่าย ราคาถูกและไม่ยุ่งงานจึงช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ศุภชัย จ้อยจรัส (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งที่เป็นสมาชิกสมาคมแช่เยือกแข็งไทยจำนวน 65 ราย ซึ่งผู้ประกอบการทั้งหมดนั้นเคยใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานต่าง

ตัวมีความอดทน และไม่เกี่ยงงานอีกทั้งยังทำงานได้เต็มประสิทธิภาพกว่าแรงงานไทยจึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้น ส่วนปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นพบว่ามิอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและการขออนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน เพราะยุ่งยากและเปลี่ยนแปลงบ่อย และต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน อีกทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีน้อยทำให้แจกจ่ายไม่ทั่วถึง

“คนไทยมองว่าเรามาแย่งอาชีพของคนไทย แต่แท้จริงแล้วงานที่ท่านไม่ทำเรามาทำให้ ถ้าจะเปรียบเทียบกันแล้วแรงงานต่างด้าวก่อนเดี๋ยวก่อนเท่ากับแรงงานไทยถึง 3 คน เราแข็งแรงเพราะอยู่กับธรรมชาติและมีอาหารการกินสมบูรณ์” ณรงค์ พงศ์ศักดิ์ อาสาสมัครแรงงานพม่าเล่าภาพแรงงานต่างด้าวที่ตนเป็นส่วนหนึ่งในนั้น

อาสาสมัครแรงงานพม่าได้สะท้อนความแร้นแค้นของชีวิต ว่าแม้พวกเขาต้องทำงานหนักแต่ไม่เคยได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ อีกทั้งยังต้องรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งอาหารการกิน ค่าเช่าบ้าน ค่าคุ้มครอง ฯลฯ โดยพวกเขาอยู่กันเป็นครอบครัวพ่อแม่ลูก ซึ่งจริง ๆ แล้วไม่น่าจะอยู่ได้ แต่ที่อยู่มาเป็น 10 ปี ก็เพราะอยู่รวมกัน 10-12 คน แออัดในห้องเช่าแคบ ๆ ห้องหนึ่ง ถึงจะขัดกับหลักสาธารณสุข แต่นั่นก็คือความจำเป็นของชีวิต

สำหรับปัญหาเรื่องสุขภาพโดยเฉพาะโรคติดต่อที่คนไทย มองว่ามาจากแรงงานพมานั้น ณรงค์ อธิบายว่า “เราต้องวิ่งหนีตำรวจทำให้ติดเชื้อโรคจากในป่า ซึ่งก่อนหน้านี้เรามาจากพม่า ต้องอยู่บริเวณชายแดนเพื่อรอนายหน้ามารับ อยู่รวมกันหลายคนโดยซุกซ่อนไม่ให้เจ้าหน้าที่รู้เป็นเวลาหลายวัน โดยเราต้องอยู่อย่างลำบากในป่าที่มีขุมยุงเยอะ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เราเกิดโรคขึ้น”

ปัญหาหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้เกิดการละเมิดสิทธิต่อแรงงานข้ามชาติคือ ปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ มีการสร้างและผลิตซ้ำผ่านสื่อหรือกลไกต่าง ๆ ในสังคมเพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐต้องทำการควบคุมอย่างจริงจัง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาแย่งงานแรงงานไทยต้องไล่ออกไปให้หมด ทั้งที่แรงงานเหล่านี้เข้าทำงานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ทำกันแล้ว

แนวคิดและการผลิตซ้ำ ทำให้สังคมไทยสร้างภาพความหวาดระแวงต่อแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะแรงงานพม่า คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นตัวอันตรายนำกลัว แรงงานข้ามชาติต้องคอยหลบๆ ซ่อนๆ ด้วยเกรงว่าจะถูกจับกุมทำร้าย สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นภาพมายาที่กดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงปราศจากความไว้วางใจต่อกันและกัน(หนังสือผู้จัดการรายวัน,2548:ออนไลน์)