

การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในกลุ่มอุตสาหกรรม กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นราภรณ์ เอกพงศ์ไพสิฐ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นราภรณ์ เอกพงศ์ไพสิฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... ชนิศรา แก้วสวรรค์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนิศรา แก้วสวรรค์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ชนิศรา แก้วสวรรค์ ประธาน
(ดร.ชนิศรา แก้วสวรรค์)

..... สุชนี เมธิโยธิน กรรมการ
(ดร.สุชนี เมธิโยธิน)

..... นพดล เดชประเสริฐ กรรมการ
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ โลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... วิรุณราช คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ เรื่อง การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง
จาก ดร.ชนิศรา แก้วสุวรรณ ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตลอดจน ท่านคณะกรรมการคุมสอบงานนิพนธ์
อันประกอบด้วย ดร.สุชนิ เมธิโยธิน และ ดร.นพดล เดชประเสริฐ ที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจน
แก้ไขข้อบกพร่องของงานนิพนธ์เล่มนี้จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

งานนิพนธ์ครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากขาดความร่วมมือจากผู้ประกอบการ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกใน
การเข้าถึงข้อมูลในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ
และการพัฒนาประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการอื่นที่มีความสนใจจ้างแรงงาน
ต่างด้าวต่อไป

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้อำนาจใจและให้การ
สนับสนุนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดีเสมอมา และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการจัดการธุรกิจโลก
รุ่นที่ 3 และ รุ่นที่ 2 ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ให้อำนาจใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความ
ช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยมาสามารถกล่าวได้หมดจึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ ด้วย

นราภรณ์ เอกพงศ์ไพสิฐ

56710287: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A. (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MANAGEMENT / WORK EFFICIENCY IMPROVEMENT / FOREIGN LABOR

NARAPORN EKKAPONGPAISIT: THE MANAGEMENT AND FOREIGN LABOR WORK EFFICIENCY IMPROVEMENT OF ENTREPRENEURS IN THE INDUSTRIAL SECTOR: A CASE STUDY IN AMATANAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI. ADVISOR: CHANISARA KAEWSON, PH.D. 98 P. 2016. ISBN XXX-XXX-XXX-XXX.

This research has the objectives (1) to study the management of foreign labor of entrepreneurs in the industrial sector in Chonburi, using Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi as a case study, and (2) to study foreign labor work efficiency improvement of entrepreneurs in the industrial sector in Chonburi, using Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi as a case study. The researcher uses the purposive sampling technique. This is a qualitative research that uses 10-question interview to collect in-depth data. The samples are 13 entrepreneurs in the industrial sector who hire foreign labor and work in human resources department.

The research shows that the entrepreneurs have similar ways of managing foreign labor, for example, they use foreign labor recruiting agencies, and recruit foreign labor by themselves from Chonburi's department of labor. The kind of job assigned to foreign labor to work are manufacturing jobs which are simple, not so complicated, require patience, are repetitive jobs, and do not require calculation skill. Foreign labor are evaluated the same way as Thai labor are evaluated, except that the foreign labor evaluation is not included in the annual performance of the company. The entrepreneurs give the same welfare to foreign labor like Thai labor, including bonuses. The entrepreneurs provide suitable welfare and wages, channel of communication, meetings and events to keep these labor stay with the organization. The entrepreneurs use the same rules and regulations for the whole organization and provide training to increase the skills of the labor. There is an evaluation after the training.

56710287: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจโลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจโลก)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ/ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน/ แรงงานต่างด้าว

นราภรณ์ เอกพงศ์ไพสิฐ: การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
 อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชนิศรา แก้วสวรรค์, Ph.D. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ใน จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ใน จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 คำถาม และเข้าทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน จำนวน 13 บริษัทโดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์คือบุคลากรที่รับผิดชอบในส่วนงานบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่คล้ายกัน ได้แก่ ด้านการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกแรงงานด้วยวิธีใช้บริษัทรับเหมาแรงงานต่างด้าวและรับเอง โดยทำการคัดเลือกแรงงานจากกรมจัดหางานชลบุรี ด้านการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ให้แรงงานต่างด้าวทำงานฝ่ายผลิตทั่วไป มีความง่าย ขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ใช้ความอดทน งานที่ทำซ้ำ ๆ เดิม ๆ ไม่ต้องใช้การคำนวณ ด้านการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการใช้วิธีประเมินเช่นเดียวกับพนักงานคนไทยตามที่บริษัทกำหนด แต่จะไม่นำผลการประเมินมาคิดเป็นผลงานประจำปีของบริษัท ด้านการบริหารสวัสดิการและค่าจ้าง ผู้ประกอบการมีการให้สวัสดิการ ค่าจ้างเหมือนกันกับคนไทยทุกประการรวมถึงโบนัสด้วย ด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยจัดสรรสวัสดิการและค่าแรงให้เหมาะสม มีการพูดคุย ประชุม และกิจกรรมต่าง ๆ ใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานเดียวกันทั้งบริษัท ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ประกอบการให้การอบรมตามลักษณะงาน เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานและมีการประเมินหลังได้รับการอบรม

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ค่าจ้างขั้นต่ำรายประเทศในอาเซียน รายวันและรายเดือน ปีพ.ศ. 2557 4
2	ผลิตภาพแรงงานต่อคนในอาเซียน ปีพ.ศ. 2555 5
3	จำนวนคนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภทพิสูจน์สัญชาติ (เดิม) ได้รับอนุญาต ทำงานทั่วราชอาณาจักร ปีพ.ศ. 2557 คงเหลือรายเดือน 38
4	อัตรการจ้างแรงงานต่างด้าวจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 2/2557 ถึง 2/2558 41
5	ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ 13 บริษัท 54
6	ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ 57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบดำเนินการวิจัย	8
2 แสดงจำนวนคนต่างด้าวในประเทศไทยเปรียบเทียบกับปีพ.ศ. 2556 กับ ปีพ.ศ. 2557	38
3 รายงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายจำแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต ตาม MOU ณ เดือนมิถุนายน 2558	43
4 รายงานต่างด้าว จำแนกตามการพิสูจน์สัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน 2558	44
5 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีไตรมาส 2/2557 ถึง 2/2558	45
6 การบริหารจัดการด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	59
7 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	72
8 สรุปผลข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประเภทธุรกิจของผู้ประกอบการ	73
9 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผน การสรรหาและ คัดเลือกแรงงานต่างด้าว	74
10 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงาน ต่างด้าว	75
11 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	75
12 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการบริหารสวัสดิการและค่าจ้าง	76
13 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร	77
14 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	78

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
กรอบดำเนินการวิจัย	8
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา.....	9
ขอบเขตการวิจัย	9
ข้อจำกัดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ประวัติความเป็นมา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	14
แนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	29
ความรู้ทั่วไป กฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	52
ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ	53
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	58
ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	67
5 การสรุปผลและอภิปรายผล	70
สรุปผลการศึกษา	71
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	81
ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป	82
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย	98

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาวะการณ์ในปัจจุบัน การอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานนอกระบบนอกจากเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น แต่ยังเป็นการสร้างรายได้เปรียบทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานอพยพกลุ่มนี้สามารถทดแทนงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม การก่อสร้าง ประมง และอื่น ๆ ที่มีปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงได้ และสามารถเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในกิจกรรมการเกษตร การก่อสร้าง ได้เป็นอย่างดีโดยเข้าทดแทนแรงงานในท้องถิ่นที่มีการขาดแคลนและหากคนทำงานทดแทนไม่ได้ (จิรพล ภูมิภักดี, 2546)

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านแรงงานของประเทศ กล่าวคือ แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นเข้ามาในเมืองใหญ่ เพื่อมาประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้แรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะงานบางอย่างที่คนไทยไม่นิยมทำเพราะเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรกและรายได้ต่ำ จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกระบบหรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวจึงนับว่ามีประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามประเภทของการส่งเสริมการลงทุนและประเภทชั่วคราวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัว ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจนตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2545 เป็นต้นมา คนต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายนี้ กล่าวได้ว่าสามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน มาตรการล่าสุดที่ทางรัฐบาลกำหนดให้ สบร.หรือสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เสนอมาตรการในการกำหนดนโยบาย แผนงานระบบบริหาร พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขที่มีทั้ง ข้อตกลง การเจรจา แสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ สร้างเครือข่ายและประสานงานการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อไม่ให้กระทบต่อโครงสร้าง ความมั่นคงของการประกอบอาชีพของแรงงานไทยตลอดจนปรับปรุงพัฒนา กฎหมาย ระเบียบ ให้กับกลไกของรัฐให้มีประสิทธิภาพในการบริการและทันต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประโยชน์ที่จะได้รับจากนโยบายที่ว่าก็คือหลักประกันในการดำเนินชีวิตและอาชีพของ

คนไทยและแรงงานไทยที่ไม่ถูกแทรกแซงหรือละเมิดกฎหมายจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่เหนือการควบคุมจากกลวิธีของกฎหมาย เปิดโอกาสให้ความเสมอภาคในสังคมและได้รับการพัฒนาโครงสร้างจันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในที่สุด

ปัจจัยการผลิตมีทั้งหมด 4 ประเภท คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ โดยมีปัจจัยด้านแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เนื่องจากแรงงานถูกใช้เป็นปัจจัยการผลิตแทบทุกผลิตภัณฑ์และยังสามารถเพิ่มความสามารถและทักษะได้อีกด้วย โดยแรงงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ แรงงานฝีมือ (Skilled labour) หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตัวเองได้ เช่น นักวิชาการ แพทย์ เป็นต้น แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labour) หมายถึง ผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งได้รับการเรียนรู้หรือได้นับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของอาชีพ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาระดับกลางที่เกิดขึ้นจากการทำงานในหน้าที่ได้เช่น ช่างไม้ ช่างเทคนิค เป็นต้น และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) หมายถึง ผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก เพียงแค่ได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้เช่น กรรมกรใช้แรงงาน ยาม เป็นต้น (อนุสร อันวงศ์, 2557)

โดยในปีพ.ศ. 2558 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศจะมีการรวมกลุ่มกันเรียกว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญทั้งต่อเอเชียและต่อโลก เนื่องจากเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และมีแรงงานจำนวนมากซึ่งจะเป็นทั้งปัจจัยการผลิตและตลาดสินค้า และส่งผลต่อการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค แรงงานจะได้รับผลตอบแทนในรูปของ ค่าจ้าง ระดับค่าจ้างของแรงงานที่ได้รับในแต่ละประเทศในอาเซียน โดยเฉพาะประเทศเมียนมาร์ กัมพูชา เวียดนาม และลาว มีค่าจ้างต่อเดือนไม่ถึง 5000 บาท สะท้อนให้เห็นว่าภายในอาเซียนผลตอบแทนของแรงงานยังมีความแตกต่างกันมาก อาจส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ทักษะในอาเซียน ทั้งปัจจัยหลัก คือ ค่าจ้างในประเทศต่ำและปัจจัยดึงดูด คือ ค่าจ้างในประเทศปลายทางสูง จากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันในภูมิภาคและโครงสร้างการผลิตของไทยที่เน้นการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทยเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะงานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำเพราะเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก สกปรก และรายได้น้อย จึงเป็นสาเหตุที่มาของแรงงานนอกระบบหรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานแทน การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับว่า มีประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ นอกจากพิจารณาผลตอบแทนของแรงงานที่ได้รับควรพิจารณาถึงผลิตภาพของแรงงานด้วย เนื่องจากการมีผลิตภาพแรงงานที่มากขึ้นจะช่วยส่งผลต่อการผลิตที่มากขึ้นและส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่จะมีแรงงานจำนวนมาก ดังนั้นหากมีผลิตภาพแรงงานที่สูงย่อมส่งผลต่อระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต จากผลิตภาพแรงงานที่ต่างกันสะท้อนให้เห็นการพัฒนาแรงงานในแต่ละประเทศในอาเซียนที่แตกต่างกันมาก ในไทยนับว่าผลิตภาพแรงงานที่ต่ำเมื่อเทียบกับสิงคโปร์ มาเลเซียและบรูไน สาเหตุที่ไทยมีผลิตภาพแรงงานคือแรงงานส่วนใหญ่ยังอยู่ในภาคเกษตรที่มีประสิทธิผลต่ำสุดและแม้ว่าจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคบริการ ในส่วนภาคบริการมีผลิตภาพแรงงานต่ำเนื่องจากปิดกั้นเทคโนโลยีและเงินทุนจากต่างประเทศ และกฎกติกาการกำกับดูแลในบางสาขาบริการไม่เอื้อต่อการแข่งขันและในส่วนของภาคอุตสาหกรรมมีโครงสร้างการผลิตที่เป็นแบบรับจ้างผลิตและเน้นการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ทำให้ไม่มีการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (อนุสรฯ อนุวงศ์, 2557)

แรงงานจะได้รับผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง (Wage) และเพื่อพิจารณาให้เห็นระดับค่าจ้างของแรงงานที่ได้รับ จะต้องทำการเปรียบเทียบค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละประเทศอาเซียน จากตารางที่ 1 พบว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงที่สุดคือ ค่าจ้างขั้นต่ำใน ฟิลิปปินส์ อยู่ที่ 9,137.6-9,925.76 บาทต่อเดือน ในขณะที่ไทย อยู่ที่ 9,000 บาทต่อเดือน และมาเลเซียอยู่ที่ 7,809.6-8,785.92 บาทต่อเดือน และในส่วนประเทศที่เหลือ ได้แก่ เมียนมาร์ กัมพูชา เวียดนาม และลาว ค่าจ้างไม่ถึง 5,000 บาทต่อเดือน ส่วนประเทศบรูไนและสิงคโปร์ ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จากรูปของค่าจ้างที่แสดงในตารางที่ 1 ได้สะท้อนให้เห็นว่า ภายในประเทศอาเซียนเรานั้นยังมีความแตกต่างเรื่องค่าจ้างอย่างมาก ซึ่งได้ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ทักษะในอาเซียน โดยมีปัจจัยผลักดันคือค่าจ้างในประเทศต่ำและปัจจัยดึงดูดคือค่าจ้างในประเทศปลายทางสูง (อนุสรฯ อนุวงศ์, 2557)

ตารางที่ 1 ค่าจ้างขั้นต่ำรายประเทศในอาเซียน รายวันและรายเดือน ปีพ.ศ. 2557 (อนุสรณ์ อนุวงศ์, 2557)

หน่วย : บาท

ประเทศ	ค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน	ค่าจ้างขั้นต่ำรายเดือน
ลาว (กีบ)	45.12	1,356.16
เมียนมาร์ (จัต)	52.8-63.36	1,582.1-1,898.88
กัมพูชา (เรียล กัมพูชา)	102.72	3,077.73
เวียดนาม (ดง)	91.08-133.76	2,824.64-4,013.76
อินโดนีเซีย (รูเปีย)	104.96-213.44	3,148-6,406.08
ไทย (บาท)	300	9,000
มาเลเซีย (ริงกิต)	260.48-292.80	7,809.6-8,785.92
ฟิลิปปินส์ (เปโซ)	202.21-238.40	9,137.6-9,925.76
สิงคโปร์ (ไม่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ)	0*	0*
บรูไน (ดอลลาร์บรูไน)	n.a	n.a

นอกจากพิจารณาผลตอบแทนของแรงงานที่ได้รับควรพิจารณาถึงผลผลิตของแรงงานด้วย เนื่องจากการมีผลผลิตแรงงานที่มากขึ้นจะช่วยส่งต่อการผลิตที่มากขึ้นและส่งต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่จะมีแรงงานจำนวนมากดังนั้นหากมีผลผลิตแรงงานที่สูงย่อมจะส่งผลกระทบต่อระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคตด้วย จากตารางที่ 2 พบว่า บรูไน มีผลผลิตแรงงานต่อคนอยู่ที่ 5,241,000 บาทต่อคนต่อปี และสิงคโปร์มีผลผลิตแรงงานต่อคน อยู่ที่ 3,660,800 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งนับว่าสูงที่สุดในอาเซียน ในขณะที่ประเทศไทยอยู่ที่ เพียง 732,200 บาทต่อคนต่อปี ประเทศที่มีผลผลิตแรงงานต่ำที่สุดในอาเซียน คือ กัมพูชา มีเพียง 147,200 บาทต่อคนต่อปี เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาแรงงานในแต่ละประเทศในอาเซียนที่แตกต่างกันมาก สาเหตุหนึ่งที่ประเทศไทยเรามีผลผลิตแรงงานต่ำ คือ แรงงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภาคการเกษตร และถึงแม้ว่า จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคบริการ ในส่วนภาคบริการมีผลผลิตแรงงานต่ำก็เนื่องจากการปิดกั้นเทคโนโลยีและเงินทุนจากต่างประเทศและกฎกติกาการค้ากับดูแลในบางสาขาบริการก็ยังไม่เอื้อต่อการแข่งขัน และส่วนในภาคอุตสาหกรรมยังมีโครงสร้างการผลิตที่เป็นแบบรับจ้างผลิตและเน้นการผลิตที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้นทำให้ไม่มีการพัฒนาผลผลิตแรงงาน

ตารางที่ 2 ผลผลิตภาพแรงงานต่อคนในอาเซียน ปีพ.ศ. 2555 (อนุสรฯ อนุวงศ์, 2557)

หน่วย : บาทต่อคนต่อปี

ประเทศ	ผลผลิตภาพแรงงานต่อคน
บรูไน	5,241,600.00
สิงคโปร์	3,660,800.00
มาเลเซีย	1,491,200.00
ไทย	732,800.00
อินโดนีเซีย	640,000.00
ฟิลิปปินส์	470,400.00
เวียดนาม	252,800.00
ลาว	252,800.00
เมียนมาร์	214,400.00
กัมพูชา	147,200.00

จากอัตราค่าจ้างที่ต่ำที่แตกต่างกันในภูมิภาคและ โรงสร้างการผลิตของไทยที่ยังเน้นการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้นทำให้มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทยจำนวนมาก โดยพบว่าการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 14 โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานถูกกฎหมายมีอัตราการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ร้อยละ 47 และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานผิดกฎหมายมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยร้อยละ 6 จากข้อมูลพบว่าแรงงาน ต่างด้าวยังคงเข้ามาทำงานในเมืองไทยอย่างต่อเนื่องแต่ยังคงมีประเด็นที่น่าสนใจคือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานแบบถูกกฎหมายที่มีแนวโน้มสูงขึ้นซึ่งจะต้องมีแนวทางในการรับมือแรงงานเหล่านี้ เนื่องจากแรงงานที่เข้ามาจะเป็นประชากรแฝงทำให้สวัสดิการและ โครงสร้างพื้นฐานอาจไม่ครอบคลุมและเพียงพออีกทั้งรัฐยังต้องแบกรับภาระส่วนเกินของงบประมาณในการดูแลแรงงานเหล่านี้ด้วย (อนุสรฯ อนุวงศ์, 2557)

การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในภูมิภาคต่าง ๆ โดยมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ประเทศที่ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาที่จะประสบปัญหาความยากจนมากขึ้น สำหรับประเทศที่มีความสามารถในการพัฒนาที่จะมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ปัจจัยที่ทำให้ประเทศเหล่านี้พัฒนาอย่างรวดเร็วก็คือ ความสามารถในการคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิต ความสำเร็จอีกประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรและควบคุมต้นทุนการผลิตให้อยู่ในระดับเหนือกว่าคู่แข่ง ดังนั้นภาพของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีแรงงาน

จำนวนมากจึงปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจน มีแรงงานจำนวนมากที่อพยพเคลื่อนย้ายจากบ้านเกิดมาหางานทำในเมืองใหญ่ที่มีค่าจ้าง รายได้ ค่าจ้างที่สูง และด้วยสถานะเศรษฐกิจการขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงานต่างชาติมีอัตราต่ำกว่าแรงงานของตนในประเทศ ซึ่งทำให้ได้เปรียบทางต้นทุนการผลิตจึงทำให้แรงงานต่างชาติเป็นอีกทางเลือกที่น่าสนใจของผู้ประกอบการ

ประเทศไทยถือเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีอัตราการพัฒนาอยู่ในระดับต้น ๆ ของบรรดาประเทศในแถบเอเชีย โดยได้ดำเนินการพัฒนาประเทศโดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญสูง

ผู้วิจัยเห็นว่า นอกจากแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยแล้วยังมีสิ่งหนึ่งที่ประเทศไทยเราควรระวัง คือ ภาวะสมองไหล หรือ การที่แรงงานที่มีทักษะหรือความชำนาญย้ายไปทำงานในประเทศอื่น เนื่องจากสวัสดิการ และมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าแรงหรือค่าจ้างภายในประเทศ และจากการเป็นประชาคมอาเซียนที่อนุญาตให้แรงงานที่มีทักษะย้ายเข้าออกได้อย่างเสรี ใน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่ 1) วิชาชีพที่เกี่ยวกับการรักษาหรือการแพทย์ (Medical services) 2) วิชาชีพพยาบาล (Nursing services) 3) วิชาชีพที่เกี่ยวกับทันตกรรม (Dental services) 4) วิชาชีพด้านวิศวกรรม (Engineering services) 5) วิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม (Architectural services) 6) วิชาชีพเกี่ยวกับการสำรวจหรือนักสำรวจ (Surveying qualification) 7) วิชาชีพบัญชี (Accountancy services) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้ได้

เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ได้เป็นผู้ก่อตั้งอมตะในปี พ.ศ. 2531 ตั้งอยู่ระหว่างกรุงเทพและท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังใหม่ ติดกับถนนสายหลักที่เชื่อมถึงกรุงเทพและชลบุรี ประกอบไปด้วยระบบสาธารณูปโภค การคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และมีบริษัทที่ดำเนินกิจการในนิคมมากกว่า 680 บริษัท โดยบริษัทส่วนใหญ่เป็นบริษัทญี่ปุ่น เช่น อาซาฮี กลาส ฮิตาชิ และ มิซซูบิชิ (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

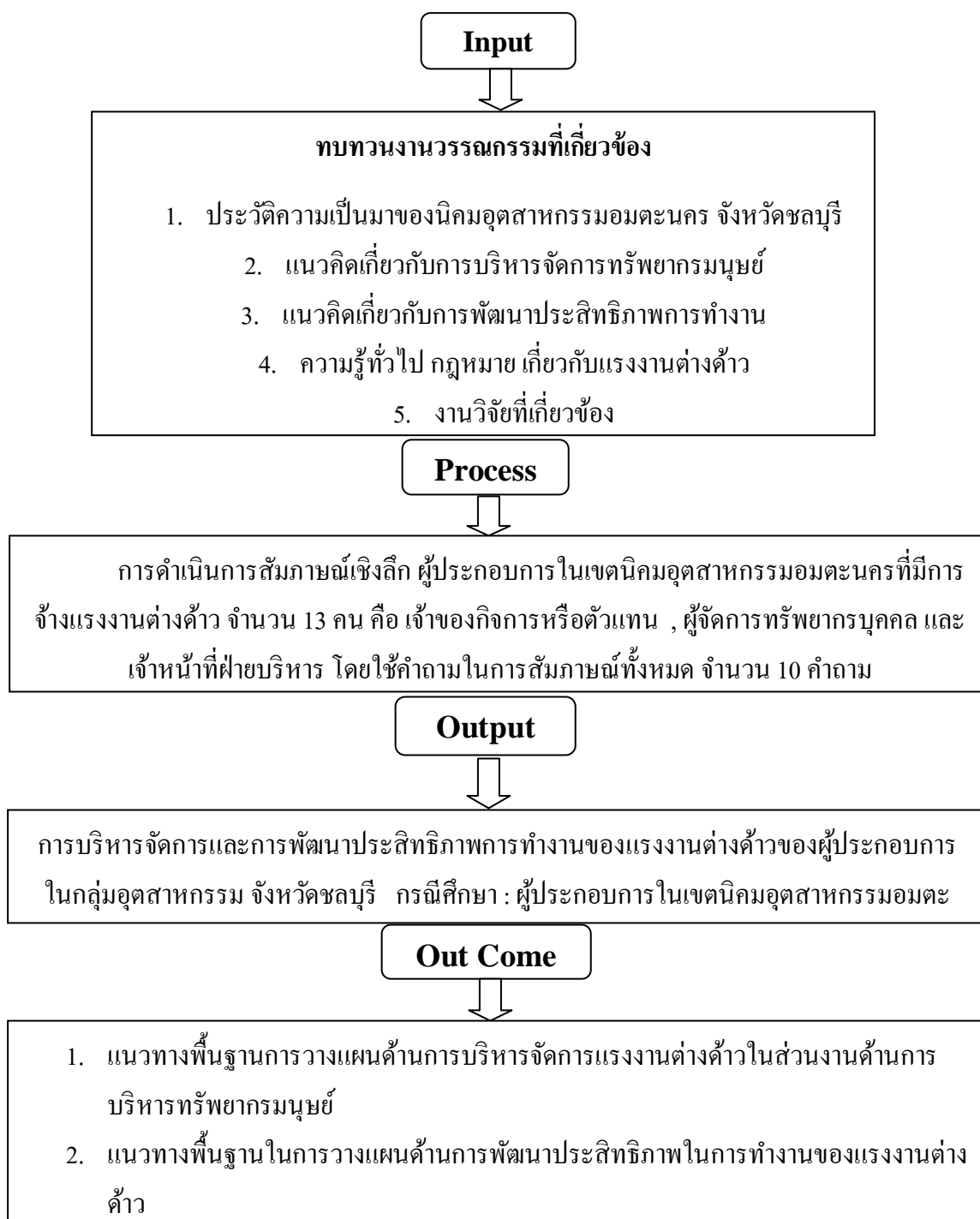
เนื่องจากผู้วิจัยทำงานอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีเขตนิคมอุตสาหกรรมมากและมีจำนวนบริษัทหรือผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุน พบว่ามีผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นในส่วนของบริษัท หรือ นายจ้างทั่วไป มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และ พบว่ามีแรงงานต่างด้าวได้เดินทางเข้ามาหางานทำจำนวนมาก ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจึงต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการบริหาร ควบคุม แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ที่ดี เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อบริษัท ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง การบริหารการจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ

แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ว่า ผู้ประกอบการมีวิธีการบริหารแรงงานต่างด้าว และวิธีในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมใน จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ใน จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบดำเนินการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. แนวทางพื้นฐานที่ใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการในส่วนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับ แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
2. แนวทางพื้นฐานที่ใช้ในการวางแผนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษาผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร: คือ ผู้ประกอบการในเขตนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลของผู้ประกอบการในด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทธุรกิจ จำนวนลูกจ้างทั้งหมด สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง

ขอบเขตระยะเวลา: ผู้วิจัยเริ่มทำการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2559 และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกข้อมูลที่จะได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ และความตั้งใจที่จะเปิดเผยข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
2. คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จะถูกจำกัดด้วยเรื่องมุมมองและประสบการณ์การทำงานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม เข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้น ยังประกอบด้วย บริการอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก อาทิ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัย สำหรับคนงาน สถานบริการน้ำมัน เป็นต้น

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ประกอบอาชีพหาเลี้ยงตัวเองอยู่ในประเทศไทยและกำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงาน ได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น

ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบการที่สามารถจ้างแรงงานได้ในเขตพื้นที่ นิคมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย ที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

แรงงาน (Labor) หรือทรัพยากรมนุษย์หมายถึงผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิด แต่ไม่รวมในด้านของความสามารถในการประกอบการของแต่ละบุคคล ในทางเศรษฐศาสตร์การใช้แรงงานจะต้องเป็นการใช้แรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

ปัจจัยการผลิต (Factors of production) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ผลิตนำมาผ่านกระบวนการผลิตขึ้นเป็นสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในทางเศรษฐศาสตร์เราแบ่งปัจจัยการผลิตออกเป็น 4 ชนิด คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน

แรงงานฝีมือ (Skilled labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

ค่าจ้างขั้นต่ำ ในที่นี้หมายถึง ระดับราคาค่าจ้างต่ำที่สุดตามที่กฎหมายสำหรับการจ้างแรงงานได้กำหนดไว้ โดยที่นายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างเป็นเงินให้แก่ลูกจ้างในระดับต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้ มีเช่นนั้นจักถือว่าผิดกฎหมาย

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” คณะกรรมการค่าจ้าง ได้กำหนดความหมายว่าหมายถึง “อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด” โดยคำชี้แจงแนบท้ายประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นประกาศฉบับล่าสุด อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ตามความสามารถของธุรกิจ在该ถิ่นนั้น”

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อจะได้ทราบถึงวิธีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและวิธีการดำเนินการพัฒนาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางหรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในแต่ละประเภทธุรกิจได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ความรู้ทั่วไป กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ในปี พ.ศ. 2530 ได้มีเจ้าหน้าที่เป็นชาวไต้หวันขอให้คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ช่วยหาทำเลที่ตั้งโรงงาน จึงทำให้ได้เป็นผู้ก่อตั้งอมตะ ในปี พ.ศ. 2531 คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ซื้อที่ดินจำนวน 750 ไร่ (120 เอเคอร์) ในราคา 4,700,000 ดอลลาร์สหรัฐ ตั้งอยู่ระหว่างกรุงเทพและท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังใหม่ นอกจากนี้ยังติดกับถนนสายหลักที่เชื่อมถึงกรุงเทพและชลบุรี ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มของอมตะ โดยใช้ชื่อว่า “บางปะกอก อินดัสเทรียล พาร์ค” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด ในปี พ.ศ. 2532 หลังจาก 5 ปีนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีขยายพื้นที่เพิ่มขึ้นเป็น 18,840 ไร่ (7,459 เอเคอร์) และมีบริษัทที่ดำเนินกิจการในนิคมมากกว่า 680 บริษัท โดยส่วนใหญ่เป็นบริษัทญี่ปุ่น เช่น บริษัทอาซาฮี กลาส บริษัทฮิตาชิ และบริษัทมิซซูบิชิ (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

คำว่า อมตะ เป็นภาษาสันสกฤต มีความหมายว่า นิรันดร หรือ กัลปาวสาน คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ผู้ก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมอมตะ และทีมงานบริหารทุกท่านมีความมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และหุ้นส่วนทางธุรกิจในนิคมอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วนสมบูรณ์แบบ ด้วย

อุดมการณ์ความมุ่งมั่นด้านการให้บริการ อมตะได้ประกาศแนวทางการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมสู่ความเป็นเมืองที่สมบูรณ์แบบ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทนิคมอุตสาหกรรมของอมตะสองแห่งในประเทศไทย คือ อมตะนครและอมตะซิตี้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือ อีสเทิร์น ซีบอร์ด ซึ่งธนาคาร โลกยกให้เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

อมตะมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การพัฒนา การบริหารจัดการ และการตลาดที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร อมตะไม่เพียงแต่มุ่งมั่นในการหาทำเลที่ดีสำหรับการดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความพร้อมในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคครบครันแก่นักลงทุนและพนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนั้น มีถนนที่สร้างตามระบบมาตรฐานสากล มีการประสานกับตำรวจในพื้นที่เพื่อการรักษาความปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคและระบบบำบัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่สีเขียวซึ่งได้รับการจัดสรรและดูแลอย่างดี (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

สำหรับนักลงทุนที่ต้องการดำเนินกิจการในทันที อมตะ มีโรงงานสำเร็จรูปให้เช่าพร้อมทีมสนับสนุนทางเทคนิค พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะยังสามารถที่จะพักผ่อนหย่อนใจและสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในเรื่องร้านค้า และแหล่งช้อปปิ้ง นอกจากนี้ อมตะ ยังมีถนนการเงินซึ่งประกอบไปด้วยธนาคารทั้งหลายตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกัน นอกจากนี้ ในนิคมอมตะยังมีสถาบันการศึกษา อาทิ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงเรียนสาธิตเกษตร (พหุภาษา) สมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ และสถาบันฝึกวิชาชีพช่างเทคนิคไทย-เยอรมัน ในนิคมอมตะนคร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ในนิคมอมตะ ซิตี้ ที่โดดเด่นเหนือสิ่งอื่นใด ในนิคมอมตะนคร มีสนามกอล์ฟ ที่ได้มาตรฐานระดับโลก อมตะ สปริง คันทรีคลับ ที่สวยงาม เขียวขจี และทำพายนกกอล์ฟ ด้วยหลุมกอล์ฟลอยอยู่เหนือน้ำ (Floating green) (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีพื้นที่ 4,120 เฮกเตอร์ (25,000 ไร่ หรือ 10,400 เอเคอร์) เป็นพื้นที่เชื่อมต่อกับทางด่วนบูรพาวิถี (ถนนบางนา-ตราด) และทางมอเตอร์เวย์สายกรุงเทพ-ชลบุรี โรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมถือว่าอยู่ในทำเลทองตั้งอยู่ใจกลางพื้นที่อุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก (อีสเทิร์น บอร์ด) ที่เียบพร้อมด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกสบาย

ประเภทอุตสาหกรรมในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

1. ยานยนต์ (32.64%)
2. เหล็ก โลหะ พลาสติก(25.52%)
3. เครื่องใช้ไฟฟ้า (14.02%)
4. สินค้าอุปโภค บริโภค (10.25%)

5. เคมีภัณฑ์ (9.83%)
6. บริการและสาธารณูปโภค (7.53%)
7. อื่น ๆ (0.21%)

การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครและอมตะซิตี้ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ISO 14001 จาก TUV Rheinland อมตะไม่เคยปล่อยน้ำเสียออกนอกนิคมอุตสาหกรรม เพราะอมตะมีระบบกำจัดน้ำเสียที่ดี และนำน้ำที่ผ่านกระบวนการบำบัดแล้วมาใช้รดน้ำต้นไม้และทำความสะอาดภายในนิคมอุตสาหกรรม ในแต่ละวัน อมตะบำบัดน้ำเสียและนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ได้ถึง 74,700 ลูกบาศก์เมตร โดยใช้สำหรับรดน้ำต้นไม้ 40% ใช้ในโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้าบริษัทอมตะปิกิม พาวเวอร์ 30% และอีก 30% ที่เหลือใช้เป็นน้ำประปาในนิคม ในแต่ละวันโรงงานกำจัดกากของเสียของอมตะกำจัดขยะได้ 85 ตัน โดยนำไปเผาเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้า (วันละ 1.5 เมกกะวัตต์) 70% และนำไปฝังกลบ 20% ส่วนอีก 10% ที่เหลือจะถูกนำกลับมาใช้ใหม่

การกำกับดูแลของ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (IEAT) การดำเนินงานของอมตะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจาก IEAT เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาและจัดการด้านนิคมอุตสาหกรรม IEAT มีหน้าที่พัฒนาที่ดิน โครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการลงทุนอุตสาหกรรม รวมถึงต้องทำให้อุตสาหกรรมเติบโตได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ IEAT ยังกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยสารพิษหรือก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในปี 2553 อมตะได้จัดทำแผนพัฒนานิคมอุตสาหกรรมให้เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในปี 2562 แผนพัฒนานี้สอดคล้องกับระเบียบการดำเนินงานของ IEAT ซึ่งเน้นเรื่องการจัดการรักษาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและความรับผิดชอบต่อสังคม (บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการต้องค้นหาวิธีการบริหารงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสิ่งหนึ่งที่จะช่วยได้ก็คือ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างด้าว เมื่อเข้ามาทำงานภายในองค์กรแล้วนั้นต้องมีวิธีการบริหารจัดการที่ดี

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Watson (2010, p.919 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 10) อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่บุคคลทำให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้องค์การดำเนินต่อไปได้

Delbridge (201, p.810 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรวบรวมนโยบายเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในเรื่องการจ้างงานและมีศูนย์รวมเพื่อการบริหารจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหาว่าจ้าง การคัดเลือก การเรียนรู้ การพัฒนา การให้รางวัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 11) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเกี่ยวข้องกับการรับสมัครงาน การสรรหากคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและการพัฒนา ต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม การเสริมสร้างหลักประกันให้สมาชิกที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรให้มีความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มจากการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การวางแผน การวิเคราะห์งาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและสร้างประโยชน์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การ คอยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มคุณภาพให้กับพนักงานในองค์การ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนความต้องการคนที่เข้ามาทำงาน การดูแลรักษาคนที่ทำงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดูแลการออกจางานของคนงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ และกฎระเบียบวินัย (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล 2557, หน้า 24)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

Gary (2007, p. 74 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 47) ได้อธิบายว่าการวางแผน หมายถึง การบวนการกำหนดตำแหน่งที่กิจการมีความต้องการและมีวิธีค้นหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว การวางแผนมีความสำคัญต่อกิจการ การขยายธุรกิจ การสร้างโรงงานใหม่ ตลอดจนการลดต้นทุน

สินารถ ศิริจันทพันธุ์ (2556, หน้า 36 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 47) ความหมายของการวางแผน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ ว่า ได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อจะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 48) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้กำลังคนขององค์กรทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและงบประมาณ รวมถึงการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่องค์กรต้องการ การวางแผนกำลังคนจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น

สรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นกระบวนการหนึ่งในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำการวิเคราะห์จำนวนบุคคลากร ความต้องการกำลังคน ในด้านคุณสมบัติพื้นฐานที่ต้องการ เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เข้ามาทำงานภายในองค์กร เพื่อให้เพียงพอในการดำเนินงานของธุรกิจขององค์กร

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ จะไม่มีความแตกต่างกันมากนัก อิวานชีวิช (Ivancevich 2007, pp. 130-139 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) ได้จำแนกกระบวนการเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ แนวโน้มทางการเมือง กฎหมายที่ส่งผลต่อองค์กร สภาพเศรษฐกิจ การแข่งขัน ระดับการว่างงาน ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลด้านบุคคลในอนาคต และเหมาะสมกับองค์กร

ขั้นที่ 2 การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน คือ การสำรวจจำนวนพนักงานที่มีอยู่ภายในองค์กร

ขั้นที่ 3 การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นการพิจารณาด้านจำนวน ประเภท ของพนักงานที่องค์กรต้องการ จำนวน ประเภทของคนที่จ้างใหม่ ตรวจสอบพนักงานที่จะเกษียณอายุ การย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่งเพื่อที่จะทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริง

ขั้นที่ 4 การกำหนดแผนปฏิบัติการ ได้แก่ แผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือก แผนการบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการทำงาน แผนการเลื่อนตำแหน่ง แผนการฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบและการปรับปรุง คือการตรวจสอบความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนงานต่าง ๆ การแก้ไขจุดบกพร่อง การเปลี่ยนแปลงแผนทรัพยากรมนุษย์ (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล , 2557, หน้า 54-56)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นับการงานที่ทำยาวนานหนึ่ง หากไม่มีการติดตามข้อมูลและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ สถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้เกิดการวางแผนที่ไม่มีประสิทธิภาพได้

การวิเคราะห์งาน

ความหมายของการวิเคราะห์งาน ได้มีนักวิชาการ ได้อธิบายไว้ดังนี้

De Cenzo and Robbins (1993, p. 245 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557)

ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์งานเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงกิจกรรมที่ต้องการทำในแต่ละงาน โดยที่การวิเคราะห์ระบบจะเป็นขั้นตอนทางเทคนิคที่ถูกนำมาใช้การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบข่ายของงานนั้น

Tompkins (1995, p. 36 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม บันทึก หลักฐาน และวิเคราะห์สารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

สุนันทา เลานันท์ (2556, หน้า 42 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) อธิบายว่า การวิเคราะห์งานหมายถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ศึกษา ทั้งในแง่ ลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ชนิดของบุคคลากร ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ต้องการสำหรับงาน ทำให้ทราบถึงข้อแตกต่างระหว่างงานและคุณสมบัติเฉพาะของงาน

จึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์คือกระบวนการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ใช้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน การบันทึกหลักฐาน ทำให้ได้มาซึ่งข้อกำหนดคุณสมบัติของงาน ลักษณะงานและข้อแตกต่างระหว่างงาน

กระบวนการในการวิเคราะห์งาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ
 ขั้นตอนที่ 1 การระบุงาน (Job identification) ต้องระบุงานและขอบเขตของงานเพื่อเป็น
 การกำหนดแนวทางและขอบเขตของการศึกษางานให้ดำเนินไปอย่างมีเป้าหมายที่แน่นอน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการตัดสินใจเลือกวิธีการ
 เก็บข้อมูลที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection) เป็นการปฏิบัติการโดยเก็บ
 รวบรวมข้อมูลจากงานที่ทำการศึกษาตามวิธีการที่วางแผนไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครอบคลุม
 และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำสารสนเทศของงาน (Job analysis information) ข้อมูลต่าง ๆ
 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมจะถูกนำมาใช้ประกอบการศึกษาและวิเคราะห์งาน เพื่อทำการจัดรูปแบบ
 สารสนเทศของงานให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งานจริง ได้แก่ เอกสารพรรณนาลักษณะงาน
 เอกสารระบุข้อกำหนดของงานและมาตรฐานการทำงาน (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 88-
 90)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำให้เกิดประโยชน์
 ในการทำงานได้ ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นต้น
 ดังนั้นเราจึงต้องมีความเข้าใจในกระบวนการและวิธีการเก็บข้อมูลของงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้
 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร

ความหมายของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร มีนักวิชาการหลายท่าน
 ได้ให้ความหมาย ดังนี้

Bratton and Gold (2007, p. 586 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 103)
 การสรรหา หมายถึง กระบวนการที่ดึงดูดให้ผู้สมัครงานในตำแหน่งงานที่ว่างในองค์กร

Noe (2003, p.702 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 103) การสรรหา
 หมายถึง แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมที่องค์กรนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและเพื่อดึงดูด
 ผู้ที่มีโอกาสเป็นพนักงานในอนาคต

สุนันทา เลานันท์ (2556, หน้า 119 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า
 104) การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหาและจงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้
 ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร เข้ามาสมัครงานกับ
 องค์กร

ดังนั้น จึง สรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการแสวงหาบุคคลผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่ตรงตามต้องการและดึงดูดใจให้ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (ชูชัย สมितिไกร 2552, หน้า 15)

กรอบแนวคิดที่เรียกว่า ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล เป็นแนวคิดที่พูดถึง องค์กรที่มีลักษณะเฉพาะของตนเองในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรม องค์กร ตลอดจนเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ พูดถึงตำแหน่งงาน ลักษณะงานและข้อกำหนดที่แตกต่างกันของงาน คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร พูดถึง ลักษณะบุคคลแต่ละคนที่ต่างกัน ในเรื่องความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งมีความเหมาะสมกับองค์กรและงานไม่เท่ากัน ถึงสุดท้ายพูดถึง ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน และบุคคล

หลักการสรรหาบุคลากรที่องค์กรนิยมใช้ มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) เป็นการสรรหาโดยใช้ความช่วยเหลือจากพรรคพวก เพื่อนฝูง วงศาคณาญาติ ให้ผู้มีอิทธิพลเหนือการสอบคัดเลือก ใช้บารมีของผู้มีอำนาจสูงสุดจากในองค์กรที่ประกาศรับสมัครบุคลากร

2. ระบบคุณธรรม (Merit system) ใช้หลักแห่งความดี ประกอบด้วย หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และ หลักความเป็นกลางทางการเมือง

วิธีการสรรหามี 2 วิธี คือ

1. การสรรหาจากภายใน (Internal recruitment) เป็นการสรรหาโดยจะประกาศรับบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดมาสอบแข่งขันกันหรือมารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นมา (กัลยรัตน์ ชีระรัชชกุล, 2557, หน้า 106)

วิธีการสรรหาจากภายในมีดังนี้

1. การปิดประกาศตำแหน่งที่ว่าง (Job posting) เป็นการแจ้งข้อมูลให้แก่บุคลากรในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง

2. การรับสมัครแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงาน (Job bidding) จะทำพร้อมกับการปิดประกาศ ตำแหน่งที่ว่าง

3. การเสนอแนะของพนักงานในองค์กร (Employee referrals) เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยองค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงาน เพราะปกติแล้วย่อมที่จะเสนอบุคลากรที่ทำงานดี

4. ระบบการบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (Computerized record system) มีการสร้างฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กร เช่น ชื่อ ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการทำงาน เป็นต้น

2. การสรรหาจากภายนอก (External recruitment) เป็นการสรรหาจากภายนอกองค์กร เป็นวิธีที่นิยมใช้สำหรับองค์กรที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างผลงานและชื่อเสียงให้องค์กร (กัลยารัตน์ ธีระธรรชกุล, 2557, หน้า 109)

วิธีการสรรหาจากภายนอก

1. ผู้สมัครเข้ามาสมัครเอง (Walk-ins)
2. ผู้สมัครเขียนจดหมายมาสมัครเอง (Write-ins)
3. สมัครผ่านระบบสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication)
4. การโฆษณารับสมัคร (Advertising)
5. การติดต่อกับสถาบันการศึกษา (Education institutions)
6. การติดต่อกับสำนักจัดหางาน (Employment agencies)
7. การติดต่อกับบริษัทแสวงหาผู้บริหาร (Executive search firms)
8. การจัดตลาดนัดแรงงาน (Job fairs)
9. การติดต่อกับสหภาพแรงงาน (Labour unions)

ในการสรรหาบุคลากร นั้นอาจเกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้ คือ ปัญหาด้านปริมาณ คือ จำนวนคนทำงานที่มาสมัครงานมีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนคนทำงาน ปัญหาด้านคุณภาพ คือ คุณภาพของแรงงานต่ำลง เช่นความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ อัตราการลาออกจากงานสูง ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรที่แพงขึ้น วิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาการสรรหาบุคลากร

1. การปรับปรุงการบริหารแรงงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทำงานได้หลายด้าน แล้วจ่ายผลตอบแทนให้เพิ่มขึ้น มีความเป็นธรรมกับคนงาน

2. การปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างงาน เช่น การจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน การจ้างงานระยะสั้น หรือชั่วคราว การจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

3. การบริหารแรงงานเชิงบูรณาการ คือ การให้คนที่ทำงานอยู่ได้มีโอกาสอื่นทำควบคู่กันไปด้วย เช่น การทำงานด้วยเรียนด้วย ทำให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

กระบวนการสรรหาประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ (กัลยารัตน์ ธีระธรรชกุล, 2557, หน้า 114-115)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) ช่วยให้ผู้สรรหาได้ทราบว่า บุคลากรที่องค์กรต้องการเป็นอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คุณสมบัติผู้สมัครและลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 2 การขอจ้างพนักงานของผู้จัดการ (Employee requisition of managers) การจัดทำคำขอพนักงาน ทางหน่วยงานที่เสนอขอต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจน ว่า คุณสมบัติที่ต้องการเป็นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร (Job opening identified) เป็นการให้ภาพรวมว่าองค์กรต้องการพนักงานใหม่เพื่อทำงานตำแหน่งไหนบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job analysis information) วิเคราะห์ลักษณะงานและข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงานและคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อทำใบประกาศรับสมัคร

ขั้นตอนที่ 5 การศึกษาข้อคิดเห็นของผู้จัดการ (Manager's comments)

ในการคัดเลือกบุคลากรนั้น มีความสำคัญมากเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งคนดี มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ

ด้านการศึกษาและการอบรม (Education and training)

ด้านความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ (Expertise and experience)

ด้านทักษะ (Skill)

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

1. ให้การต้อนรับผู้สมัคร
2. การกรอกแบบฟอร์มใบสมัคร
3. การสัมภาษณ์เบื้องต้น
4. การนัดหมายผู้สมัคร
5. การทดสอบ
6. การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง
7. การสัมภาษณ์ครั้งสุดท้าย
8. การประกาศผลการคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือกนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความยุ่งยากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะมีขั้นตอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาผู้สมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จึงต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบ และรอบคอบ ในการกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงานกับองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการ ให้คำจำกัดความ หรือนิยามไว้ดังนี้

Mrichaeal Armstrong (2012, p. 322 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 205) หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เป็นกระบวนการขั้นต้นเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนานุคลากร
 สุนันทา เลานันท์ (2556, หน้า 281) อธิบายว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ การมีข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557, หน้า 206) อธิบายว่า เป็นระบบประเมินตัวบุคลากร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โคนอาศัยเกณฑ์และวิธีต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนานุคลากรเป็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต โดยผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไป เป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่เป็นการประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาของบุคคลกรในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่แตกต่างกันตามลักษณะงานเพื่อนำมาทำการเปรียบเทียบ โดยส่งผลให้ตัวบุคลากรที่ได้รับการประเมินมีการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถแบ่งได้ 3 ประเภทได้แก่

1. การประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait-based appraisals) เป็นการประเมินบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนตัวของพนักงาน เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ ความจงรักภักดีต่อบริษัท ทักษะในการสื่อสาร หรือความคิดริเริ่ม เป็นต้น วิธีนี้จะมีปัญหาด้านความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่นระหว่างคุณลักษณะที่ประเมินค่อนข้างต่ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับไม่ให้ประโยชน์ การปรับปรุงการปฏิบัติการมากนัก

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior-based appraisals) เป็นการประเมินสิ่งที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงานมากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล พนักงานจะได้รับการประเมินตามสิ่งที่ได้ปฏิบัติในการทำงานที่รับผิดชอบ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นประโยชน์สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพราะจะช่วยชี้แนะว่าสิ่งที่พนักงานควรปฏิบัติคืออะไร

3. การประเมินผลงาน (Results-based appraisals) เป็นการประเมินปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของแต่ละช่วงเวลา เหมาะกับงานหรือวิธีทำงานไม่เป็นสิ่งสำคัญ พนักงานจะได้รับการประเมินผลแบบเดียวกันถึงแม้ว่าวิธีการทำงานจะต่างกันก็ตาม

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. ใช้แบบสำรวจรายการ (Checklist) จะประกอบด้วยรายการที่แสดงถึงขั้นตอนการทำงานของกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเครื่องมือนี้จะมีประโยชน์ต่อการเก็บข้อมูลของกระบวนการหรือวิธีการที่ได้แบ่งแยกการกระทำ การแสดง หรือการทำงานอย่างชัดเจน
2. ใช้การจัดอันดับคุณภาพ (Rating scale) เครื่องมือนี้ต้องมีการสร้างมาตรฐานการจัดคุณภาพ คือ ต้องมีการระบุพฤติกรรมที่ใช้ในการวัดอย่างชัดเจน ต้องมีการเขียนรายการพฤติกรรมที่สำคัญในการวัดด้วย ต้องสร้างมาตรวัด ว่าวัดอย่างไร และต้องเขียนคำสั่งการใช้
3. ใช้วิธีการเปรียบเทียบบุคลากรซึ่งกันและกัน (Employee comparison method) สำหรับวิธีนี้จะใช้การเปรียบเทียบระหว่างตัวบุคลากร แล้วมาทำการจัดอันดับจากดีที่สุดไปถึงด้อยที่สุด
4. ใช้การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) หัวหน้าจะเป็นผู้บันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมที่หัวหน้าเห็นถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ปัญหาของงาน ข้อดีคือช่วยให้คนที่ถูกประเมินมีการพัฒนาและปรับปรุงงานตลอดเวลา
5. ใช้วิธีสอบถามผู้บังคับบัญชา (Field review)
6. ใช้วิธีการเขียนความคิดเห็น (Free-form essay)
7. ใช้คณะกรรมการ (Group appraisal) นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน เพื่อที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การลดขั้นของตำแหน่งหน้าที่ หรือการขึ้นเงินเดือน โดยใช้ผู้ประเมินหลายคนเหมาะสมประเมินทั้งระดับพนักงานทั่วไปและระดับหัวหน้างานขึ้นไปได้ดี
8. ใช้วิธีตั้งจุดหมายร่วมกัน (Mutual goal setting) จะเป็นการตั้งจุดหมายของการทำงานระยะสั้น ๆ ซึ่งกำหนดจุดหมายโดยหัวหน้างาน หรืออาจเป็นกำหนดวิธีการแก้ปัญหาทางงานด้วยกัน วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรระดับสูง แต่ไม่เหมาะกับผู้ทำงานกินเงินเดือนเพราะมีข้อจำกัดในงาน (กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 220-233)

การประเมินผลของการปฏิบัติงานนั้นเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรได้ดี องค์กรควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับตัวองค์กรเองและเหมาะสมกับการบริหารงาน ลักษณะของงานที่แต่ละหน่วยงานกำหนดขึ้น เพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดเพื่อให้ได้มาซึ่งความถูกต้องและแม่นยำในการประเมินมากที่สุด

การบริหารค่าตอบแทน

ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน ซึ่งมีทั้งนักวิชาการชาวไทยและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ที่น่าสนใจดังนี้

สุติรา ชนานนท์ (2552, หน้า 3 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 239) ได้ให้ความหมายว่า เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆที่ทางองค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายนี้อาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจและสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 29 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 240) นิยามความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน เป็น การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และเป็นการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนไปปฏิบัติตลอดถึงการควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งเอาไว้

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 240) ได้ให้ความหมายของการจ่ายค่าตอบแทนว่า การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่างและการนำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการทำงานให้ได้คุณภาพเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานได้

จึงสรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง นโยบายขององค์กรที่เกี่ยวกับการวางแผน การพัฒนา การจัดรูปแบบลักษณะของงาน และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนไปดำเนินการจัดการครอบคลุมถึงการควบคุมการจ่ายค่าตอบแทน แต่ค่าตอบแทนนี้เป็นได้ทั้งรูปตัวเงินหรือเป็นรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เช่น สวัสดิการรถรับส่ง หรืออาหารกลางวัน เป็นต้น

เมื่อพูดถึงการบริหารค่าตอบแทน พบว่าได้มีทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทนด้วย ผู้วิจัยพบว่า มีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่น่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (Demand and supply theory)

การพิจารณาด้านค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างตามระยะเวลาเป็นความรับผิดชอบในการที่จะจัดสรรแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาความสมดุลของอุปสงค์กับอุปทานในตลาด โดยการแข่งขันสมบูรณ์เป็น โมเดลที่นักเศรษฐศาสตร์ได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการระบุค่าจ้าง

อุปสงค์แรงงาน (Labour demand) เป็นการวิเคราะห์เรื่องความต้องการแรงงานในระยะสั้นที่นายจ้างไม่สามารถเปลี่ยนปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้ เช่น เทคโนโลยี ทุน วัตถุดิบ เพราะฉะนั้นระดับการผลิตก็จะเปลี่ยนได้เฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับของแรงงาน คือ ความต้องการแรงงานของนายจ้างจะขึ้นอยู่กับผลิตผลหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal product of labour) จะอธิบายได้ว่า ผลิตผลที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างงานเพิ่มขึ้นหนึ่งคน โดยที่กำหนดให้ปัจจัยการผลิตอื่น ๆ คงที่

อุปทานแรงงาน (Labour supply) เป็นการพิจารณาด้านข้อสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนที่จะมาเป็นพนักงาน โดยได้กำหนดว่า คนจำนวนมากมองหางาน มีสาระที่เกี่ยวกับค่าจ้างและโอกาสการทำงานในตลาดอย่างสมบูรณ์และไม่มีอุปสรรคในการย้ายไปทำงาน เมื่อสมมติเปลี่ยนอุปทานก็จะเปลี่ยนเช่นกัน (กัลยาณี เสนาสู 2556, หน้า 23-28)

ทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนจิตใจ

การออกแบบและการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ควรจะเป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มการทำงานของบุคลากรที่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งได้ขึ้นอยู่กับ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความรู้ในข้อเท็จจริง กฎ หลักการ และขั้นตอนในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจหรือเรียกว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน คือ การเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนนั้นเข้ากับผลงานที่ควรที่จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลกรปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานดีเพื่อที่จะสร้างผลงานให้แก่องค์กรได้ (กัลยาณี เสนาสู 2556, หน้า 50-51)

ทฤษฎีในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนแบบจูงใจ

เป็นการวิเคราะห์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดผลที่จูงใจในการสร้างผลงานที่สูงกว่าที่จะจ่ายแต่กันอย่างไร มี สิ่งที่มาอธิบายได้ คือ เรื่อง ความเสมอภาคและการแข่งขัน

ความเสมอภาค คือ การที่ตัดสินความยุติธรรมของการจ่ายค่าตอบแทน มาจากการเปรียบเทียบงาน คุณสมบัติ และค่าตอบแทนที่ให้งานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับของตัวเอง โดยมุ่งไปที่จำนวนของค่าตอบแทน ความเสมอภาคนี้จะสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนแบบตามผลงานแบบเท่าเทียมกัน ไม่แตกต่างกันมากและการจ่ายแบบลำดับขั้น ที่แตกต่างกันมากในแต่ละระดับ

การแข่งขัน เป็นการตัดสินที่เน้นไปที่ผลกระทบโดยตรง สนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนแบบลำดับขั้น ความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างขั้นยิ่งสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้บุคลากรยิ่งเพิ่มความพยายามในการที่จะได้รับรางวัลในระดับสูงมากขึ้น (กัลยาณี เสนาสู 2556 หน้า 62-64)

สรุปได้ว่า การบริหารค่าตอบแทนนั้น จะประกอบด้วย ส่วนแรกคือ ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ที่รับเป็นประจำทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน ค่าจ้าง เป็นต้น ส่วนที่สอง คือ ค่าตอบแทนจากผลการดำเนินงานมีหลายรูปแบบที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ ได้แก่ โบนัสและการแบ่งปันกำไร ส่วนที่สาม คือ ผลประโยชน์อื่น หรือจะเรียกว่า ค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การประกันสุขภาพ วันหยุด รถรับส่ง ค่าอาหารกลางวันฟรี เป็นต้นสำหรับผู้บริหารระดับสูง อาจเป็น รถประจำตำแหน่ง สมาชิกสโมสร เป็นต้น ค่าตอบแทนนับเป็นต้นทุนสำคัญ ต้องมีการวางแผนการบริหาร ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเพราะส่งผลในเรื่องของการเสียเปรียบ หรือได้เปรียบ ในการแข่งขันได้

สวัสดิการและผลประโยชน์

ความหมายของสวัสดิการและผลประโยชน์

Artur and George (1992, หน้า 380 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 262) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในทางอ้อมที่ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อคาดหวังจะให้เพิ่มผลผลิต และความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีรูปแบบสวัสดิการที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2546, หน้า 8 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 263) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นสิ่งที่นายจ้างจัดหาให้บุคลากรที่นอกเหนือจากค่าจ้างโดยตรงเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรหรือพนักงานเพราะสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือนเป็นสิ่งที่จะสามารถช่วยลดภาระค่าครองชีพของพนักงานได้ เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้น สวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ที่องค์กรจัดสรรให้พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวก ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ เพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงาน ได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต สิทธิในการกู้ยืมเงิน เงินรักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการ แบ่งได้ 2 ประเภท

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายที่กำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

2. สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์กรกับบุคลากร เช่น รถรับส่ง เงินช่วยเหลือพิเศษ โบนัส ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

หลักการในการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์

1. ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันพนักงานทุกฝ่าย ทุกคน ทุกแผนก ได้รับสวัสดิการเหมือนกัน

2. ผลประโยชน์ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและสมาชิกในด้านต่าง ๆ

3. การจูงใจ ลักษณะการจูงใจเพื่อให้เกิดความจูงใจ เป็นกำลังใจในการทำงานให้ได้ ประสิทธิภาพ

4. การตอบสนองความต้องการ ทำการสำรวจความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอะไร เพื่อจะได้จัดความต้องการให้ตรงตามความต้องการ

ในการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร ต้องพิจารณาถึง สถานะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจด้วย เพราะสวัสดิการและผลประโยชน์ นับเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนที่มีส่วนการตัดสินใจเลือกเข้ามาสมัครงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะ ช่วยดึงดูดบุคลากรที่เก่งเข้ามาทำงาน และยังช่วยจูงใจให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วยการธำรงรักษามูลค่า

ความหมายของการธำรงรักษามูลค่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

จิรพันธ์ ตันมณี (2554, หน้า 3 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 275)

ให้ความหมายว่า เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี เข้าใจในความต้องการและสามารถสนองความต้องการของบุคลากรให้สวัสดิการ จัดสภาพแวดล้อม ให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันให้บุคลากรรู้สึกพอใจและอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 276) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่ทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นกิจกรรมที่ทางผู้บริหารบริษัทในทุกระดับ ต้องทำให้บุคลากรของตัวเอง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การธำรงรักษามูลค่า เป็นกระบวนการหนึ่งหรือกิจกรรมที่ องค์กรจัดสรร หรือ ทำให้พนักงานในองค์กร ตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจอันสืบเนื่องมาจากการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ เพื่อให้ พนักงานรู้สึกมีความสุข รักองค์กร มีความภักดีต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษามูลค่า (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 278-289)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ใน 5 ระดับ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ปัจจัย 4 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) จัดให้มีประกันสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน เพื่อความอยู่รอดพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) เช่นการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือสมาชิกได้มีการพบปะสังสรรค์กันทางสังคมระหว่างการทำงาน บุคลากรทำงานเป็นทีมและพัฒนา สร้างเพื่อนใหม่ในที่ทำงาน ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) องค์กรสามารถทำได้โดยการให้เงินโบนัส ให้รางวัลในการทำงาน หรือจะ

เป็นการยกย่องพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น ความต้องการสำเร็จที่ทำได้ตั้งใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุด การได้ใช้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุด เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าขององค์กร

ทฤษฎีอิอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG theory)

เป็นทฤษฎีการจูงใจเหมือนกันแต่แบ่งเป็นแค่ 3 ระดับ แต่มีความคล้ายกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ด้านความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E=Existence needs) ระดับนี้เทียบได้กับความต้องการ ระดับความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย ของมาสโลว์ ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ (R=Relatedness needs) ระดับนี้เทียบกับระดับความต้องการเป็นสมาชิกของ สังคมของมาสโลว์ และความต้องการด้านความงอกงาม (g=Growth needs) ระดับนี้ตรงกับความต้องการด้านความสำเร็จตั้งใจปรารถนาและการต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ของมาสโลว์ ความต้องการที่เป็นนามธรรม ความต้องการด้านความเจริญงอกงามนั้นแม้จะได้รับการตอบสนองแล้วยัง เป็นแรงจูงใจที่ไม่จบบสิ้นเลยทีเดียว

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's theory of needs)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลที่ได้สืบเนื่องมาจากความต้องการและมีความ ต้องการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การด้วย ซึ่งได้แก่ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation) เป็นที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นซึ่ง ตรงกับทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีอิอาร์จี ในเรื่องความต้องการเป็นสมาชิกและความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) มีความใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ในด้านความต้องการด้านทำดั่งใจให้ได้ปรารถนา

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีนี้เป็นเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกับงาน ทฤษฎีนี้มีความ เชื่อว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นที่สำคัญที่ทำให้รักษาคคนไว้ในองค์กรทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน เช่นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีของบุคลากร เป็นต้น

ปัจจัยในการรักษามูลค่าให้อยู่ยาวนานและมีผลงานดี (กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 298-303) ในทุกองค์การย่อมอยากได้คนดีคนเก่งให้อยู่กับองค์กรไปนาน การที่องค์การ ไม่สามารถที่จะรักษามูลค่าให้อยู่ได้ มีสาเหตุหลายอย่าง ได้แก่ การใช้เครื่องมือในการรักษาคคน เหมือน ๆ กัน ไม่มีความแตกต่าง พนักงานจะมีความคิดที่ว่า บริษัทอื่นก็มี จึงทำให้ตัดสินใจไป ทำงานที่อื่น เพราะที่อื่นก็มาสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมือนกัน การขาดแรงจูงใจ เช่น การจัดสรรสวัสดิการที่ไม่ต่อเนื่อง

ขาดความชัดเจนในการรักษาบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เช่น โครงการที่เกษียณอายุก่อนกำหนด หรือ ในช่วงที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจ มีโครงการสมัครใจลาออก คนที่องค์กรต้องการให้ออกนั้น ไม่ยอมออก กลายเป็นคนเก่งที่ออกแทน

สรุปได้ว่า ในยุคปัจจุบันการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรนับเป็นกิจกรรมหรือหน้าที่ที่มีความท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์กร เพราะการสรรหาคนที่เก่งมาทำงานในองค์กรนั้น ว่ายากแล้วการรักษาคนเก่งนั้นยากยิ่งกว่า องค์กรจึงต้องมีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมเช่น เรื่องความพอใจในการทำงาน การทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมือนอยู่ที่บ้าน เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของพนักงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดสรรสวัสดิการหรือผลประโยชน์ด้านแรงจูงใจให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนาน

กฎระเบียบ ข้อบังคับและวินัย

กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เป็นสิ่งที่กำหนดให้พนักงานทุกคนในองค์กรปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมด้านพฤติกรรมและการป้องกันด้านพฤติกรรม ประเภทของปัญหาต่าง ๆ ได้แก่

1. การเข้าทำงาน สาเหตุที่มีการขาดงานของพนักงานคือ การขาดจิตสำนึกถึงความสำคัญของการทำงาน ทศนคติที่มีในการทำงาน
 2. พฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน เช่นการเล่นการพนัน การไม่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด
 3. ความซื่อสัตย์ เช่น การทุจริตในหน้าที่ การให้ข้อมูลเป็นเท็จต่อองค์กร
 4. กิจกรรมภายนอกองค์กร เช่น การที่มีพนักงานในบริษัทไปก่อคดีภายนอกบริษัท
- ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร

สรุปว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย เป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มคนจำนวนมากมาอยู่รวมกันอย่างสงบสุข โดยปัญหาหลัก ๆ คือ การเข้างาน พฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน ความไม่ซื่อสัตย์ และกิจกรรมภายนอกองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีระบบด้านวินัย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล การที่ทำงานเสร็จโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด ทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้วิธีหรือเทคนิคเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ได้มากที่สุดและเป็นงานที่มีคุณภาพ คิดค้น ค้นแปลงวิธีการทำงาน

ใหม่อยู่เสมอ และประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร ใช้ทรัพยากร กำลังคน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ อย่างคุ้มค่า ประหยัดเวลา มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิต มีความราบรื่นในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 7)

การบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร

การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1. จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน มี 2 ประเภท คือรางวัลตอบแทนในรูปเงินตอบแทนเช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล และรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การให้เครื่องอำนวยความสะดวก การให้การอบรม สัมมนา หรือการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ

2. จูงใจด้วยงาน การใช้เงื่อนไขการทำงานจูงใจให้คนมีความต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน

3. จูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายความเจริญก้าวหน้าให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการเช่น สนองความต้องการด้านความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต ในทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดรายละเอียดงานของตัวเอง ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ

การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเอง (Self development) เป็นการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง การแก้ไข ตัวเองเพื่อความเจริญ การมีชีวิตที่ดีมีคุณภาพความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาความเป็นผู้นำ ผู้นำที่สมบูรณ์ต้องมีทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้ควา ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้านเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ และการใช้เทคนิคเฉพาะด้าน ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์ เป็นความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนและผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดีนับถือกัน ไว้วางใจกัน (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 95-107)

การตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน

การที่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน ที่เป็นที่น่าสนใจ เกี่ยวกับความยากมากเท่าไรที่มีทางที่จะทำให้เป็นจริงได้ เป็นสิ่งที่ควรทำ ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นเพื่อให้มีอุปสรรคน้อยที่สุด การตั้งเป้าหมายของชีวิตและการทำงานมีความสำคัญและเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะนำทางการดำรงชีวิตของเรา

การกำหนดเป้าหมายนั้นเป็นความสำเร็จด้านการใช้ชีวิต มีลักษณะ คือ

1. ช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินชีวิตได้
2. ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการที่จะทำงานใดงานหนึ่งแม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยแค่ไหน แรงจูงใจจะผลักดันให้คนเราทำเป้าหมายนั้นให้สำเร็จได้
3. ช่วยเพิ่มความพยายาม ในการทำงานได้ ทำให้มีความเพียร ความทุ่มเท มากขึ้น
4. ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะถ้าตั้งเป้าหมายให้ดีให้สูงจะทำให้เกิดความทะเยอทะยานของคนให้ไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
5. ช่วยให้รางวัลตอบแทนความภูมิใจ เมื่อคนเราทำเป้าหมายให้สำเร็จแล้ว จะเกิดความรู้สึกภูมิใจในชีวิต

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี คือ ต้องมีความหมายต่อตนเอง ต้องเป็นเป้าหมายที่ทำได้ เป็นเป้าหมายที่มีการวัดได้ ต้องเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ต้องเป็นเป้าหมายที่มุ่งอนาคต และเป็นเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับองค์การด้วย โดยการกำหนดเป้าหมายของชีวิตและการทำงานนั้นต้องเริ่มจากการสำรวจ จุดเด่น จุดด้อยของตัวเองก่อนได้แก่ ความรู้ความถนัด หรือความสนใจเป็นต้น นอกจากทำการสำรวจตัวเองแล้ว เราต้องทำการศึกษาโอกาสในสิ่งแวดล้อม คือ ข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนกำลังคน ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เส้นทางการเติบโตในสายงานเป็นต้น ต่อมาคือต้องประเมินทางเลือกว่าทางไหนเหมาะสมจะเป็นเป้าหมายในชีวิตและการทำงานที่ทำได้จริงและมีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด ควรมีลำดับขั้นจากใกล้ไปหาไกล และปรับปรุงวิธีการเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 167-176)

เพราะฉะนั้นเป้าหมายของชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ อาศัยข้อมูลข้อเด่น ข้อด้อยในด้านต่าง ๆ ของตนเอง ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ นำมาสร้างเป็นทางเลือก กำหนดเป้าหมายได้ บุคคลในองค์กรหากมีเป้าหมายของชีวิตและการทำงานแล้ว จะเป็นบุคคลที่ดี มีคุณค่า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์การได้

การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ปัญหา เป็นสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ไม่เป็นตามแผน อุปสรรค คือ สิ่งใด ๆ ที่เข้าขัดขวางความราบรื่นของการทำงาน การพัฒนากระบวนการทางปัญญา เป็นปัจจัยที่สามารถพิชิตปัญหาและอุปสรรคได้ ได้แก่ การฝึกสังเกต การฝึกบันทึก ฝึกการนำเสนอ ฝึกการค้นหาคำตอบเป็นต้น

วิธีการวางแผนที่ดีนั้นสามารถที่จะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ การวางแผนการทำงานที่ดี เปรียบเสมือนว่าเราได้ทำงานสำเร็จไปแล้วครั้งหนึ่ง มีประโยชน์ คือ ทำให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานได้ล่วงหน้าและครบวงจร ช่วยในเรื่องการสื่อสารระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทั้งยังช่วยเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของการบริหารแผนการทำงาน และช่วยเป็นเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลลัพท์ของการทำงาน เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานต่อไปในอนาคต (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 203-217)

สรุปได้ว่า การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของการที่จะพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้ที่มีความสามารถในการพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ต้องเรียนรู้ลักษณะ รูปแบบกระบวนการแก้ปัญหา ที่หลากหลายการทำให้ตัวเองมีความพร้อมอยู่เสมอ ก็จะสามารถพิชิตปัญหาและอุปสรรคการทำงานได้

การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังมีส่วนช่วยในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

Nadler (1970 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 146) ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า ช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของบุคลากรและองค์กรในปัจจุบันและอนาคต คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

สุนันทา เลานันทน์, 2556, หน้า 224 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 147) อธิบายไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่ทำงานมีโอกาสเรียนรู้จากการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ปรับพฤติกรรม และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 147) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผ่านการศึกษา การอบรม การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพ เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีศักยภาพที่เพิ่มขึ้น จากการได้รับการอบรม การศึกษา เพื่อให้มีประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมในการทำงาน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและตัวบุคลากรเอง

ในการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมที่เริ่มจากการปฐมนิเทศพนักงานที่เข้ามาใหม่ให้มีความเข้าใจ รับรู้ สถานการณ์ภายในองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายหน่วยงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ก็มีปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นด้านการปฐมนิเทศ คือ ปัญหาด้านเนื้อหา สถานที่ ระยะเวลา วิทยากร เป็นต้น

สิ่งสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ (Knowledge development) ที่แพร่หลายนิยมใช้กันมากคือ การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก ต่อมาเพื่อเป็นการพัฒนาด้านทักษะ (Skill development) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Ability development) สุดท้ายคือการพัฒนาทัศนคติของบุคลากร พัฒนาความคิดเห็น วิธีคิด มุมมอง ต่าง ๆ ในการทำงาน (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 146-200)

การฝึกอบรมในยุคปัจจุบันมีเทคนิค วิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การย้ายงาน การเข้าค่าย หรือกิจกรรมวอล์กแรลลี่ เป็นต้น ซึ่งองค์การต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน ความจำเป็นของการอบรม อยู่ด้วย ซึ่งอาจจะทำการสำรวจก่อนว่าตัวบุคลากรมีความสนใจที่จะอบรมในเรื่องใดที่สามารถนำมาปรับปรุงในงานที่ทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร และเมื่ออบรมแล้วต้องมีการประเมินผลที่ได้จากการอบรมด้วย

ความรู้ทั่วไป กฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

- คนต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย
- ใบอนุญาต หมายถึง ใบอนุญาตทำงาน
- ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต
- ลูกจ้าง หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 (เป็นลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักร)
- ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านบาทขึ้นไป
- กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านบาทขึ้นไป
- มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์การเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้น ในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่

4. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการคือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะ โดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เป็นต้น และขออนุญาตทำงาน ได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) ปัจจุบันทำข้อตกลงกับประเทศ 2 ประเทศ คือ ลาว และกัมพูชา

ข้อมูลทั่วไป คนต่างด้าวในประเทศไทย ไว้ดังนี้ (กรมจัดหางาน, 2558)

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
 2. คนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป ได้แก่ นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค ฯลฯ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
 3. คนต่างด้าวมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค ฯลฯ ที่ได้รับสิทธิให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 4. คนต่างด้าวมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย ได้แก่ กลุ่มชนเผ่าต่าง ๆ ที่อยู่ในประเทศไทยที่กระทรวงมหาดไทยได้ทำการสำรวจจัดทำประวัติ เพื่อรอการพิสูจน์สถานะ
 5. คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เป็นแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง ได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงานประเภทของแรงงานต่างด้าว
- กล่าวว่า สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ทิพมาศ จันจรัญ, 2552)
1. แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย แรงงานประเภทนี้ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง 2522 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับอนุญาตให้ทำงานตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว 2521 สามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ
 - 1.1 ประเภทตลอดชีพ คือคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราวและอาศัยในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอมิถุนฐานอยู่ในราชอาณาจักรไทย และได้รับอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ
 - 1.2 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรไทยได้เป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและสามารถประกอบอาชีพได้เป็นการชั่วคราวในประเทศ ใบอนุญาตประเภทนี้พิจารณาตามกำหนดเวลาตามความจำเป็นซึ่งปกติจะมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร
 - 1.3 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยตามกฎหมายว่าด้วยการลงทุนและอาจได้รับสิทธิพิเศษตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

1.4 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยการลักลอบเข้ามา อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายและถูกจับได้และรอการส่งกลับหรือคนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่และที่ทำงานอยู่แล้ว ก่อนวันที่กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวใช้บังคับ ซึ่งแยกประเภทได้ดังนี้

- คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับการผ่อนผันให้ประกอบอาชีพแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างรอการเนรเทศ

- คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและอยู่ระหว่างการรอส่งออกราชอาณาจักร

- คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337

- คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทย ที่ไม่ได้สัญชาติไทยหรือต่างด้าวโดยการถูกถอดถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ

2. แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งอาจจำแนกออกได้ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่เข้ามาในรูปแบบของนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือแวะเข้าเมืองในระยะเวลาสั้น ๆ แล้วเข้ามาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานหรือแรงงานจังหวัด

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยวิธีการลักลอบเข้าเมือง(เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย) ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ลี้ภัยแล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ (ทั้งอาชีพที่จำกัดไว้ให้คนไทยทำหรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้เป็นการถาวรหรือชั่วคราว หรือทำงานในช่วงก่อนจะเดินทางไปประเทศที่ 3 (ทิพมาศ จันงศรีรักษ์, 2552)

แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คำว่า”ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย” หมายถึงบุคคลที่เข้าเมืองโดยไม่ผ่านกระบวนการทางกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของไทย (ทิพมาศ จันงศรีรักษ์, 2552)

สรุปคือ แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คือ คนที่ไม่มีสัญชาติไทยได้ลักลอบเข้ามาทำงานในเมืองไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว

สถานการณ์แรงงาน แรงงานต่างด้าว

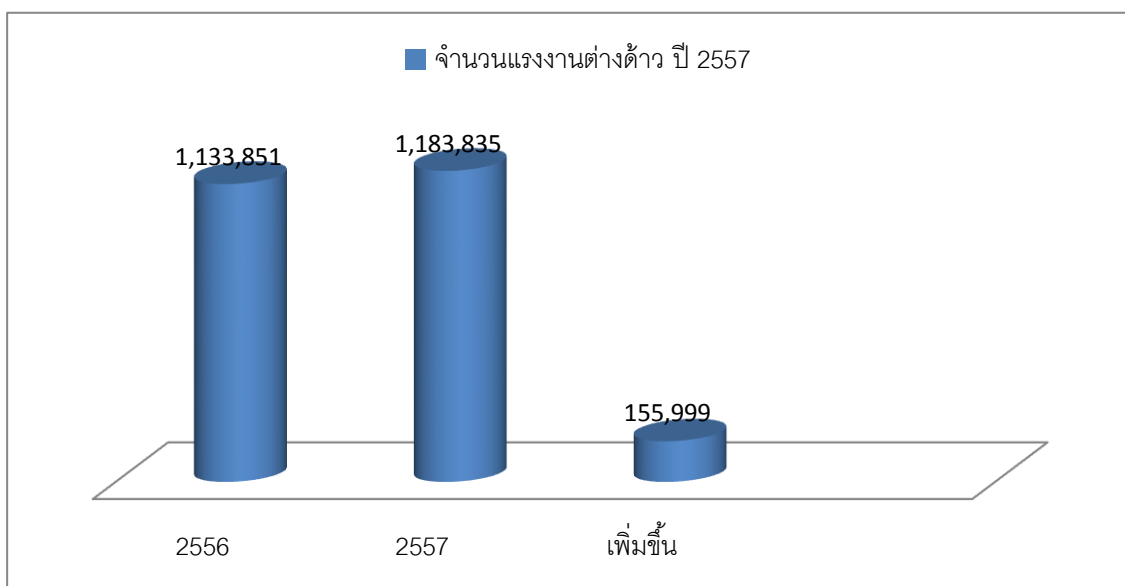
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงาน
ของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 แบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ (กรมจัดหางาน, 2558)

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร
และทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
2. คนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป ได้แก่ นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค
 ฯลฯ ที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
3. คนต่างด้าวมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ นักลงทุน ช่างฝีมือ
ผู้ชำนาญการ ช่างเทคนิค ฯลฯ ที่ได้รับสิทธิให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม
การลงทุนหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. คนต่างด้าวมาตรา 13 ประเภทชลกลุ่มน้อย ได้แก่ กลุ่มชนเผ่าต่าง ๆ ที่อยู่ในประเทศ
ไทยที่กระทรวงมหาดไทยได้ทำการสำรวจจัดทำประวัติ เพื่อรอการพิสูจน์สถานะ
5. คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) เป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศ
ไทยในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงาน
ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึง
แรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน
(กรมจัดหางาน, 2558)

จำนวนสถิติคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยปี พ.ศ. 2557

ปีพ.ศ. 2557 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทั้งราชอาณาจักร ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม
2557 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,339,834 คน โดยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน จำนวน 155,999 คน คิดเป็นร้อยละ
13.18 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงถึงจำนวนคนต่างด้าวในประเทศไทย เปรียบเทียบ ปีพ.ศ. 2556 กับ ปีพ.ศ. 2557 ข้อมูลจากวารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักร ประจำปี 2557 กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2557 ข้อมูลการพิจารณาอนุญาตทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
กิจการ สัญชาติ และพื้นที่ 3 ลำดับแรก มีดังนี้

มาตรา 9 จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

ประเภทตลอดชีพ	จำนวน	983 คน
ประเภททั่วไป	จำนวน	100,943 คน

ตำแหน่งงาน

ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	จำนวน	37,145 คน
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน	จำนวน	23,885 คน
กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง	จำนวน	19,814 คน

กิจการ

การศึกษา มหาวิทยาลัย และวิทยาลัย	จำนวน	25,099 คน
โรงแรมและภัตตาคาร	จำนวน	9,914 คน
บริการด้านธุรกิจอื่น ๆ	จำนวน	9,798 คน

สัญชาติ		
ญี่ปุ่น	จำนวน	14,855 คน
จีน	จำนวน	12,061 คน
ฟิลิปปินส์	จำนวน	11,314 คน
พื้นที่		
กรุงเทพมหานคร	จำนวน	53,355 คน
ภูเก็ต	จำนวน	7,384 คน
ชลบุรี	จำนวน	7,248 คน
ประเภทพิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	971,461 คน
ประเภทนำเข้ามาตาม MOU	จำนวน	206,168 คน

หมายเหตุ ประเภทพิสูจน์สัญชาติและนำเข้ามาตาม MOU ได้รับอนุญาตทำงานใน 2 งาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ใน 24 ประเภทกิจการ

มาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน BOI	จำนวน	37,287 คน
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	จำนวน	22,896 คน
สถาปนิก วิศวกร	จำนวน	3,484 คน
ช่างเทคนิคด้านต่าง ๆ	จำนวน	3,336 คน
กิจการ		
การขายส่ง และการค้าเพื่อค่านายหน้า	จำนวน	4,345 คน
การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง	จำนวน	3,985 คน
การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก	จำนวน	2,902 คน
สัญชาติ		
ญี่ปุ่น	จำนวน	20,601 คน
จีน	จำนวน	4,898 คน
อินเดีย	จำนวน	2,554 คน
พื้นที่		
กรุงเทพมหานคร	จำนวน	24,235 คน
ชลบุรี	จำนวน	3,522 คน
ระยอง	จำนวน	3,224 คน
มาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย	จำนวน	22,992 คน

ตำแหน่งงาน

งานกรรมกร	จำนวน	18,720 คน
งานทำสวนผักและผลไม้	จำนวน	1,747 คน
งานซักรีดเสื้อผ้า	จำนวน	290 คน

กิจการ

การก่อสร้างอาคารทั่วไป	จำนวน	4,884 คน
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	จำนวน	1,626 คน
การทำสวนผลไม้	จำนวน	1,507 คน

สัญชาติ

ไทยใหญ่	จำนวน	10,436 คน
เมียนมา	จำนวน	2,979 คน
กระเหรี่ยง	จำนวน	2,571 คน

พื้นที่

เชียงใหม่	จำนวน	7,704 คน
เชียงราย	จำนวน	3,116 คน
กรุงเทพมหานคร	จำนวน	2,043 คน

หมายเหตุ เมียนมา คือกลุ่มที่อยู่ตามชายแดนและเป็นกลุ่มที่มีบัตรประจำตัวบุคคลบนพื้นที่

สูงไม่ใช่คนต่างด้าวสัญชาติ

เมียนมาที่อยู่ในกลุ่มพิสูจน์สัญชาติเดิมตามมติ ครม. 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว ณ เดือนกรกฎาคม 2558 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,531,707 คน จำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองสรุปได้ดังนี้คือ

มาตรา 9	จำนวน	1,468,484 คน
ตลอดชีพ	จำนวน	983 คน
ประเภททั่วไป	จำนวน	100,449 คน
พิสูจน์สัญชาติ	จำนวน	1,066,955 คน
นำเข้ามาตาม MOU	จำนวน	300,097 คน
มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นๆ	จำนวน	39,499 คน
มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย	จำนวน	23,724 คน

แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา)

ณ เดือนกรกฎาคม 2558 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับ
อนุญาตทำงานตามมาตรา 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,367,052 คน สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 1,066,655 คน

นำเข้ามาตาม MOU จำนวน 300,097 คน

งานที่ได้รับอนุญาตทำงานใน 2 ตำแหน่งงาน คือ งานกรรมกรและงานรับใช้ในบ้าน ใน 24 ประเภท
กิจการ

หมายเหตุ ไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว One Stop Service ทั่วประเทศ

ตารางที่ 3 จำนวนคนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภทนำเข้ามาตาม MOU ได้รับอนุญาตทำงานทั่ว

ราชอาณาจักร ปี 2557 จำแนกรายเดือน (กรมจัดหางาน, 2558)

เดือน	ทั่วราชอาณาจักร	ภูมิภาค
มกราคม	223,684	202,788
กุมภาพันธ์	232,177	209,314
มีนาคม	221,393	207,675
เมษายน	237,694	222,416
พฤษภาคม	228,604	210,956
มิถุนายน	270,108	236,836
กรกฎาคม	251,373	215,089
สิงหาคม	258,279	217,055
กันยายน	252,483	223,196
ตุลาคม	248,964	227,704
พฤศจิกายน	254,009	233,260
ธันวาคม	206,168	199,505

สถานการณ์แรงงาน แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

ด้านประชากรและกำลังแรงงาน จังหวัดชลบุรีมีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,427,039 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1 ร้อยละ 0.3 เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 1,061,465 คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 1,053,492 คน ผู้ว่างงาน 7,334 คน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 639 คน

ด้านความต้องการแรงงานในจังหวัดชลบุรี ในช่วงไตรมาส 2 (เดือนเมษายน-มิถุนายน) นายจ้าง สถานประกอบการ ได้แจ้งตำแหน่งว่างงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรีมีตำแหน่งว่าง จำนวน 8,169 อัตรา ซึ่งลดลงมาจากไตรมาส 1 สำหรับผู้สมัครงานในไตรมาสนี้มี จำนวน 4,431 คน การบรรจุงาน 694 อัตรา อัตราการบรรจุงานต่อตำแหน่งว่างงานเท่ากับร้อยละ 8.5 ส่วนตำแหน่งว่างตามระดับการศึกษาที่ต้องการสูงสุดคือ ระดับ ปวส. ร้อยละ 34.3 (2,800 อัตรา) รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความต้องการร้อยละ 23.7 (1,941 อัตรา) ระดับปวช. ร้อยละ 23.6 (1,928 อัตรา) ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 18.4 (1,500 อัตรา) สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาเป็น การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมจักรยานยนต์ ยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน โรงแรม และภัตตาคาร การก่อสร้างและกิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

ด้านสถานการณ์แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและได้รับการอนุญาตให้ทำงานในข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2558 มีจำนวน 18,901 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว 100 คน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว มาตรา 7 จำนวน 11,012 คน รองลงมา คือ ประเภทส่งเสริมการลงทุนบีโอไอ จำนวน 5,192 คน ประเภทมาตรา 12 จำนวน 2,321 คน และประเภทแจ้งการเข้างานอันจำเป็นเร่งด่วน จำนวน 376 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

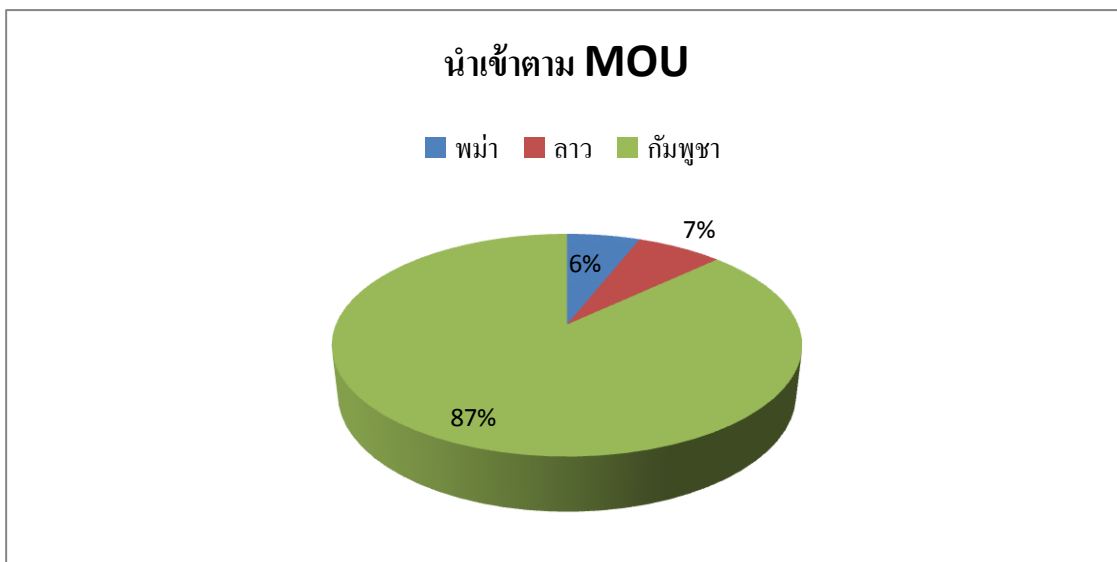
แรงงานต่างด้าว

สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่ง หมายถึง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรมจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

- กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ประกอบด้วยแรงงาน ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาตทำงานตามมาตรา 7 ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 10 ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU และประเภทพิสุจน์สัญญาชาติและได้รับใบอนุญาตทำงาน เนื่องจากประเภทที่ที่ได้รับอนุญาตตามข้อตกลง MOU ประเภทพิสุจน์สัญญาชาติ คือ กลุ่มแรงงาน สัญชาติ ลาว กัมพูชา ที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราว (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

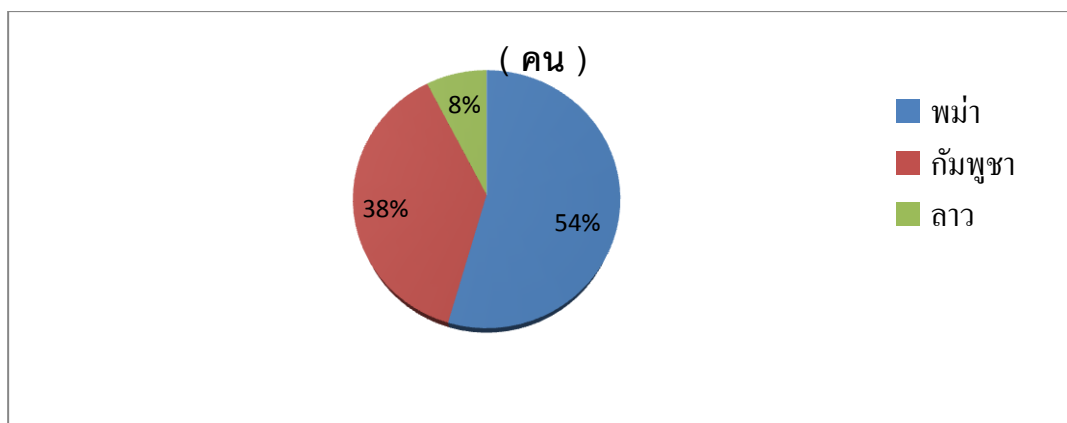
- กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงาน พิจารณาข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตาม MOU ในจังหวัดชลบุรี พบว่าข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน

2558 มีจำนวน 36,195 คน โดยเป็นสัญชาติกัมพูชามากที่สุด รองลงมาเป็นสัญชาติลาว จำนวน 2,554 คน สัญชาติพม่า จำนวน 2,176 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายจําแนกตามประเภทการได้รับอนุญาต ตาม MOU ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2558 (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

ข้อมูลกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติในจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2558 มีจำนวน 94,081 คน โดยเป็นสัญชาติพม่า มากที่สุด จำนวน 51,280 คน รองลงมาเป็นสัญชาติกัมพูชา จำนวน 35,662 คน สัญชาติลาว ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แรงงานต่างด้าว จำแนกตามการพิสูจน์สัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน 2558 (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

ตารางที่ 4 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวจังหวัดชลบุรี (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

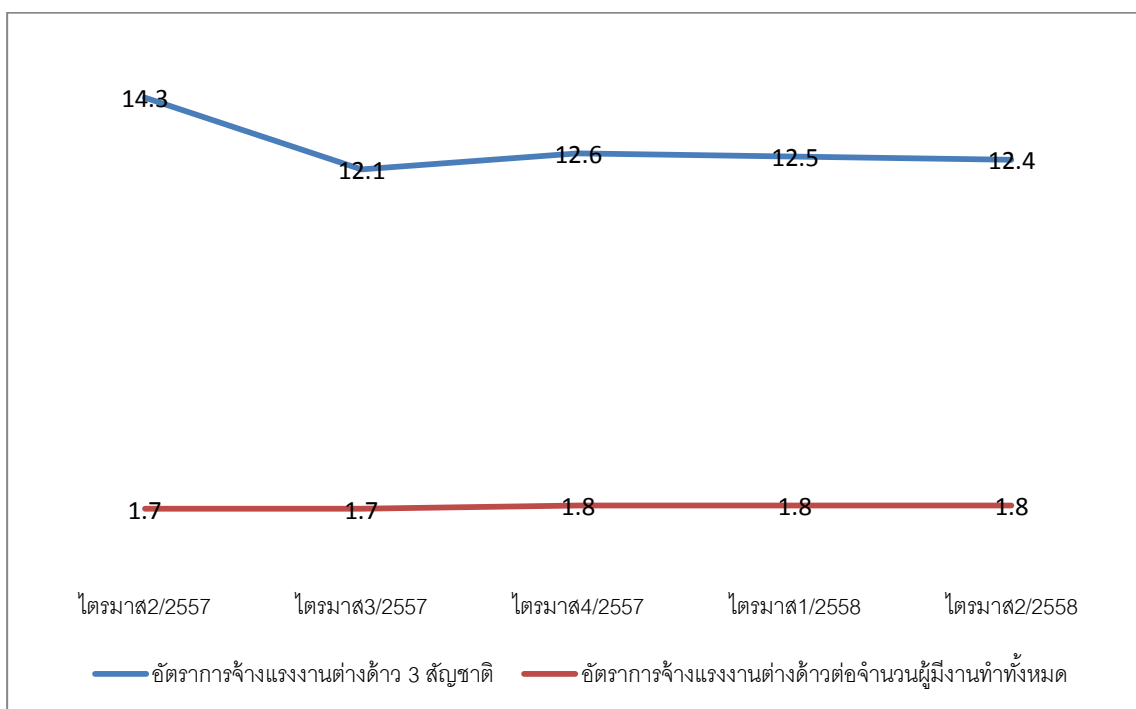
	2/2557	3/2557	4/2557	1/2558	2/2558
ผู้มีงานทำในจังหวัด	1,017,968	1,018,588	1,020,233	1,042,320	1,053,492
จำนวนแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดทั้งหมด ณ เดือน มิถุนายน 2558	16,839	17,753	18,366	18,801	18,901
จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)	145,308	123,446	128,953	130,300	130,276
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว ต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8
อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)	14.3	12.1	12.6	12.5	12.4

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นถึงจำนวนของผู้มีงานทำในจังหวัด เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2558 อยู่ที่ 1,053,492 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ มีอัตราเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกัน โดยอยู่ที่ 130,276 คน ยอด ณ เดือนมิถุนายน 2558

หมายเหตุ

$$\text{อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดของจังหวัด} \\ = \frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด}}$$

$$\text{อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)} \\ = \frac{\text{จำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติในจังหวัดทั้งหมด} \times 100}{\text{ผู้มีงานทำในจังหวัด}}$$



ภาพที่ 5 อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี ตามตารางที่ 4 (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2558)

อัตราการจัดแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ไตรมาสที่ 2 และ 3 ของปี 2557 มีอัตราเท่ากันที่ 1.7 ได้มีการเพิ่มขึ้นเป็น 1.8 ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ของปี 2558 เป็นต้นมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐชนันท์ วงศ์มูลิทธิกร (2552) ได้ศึกษา เรื่อง “ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดเชียงใหม่ ” พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความคิดเห็นว่า แรงงานต่างด้าวมີคุณสมบัติของการเป็นลูกจ้างที่ดี มีทั้งหมด 9 ด้าน คือ คุณสมบัติด้านการทำงานเต็มเวลา ความมานะอดุสาหะ ความขยันขันแข็ง ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ การเคารพนายจ้าง การทำงานตามคำสั่ง ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดี การรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ความคิดสร้างสรรค์ แต่พบว่าปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าวคือความชำนาญในการทำงาน ความสามารถในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการสื่อสาร

ทิพมาศ จำนงค์รักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขต อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ” พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการคือ การขาดแคลนแรงงานไทย เพราะแรงงานไทยเลือกที่จะทำงานห้องแอร์ ทำงานสบาย ไม่ต้องทำงานหนักและคนไทยมีข้อต่อรองในการทำงานมากทั้งเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาทำงาน ทำให้งานกรรมกรขาดแคลนแรงงานไทย ความอดทนขยันทำงานของแรงงานต่างด้าว มีความอดทนดีกว่าแรงงานไทย ความง่ายในการหาแรงงานต่างด้าวมี่ทั้งมาสมัครเองหรือผ่านทางคนกลางจัดหามาให้ อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวดีกว่าไทย ความง่ายในการปกครอง เป็นบางคนที่พูดไม่รู้เรื่อง ปกครองยากมีปัญหามากก็ให้ออก ประเด็นการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว คือ เรื่องการไปต่อบัตร ที่มีอายุแค่ 7 วัน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดงาน เสียเวลาไปต่อบัตร ปัญหาเรื่องการสื่อสารที่เกิดจากตัวแรงงานที่พูดภาษาไทยไม่ชัดทำให้การสื่อสารเป็นปัญหาในการทำงาน ปัญหาสุขภาพ เมื่อเวลาเจ็บป่วยไม่มีบัตรในการรักษา

ปิยะ สุริยพันธ์ (2553) จากการศึกษาเรื่อง “ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ” พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เจ้าหน้าที่ นายจ้าง แรงงาน ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะมีปัญหาด้านความชัดเจนและการถ่ายทอดนโยบายของรัฐบาลสำหรับนายจ้างจะมองเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับเท่านั้น การให้ความร่วมมือกับทางราชการในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวยังน้อย

รัศรินทร์ กวินวราเสถฐ์ (2554) จากการศึกษาเรื่อง “ การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย กรณีศึกษา แรงงานไทยและแรงงานกัมพูชา ”

พบว่า ปัญหาทางกายภาพและลักษณะนิสัยแรงงานที่ไทยมีมากกว่าแรงงานกัมพูชา ได้แก่ การหยุดตามเทศกาลฤดูการเก็บเกี่ยว การเรียกร้องสิทธิค่าแรงขั้นต่ำ การเรียกร้องสวัสดิการ หากมีการใช้งานเพิ่มจะเรียกร้องเงินทุกครั้ง การสร้างเงื่อนไขกับนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ต้องการขึ้นเงินเดือน เบิกเงินล่วงหน้า สำหรับปัญหาของแรงงานกัมพูชา มีมากกว่าแรงงานไทย คือ การใช้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย ความเข้าใจในคำสั่ง ความรู้เรื่องงานก่อสร้าง และการมีบัตรอนุญาตทำงานแต่ทำงานนอกเขตที่ได้อนุญาตไม่ได้

วันวิสา พงษ์พระเกตุ (2554) จากการศึกษาเรื่อง “ ปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ” พบว่า ผู้ประกอบการยังมีปัญหาในเรื่องการบริหารแรงงานต่างด้าวใน ด้านปัญหาที่เกิดจากตัวแรงงานต่างด้าวเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านแรงงาน รวมถึงระบบราชการ ผู้ประกอบการที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่เหมือนกันพบว่ามีปัญหาการบริหารแรงงานต่างด้าวนั้นไม่แตกต่างกันเลย

วิชา ศิริกาญจน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตชุมชนแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ” พบว่า ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำอาชีพและรับจ้างทำงานในชุมชน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการมีทางเลือกในการจ้างแรงงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว คุณลักษณะที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวคือทำงานดี ไม่หยุดงาน ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ไม่เลือกงาน ทำงานตรงเวลาและเต็มเวลา จ่ายค่าตอบแทนไม่สูงมากและไม่เรียกร้องสิทธิเหมือนแรงงานไทย ด้านสังคม คือ เรื่องอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานอยู่นอกระบบการควบคุมของราชการ ด้านสาธารณสุข คือ การให้บริการของแพทย์ทำให้ประเทศต้องเสียงบประมาณในการรักษาแรงงานต่างด้าวและทำให้ระบบสุขภาพของประชากรในประเทศไทย ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคที่แรงงานเหล่านี้นำติดตัวมา

โสมฤทธิ์ วงษ์น้อย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก ” พบว่า ผู้ประกอบการภาคการผลิตที่จ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนมากปลูกข้าวโพด ถั่วเขียว ผักกาดขาวและมันฝรั่ง จะเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เป็นเพศชาย มีเชื้อชาติเป็นพม่าและกะเหรี่ยง เดิมทางมาจากจังหวัดมะละแหม่ง เดินทางเข้าไทยที่ด่านเมียวดี ค่าจ้างที่ได้รับจะเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวและส่งกลับไปยังประเทศพม่าโดยฝากไปกับเพื่อนหรือญาติ เหตุผลหลักในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือความยากจนและอดอยาก ด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิด

ขึ้นกับผู้ประกอบการภาคผลิตเกษตรในการจ้างแรงงานต่างด้าวคือปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของผู้ประกอบการและการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

Orlando and Nancy Brown (2001, pp. 299-310 อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2554, หน้า 260-264) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จะมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กร ได้ใช้ทฤษฎี Resource based view มาเป็นกรอบในการศึกษา และใช้สถิติ Hierarchy regression analysis มาทำการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า สมมุติฐานแรก องค์กรซึ่งมีระดับความมรประสิทธิภาพของการบริหารคนเชิงกลยุทธ์สูงจะมีประสิทธิผลของ องค์กรในระดับสูง และ สมมุติฐานที่สอง คือ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ องค์กรที่เน้นการลงทุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรผ่านปฏิสัมพันธ์เชิงบวก จากผลการ ทดสอบสมมุติฐานทั้งสอง แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรที่มีประสิทธิผลของการใช้กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรมนุษย์สูง จะมีผลการดำเนินงานที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกได้ แต่กลยุทธ์ที่เน้นการ ลงทุนไม่มีผลต่อการลาออก พฤติกรรมของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร

Stephen, Lakhani, Brown, and Malmi (2008, pp. 683-696 อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2554, หน้า 271-273) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า บริษัทจะมีการจัดสรรพนักงาน ที่เก่ง ความสามารถสูง ทำการควบคุมผ่านบุคคลและการบริหารลูกค้า ให้งานที่ทำหายแก่พนักงาน และ ให้งานที่มีความรู้ตรงกับที่ลูกค้า แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือ การพัฒนาและการฝึกอบรม พนักงาน บริษัทแรก จะมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องกับพนักงานทุกระดับและมีการออกแบบ โปรแกรม ในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับหน่วยงานด้วย แต่บริษัทที่ สอง จะเน้นการทำงานประจำเป็นหลัก ผลของงานวิจัยสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ นั้นเป็นปัจจัย ในการอธิบายผลงานบริษัทที่สำคัญ

Wan – Jing April Chang and Yung Chun Huang (2005, pp. 434-449 อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2554, หน้า 265-270) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์กับผลการปฏิบัติงานของบริษัทในไต้หวัน 235 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างจาก งานวิจัยอื่นเพราะมีบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผลการศึกษา ไม่พบผลกระทบโดยตรงคือ การบริหารคนเชิงกลยุทธ์นี้ไม่ได้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีกว่าการบริหารคนแบบ ดั้งเดิมเสมอไป แต่พบว่า กลยุทธ์การตลาดของผลิตภัณฑ์นั้นมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากร มนุษย์และผลการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์การลดต้นทุนมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการทำงานของ บริษัท กลยุทธ์การเพิ่มคุณภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการทำงานของบริษัท

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุป

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยได้เลือกประชากรและกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 13 บริษัท โดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นผู้ประกอบการหรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายจากผู้ประกอบการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept-interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนคุณสมบัติงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์ (Interview) ได้กำหนดขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์ล่วงหน้า เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอน จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกันทั้งหมดและมีขั้นตอนการเรียงคำถามเหมือนกัน ไม่มีการข้ามข้อคำถามหรือไม่ถามแก่ผู้ใดเป็นพิเศษทั้งหมด แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน

1. ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่งของผู้สัมภาษณ์ ชื่อสถานประกอบการของผู้ให้สัมภาษณ์ วันเวลาที่เข้าสัมภาษณ์

2. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ เป็นคำถามเกี่ยวกับ ประเภทของกิจการ ลักษณะของกิจการ ระยะเวลาการเปิดดำเนินกิจการ จำนวนลูกจ้าง สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่กิจการมีการจ้างทำงาน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ลักษณะงานที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการควบคุม บริหารจัดการ ในเรื่องการทำงานค่าจ้างสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวอย่างไร

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ วิธีการพัฒนาการทำงาน การเพิ่มฝีมือในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ขั้นที่ 2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับ การจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบโครงสร้าง ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ถามในแบบการสัมภาษณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ดังมีรายชื่อในภาคผนวก ก) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้โดยค่า IOC (Item-objective congruence index)

ขั้นที่ 5 นำข้อบกพร่องจากการทดลองมาปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปเป็นแบบสัมภาษณ์แบบสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเอกสาร รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เป็นข้อมูลทุติยภูมิ ทำการรวบรวมข้อมูลเอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ บทความและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลภาคสนาม จากการไปสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการโดยวิเคราะห์ประมวลผลโดย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการจดบันทึก อัดเทปคำตอบจากคำถามที่สัมภาษณ์ มาแกะเทปแบบคำต่อคำ ประโยคต่อประโยค เรียบเรียงตามวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทำการศึกษาร่องรอยการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ภูมิศึกษา เทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และแนวทางขั้นพื้นฐานในการวางแผนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว

การทำวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลแรงงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ว่ามีการบริหารอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คัดเลือกจากผู้ประกอบการหรือบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน จำนวน 13 บริษัท โดยดำเนินการยื่นหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อติดต่อขอเข้าเก็บข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยกระบวนการเชิงคุณภาพ และจัดกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์ผลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ประกอบการ 1 บริษัท A ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 9 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ ห้องประชุมฝ่ายบริหารงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ใช้เวลาประมาณ 60 นาที

ผู้ประกอบการ 2 บริษัท B ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 22 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ ภายในบริษัท ใช้เวลาประมาณ 40 นาที

ผู้ประกอบการ 3 บริษัท C ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 19 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ภายในบริษัท ใช้เวลาประมาณ 35 นาที

ผู้ประกอบการ 4 บริษัท D ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 12 มกราคม 2559 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ นอกบริษัท ใช้เวลาประมาณ 30 นาที

ผู้ประกอบการ 5 บริษัท E ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 21 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ส่งโทรสาร

ผู้ประกอบการ 6 บริษัท F ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าแผนกฝ่ายบุคคลและธุรการ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 25 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ นอกสถานที่ ใช้เวลาประมาณ 35 นาที

ผู้ประกอบการ 7 บริษัท G ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 24 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ แผนกงานบุคคล ใช้เวลาประมาณ 40 นาที

ผู้ประกอบการ 8 บริษัท H ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 11 มกราคม 2559 สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยผ่านโทรศัพท์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที

ผู้ประกอบการ 9 บริษัท I ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าแผนกบุคคล เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 9 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ณ ภายในบริษัท ใช้เวลาประมาณ 40 นาที

ผู้ประกอบการ 10 บริษัท J ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่อาวุโส เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 28 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ภายนอกบริษัท

ผู้ประกอบการ 11 บริษัท K ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการ เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 21 ธันวาคม 2558 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ภายนอกบริษัท ใช้เวลาประมาณ 45 นาที

ผู้ประกอบการ 12 บริษัท L ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ธุรการบุคคล เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 12 มกราคม 2559 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ภายนอกบริษัท ใช้เวลาประมาณ 40 นาที

ผู้ประกอบการ 13 บริษัท M ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าแผนกบุคคล เข้าเก็บข้อมูล วันที่ 9 มกราคม 2559 สถานที่ให้สัมภาษณ์ ภายนอกบริษัท ใช้เวลาประมาณ 30 นาที

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์ 13 บริษัท

ชื่อผู้ประกอบการ	ตำแหน่งผู้สัมภาษณ์	วันที่เก็บข้อมูล	สถานที่
บริษัท A	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	9 ธันวาคม 2558	ห้องประชุมแผนกบุคคล
บริษัท B	ฝ่ายบุคคล	22 ธันวาคม 2558	ที่บริษัท
บริษัท C	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	19 ธันวาคม 2558	ภายในบริษัท
บริษัท D	ผู้จัดการฝ่ายบริหาร	5 มกราคม 2559	ภายนอกบริษัท
บริษัท E	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	21 ธันวาคม 2558	ส่งโทรสาร
บริษัท F	หัวหน้าฝ่ายบุคคลและธุรการ	25 ธันวาคม 2558	ที่ทำงาน
บริษัท G	เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล	24 ธันวาคม 2558	ภายนอกบริษัท
บริษัท H	ผู้จัดการ	11 มกราคม 2559	โทรศัพท์
บริษัท I	หัวหน้าแผนกบุคคลและธุรการ	9 ธันวาคม 2558	ภายในบริษัท
บริษัท J	เจ้าหน้าที่อาวุโส	28 ธันวาคม 2558	ภายนอกบริษัท
บริษัท K	ผู้จัดการ	21 ธันวาคม 2558	ภายนอกบริษัท
บริษัท L	เจ้าหน้าที่ธุรการบุคคล	12 มกราคม 2559	ภายนอกบริษัท
บริษัท M	หัวหน้าแผนกบุคคลและธุรการ	9 มกราคม 2559	ภายนอกบริษัท

ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 13 บริษัท ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส จำนวน 1 คน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน ตำแหน่งหัวหน้าแผนกบุคคล จำนวน 3 คน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน และ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จำนวน 3 คน โดยสถานที่ที่เข้าเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ มีทั้งภายในบริษัท ภายนอกบริษัท และช่องทางอื่น ได้แก่ ทางโทรศัพท์ ส่งแบบคำตอบของแบบสอบถามทางอีเมลล์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของผู้ประกอบการ ได้แก่

- 2.1 ประเภทของธุรกิจ
- 2.2 เวลาดำเนินกิจการ จำนวนพนักงานทั้งหมด
- 2.3 สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างทำงาน

ผู้ประกอบการ 1 บริษัท A เป็นบริษัทผลิตสายเบลด คลัส รดยนต์และรถมอเตอร์ไซด์ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการรวมทั้งสิ้น 37 ปี เริ่มก่อตั้งที่สาทรประดิษฐ์ แล้วจึงย้ายมาตั้งอยู่ในเขต นิคมอมตะนคร ได้ 7 ปี มีพนักงานทั้งหมด 1,470 คน เป็นพนักงานต่างด้าวจำนวน 100 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 2 บริษัท B เป็นบริษัทผลิตกระเป๋า (เย็บจักรอุตสาหกรรม) ระยะเวลาในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 9 ปี ปัจจุบันมีพนักงาน รวม 914 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 3 บริษัท C เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า ระยะเวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้น 20 ปี มีพนักงาน รวม 160 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 4 บริษัท D เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน ระยะเวลาในการดำเนินกิจการปีนี้เป็นปีที่ 12 มีพนักงานทั้งหมด 108 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 5 บริษัท E เป็นบริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 26 ปี มีพนักงานรวม 360 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็น สัญชาติพม่า 4 คน สัญชาติกัมพูชา 18 คน

ผู้ประกอบการ 6 บริษัท F เป็นบริษัทผลิตอาหาร ขนม ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ประมาณ 7-8 ปี มีพนักงานรวมทั้งสิ้นประมาณ 300-400 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 7 บริษัท G เป็นบริษัทเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก, อุปกรณ์เสริม ยานยนต์ และ ฉนวนยางกันความร้อน ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 27 ปี เริ่มเปิด

กิจการ ปี 2531 จนถึงปัจจุบัน มีพนักงานประมาณ 1,500 คนขึ้นไป แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็น สัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 8 บริษัท H เป็นบริษัททำงานเกี่ยวกับรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ 5 ปี มีพนักงานรวมประมาณ 30 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็น สัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 9 บริษัท I เป็นบริษัทเกี่ยวกับอาหาร ขนมขบเคี้ยว ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจการ 8 ปี แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 10 บริษัท J เป็นบริษัทเกี่ยวกับอาหาร ส่งออก ระยะเวลาในการดำเนิน กิจการ 5 ปี มีพนักงานหลักพันคน (ไม่บอกจำนวนที่แน่นอน) แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็น สัญชาติกัมพูชา

ผู้ประกอบการ 11 บริษัท K เป็นบริษัทเกี่ยวกับงานรับเหมาก่อสร้าง ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจการ รวม 10 ปี มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 58 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติ กัมพูชา

ผู้ประกอบการ 12 บริษัท L เป็นบริษัทรับซุบโลหะ มีระยะเวลาในการดำเนินงาน รวม 14 ปี มีพนักงานรวม จำนวน 195 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา พม่า ลาว โดย มีสัญชาติพม่าจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นกัมพูชา และลาว

ผู้ประกอบการ 13 บริษัท M เป็นบริษัทผลิตศกรู ระยะเวลาในการดำเนินกิจการประมาณ 10 ปี พนักงานมีประมาณ 90 – 100 คน แรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างเป็นสัญชาติกัมพูชา

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการ	ประเภทกิจการ	ระยะเวลา ดำเนินกิจการ (ปี)	จำนวนพนักงาน ทั้งหมด (คน)	แรงงานต่างด้าวที่มี การจ้าง
บริษัท A	สายเบรก คลัช รถยนต์ และมอเตอร์ไซค์	37	1,470	กัมพูชา
บริษัท B	กระเป๋าเดินทาง (เย็บจักรอุตสาหกรรม)	9	914	กัมพูชา
บริษัท C	ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า	20	160	กัมพูชา
บริษัท D	ชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิต และประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบ ชิ้นงาน	12	108	กัมพูชา
บริษัท E	แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์	26	360	พม่า , กัมพูชา
บริษัท F	อาหาร ขนม	7	300 ขึ้น ไป	กัมพูชา
บริษัท G	พลาสติก บรรจุภัณฑ์ พลาสติก อุปกรณ์เสริม ยานยนต์และฉนวนยาง กันความร้อน	27	1,000 ขึ้นไป	กัมพูชา
บริษัท H	รับเหมาก่อสร้างให้ บริษัทญี่ปุ่น	5	20 กว่า คน	กัมพูชา
บริษัท I	อาหาร ขนมขบเคี้ยว	8	-	กัมพูชา
บริษัท J	อาหารส่งออก	5	1,000 ขึ้นไป	กัมพูชา
บริษัท K	รับเหมาก่อสร้าง	10	58	กัมพูชา
บริษัท L	รับซูปโลหะ	14	195	พม่า , กัมพูชา , ลาว
บริษัท M	สกรู	10	-	กัมพูชา

ผู้ประกอบการ จำนวน 13 บริษัท ได้แบ่งออกเป็น บริษัทที่ประกอบกิจการด้านผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 2 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการด้านอุปกรณ์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการงานพลาสติก จำนวน 1 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการผลิตสกรู 1 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการด้านอาหาร ขนมขบเคี้ยว จำนวน 3 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 2 บริษัท บริษัทที่ประกอบกิจการทำกระเป๋าเดินทาง จำนวน 1 บริษัท และบริษัทที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับงานเคมี ชุบโลหะ จำนวน 1 บริษัท มีระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่ 5 ปี จนถึง 37 ปี โดยผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัทล้วนใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1. บริษัทที่มีการวางแผน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวอย่างไร

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบตค คลัส รถยนต์และรถมอเตอร์ไซด์ กล่าวว่า “ คัดเลือกเป็นผู้ชาย คูอายุ วุฒิการศึกษา มีเกรดเฉลี่ย เช่นจบปริญญาตรีมา หากเป็นรัฐบาล ต้องเกรด 2.50 ขึ้นไป เอกชน 2.70 ขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่รับตรงเอง (คน ไทย) ยกเว้นตำแหน่งพิเศษ ผู้จัดการขึ้นไป ล่าม ที่หายากจะให้บริษัทจัดหาเป็นผู้มาให้ ผู้รับเหมากัมพูชา แรงงานเราจะใช้ซัพพลายเออร์ จัดหาให้เราอีกทีเพื่อจ่ายต่อการคอนโทรล ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋า กล่าวว่า “ กำหนดให้แต่ละแผนกมีแรงงานต่างด้าวได้ไม่เกินร้อยละ 50 โดยใช้บริการจากบริษัทรับเหมาแรงงาน และมีการทดสอบก่อนเริ่มงาน เช่นทดสอบการเย็บ การนับเลข เป็นต้น ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ จ้างบริษัทรับเหมาแรงงานเป็นผู้สรรหา ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “ มีการสรรหาโดยผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน (Sub Contract) บอกลักษณะงานและให้บริษัทจัดหาคัดเลือกคนมาลงตามตำแหน่งที่ต้องการ ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ จ้างผ่าน Subcontractor ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม “ ใช้บริษัทจัดหา เพราะมีความสะดวกเรื่องขั้นตอนการดำเนินเอกสาร ประหยัดเวลา ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริม ยานยนต์และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “จ้างบริษัทจัดหา เพราะสะดวกเรื่องขั้นตอนดำเนินเอกสาร ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ รับเอง ดูประวัติจากจัดหางานชลบุรีที่มีคนต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนและมีบัตรอนุญาตถูกต้อง และจากการแนะนำให้เข้ามาทำงานของคนเก่า ”

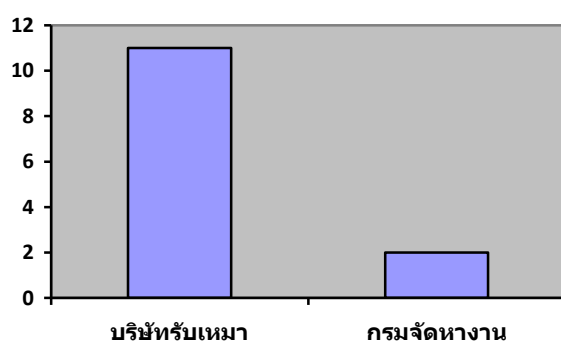
ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ จ้างบริษัทจัดหา เพราะสะดวกเรื่องขั้นตอนการดำเนินเอกสาร ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทเกี่ยวกับอาหาร กล่าวว่า “ มีการแจ้งคุณสมบัติของพนักงานต่างด้าวไปให้กับตัวแทนจัดหางานคนกัมพูชา และจะมีเจ้าหน้าที่ของบริษัทไปสรรหา และคัดเลือกชาวกัมพูชาจากตัวแทน ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ คัดเลือกตาม MOU ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับชุบโลหะ กล่าวว่า “ เริ่มจาก ดำเนินงานจัดหาคนตาม ใบคำขอว่าจ้างพนักงาน เพราะว่าใบคำขอนี้จะมีการกำหนดคุณสมบัติตามที่ต้องการไว้เรียบร้อยแล้ว จึงไปติดต่อขอจ้างแรงงานต่างด้าวที่จัดหางาน ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ จ้างบริษัทจัดหา เพราะสะดวกเรื่องขั้นตอนการดำเนินงานเอกสาร ”



ภาพที่ 6 แสดงการบริหารจัดการด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร

จากการเก็บข้อมูลที่ได้ พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท ผู้ประกอบการ จำนวน 11 บริษัท ที่ประกอบกิจการประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กระเป๋าเดินทาง และ

อาหาร ขนบ ได้ให้ข้อมูลไปในลักษณะเดียวกันว่า ได้มีการวางแผน และคัดเลือกแรงงานต่างด้าว โดยผ่านบริษัทจัดหางาน เพราะมีความสะดวกเรื่องขั้นตอนการดำเนินงานทางด้านเอกสารต่าง ๆ ง่ายต่อการควบคุมดูแล ประหยัดเวลาในการสรรหาแรงงานต่างด้าว มีการกำหนดให้แต่ละแผนก สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวได้จำนวนเท่าไร มีการแจ้งลักษณะงาน คุณสมบัติ ของแรงงานต่างด้าว ที่ต้องการ เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และก่อนการเข้าทำงานจริงจะมีการทดสอบก่อนการเริ่มงาน ด้วยว่าสามารถทำงานได้หรือไม่ เป็นการคัดกรองอีกทางหนึ่ง เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานนั้น ๆ ดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าวตามกฎข้อตกลง MOU แต่มี ผู้ประกอบการบางรายที่ ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ทำการสรรหาด้วยวิธีการ จ้างเองไม่ผ่านบริษัทจัดหางาน แต่ทาง บริษัทจะดูแลประวัติแรงงานต่างด้าวที่เดินทางมาขึ้นทะเบียนไว้ที่กรมจัดหางานชลบุรี ที่มีบัตรได้รับ อนุญาตถูกต้องและจากการแนะนำของพนักงานเก่า

2. ลักษณะงานที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำต้องเป็นงานลักษณะใด มี ขั้นตอนในการทำงานอย่างไร ช่วยอธิบาย

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัต รถยนต์และมอเตอร์ไซค์ กล่าวว่า “ เป็นงานสายการผลิต การประกอบงาน งานที่ทำซ้ำ ๆ งานที่ง่ายที่สุด งานพื้น ๆ ประมาณนั้น ไม่ต้องคิดอะไรมาก ทำเหมือนเดิม เช่น หยิบแผ่นเหล็กมาวางบนเครื่องปั๊ม แล้วดึงออก วาง ดึงออก แค่นี้เอง ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋า กล่าวว่า “ 1. งานที่ไม่ต้องการ ติดต่อสื่อสารบ่อย ๆ เช่น การเย็บงาน การประจำเครื่องตัด การทำความสะอาด เป็นต้น 2. งานที่ไม่ ต้องไม่ใช้ความละเอียดในการนับหรือคำนวณ ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ เป็นงาน พนักงานฝ่ายผลิต ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจชิ้นงาน กล่าวว่า “ เนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหลัก และสแตนเลส เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน และร่างกายต้องแข็งแรงสมบูรณ์ แรงงานต่างด้าวที่เป็นคนญี่ปุ่นต้องมีความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แรงงานต่างด้าวที่เป็นกัมพูชา ต้องมีความแข็งแรง จะเหมาะกับงานเชื่อม งานปั๊มขึ้นรูปชิ้นงาน งานประกอบชิ้นส่วน ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ การทำงาน ของคนต่างด้าวจะให้ทำงานเหมือนคนไทย นอกจากงานที่ใช้แรงมาก เช่น ลากของจะให้แรงงาน ต่างด้าว งานอื่น ๆ ก็ใช้แรงงานต่างด้าวได้ หรืองานที่คนไทยเปลี่ยนงานบ่อยก็จะใช้แรงงานต่างด้าว

ข้อเสียของแรงงานต่างด้าวคืออ่านไทยไม่ออก จึงไม่สามารถไปทำงานที่ต้องกรอกตัวเลขได้ เช่น ผลผลิตของงาน เป็นต้น ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ งานผลิตทั่วไป เช่น แพ็ค สิ่งของ จัดเก็บสิ่งของ ทำความสะอาด ขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทผลิตเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริมยานยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ ลักษณะงานฝ่ายผลิตทั่วไป ขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ ลักษณะงานก่อสร้างทุกอย่างที่คนกัมพูชาทำได้ก็จะให้ทำหมด ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทผลิตอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ ลักษณะงานฝ่ายผลิตทั่วไป เช่น แพ็คสิ่งของ ยกสิ่งของ จัดเก็บสิ่งของ เตรียมสิ่งของ ทำความสะอาด ขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทผลิตอาหาร กล่าวว่า “ งานสายการผลิต ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ ลักษณะงาน ยก แบก หาม ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับซุงงาน โลหะ กล่าวว่า “ ลักษณะงานแบบ กรรมกร ขั้นตอนการทำงาน คือ 1. ชั่งงาน ตรวจรับงาน 2. เตรียมชิ้นงานเพื่อทำความสะอาด 3. นำชิ้นงานทำการชุบซิงค์ 4. นำชิ้นงาน ไปทำสี 5. นำชิ้นงาน ไปอบแห้ง 6. ทำการคัดงาน 7. บรรจุชิ้นงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ ลักษณะงานฝ่ายผลิตทั่วไป ขั้นตอนการทำงานไม่ซับซ้อน ทำงานแบบเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท ได้ให้ข้อมูลในลักษณะคล้ายกัน ว่า งานที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำนั้นเป็นงานผลิตทั่วไป เป็นงานที่มีความง่าย งานพื้น ๆ และง่ายต่อการทำความเข้าใจ เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวกับชิ้นส่วนยานยนต์ จะเป็นงานฝ่ายผลิตประเภทงานจับประกอบ ชิ้นงาน ที่มีการทำงานเหมือนเดิมซ้ำ ๆ เป็นประเภทงานเชื่อม งานบ่มขึ้นรูปชิ้นงาน งานประกอบ ชิ้นส่วน เป็นต้น เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความละเอียดในการนับหรือคำนวณ หรืองานที่ไม่ต้องสื่อสารบ่อย ๆ เช่นงานทำความสะอาด พนักงานงานประจำเครื่องเย็บ (ประเภทธุรกิจเกี่ยวกับกระเป๋า หรือสิ่งทออื่น ๆ) เป็นต้น งานประเภทที่ต้องใช้แรงมาก เช่น งานลากของ เป็นต้น งานผลิตทั่วไป เช่น งานแพ็คสิ่งของ จัดเก็บสิ่งของ ทำความสะอาด มีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ลักษณะงานแบบกรรมกร หากเป็นผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง จะครอบคลุมหมายงานทุกอย่างที่แรงงานต่างด้าวทำได้จะให้ทำทั้งหมด

3. บริษัทมีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไร

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัส รถยนต์และมอเตอร์ไซค์ กล่าวว่า “ ประเมินเหมือนกัน แต่ทำงานได้แต่ไม่นำมาคิดเป็นผลงานประจำปี เพียงแต่ประเมินทุกเดือนว่าทำงานได้มัย ทำไม่ได้ก็สอนให้เป็น เพราะจะมาเปรียบเทียบเหมือนคนไทยเป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว มีความพอใจในการทำงานร้อยละ 80 ที่เหลือยังติดกับภาษา ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋า กล่าวว่า “ จากการทำงาน จากผลงานที่ได้ เช่นการเย็บต้องดูฝีมือการเย็บ โดยหัวหน้าแผนกและ QC ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ การมาทำงานสม่ำเสมอ ความสามารถในการเข้าใจขั้นตอนการทำงานอย่างรวดเร็ว รักษาคุณภาพสินค้าไม่ให้หลุดไปเจอที่ลูกค้า ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “ ดูจากการปฏิบัติงาน ทดลองเป็นเวลา 3 เดือน ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ ประเมินเช่นเดียวกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ ประเมินเช่นเดียวกับแรงงานไทย ตามแบบประเมินผลการทำงานของบริษัท ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัททำเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริมยานยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ ประเมินเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยเป็นการประเมินตามแบบประเมินผลการทำงานของบริษัท ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ ประเมินแค่ว่าทำงานได้หรือไม่เท่านั้น โดยให้หัวหน้าเป็นคนประเมิน ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ ประเมินเช่นเดียวกันกับแรงงานไทย ตามแบบประเมินผลการทำงานของบริษัท ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทอาหาร กล่าวว่า “ ประเมิน ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ ดูที่ผลงานและการพัฒนาตัวเอง ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับซูปโลหะ กล่าวว่า “ ประเมินตามความสามารถของแต่ละบุคคล ในใบ SKILL MATRIX / ใบประเมินทักษะ ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตศกรู กล่าวว่า “ ประเมินเช่นเดียวกันกับแรงงานไทย ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท มีการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว จะมีการประเมินผลการทำงานเหมือนกันกับแรงงานไทย ตามแบบประเมินผลการทำงานบริษัท แต่จะมีความเข้มข้นน้อยกว่าเพราะว่าเป็นแรงงานต่างด้าว ที่มีความแตกต่างกันในด้านทักษะ ความเชี่ยวชาญต่าง ๆ และด้านภาษา โดยจะประเมินแค่ว่าทำงานได้หรือไม่แต่จะไม่นำผลการประเมินมาคิดเป็นผลงานประจำปีของบริษัท เพียงแต่จะมีการประเมินทุกเดือน ว่าทำงานได้หรือไม่ถ้าทำไม่ได้ก็ต้องสอนให้ทำให้เป็น บริษัทจะทำการประเมินดูจากการปฏิบัติงาน ประเมินตามความสามารถของแต่ละบุคคลในใบประเมินทักษะ ดูจากผลงานที่ได้และในระยะทดลองงานเป็นเวลา 3 เดือน เหมือนแรงงานไทย รวมถึงผู้ประกอบการหนึ่งบริษัทจากทั้งหมดนี้ที่ยังมีการประเมินโดยดูในเรื่องการมาทำงานสม่ำเสมอ ความสามารถในการเข้าใจขั้นตอนการทำงานอย่างรวดเร็ว และการรักษาคุณภาพสินค้าไม่ให้หลุดไปเจอที่ลูกค้า โดยผู้ที่ทำการประเมินคือหัวหน้าแผนก

4. ท่านมีวิธีการบริหารจัดการเรื่องสวัสดิการและค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างไร

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัส รถยนต์และมอเตอร์ไซด์ กล่าวว่า “ เหมือนกันกับคนไทย แต่โบนัสไม่เท่ากับคนไทย แต่มีให้ การจ่ายเงินจ่ายเป็นเดือน เดือนละ สองครั้ง จ่ายพร้อมคนไทย ทุกอย่าง จ่ายผ่านธนาคาร มีตู้เอทีเอ็มให้กดที่หน้าบริษัท ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋ากล่าวว่า “ ตามกฎหมายแรงงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ จ่ายเท่ากับพนักงานปกติ ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “ เหมือนกันกับคนไทยทุกประการ รวมถึงโบนัสด้วย ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ ค่าแรงและสวัสดิการจ่ายเท่าคนไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ ให้เช่นเดียวกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทผลิตเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริมยานยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ ให้เช่นเดียวกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ ค่าแรงรายวัน วันละ 330-350 แล้วแต่บุคคล มีที่พักให้ หากคนอยู่ไกลก็มีรถรับส่งให้ มีโอที ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ ให้เช่นเดียวกับแรงงานไทยไม่แบ่งแยก ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทอาหาร กล่าวว่า “ สวัสดิการให้ตามกฎหมายและบริษัทกำหนด ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ ตามกฎหมายแรงงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับชุบโลหะ กล่าวว่า “ จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ ตามกฎหมายกำหนด สวัสดิการอื่น ๆ เช่นค่าอาหารและมีโอทีให้ทำ ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท มีการบริหารจัดการเรื่องสวัสดิการและค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวที่เหมือนกัน โดยมีการจัดให้สวัสดิการและค่าจ้างแก่แรงงานต่างด้าวเหมือนคนไทย ไม่มีการแบ่งแยก แรงงานต่างด้าวจะได้เหมือนคนไทยเช่นเวลาการจ่ายค่าจ้างจะจ่ายพร้อมคนไทย เดือนละ 2 ครั้งเหมือนกัน โดยจ่ายผ่านธนาคาร ในส่วนของโบนัสประจำปีบริษัทมิให้แรงงานต่างด้าวต่างด้าวด้วยแต่จะไม่ได้ไม่เท่าคนไทย สำหรับในธุรกิจประเภทรับเหมาก่อสร้าง ค่าแรงจะมีการพิจารณาเป็นรายบุคคล เป็นรายวัน วันละ 330 – 350 บาท มีโอทีให้ทำ เพราะการที่คนงานจะอยู่ได้นั้นคือการทำโอที เพราะว่สวัสดิการภายในนิคมอุตสาหกรรมมตะนครนี้ทุกบริษัทจะมีความคล้ายกันต่างกันแค่บริษัทไหนให้มากน้อยเท่าไร มีที่พักให้ภายในบริเวณบริษัท หรือหากมีที่พักไกลจะมีรถรับส่งให้ด้วย โดยทั้งนี้ในด้านการบริหารจัดการและสวัสดิการนี้ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท ได้ยึดตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

5. บริษัทมีวิธีการบริหารแรงงานต่างด้าวให้ไม่ย้ายที่ทำงาน หรือมีสิ่งจูงใจทำงานที่บริษัทตามกำหนดสัญญาจ้างอย่างไร

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัช รถยนต์และมอเตอร์ไซด์ กล่าวว่า “ มีการทำการสำรวจค่าจ้างในอมตะทุกปี เป็นการมีโอทีให้ทำ มีสวัสดิการให้ มีทำสัญญาจ้าง เป็นเวลา 2 ปี ต่อครั้ง เราจะรู้เลยว่าที่ไหนจ่ายมากกว่าเรา สวัสดิการในอมตะไม่ต่างกันมากหรอก เป็นโอที ถ้ามีพนักงานก็อยู่ได้ คิดเป็นร้อยละ 90 ที่ต่ออายุ กลับเข้ามาทำงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋ากล่าวว่า “ มีสวัสดิการและค่าแรงเช่นเดียวกับพนักงานประจำ มีการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นหรือสิ่งที่ต้องการทุก ๆ 3 เดือน โดยผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของพนักงานชาวกัมพูชา มีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเช่น กีฬาสี กินเลี้ยงในโอกาสต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ กินเลี้ยงแผนก งานฉลองเป้าการผลิต เป็นต้น ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “บริษัทผู้รับจ้างจะเป็นผู้กำหนด ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “มีการพูดคุย ประสานงานซึ่งกันและกันอย่างตรงไปตรงมา แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในทุกเรื่อง ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ ไม่มีแรงจูงใจ ในกรณีที่ไม่มีงานล่วงเวลา แรงงานต่างด้าวก็จะออกหางานทำใหม่เหมือนคนไทยแต่การหางานจะน้อยกว่าคนไทยซึ่งหางานได้ง่ายกว่า ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ มีการทำสัญญาจ้างเป็น ฉบับเดียวกันกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริม รถยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ มีการทำหนังสือสัญญาจ้าง ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ จะดูที่เรื่อง ค่าแรงเพราะถ้าให้น้อยไปคนงานก็ออก ปรับเปลี่ยนค่าแรงให้เหมาะสมกับงานและคนทำงานใคร ทำงานดี ขยัน ก็จะได้ค่าแรงมากกว่าคนอื่น ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ มีการทำหนังสือ สัญญาจ้างเป็นฉบับเดียวกันกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทอาหาร กล่าวว่า “ มีการให้ค่าทักษะ ในสายการผลิต ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ ดูแลเหมือนคนไทย มี ที่พักพุงให้ ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับซุงงาน โลหะ กล่าวว่า “ มีการบริการรายงานตัว 90 วันให้ต่างด้าว ปฏิบัติกับคนต่างด้าวให้เหมือนกับคนไทย เช่น จ่ายค่าแรงขั้นต่ำที่เท่ากัน หรือ สวัสดิการ เป็นต้น ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ มีการทำสัญญาจ้างเป็นฉบับ เดียวกันกับแรงงานไทย ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท มีวิธีการบริหารแรงงานต่างด้าว ไม่ให้ย้ายที่ทำงานหรือมีสิ่งจูงใจในการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว สำหรับผู้ประกอบการที่ ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัทจะมีการสำรวจค่าจ้างในอมตะทุกปีเพื่อที่จะทราบว่า มีบริษัทใดบ้างที่มีการจ่ายค่าแรงที่มากกว่าเรา ทำให้ทราบว่าสวัสดิการในอมตะไม่หนีห่างกันมาก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ บริษัทจะมีโอทีให้ทำเพราะ

ถ้าบริษัทให้อีทีแก่พนักงานจะทำให้พนักงานดำรงชีวิตอยู่ได้โดยพบว่าพนักงานชาวแกมพูซาราว ๆ ร้อยละ 90 มีการต่ออายุทำงานกับทางบริษัท ผู้ประกอบการอื่น ๆ ยังมีการพูดคุย ประสานงานซึ่งกัน และกันอย่างตรงไปตรงมา แก้ไขปัญหาพร้อมกันในทุก ๆ เรื่อง ผู้ประกอบการที่ผลิตกระเป๋า (เย็บจักรอุตสาหกรรม) มีวิธีการบริหารแรงงานต่างด้าวไม่ให้ย้ายที่ทำงาน ได้แก่ มีสวัสดิการและค่าแรง เช่นเดียวกับพนักงานประจำ มีการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นหรือสิ่งที่ต้องการทุก ๆ 3 เดือน โดยผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของพนักงานแกมพูซา มีจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน ยกตัวอย่างเช่น กีฬาสี งานกินเลี้ยงใน โอกาสต่าง ๆ เช่น กินเลี้ยงปีใหม่ กินเลี้ยงแผนก งานฉลองค่าเป่าการผลิต เป็นต้น นอกจากนี้จากการเก็บข้อมูลพบว่า มีผู้ประกอบการ รายหนึ่ง ได้มี บริการในเรื่องการรายงานตัว 90 วัน ให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ด้วย แต่สิ่งที่ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัทมีการบริหารที่เหมือนกันคือ การทำสัญญาจ้างงานแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นสัญญาเหมือน พนักงานไทย ไม่มีการแบ่งแยก เพื่อง่าย สะดวก ในการบริหารจัดการแต่จากการเก็บข้อมูลได้พบว่า มีผู้ประกอบการ 1 บริษัท ไม่มีแรงจูงใจอื่น ๆ นอกจากหนังสือสัญญาจ้างเพราะในกรณีที่ไม่มีงาน ล่วงเวลาแรงงานต่างด้าวก็จะออกจากงานเพื่อหางานใหม่เหมือนคนไทย

6. บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัช รถยนต์และมอเตอร์ไซด์ กล่าวว่า “ เหมือนคนไทย แค่นี้ก็พอแล้ว เช่นการขาด ลา มาสาย หากมีการมาสายก็ได้ใบเตือนแล้ว เพราะถือเป็นวินัยพื้นฐานในการทำงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋า กล่าวว่า “ ใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ เดียวกัน ทั้งโรงงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ ใช้กฎระเบียบเหมือนคนไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “ ไม่มี เหมือนกันทั้งโรงงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ ใช้ระเบียบ ข้อบังคับร่วมกับบริษัท ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวยึดตาม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ๆ ทุกข้อเหมือนกัน ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทผลิตเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริมยานยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวยึดตามข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานทุกข้อ ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวเหมือนกับคนไทย โดยทางบริษัทจะเน้นเรื่องข้อบังคับด้านความปลอดภัย การสวมใส่ อุปกรณ์เซฟตี้ ของคนงาน ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทผลิตอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “พนักงานต่างด้าวยึดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานทุกข้อ ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทอาหาร กล่าวว่า “ ไม่มี ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ ไม่แตกต่างกัน ปฏิบัติเหมือนกันแต่ไม่แบกแยก ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับซูปโลหะ กล่าวว่า “ ไม่มี ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ เหมือนกับแรงงานไทย ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท ได้ให้ข้อมูลที่เหมือนกัน คือ ในด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับแรงงานต่างด้าวกับพนักงานคนไทย ไม่แตกต่างกัน เหมือนกับคนไทย ยึดตามกฎระเบียบของบริษัททุกข้อเหมือนกัน ใช้กฎระเบียบเดียวกันทั้งโรงงาน ยกตัวอย่าง เช่น กฎเรื่องการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย หากมีการพบก็จะได้รับใบเตือนเหมือนกัน เพราะถือว่าระเบียบข้อบังคับในเรื่องนี้เป็นวินัยพื้นฐานของการทำงาน แต่ยังพบว่าผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจด้านรับเหมาก่อสร้างจะเน้นในเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การสวมใส่อุปกรณ์เซฟตี้ของคนงาน

ส่วนที่ 4 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของ

ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1. บริษัทมีการวางแผนหรือวิธีการบริหารเรื่องการพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง

ผู้ประกอบการที่ 1 บริษัท A บริษัทผลิตสายเบรค คลัช รถยนต์และมอเตอร์ไซค์ กล่าวว่า “ เคยมีวางแผนไว้ว่าต่อไปคนไทยจะเหลือสัก 20 คน เป็นต่างด้าวสัก 80 คน คนไทยที่เหลือนี้ไม่ได้ทำงานเหมือนคนกัมพูชาแต่เป็นหัวหน้างาน ส่วนคนไทยที่หายไป 80 คน จะเอาไปทำงานที่มีความยากขึ้น เพื่อพัฒนาให้คนไทยเก่งขึ้น แต่คนกัมพูชาก็ต้องเก่งขึ้นเหมือนกันมาทำงานแทนคนไทยได้ ต้องแยกให้เด่นชัดว่า คนไทยฝีมืออยู่ระดับ level 2 คนกัมพูชาอยู่ level 1 พอ แต่หากว่าคนเก่งจะขึ้น

ไป level 2 ได้แล้วค่าตัว ค่าแรงก็อัปเดตขึ้นได้ แผนการอบรมสำหรับคนไทยมีแต่คนกัมพูชาจะไม่มี จะมีเพียงการสอนงาน OJD WI ที่แปลเป็นภาษาเขมรให้ ”

ผู้ประกอบการที่ 2 บริษัท B บริษัทผลิตกระเป๋า ไม่ได้ตอบคำถาม

ผู้ประกอบการที่ 3 บริษัท C บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า กล่าวว่า “ มีการอบรมเรื่องคุณภาพโดยมีล่ามแปล มีการประชุมทุกวันตอนเช้า ”

ผู้ประกอบการที่ 4 บริษัท D บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตและประกอบแม่พิมพ์ เครื่องตรวจสอบชิ้นงาน กล่าวว่า “ ใ้การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานในแต่ละด้านและมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง ”

ผู้ประกอบการที่ 5 บริษัท E บริษัทผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวว่า “ การพัฒนา และฝึกงาน จะทำพร้อมกับคนไทยในการฝึกงาน แต่กำหนดเฉพาะไม่มี ในระยะเวลาอันใกล้นี้ได้ ดจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งกำลังซึ่งกำลังลดน้อยลง บริษัทหันมาสนใจจ้างคนไทยมากขึ้น เนื่องจาก ขณะนี้หาคนงานได้ง่ายกว่า แรงงานคนไทยมากขึ้น แต่ห้กเศรษฐกิจดีขึ้น คนงานก็จะลาออกไป หางานทำที่มีการทำล่วงเวลามาก ๆ ”

ผู้ประกอบการที่ 6 บริษัท F บริษัทผลิตอาหาร ขนม กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมตามลักษณะงาน แต่ไม่มีการวางแผนในการอบรมประจำปีเหมือนคนไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 7 บริษัท G บริษัทผลิตเกี่ยวกับพลาสติก บรรจุภัณฑ์พลาสติก อุปกรณ์เสริมยานยนต์ และฉนวนยางกันความร้อน กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมตามลักษณะของงานที่ทำ แต่ก็เหมือนเดียวกับแรงงานไทย เช่น การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทุกปี ”

ผู้ประกอบการที่ 8 บริษัท H บริษัทรับเหมาก่อสร้างให้บริษัทญี่ปุ่น กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวได้รับการเทรนนิ่งจากหัวหน้างาน ในขั้นตอนการทำงาน สอนการดูแบบ แขนงผัง พนักงานต่างด้าวบางคนเมื่อได้รับการสอนจะเก่งกว่าคนไทยอีก ”

ผู้ประกอบการที่ 9 บริษัท I บริษัทอาหารและขนมขบเคี้ยว กล่าวว่า “ พนักงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปีเช่นเดียวกับแรงงานไทย ”

ผู้ประกอบการที่ 10 บริษัท J บริษัทอาหาร กล่าวว่า “ มีพี่เลี้ยงคอยดูแลสำหรับชาวกัมพูชา เริ่มงานใหม่ และมีการทำประเมิน เพราะมีการทำการประเมินคุณภาพและทักษะการทำงานทุก เดือน ”

ผู้ประกอบการที่ 11 บริษัท K บริษัทรับเหมาก่อสร้าง กล่าวว่า “ เอาใจใส่พนักงานและมีการสอนงานเพื่อให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ”

ผู้ประกอบการที่ 12 บริษัท L บริษัทรับซูปโลหะ กล่าวว่า “ จัดฝึกอบรมในหัวข้อที่เพิ่มทักษะหรือความรู้ให้แก่แรงงานต่างด้าว จัดทำป้ายต่าง ๆ ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติ ”

ผู้ประกอบการที่ 13 บริษัท M บริษัทผลิตสกรู กล่าวว่า “ บริษัทมีการจัดอบรมตามลักษณะการทำงาน ”

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัท มี ผู้ประกอบการเกี่ยวกับ จีนส่วนยานยนต์ จำนวน 1 บริษัท จาก 2 บริษัท ได้มีการวางแผนไว้ว่าในส่วนงานในกลุ่มของชิ้นส่วนรถมอเตอร์ไซด์ตอนนี้มีพนักงานไทย 100 คน จะทำการ ให้เป็นคนงานต่างด้าว 80 คน เหลือเป็นคนไทยแค่ 20 คน ให้ทำงานในส่วนของหัวโรงงาน และจำนวนคนไทย 80 คนนั้นจะย้ายไปให้ทำงานที่ยากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพด้านทักษะฝีมือ ของคนไทยด้วยและการที่ นำคนงานต่างด้าวมาทำงานแทนคนไทยกลุ่มนี้ก็จะได้รับการฝึกที่เก่งขึ้น ทำงานให้ดีขึ้น เพื่อที่จะเลื่อนระดับขึ้นไปที่สูงขึ้นได้ และจะได้ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในส่วนผู้ประกอบการอื่น จะมีการฝึกอบรมให้แรงงานต่างด้าว เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในแต่ละด้าน มีการทำพร้อมกับคนไทยในการฝึกงาน แต่จะไม่มีกำหนดเฉพาะ สำหรับผู้ประกอบการในประเภทอาหาร ขนม จะมีพี่เลี้ยงคอยดูแล สำหรับพนักงานต่างด้าวที่มาเริ่มงานใหม่ และจะมีการประเมินคุณภาพและทักษะการทำงานทุกเดือนด้วย ผู้ประกอบการจะมีการสอนงานโดยมีการจัดทำแปลเอกสารเป็นภาษากัมพูชา จัดทำป้ายต่าง ๆ ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติควบคู่กัน สิ่งที่แตกต่างกันคือ พนักงานไทยจะมีแผนอบรมประจำปี แต่แรงงานต่างด้าวจะไม่มีเป็นเพียงแต่การอบรมตามหน้างาน ตามลักษณะงานเท่านั้น

บทที่ 5

การสรุปผลและอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทำการศึกษาร่องการบริหารจัดการ และการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่ม อุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานในการวางแผนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และแนวทางขั้นพื้นฐานในการวางแผนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานต่างด้าว

การทำวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลแรงงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวว่ามีการบริหารอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คัดเลือกจากผู้ประกอบการหรือบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน จำนวน 13 บริษัท โดยดำเนินการยื่นหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อติดต่อขอเข้าเก็บข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยกระบวนการเชิงคุณภาพ และจัดกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์ผลออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในเขตนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันมีการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC ส่งผลกระทบในด้านแรงงานทำให้โครงสร้างแรงงานของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป และพบว่ามีแรงงานต่างด้าวที่ย้ายเข้ามาหางานทำในประเทศไทยมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการมีทางเลือกในการจ้างงานมากขึ้น ผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จะลดต้นทุนเพื่อให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เพราะแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงที่ต่ำ ประกอบกับตัวแรงงานเองมีความขยัน อดทน ไม่เลือกงาน และแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก สกปรก เลือกลงงานที่สบายแต่ได้ค่าแรงสูง ทำให้ผู้ประกอบการเลือก

จ้างแรงงานต่างด้าวในส่วนงานที่มีความซ้ำซาก งานหนัก รายได้น้อย และตำแหน่งที่แรงงานไทยทำไม่ได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพมาศ จำนงศรีรักษ์ (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการคือการขาดแคลนแรงงานไทย การเลิกงานของแรงงานไทย และความอดทนขยันทำงานของแรงงานต่างด้าว มีความอดทนดีกว่าแรงงานไทย อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวดีกว่าคนไทย

จังหวัดชลบุรีเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าว (พม่า กัมพูชา ลาว) เดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมากนับแสนคน ซึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก และพบว่าผู้ประกอบการได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานให้ความร่วมมือจำนวน 13 บริษัท ทำการเข้าเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ผู้ที่มีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าแผนกบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบในส่วนงานบุคคล

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ตัวแทนของผู้ประกอบการ จำนวน 13 บริษัท มีประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2 ประเด็นหลัก คือ

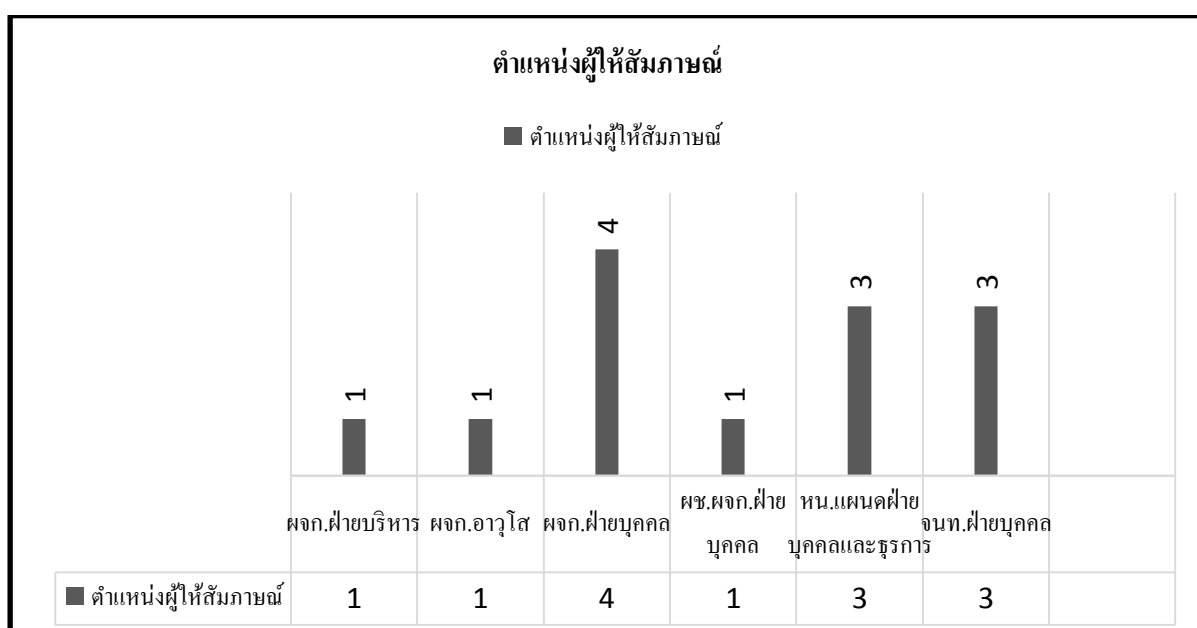
1. ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 6 หัวข้อ คือ

- 1.1 การวางแผน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว
- 1.2 ลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว
- 1.3 การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว
- 1.4 การบริหารจัดการเรื่องสวัสดิการและค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว
- 1.5 การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
- 1.6 กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน

2. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การวางแผนหรือการบริหารเรื่องการพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าว

เมื่อเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลผู้ประกอบการทั้ง 13 บริษัทเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ เรียบเรียง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยสรุปผลงานวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

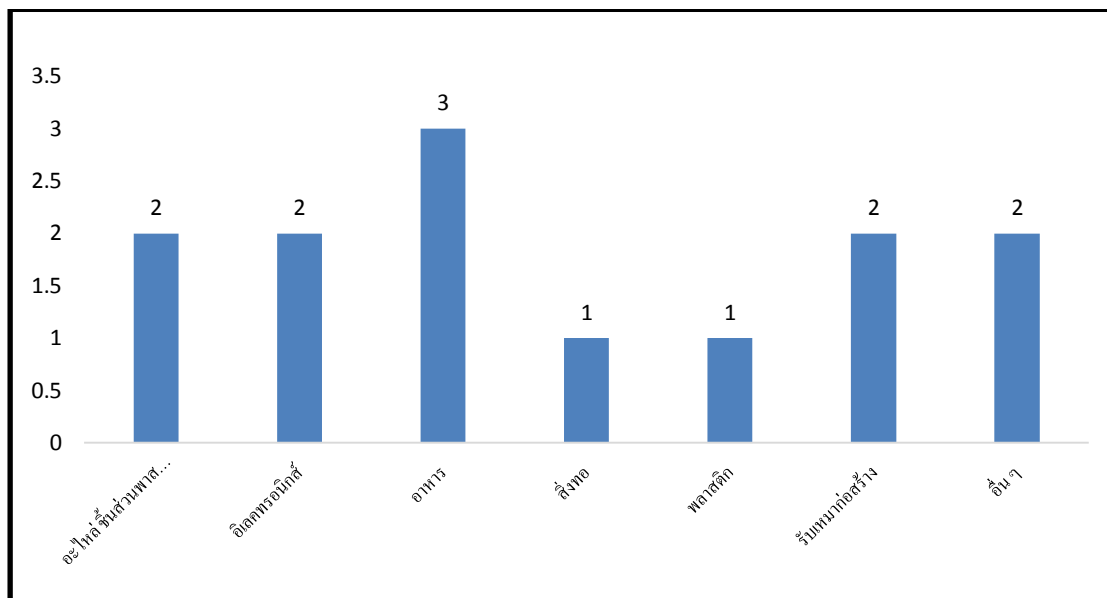
ส่วนที่ 1 สรุปผลจากข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์



ภาพที่ 7 สรุปผลการศึกษาข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน ผู้จัดการอาวุโสจำนวน 1 คน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวน 4 คน ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลจำนวน 1 คน หัวหน้าแผนกบุคคลและธุรการจำนวน 3 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจำนวน 3 คน โดยมีระยะเวลาการเข้าเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9 ธันวาคม 2558 ถึง วันที่ 13 มกราคม 2559 โดยมีระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 20 นาที ถึง 60 นาที

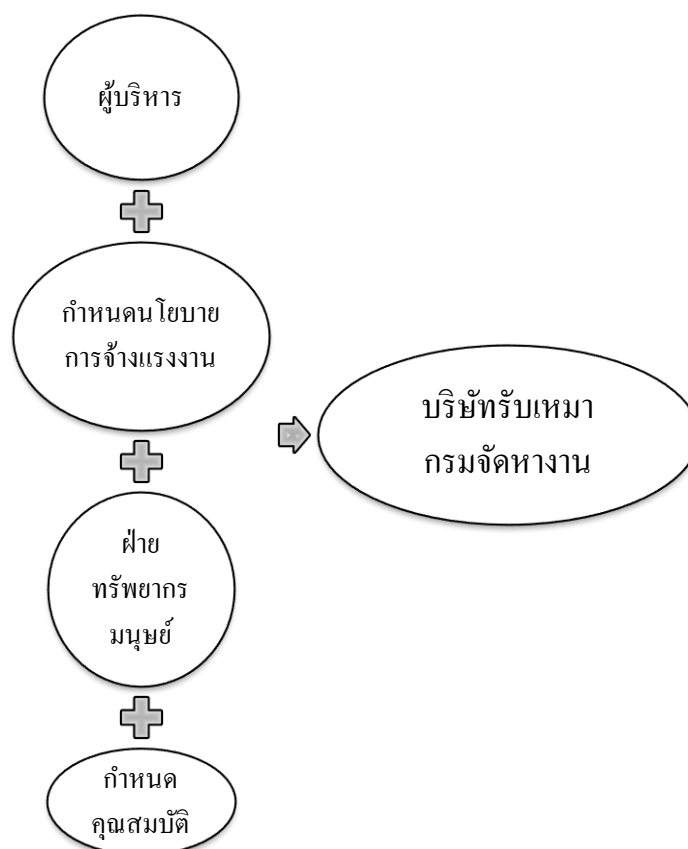
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ประกอบการ



ภาพที่ 8 สรุปผลข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประเภทของธุรกิจของผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ด้านประเภทธุรกิจของผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการที่ให้สัมภาษณ์ได้แก่ ธุรกิจประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอะไหล่ ชิ้นส่วนประกอบพาสรยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ จำนวน 2 บริษัท ประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอุปกรณ์แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 บริษัท ประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับกลุ่มอาหาร ขนม จำนวน 3 บริษัท ประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสิ่งทอ จำนวน 1 บริษัท ประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับพลาสติก จำนวน 1 บริษัท ประเภทธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจำนวน 2 บริษัท และประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีก 2 บริษัท โดยมีระยะเวลาดำเนินการระหว่าง 5 – 37 ปี แรงงานต่างด้าวที่จ้างคือ กัมพูชา

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี



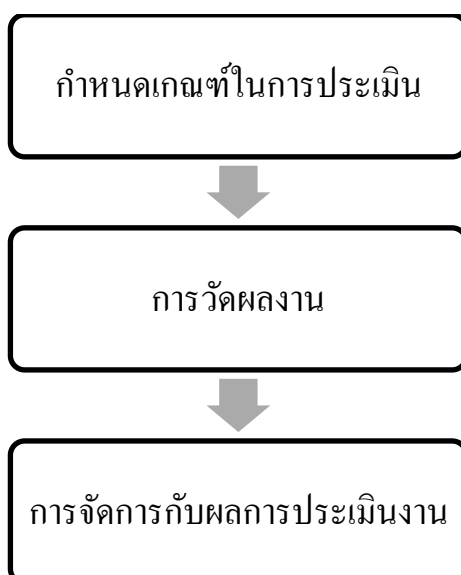
ภาพที่ 9 สรุปผลการศึกษาดูงานการบริหารจัดการด้านการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน
แรงงานต่างด้าว

ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ผู้ประกอบการได้มีการดำเนินการโดย ผู้บริหารจะมีการกำหนด วางนโยบายด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าสามารถจ้างได้จำนวนเท่าไร เพื่อมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการสรรหา กำหนดคุณสมบัติ เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น โดยผู้ประกอบการจะกำหนดคุณสมบัตินี้ให้บริษัทรับเหมาแรงงานจัดหาแรงงานให้ หรือ ในกรณีที่ผู้ประกอบการรับเองจะไปค้นประวัติแรงงานต่างด้าวจากกรมจัดหางานของจังหวัด



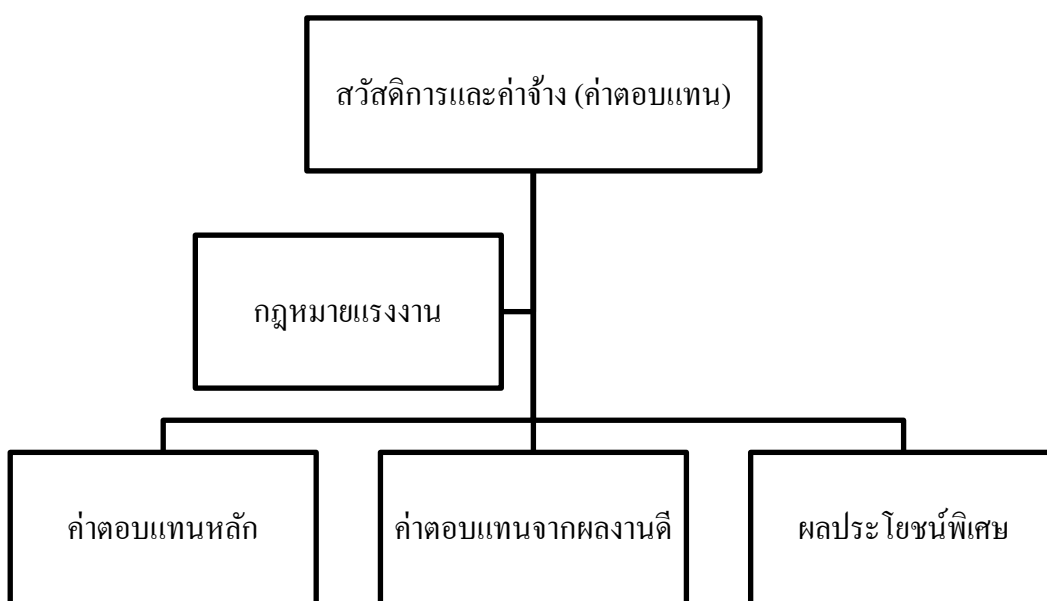
ภาพที่ 10 สรุปผลการศึกษาศึกษาการบริหารจัดการด้านการออกแบบ ลักษณะของงาน ที่เหมาะสม สำหรับแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการด้านการออกแบบงาน ลักษณะงานที่มีความเหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเป็นงานฝ่ายผลิตทั่วไป โดยมีลักษณะ ขั้นตอนการทำงานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ทำความเข้าใจง่าย ไม่ต้องใช้ความละเอียด ไม่มีการคำนวณ ได้แก่ งานประกอบชิ้นงาน งานเชื่อม งานแพ็คชิ้นงาน งานลากสินค้า งานประจำเครื่อง งานที่ไม่ต้องสื่อสารกับบุคคลภายนอก เป็นต้น



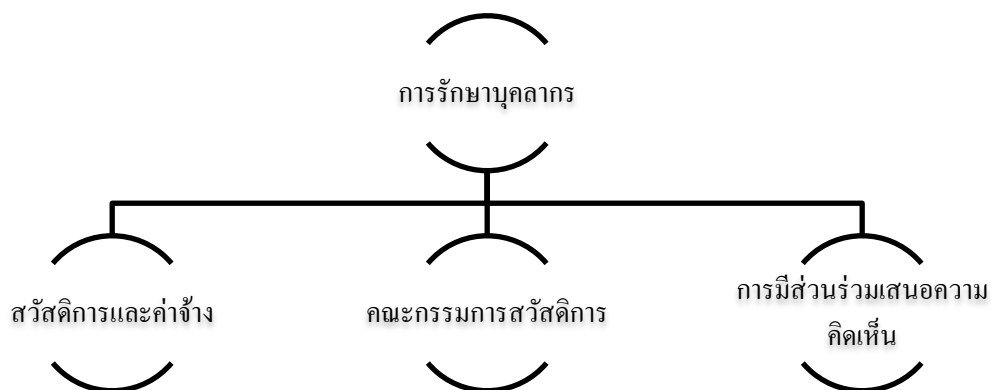
ภาพที่ 11 สรุปผลการศึกษาศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการด้านการประเมินผลในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการมีการประเมินเหมือนกับแรงงานไทย โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ตามแบบประเมินผลการทำงานของบริษัท แต่จะเป็นการประเมินในผลงานของแรงงานต่างด้าว ว่ามีการทำงานได้หรือไม่ โดยมีระยะเวลาในการประเมินทุกเดือน หรือ ตามระยะทดลองงาน 3-4 เดือน ถ้าพบว่ายังไม่สามารถทำงานได้ถูกต้องจะต้องมีการสอนงานเพิ่มเติม



ภาพที่ 12 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารสวัสดิการและค่าจ้าง

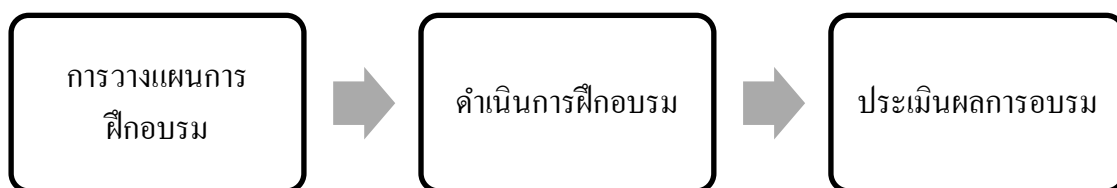
การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านสวัสดิการและค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทน ผู้ประกอบการได้ยึดถือตามกฎหมายแรงงานกำหนด ในด้านค่าจ้าง ให้เหมือนกันกับแรงงานไทย มีการทำงานล่วงเวลาหรือโอที ให้พนักงานเหมือนกันกับแรงงานไทย โดยมีผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน โบนัส เป็นต้น ผลประโยชน์หรือสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บริการรถรับส่ง ข้าวกลางวันฟรี เป็นต้น



ภาพที่ 13 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ในด้านสวัสดิการและค่าจ้างผู้ประกอบการมีการสำรวจผู้ประกอบการรายอื่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นประจำทุกปีเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดสรรสวัสดิการและค่าจ้างที่เหมาะสม มีการประชุม เสนอความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่างด้าว

ด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านระเบียบข้อบังคับ ผู้ประกอบการได้ใช้เป็นแบบเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยยึดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเป็นมาตรฐานการบังคับใช้ ไม่มีการแบ่งแยก



ภาพที่ 14 สรุปผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการมีการวางแผนการโยกย้ายพนักงานคนไทยแล้วนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานแทนที่เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว มีการวางแผนการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะในตำแหน่งงาน โดยมีวิธีการดำเนินการอบรมโดยทำการฝึกงานไปพร้อมกับแรงงานไทย รวมถึงมีพี่เลี้ยงในการสอนงาน เมื่อหลังจากได้รับการอบรมไปแล้วจะทำการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น ประเมินทุกเดือนหรือ ประเมินทุก 3 เดือน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถทราบถึงวิธีการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ภูมิศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละด้าน ได้แก่

1.1 การวางแผน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ผู้ประกอบการได้มีการวางแผน สรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าว ด้วยวิธีการกำหนดคุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งงาน ส่งให้บริษัทรับเหมาดำเนินการคัดเลือกแรงงานมาให้และรับเอง โดยการแนะนำจากพนักงานคนเก่า หรือกรมจัดหางาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ทิพมาศ จันจรัญ (2551) ซึ่งได้ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่าผู้ประกอบการมีความคิดเห็นไปในแนวเดียวกันว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันกว่าแรงงานไทย ความยากง่ายในการหาแรงงานต่างด้าวมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงงานกัมพูชาหาได้ง่ายโดยมาสมัครเองหรือผ่านคนกลางจัดหาให้

1.2 ลักษณะงาน ที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการได้ออกแบบ วิเคราะห์ ลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าวคือ งานฝ่ายผลิตทั่ว ๆ ไป มีขั้นตอนการทำงานที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ งานที่ต้องใช้แรงเช่นงานแพ็คสินค้า ลากสินค้า เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนและต้องมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพีใจ ญาณวรพงษ์ (2553) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะที่ดีของแรงงานต่างด้าวคือไม่เลื่องงานสามารถทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานมากนัก

1.3 การประเมินผลในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการมีการประเมินผลในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานไทยโดยใช้แบบประเมินผลการทำงานของบริษัท แต่ไม่นำผลการประเมินไปรวมกับผลงานประจำปีของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557, หน้า 110) โดยกล่าวว่าการกำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมุ่งไปที่ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จต่อองค์กรให้มากที่สุด มากกว่าที่จะเน้นไปที่คุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานเช่น เชื้อชาติ อายุ เพศ เป็นต้น การวัดผลงานต้องมีความสม่ำเสมอและใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

1.4 การบริหารเรื่องสวัสดิการและค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการมีการบริหารจัดการด้านสวัสดิการและค่าจ้างเหมือนกับแรงงานไทย ไม่มีการแบ่งแยก รวมถึงโบนัสประจำปีด้วย ซึ่งผู้ประกอบการได้มีการบริหารจัดการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2551)

1.5 การรักษานुकูลากรให้อยู่กับองค์กร

ผู้ประกอบการมีการทำหนังสือสัญญาจ้าง มีการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ประกอบการรายอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางบริหาร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบริษัทกับแรงงานต่างด้าวโดยผ่านคณะกรรมการสวัสดิการที่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาพร ห่องแซง (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

1.6 กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน

ผู้ประกอบการมีการบริหารจัดการด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย ใช้กฎระเบียบเดียวกับทั้งบริษัท ซึ่งการบริหารของผู้ประกอบการได้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับล่าสุด ซึ่งมีข้อกำหนดว่าบริษัทจะต้องส่งหนังสือกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่บริษัทใช้ ให้กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก่อนนำไปบังคับใช้ภายในบริษัท

2. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การวางแผน หรือการบริหารเรื่องการพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการมีการสอนงาน การฝึกอบรมตามลักษณะการทำงาน On The Job Training โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ฝึกอบรมให้ มีการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการทำงานหรือการอบรมจะมีการแปลเป็นภาษาต่างชาติหรือจะมีล่ามแปลเวลาที่มีการอบรม และมีการประเมินหลังจากได้รับการอบรมแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ รุ่งประทีป โปญุลย์ (2546) ทำการศึกษาเรื่องวิธีการบริหารจัดการที่ดี Good Practices กรณีศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนา บริษัท เจนเนอรัล มิเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บริษัทให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพร้อมในการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การให้ความรู้ด้านวิชาการ การฝึกให้เกิดทักษะ ความชำนาญในงาน ด้วยการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แจ่มดวง (2547) ทำการศึกษาเรื่องวิธีการบริหารจัดการที่ดี Good Practices กรณีศึกษาบริษัท แพน เอเชีย ฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัทประสบความสำเร็จในการมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและการพัฒนา และเป็นธุรกิจที่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลาย จึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ในการฝึกอบรมและบุคลากรให้มีคุณค่าทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและคุณธรรม การใช้กระบวนการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การสอนงาน โดยมีพี่เลี้ยง รวมถึงการติดตามประเมินผล

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา รัตนแพทย (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สยามมิชชลิน จำกัด พบว่า การฝึกอบรมตามสายงานที่ตัวเองรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้งานดำเนินตามลำดับและมีขั้นตอน สามารถคุมให้งานเดินตามแผนงานและงบประมาณ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลจากการนำการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางพื้นฐานในการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน การสรรหา คัดเลือกพนักงาน ผู้ประกอบการควรเริ่มจากการวางแผนกำลังคนในแต่ละแผนก กำหนดสัดส่วนแรงงานต่างด้าว โดยพิจารณาจากลักษณะงานเป็นสำคัญเพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานไทย การสรรหาและการคัดเลือกผู้ประกอบการสามารถใช้บริการบริษัทจัดหางาน บริษัทรับเหมาแรงงานต่างด้าว แต่ควรดำเนินการทดสอบการทำงานก่อนเข้ารับมาทำงานจริงเพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ ควรทดสอบเรื่องความรู้ภาษาไทยของแรงงานต่างด้าว ในการการฟัง การพูด เพื่อลดการเกิดปัญหาทางการสื่อสารระหว่างการปฏิบัติงาน

2. ด้านลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานต่างด้าว งานที่เหมาะสมควรเป็นงานที่มีความง่าย ขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยาก ผู้ประกอบการควรจะมีการทดสอบก่อนการเริ่มงานเพื่อพิจารณาว่าแรงงานต่างด้าวสามารถทำได้หรือไม่ งานที่เหมาะสม ได้แก่ งานฝ่ายผลิตทั่วไป เช่น งานแผนกประกอบชิ้นงาน งานขึ้นรูปชิ้นงาน ที่ต้องใช้แรงมาก งานแผนกแพ็คเกจ เป็นต้น

3. ด้านประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งเป็น การประเมินคุณลักษณะ Trait Appraisal Instrument โดยให้หัวหน้างานใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน ได้แก่ เช่น ความขยันขันแข็งในการทำงาน และการประเมินพฤติกรรม Behavioral Appraisal Instrument วัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของแรงงานต่างด้าว เช่น การมาทำงานตรงเวลา การทำงานร่วมกัน ซึ่งควรเป็นแบบฟอร์มที่ใช้แบบเดียวกันกับแรงงานไทย เพราะจะทำให้บริหารจัดการง่ายขึ้น ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบเดียวกันทั้งบริษัท แต่สามารถปรับปรุงความเข้มข้นในเนื้อหาการประเมินให้น้อยกว่าแรงงานไทยเพราะมีความแตกต่างกันในด้านทักษะ ความชำนาญ และ ภาษาการสื่อสาร

4. ด้านการบริหารจัดการสวัสดิการและค่าจ้าง ผู้ประกอบการควรทำการสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากผู้ประกอบการในธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการจัดสรรให้แรงงานต่างด้าว แต่ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจัดสรรด้านสวัสดิการและค่าจ้างของตัวกิจการเองด้วย สวัสดิการและค่าจ้างโดยทั่วไปที่ควรพิจารณาคือ ในตำแหน่งที่มีคนไทยและคนต่างด้าวทำงานที่มีลักษณะเหมือนกัน ทำงานที่เดียวกัน ควรจ่ายค่าจ้างที่เท่ากันเพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหา

การร้องขอค่าแรงจากแรงงานต่างด้าวในภายหลัง มีการทำงานล่วงเวลา ข้าวฟรี และรถรับส่ง เพราะเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ผู้ประกอบการรายอื่น ๆ มีให้แรงงานต่างด้าว

5. ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน ผู้ประกอบการควรกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นฉบับเดียวกันกับพนักงานในบริษัททุกคน เพราะจะทำให้การควบคุม แรงงานต่างด้าวได้ง่าย มีความเสมอภาคกัน มีสิทธิประโยชน์เหมือนกัน เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น ข้อบังคับในการทำงานเรื่องการมาสาย ขาดงาน ลางาน เป็นต้น

6. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการสามารถ ออกแบบวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนี้

- เมื่อมีพนักงานเข้ามาเริ่มงานใหม่ควรมีการปฐมนิเทศเพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบต่าง ๆ
- มีพี่เลี้ยง หรือ มอบหมายให้มีผู้สอนงานกับแรงงานต่างด้าว ถึงขั้นตอนการทำงาน วิธีการทำงาน
- ประเมินผลการทำงาน หากพบว่ายังมีปัญหา หรือขาดทักษะด้านไหนให้ทำการอบรม เฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
- สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมีเป้าหมายในการทำงาน มีเบี้ยขยัน หรือมีโบนัส เป็นต้น

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับแรงงานต่างด้าวและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน หากผู้ประกอบการมีวิธีการบริหารจัดการที่ดี จะสามารถสร้างประโยชน์ และส่งผลดีต่อองค์กร และผู้ประกอบการมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มนุษยธรรม ของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อความราบรื่นในการบริหาร การดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม โดยทำการคัดเลือกกลุ่มอุตสาหกรรมเพียงกลุ่มเดียว ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอื่นเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม
2. การสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์ตัวแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานที่ประกอบการ เพื่อเป็นการเข้าถึงข้อมูลที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2558). *วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานที่ราชอาณาจักรประจำปี 2557*. กลุ่มพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กกจ.2/2558 สบต.1.
- กรมการจัดหางาน. (2558). *สถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th>
- กัลยาณี เสนาสุ. (2556). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2) (ปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส(1989).
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). *ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา คัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรินท์ (1991).
- ณัฐชานันท์ วงศ์มูลทิกร. (2552). *การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐญา รัตนแพทย์. (2547). *การฝึกอบรมและการพัฒนาในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท สยามมิชชลิน จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพมาศ จำนงค์รักษ์. (2551). *การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2554). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. กรุงเทพฯ: โกลเด้นไทม์พรินติ้ง.
- บริษัท อมตะ คอปอเรชัน จำกัด. (2558). *ประวัติ ข้อมูลทั่วไป* เข้าถึงได้จาก <http://www.amata.com>
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การอยู่รอดของแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่า กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร, สาขาพัฒนาชนบทศึกษา, สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ปิยะ สุริยพันธุ์. (2553). *การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปิยาพร ห่องแขง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิมพ์ใจ ญาณวรวงษ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการธุรกิจโรงแรม ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณฑาทิพย์ รุ่งประทีปไพบูลย์. (2547). *วิธีการบริหารจัดการที่ดี Good practices กรณีศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนา บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศรินทร์ กวินวราเสฏฐ์. (2554). *การเปรียบเทียบปัญหาในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย กรณีศึกษา แรงงานไทยและแรงงานกัมพูชา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. (2550). *สถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรศาสตร์, ส่งเสริมการเกษตร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันวิสา พงษ์พระเกตุ. (2554). *ปัญหาของผู้ประกอบการต่อการบริหารแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชเลิศ อินทรวิเศษ. (2554). *การใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การเมืองและการบริหารจัดการ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชา ศิริกาญจน์. (2552). *ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตชุมชน อำเภอแสมสาร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2558). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 2 ปี 2558 เมษายน-มิถุนายน 2558*. เข้าถึงได้จาก www.chonburi.go.th/LinkClick.aspx?fileticket...tabid=100.. .th.
- อนุสร ออนุวงศ์. (2557). *บทความ แรงงานไทยใน AEC ก้าวให้ทัน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการด้านวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อุไรวรรณ แจ่มดวง. (2547). *วิธีการบริหารจัดการที่ดี Good practices กรณีศึกษาบริษัท แพน เอเชีย ฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ
ในกลุ่มอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อนามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

หมายเลขโทรศัพท์ วันที่ให้การสัมภาษณ์ เดือน

พ.ศ. 2558 สถานที่ให้การสัมภาษณ์

กรอบแนวคำถามการให้สัมภาษณ์

ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ประกอบการ

1. บริษัทของท่านประกอบธุรกิจประเภทใด

.....
.....
.....
.....
.....

2. บริษัทของท่านดำเนินกิจการมากี่ปี และปัจจุบันบริษัทท่านมีจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่าไร

.....
.....
.....
.....

3. บริษัทของท่านที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นสัญชาติใดบ้าง

.....
.....

9. บริษัทมีข้อบังคับ กฎระเบียบ สำหรับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร บ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี

10. บริษัทมีการวางแผนหรือวิธีการบริหารเรื่องการพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไร บ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

หมายเหตุ ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยชื่อบริษัท ผู้ให้สัมภาษณ์ ลงในรายงานผลงานนิพนธ์เล่มนี้ ยกเว้นแต่ ได้รับอนุญาตจากบริษัทหรือผู้ให้สัมภาษณ์เท่านั้น



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงคุณภาพ)

- ได้
- ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
- ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

...../...../.....

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสัมภาษณ์
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ “ การบริหารจัดการและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน ต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษาเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร”

ชื่อผู้วิจัย น.ส.นราภรณ์ เอกพงษ์ไพสิฐ

รหัสประจำตัว 56710287

นิสิตหลักสูตร การจัดการธุรกิจโลก (GBM3)

หมายเลขโทรศัพท์ 087-6010056 anney_wei@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์

ข้อมูลเบื้องต้น

ตามเอกสารแนบ

1. วัตถุประสงค์
2. กรอบแนวคิด
3. คำนิยามศัพท์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มแรงงานต่าง
ด้าว ของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม และ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

รายการข้อมูล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
1. ประเภทของกิจการ				
2. สัญชาติของกิจการ				
3. ระยะเวลาการเปิดดำเนินกิจการ จำนวน ลูกจ้าง				
5. สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่กิจการมีการ จ้างทำงาน				

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในเขตนิคมอมตะนคร อำเภอ
เมือง จังหวัดชลบุรี เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์ งานวิจัย	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
1.เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ ในกลุ่ม อุตสาหกรรม ใน จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขต นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัด ชลบุรี	1. บริษัทมีการวางแผน ด้านการ สรรหาและการคัดเลือกแรงงาน ต่างด้าวอย่างไร				
	2. ลักษณะงานที่เหมาะสมในการ จ้างแรงงานต่างด้าวมาทำต้องเป็น งานลักษณะใด มีขั้นตอนการ ทำงานอย่างไร ช่วยอธิบาย				
	3. บริษัทมีการประเมินผลการ ทำงานของแรงงานต่างด้าว อย่างไร				
	4. ท่านมีวิธีการบริหารจัดการเรื่อง สวัสดิการและค่าจ้างให้แก่ แรงงานต่างด้าวอย่างไร				

	5. บริษัทมีวิธีการบริหารแรงงานต่างด้าวให้ไม่ย้ายที่ทำงาน หรือมีสิ่งจูงใจทำงานที่บริษัทตามกำหนดสัญญาจ้างอย่างไร				
	6. บริษัทมีข้อบังคับ กฎระเบียบสำหรับแรงงานต่างด้าวแตกต่างกับแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไรบ้าง				

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพของแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์งานวิจัย	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
2.เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	1.บริษัทมีการวางแผนหรือวิธีการบริหารเรื่องการพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง				