

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน:  
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

The Migrant Labor Employment in ASEAN Economic Community:  
A Case Study of Industrial Estate, Chonburi Province

คณะผู้วิจัย

ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์

ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

๒๕๐ 177708

A60109931

25 ส.ย. 2558

เริ่มบริการ

19 ส.ย. 2559

354874

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก  
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤศจิกายน ๒๕๕๗

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี และศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจและงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร รวมถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือตัวแทนจากสถานประกอบการ จำนวน ๒๖๔ คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จำนวน ๖ แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และมีการจ้างแรงงานประเภททักษะ กึ่งทักษะ และไร้ฝีมือ แรงงานทักษะที่มีการจ้างส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือที่มีการจ้างส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชา สถานประกอบการจัดทำประกันสังคมและประกันอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าว และแจ้งให้แรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและหัวหน้างาน

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่ต่างกัน โดยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี การปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ การจัดการกิจกรรมสัมพันธ์ และการกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้การเปิดเสรีด้านแรงงานเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่มีผลกระทบต่อจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (ลาว พม่า กัมพูชา) ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาล ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นๆ ใช้กฎหมายคนเข้าเมืองในการจ้างงาน สถานประกอบการจึงยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการจ้างงานที่ชัดเจน

## Abstract

This research, "Migrant Labor Employment and Effect: A case study of Industrial Estate, Chonburi Province," aimed to survey the conditions of foreign labor employment in industrial estate, Chonburi Province and study effects of migrant labor employment influencing labor relations of corporate, including guidelines for the Management of Migrant Labor employment in the workplace and guidelines for preparation of migrant Labor employment to support ASEAN Economics Community (AEC). Quantitative and qualitative researches were used for this study. For quantitative research, 264 of executives, human resource managers or representatives of industrial enterprises in Chonburi were selected by cluster sampling. Questionnaire was used to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to analyze data. For qualitative research, a semi-structured interview was used to collect data of human resources managers of 6 enterprises in the industrial estate in Chonburi. Content analysis was used to analyze the collected data.

The quantitative study revealed that most enterprises were among automotive and parts Industry in Amata Nakorn Chonburi. Skilled, Semi-skilled, and unskilled workers were employed, but most skilled workers Japanese. Most semi-skilled and unskilled workers were Cambodian. Enterprises provided social security and others appended through the spoken and written announcement for those migrant workers. Payment and evaluation were similar to the one used for Thai workers. For economic impact, the employment of migrant workers could put sufficient workers to meet the requirements. For labor relations of corporate, problems of relationship between migrant labor and foreman impacted migrant labor employment.

The qualitative study revealed that the employment of migrant workers impacted organizational economic in rising recruiting costs as most of them were employed through employment agencies for migrant workers. Additionally, the employment of migrant workers impacted labor relations of corporate due to life styles, cultures and ethnic diversity. Guidelines for the Management of Migrant Labor employment in the workplace should focused on effective management of interior

communication, attitude adjustment of Thai workers on migrant workers, the management of cultural diversity, understanding of ethnic diversity, relationship activities, and setting the same standard of work for both Thai and migrant workers. The liberalization of labor as the opening of ASEAN Economics Community (AEC) will never impact migrant labor employment as the employment of national migrant workers (Laos, Myanmar and Cambodia) depends on the government policy. Migrant labor employment from other nationalities bases on Immigration Law; thus, such enterprises provide no preparation of the employment obviously.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญรูปภาพ	จ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
กรอบในการศึกษาเบื้องต้น	๓
ขอบเขตในการวิจัย	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	๖๗
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	๑๕
ความเป็นมาและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการจัดการแรงงานใน ประเทศไทย	๑๕
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๗
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	๒๒
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๒
เครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ	๒๔
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	๒๔
การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๕
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๗
ผลการศึกษาเชิงปริมาณ	๒๗
ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ	๓๔
บทที่ ๕ สรุปผล และอภิปรายผล	๔๓
สรุปผลการศึกษา	๔๔
อภิปรายผลการศึกษา	๔๗
ข้อเสนอแนะ	๔๙
บรรณานุกรม	๕๑
ภาคผนวก	๕๕

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
๑-๑	การรวบรวมข้อมูลจำแนกตามวัตถุประสงค์	๔
๓-๑	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๒๓
๔-๑	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ (n = ๒๖๔)	๒๗
๔-๒	สัญญาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะ (Skilled Labor) (n = ๒๑๗)	๒๙
๔-๓	สัญญาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และ แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) (n = ๔๗)	๒๙
๔-๔	แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๐
๔-๕	การจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๐
๔-๖	การจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ (n = ๒๖๔)	๓๑
๔-๗	การแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับแรงงานทราบ (n = ๒๖๔)	๓๑
๔-๘	ช่องทางการแจ้งสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๑
๔-๙	นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๒
๔-๑๐	ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๒
๔-๑๑	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๒
๔-๑๒	ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๓
๔-๑๓	ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)	๓๓

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑-๑	กรอบในการศึกษาเบื้องต้น	๓
๒-๑	แรงงานต่างด้าวคงเหลือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จำแนกตามประเภท	๑๑
๓-๑	ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย	๒๖

## บทที่ ๑ บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ นายจ้างเคยชินกับการลดต้นทุนด้วยการปลดพนักงานออกหรือพอใจเมื่อพนักงานลาออก หรือแม้กระทั่งเคยชินกับการที่ผู้สมัครก้าวเข้ามาให้สัมภาษณ์ถึงตัวบริษัท แต่จากการศึกษาในปัจจุบันจำนวนมากเตือนว่า เศรษฐกิจที่ถดถอยกำลังฟื้นตัวและเป็นการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว นายจ้างจะเผชิญกับการไม่สามารถหาผู้สมัครเพื่อเติมเต็มตำแหน่งที่ว่างได้ นายจ้างประสบกับความยากลำบากมากขึ้นในการรับสมัครและการจ้างงาน เพราะต้องแข่งขันกับนายจ้างรายอื่น ซึ่งปัญหากำลังแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ทั้งในทวีปอเมริกา ยุโรป เอเชีย และออสเตรเลีย (ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ๒๕๕๔)

สำหรับประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ได้ถูกกล่าวถึงอย่างมากและมีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นปัญหาทางโครงสร้างที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในหลายมิติ ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสถาบันทางสังคมหลากหลายทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน (เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี, ๒๕๕๔)

และจากข้อมูลการสำรวจสถานการณ์จ้างงานในปี พ.ศ.๒๕๕๔ ของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) พบว่า ผู้ประกอบการต้องการแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ ๖๓.๘ ของความต้องการแรงงานทั้งหมด รองลงมาคือ ความต้องการแรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-skilled Labour) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและสูงกว่าร้อยละ ๒๕.๙ และความต้องการแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labour) ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ ๑๐.๔ โดยผู้ประกอบการขนาดใหญ่ (Large Enterprises) ในกลุ่มธุรกิจผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนและกลุ่มธุรกิจค้าส่ง-ปลีกยานยนต์และซ่อมแซมบำรุงรักษามีความต้องการแรงงานกึ่งมีทักษะในสัดส่วนสูง โดยเฉพาะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รวมถึงผู้ประกอบการร้อยละ ๔๐ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยไม่สามารถหาแรงงานในตำแหน่งที่ต้องการได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน

ในขณะที่การสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการปี พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าแรงงานกึ่งมีทักษะเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับ ปวช. และระดับ ปวส. นิยมศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เพื่อได้รับค่าตอบแทนสูง ส่วนแรงงานที่มีทักษะจบการศึกษาไม่ตรงสายงานที่ผู้ประกอบการต้องการ โดยจบสายวิทยาศาสตร์น้อยกว่าสายสังคมศาสตร์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ต่อ ๗๐ และแรงงานไร้ฝีมือส่วนมากจะได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้แรงงานไทยไม่สนใจประกอบอาชีพในกลุ่มนี้ แต่จะเลือกเป็นแรงงานนอกระบบแทน เช่น การประกอบอาชีพอิสระ หรือรับจ้างทั่วไปนอก

ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจากการสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) นี้ จึงทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เริ่มหันไปใช้แรงงานต่างด้าวแทน

ปัจจุบันประเทศไทย มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งทักษะ โดยในปี พ.ศ.๒๕๕๒ มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ประมาณ ๑.๓๘ ล้านคน (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓) ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๗๙ ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมด แต่จากการประเมินขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติคาดว่า ยังมีแรงงานต่างด้าวอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียน และอยู่ในระบบของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานต่างด้าวที่มีทั้งหมดน่าจะไม่น้อยกว่า ๓ ล้านคนทั่วประเทศ นักวิจัยด้านประชากรศาสตร์ประมาณการไว้ว่า ตัวเลขแรงงานต่างด้าวที่ปรากฏในการสำรวจสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๕๓ จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และอาจมีจำนวนสูงถึง ๔ ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔)

อนึ่งการที่ประเทศไทยจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ย่อมส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวอพยพข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการอพยพข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวมิได้ก่อให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างประเภทกัน (ติรณ พงศ์พัฒน์, จุฑา มนัสไพบูลย์, สติตพงศ์ ธนวิริยะกุล และ ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์, ๒๕๕๔) หรือการที่แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน เช่น สิทธิการเข้าถึงกองทุนประกันสังคม เมื่อประสบอุบัติเหตุ จากการทำงาน หรือการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม (แอนด์ ฮอลล์ และบงกช ภาอำพร, ๒๕๕๔) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างในประเทศไทยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว และเสียภาษีให้กับประเทศไทย

ทั้งนี้ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย การจัดการค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยุติธรรม ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานในการทำงาน นอกจากนี้ในการเตรียมพร้อมองค์กร เพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสาขาวิชาชีพต่างๆ หลังจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน จึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลกระทบในการจ้างแรงงานต่างด้าว แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถาน

ประกอบการ รวมถึงผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

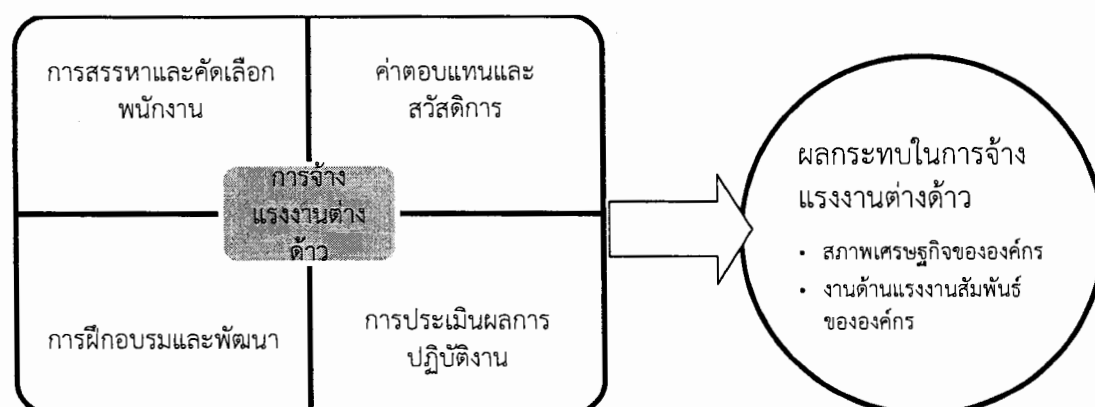
### วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
๒. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถานประกอบการในปัจจุบัน รวมถึงผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

### กรอบในการศึกษาเบื้องต้น



ภาพที่ ๑-๑ กรอบในการศึกษาเบื้องต้น

### ขอบเขตในการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการสำรวจสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ รวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการ

เปิดประชาคมอาเซียน โดยครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานทักษะ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ ๑-๑

ตารางที่ ๑-๑ การรวบรวมข้อมูลจำแนกตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	วิธีการรวบรวมข้อมูล	ผลที่ได้
๑. เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	๑. การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม	ข้อมูลเชิงปริมาณด้านสถานการณ์การจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรม
๒. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	๑. การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)	ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว และการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน		

## ๒. ขอบเขตด้านประชากร

### การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี องค์กรละ ๑ ท่าน จำนวน ๑,๕๘๒ คน ซึ่งเมื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๒๐ คน

### การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี อย่างน้อย ๑๐ แห่ง

### ๓. ขอบเขตด้านระยะเวลา และสถานที่การทำวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัย ๑๒ เดือน สถานที่ทำวิจัย คือ นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานประกอบการ หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย แต่เข้ามาประกอบอาชีพในสถานประกอบการในประเทศไทย โดยจำแนกสามารถจำแนกประเภทได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. แรงงานทักษะ (Skilled Labor) คือ แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะในการทำงานสูง และเข้ามาทำงานในตำแหน่งของผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน รวมถึงผู้ที่ประกอบอาชีพโดยต้องมีใบประกอบอาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ นักบัญชี และนักสำรวจ ซึ่งบุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ประเภททั่วไป และประเภทคนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ตามมาตรา ๑๒

๒. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi- skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้กำลังแรงงานเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๑ ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่ ประเภทนำเข้า และประเภทพิสูจน์สัญชาติ

การจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ หมายถึง การจัดการแรงงานต่างด้าวตามหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว แก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการองค์กร และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ตลอดจนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในการเปิดประชาคมอาเซียน

## บทที่ ๒

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
๒. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
๓. ความเป็นมาและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการจัดการแรงงานในประเทศไทย
๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษานิยามของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Boxall and Purcell, ๒๐๐๓) เป็นการจัดการงานและคนในองค์กร (Boxall, Purcell and Wright, ๒๐๐๗) ซึ่งแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมนิยม การจัดการทุนมนุษย์ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีจุดมุ่งหมาย คือ การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายโดยใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ (Armstrong, ๒๐๑๑) นอกจากนี้บอกซ์ฮอลล์ และเพอร์เซลล์ (Boxall and Purcell, ๒๐๐๓) ยังระบุว่าเป้าหมายทางเศรษฐกิจของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ประสิทธิภาพทางต้นทุน ความยืดหยุ่นในการทำงานขององค์กร การตอบสนองในระยะเวลานานสั้น และการดำเนินงานในระยะยาว

ทั้งนี้กิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการจำแนกไว้หลายด้าน แตกต่างไปตามนักคิดแต่ละคน อาทิ บอกซ์ฮอลล์ เพอร์เซลล์ และไรท์ (Boxall, Purcell and Wright, ๒๐๐๗) ได้จำแนกกิจกรรมของทางทรัพยากรมนุษย์ตามรายละเอียดงานและบทบาทหน้าที่สมัยใหม่ที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยการจัดการทุนมนุษย์ การจัดการความรู้ การออกแบบและการพัฒนาองค์กร การจ้างงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน พนักงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ส่วน โน ฮอลเลนแบ็ค เจอร์ฮาร์ด และ ไรท์ (Noe, Hollenback, Gerhart and Wright, ๒๐๐๖) จำแนกกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ตามกิจกรรมหลักที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องรับผิดชอบ คือ การวิเคราะห์งานและออกแบบงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์

ซึ่งคล้ายคลึงกับโจน และจอร์จ (Jones and George, ๒๐๐๙) ที่จำแนกกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และแรงงานสัมพันธ์

อย่างไรก็ตาม จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปกิจกรรมหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

### ความหมายของแรงงานต่างด้าว

ในปฏิญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการปกป้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว และสมาชิกครอบครัวแห่งสหประชาชาติ (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) ได้ให้คำนิยาม แรงงานต่างด้าว ไว้ดังนี้

“บุคคลซึ่งกำลังจะเกี่ยวข้อง หรือได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ได้รับรายได้ตอบแทนในประเทศที่บุคคลนั้นไม่ได้เป็นคนในชาติ” แต่ปฏิญญาไม่ได้รวมแรงงานที่เป็นข้าราชการ และผู้แทนของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการทูต ทางกงสุล หรือหน้าที่อื่นในนามของประเทศที่ส่งบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนไม่รวมบุคคลที่ทำงานบนเรือ เช่น กะลาสี

เช่นเดียวกับ มาตรา ๕ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๑ แห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้คำนิยาม คนต่างด้าว ว่าหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งในมาตรา ๔ ได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้พระราชบัญญัติกับผู้แทนทางการทูต ผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับรัฐบาลไทยหรือองค์การระหว่างประเทศ และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

และหากคนต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องขอใบอนุญาตทำงานจากเจ้าพนักงานที่ได้รับมอบหมาย และตามมาตรา ๑๐ คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน

### ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ตามมาตรา ๙ ผู้รับใบอนุญาตทำงาน หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๕) ได้จำแนกแรงงานต่างด้าวเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

- ๑.๑ กิจกรรมที่มีการลงทุนตั้งแต่ ๒ ล้านขึ้นไป
- ๑.๒ กิจกรรมที่มีการลงทุนมากกว่า ๓๐ ล้านขึ้นไป
- ๑.๓ มูลนิธิ/ สมาคม/ องค์การเอกชนต่างประเทศ

๒. ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท หรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้น ในระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน

๓. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๒ ข้อ ๑๐ (๑๐) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้ว ก่อนวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

๔. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

๔.๑ พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ ๗ ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการคือ ปรับสภาพภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ ๒ งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ซึ่งแรงงานประเภทนี้ ยังสามารถแบ่ง ๒ กลุ่ม (กฤตยา อาชวนิจกุล, ๒๕๕๕) คือ

๔.๑.๑ แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึง แรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. ๓๘/๑) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน ๑๓ หลักจากกระทรวงมหาดไทยโดยเริ่มที่หมายเลข ๐๐ แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ ๓ ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว (ทร. ๓๘/๑) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๕ มีอยู่รวม ๘๘๖,๕๐๗ คน

๔.๑.๒ แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification: NV) ถูกเรียกว่าสั้นๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๙ รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสภาพของแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็น แรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจาก สปป.ลาวและกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยแรงงานต่างด้าวจากประเทศลาว จะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล (Certification of Identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้

เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม ๕ จังหวัดคือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า

เมื่อแรงงานต่างด้าวผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ เท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมหรือส่งกลับ และสามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้ แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาประเทศไทย ต้องยื่นคำร้องขอกับเจ้าหน้าที่กองตรวจคนเข้าเมืองหลังจากที่กลับออกไปแล้ว แต่แรงงานกลุ่มนี้ต้องรายงานตัวต่อสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทุก ๙๐ วัน และสามารถขออนุญาตทำงานได้เพียง ๔ ปีเท่านั้น (๒ ปี ๒ ครั้ง) โดยต้องกลับไปประเทศตนเองนาน ๓ ปี จึงจะสามารถขอลงกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้ง หลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ๔ ปีหมดลง ตัวเลขเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๕ มีอยู่รวม ๖๕๓,๑๗๔ คน

๔.๒ แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคูเวต (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่าง รัฐบาลไทย - รัฐบาลกัมพูชา รัฐบาลไทย - รัฐบาลพม่า และรัฐบาลไทย - รัฐบาลสปป.ลาว ใน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย ภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าสั้นๆว่า “กลุ่มนำเข้า” ซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเข้าแรงงานจาก สปป.ลาว และกัมพูชาตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แต่สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า ต้องใช้เวลาถึง ๗ ปีในการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง และเพิ่งเริ่มมีแรงงานจากประเทศพม่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เช่นเดียวกับแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่เข้ามาผ่านบันทึกข้อตกลงไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า ๔ ปีได้ (๒ ปี ๒ ครั้ง) และต้องคอย ๓ ปีก่อนที่จะสามารถขอลงกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ๔ ปีหมดลง สถิติแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ในปัจจุบัน เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ มีแรงงานต่างด้าวจำนวนรวม ๑๐๐,๕๐๗ คน (กฤตยา อาชวนิจกุล, ๒๕๕๕) นอกจากนี้ยังมีการแบ่งประเภทของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม ได้แก่

๑. คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๒ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายพิเศษ ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และกฎหมายอื่น เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. ๒๕๒๐ พระราชบัญญัติการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๔ พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒

๒. คนต่างด้าว ตามมาตรา ๑๓ (๑) และ (๒) หมายถึง บุคคล ๒ ประเภท คือ

๒.๑ คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ และได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ

๒.๒ คนต่างด้าวที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไป

นอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ ชนกลุ่มน้อยบนพื้นที่สูง และคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรี ได้แก่ คนต่างด้าวสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา

๓. คนต่างด้าวตามมาตรา ๑๔ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าเข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

### สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

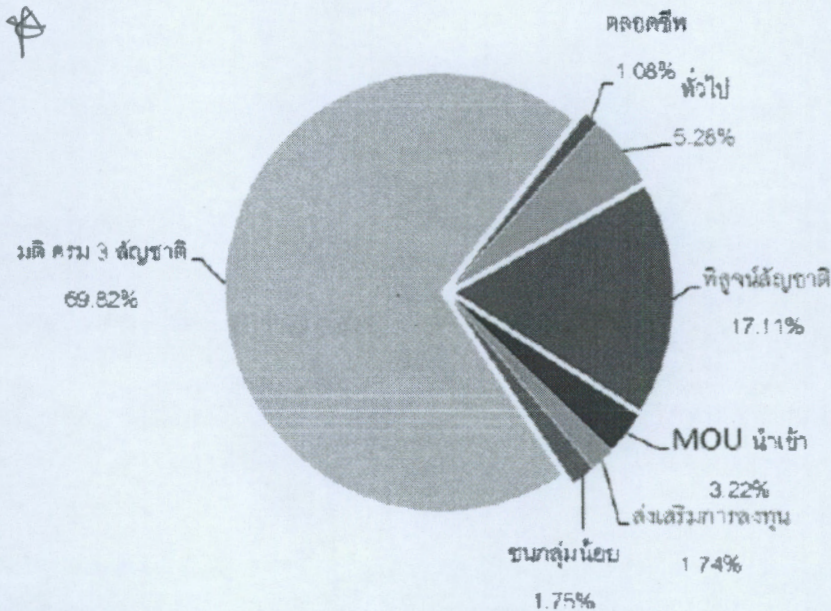
การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานบิดเบือนเนื่องจากผู้ประกอบการยังคงเปิดโรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นแม้จะรู้ว่าไม่มีแรงงานระดับล่างเพียงพอเพื่ออาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำและสามารถส่งออกไปแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ สำหรับตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรมอยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงาน แม้ว่าจะยังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนการอพยพเข้ามาในเมืองเพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่าทำให้ธุรกิจที่ไปตั้งอยู่ในชนบทขาดแคลนแรงงานไทย จึงกดดันให้อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานสูงขึ้น ประกอบกับสภาพที่ต้นทุนวัตถุดิบ อาหารและพลังงานในประเทศทยอยปรับเพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางออกทางหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ นอกจากนี้ ในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่าและกัมพูชา มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าไทย การเข้ามาทำงานในประเทศไทยช่วยเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานต่างด้าว ตลอดจนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเหล่านั้นให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นตลาดรองรับสินค้าของไทยอีกด้วย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, ๒๕๕๓)

รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติด้วยมาตรการการส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้นมา การเปลี่ยนแปลงสถานะของแรงงานที่ผิดกฎหมาย เพื่อให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีการขึ้นทะเบียนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้เพิ่มให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกกฎหมายโดยการเจรจา (MOU) กับประเทศเพื่อนบ้าน และในปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕ ได้มีการพยายามจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นระบบมากขึ้น โดยอนุญาตให้แรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมายจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติในแต่ละปีเพื่อนำไปสู่กระบวนการทำให้ถูกกฎหมาย (Legalization) และผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

จากข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๓ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนคนต่างด้าวคงเหลือ มีจำนวนปีละ ๑,๐๕๓,๖๐๒ คน แบ่งเป็นกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย ๒๒๑,๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ

๒๑.๗๓ และกลุ่มเข้าเมืองผิดกฎหมาย ๘๓๒,๔๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๗ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๔)

และเมื่อจำแนกประเภทแรงงานต่างด้าว พบว่าแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม. ๓ สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ได้รับอนุญาตมากที่สุด จำนวน ๙๓๒,๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘๒ รองลงมาคือ ประเภทพิสูจน์สัญชาติ จำนวน ๒๒๘,๔๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๑ ประเภททั่วไป จำนวน ๗๐,๔๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๘ ประเภทนำเข้าจำนวน ๔๓,๐๓๒ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓.๒๒ และประเภทชนกลุ่มน้อย จำนวน ๒๓,๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕ ประเภทส่งเสริมการลงทุน จำนวน ๒๓,๒๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๔ ประเภทตลอดชีพ จำนวน ๑๔,๔๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๕ ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร



ภาพที่ ๒-๑ แรงงานต่างด้าวคงเหลือที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จำแนกตามประเภท

หากพิจารณาเป็นรายพื้นที่ พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ พื้นที่ที่แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงาน มากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๓๗,๘๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๑ รองลงมาคือ ปริณทล จำนวน ๒๔๔,๓๘๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๒.๐๕ ภาคใต้ จำนวน ๒๗๕,๔๒๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๐.๖๓ ภาคกลาง ๒๔๐,๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ ภาคเหนือ จำนวน ๑๕๘,๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๕ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๒๘,๙๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๗ ของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ที่น่าเป็นห่วงในขณะนี้ คือ จำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่าคนต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมาย ซึ่งในปี พ.ศ.๒๕๕๓ มีจำนวนคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายเกือบ ๑ ล้านคน และจำแนกเป็นชนกลุ่มน้อยร้อยละ ๔.๗๙ และแรงงานต่างด้าวตาม มติครม. ๓ สัญชาติ (พม่า ลาวและกัมพูชา) ร้อยละ ๙๕.๒๑ ทั้งนี้สถิติตัวเลขที่ทางหน่วยงานรัฐบาลมีอยู่นั้นไม่สามารถบอกจำนวนจริงว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นมีเท่าไร เนื่องจากเป็น

เพียงตัวเลขที่แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่มาจดทะเบียนกับกรมจัดหางานเท่านั้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๔) แต่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คาดการณ์ว่ายังมีแรงงานต่างด้าวอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียน และอยู่ในระบบของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานต่างด้าวที่มีทั้งหมดน่าจะมีไม่น้อยกว่า ๓ ล้านคนทั่วประเทศ และคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นสูงถึง ๔ ล้านคน (อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รงค์, จรัสพร โห้ล้ายอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล, ๒๕๕๔) ซึ่งสาเหตุของการเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายนั้นมาจากการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากกฎระเบียบขาดความยืดหยุ่น และมีลักษณะของการควบคุมโดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลักมากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการแรงงานในสภาวะของประเทศในปัจจุบัน จึงเป็นจุดอ่อนสำคัญในการดูแลและจัดการแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้แนวโน้มของการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และเปิดช่องว่างทำให้มีการละเลยสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว

#### สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

จากข้อมูลในรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๕ (กรกฎาคม - กันยายน) พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย และได้รับอนุญาตให้ทำงาน มีจำนวน ๑๔,๕๒๗ คน จำแนกตามประเภทการเดินทาง ดังนี้

๑. ประเภทแจ้งการเข้าทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน จำนวน ๔๔๔ คน (ร้อยละ ๓.๑๐)
๒. ประเภทการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน ๒,๕๗๖ คน (ร้อยละ ๑๘.๓๐)
๓. ประเภทชั่วคราว จำนวน ๘,๕๕๒ คน (ร้อยละ ๖๐.๗๐)
๔. ประเภทพื้นที่สูง จำนวน ๒,๙๕๕ คน (ร้อยละ ๒๑.๑๐)

หากจำแนกตามสัญชาติพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติ ครม. จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ มีจำนวน ๑๗,๓๙๓ คน โดยเป็นสัญชาติกัมพูชามากที่สุด จำนวน ๑๑,๐๘๔ คน (ร้อยละ ๖๓.๗๐) สัญชาติลาว จำนวน ๓,๑๒๗ คน (ร้อยละ ๑๘.๐๐) และสัญชาติพม่า จำนวน ๓,๑๘๒ คน (ร้อยละ ๑๘.๓๐)

#### ผลกระทบในการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากมองในเชิงมหภาคแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อความมั่นคงทางสังคม เช่น ปัญหาการเข้าเมืองและการจ้างงานผิดกฎหมาย ปัญหาทางด้านสาธารณสุขและพาหะนำโรคจากแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านอาชญากรรม ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในสังคม (ม.ป.ช., ๒๕๕๓) แต่หากพิจารณาปัญหาแรงงานต่างด้าวในเชิงจุลภาค หรือระดับสถานประกอบการ ก็พบว่ามีปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังที่ ณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล (๒๕๕๕) กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทยไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีตามกฎหมายที่กำหนด ขณะเดียวกันกลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสาร ทักษะคติของสังคมไทยต่อแรงงานต่างด้าว การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการไม่คำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถ

รวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ เนื่องจากในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หมวด ๗ มาตรา ๘๘ กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน แต่ต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

เช่นเดียวกับ สมพงษ์ สระแก้ว (๒๕๕๑) ที่กล่าวว่าปัญหาของแรงงานต่างด้าว คือ การไม่เข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การถูกเอาเปรียบจากนายหน้าและนายจ้าง การได้รับค่าจ้างค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม คือได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม รวมทั้งแอนตี้ ฮอลล์ และบงกช นภาอัมพร (๒๕๕๔) ที่ระบุว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, ๒๕๕๐)

อย่างไรก็ตามสาเหตุของปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะมาจากช่องว่างรอยต่อของวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมของต่างประเทศ ซึ่งมีผลต่อการการเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยของแรงงานต่างด้าว และมีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยที่ทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาปัญหาแรงงานต่างด้าวในระดับองค์กร สามารถจำแนกได้เป็น

๑. ปัญหาด้านค่าจ้าง และการได้รับสิทธิประโยชน์คุ้มครองทางกฎหมายประกันความมั่นคง – ในการจ้างงานปัญหาทางด้านค่าจ้างเป็นอีกปัญหาหนึ่งในการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเหตุผลของนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนมาก คือ ต้องการลดต้นทุนทางด้านแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีค่าจ้างค่อนข้างถูก กอปรกับนายจ้างมีความเชื่อถือว่าไม่จำเป็นต้องจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าว แต่จากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ปี ค.ศ.๑๙๕๒ (ฉบับที่ ๑๐๒) ได้สร้างมาตรฐานระบบประกันสังคมระหว่างประเทศขึ้น โดยประเทศเจ้าบ้านจะต้องคุ้มครองและให้สิทธิประโยชน์ทางด้านสังคมในระหว่างที่แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศนั้น ซึ่งสิทธิประโยชน์ในประกันความมั่นคงอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ แต่โดยมากจะครอบคลุมประเด็นสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน สิทธิประโยชน์ทดแทนเพื่อครอบครัว สิทธิประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตร สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ และสิทธิประโยชน์ทดแทนผู้อยู่ในอุปการะ แต่ปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการประกันสังคมในประเทศที่เดินทางไปทำงาน เนื่องจากนายจ้างไม่ได้ทำประกันสังคมให้กับพนักงาน หรือบางครั้งนายจ้างทำประกันสังคมให้กับพนักงานแล้ว แต่ไม่ได้แจ้งให้พนักงานทราบ จึงทำให้พนักงานไม่ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง เช่นเดียวกับผลการศึกษา วิมลพรชัยวัฒนากกรม (๒๕๕๐) ที่กล่าวว่าปัญหาด้านค่าจ้างเป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีแรงงานต่างด้าว ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะมีค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงานมากกว่าการทำงานในประเทศของตน และเรียกร่อนนายจ้างให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับแรงงานไทย

๒. ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จากการศึกษาของสุรเชษฐ์ ชุตติมา และคณะ (๒๕๕๒) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสถานประกอบการ คือ พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ไม่สวมใส่เครื่องป้องกัน ต้มแอลกอฮอล์ ฯลฯ และไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุ รวมทั้งพนักงานไม่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความระมัดระวัง และไม่ปรึกษาหัวหน้างานเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่พนักงานไม่ทราบ ตลอดจนพนักงานไม่แจ้งเมื่อพบสิ่งผิดปกติในการทำงาน นอกจากนี้ในการศึกษายังพบว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยมีการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวมากกว่าสถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวน้อยจะสามารถสื่อสารข้อมูลให้กับพนักงานทั่วถึงกว่า ในขณะที่สถานประกอบการบางแห่งไม่ยอมจัดระบบจัดการความปลอดภัย เนื่องจากต้องการลดต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการระบบความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่ แรงกดดันจากสภาพแรงงาน การจัดการความรู้ แรงจูงใจและการส่งเสริมจากภาครัฐ ลักษณะการจัดการสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ของสายการบังคับบัญชาของสถานประกอบการ กฎระเบียบของภาครัฐ เหตุผลด้านการตลาดและความรับผิดชอบต่อสังคม

๓. ปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน – ส่วนมากเป็นปัญหาเรื่องคุณภาพแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานต่างด้าวไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (วิมล พรชัยวัฒนากรม, ๒๕๕๐) แต่สำหรับงานที่ใช้แรงงานหนัก แรงงานต่างด้าวมีความอดทนมากกว่าแรงงานไทย ในขณะที่แรงงานไทยจะเลือกทำงานที่ทำสบาย และต่อรองผลประโยชน์การจ้างงานทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาทำงาน แต่ถ้าเปรียบเทียบในด้านอุปนิสัยระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางคนสามารถสอนงานและมอบหมายงานได้ง่าย แต่แรงงานต่างด้าวบางคนก็ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือทำงานตามที่รับมอบหมายอันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นายจ้างไล่ออกจากงานในภายหลัง รวมถึงแรงงานต่างด้าวมีอัตราเสี่ยงมากกว่าแรงงานไทยในการก่อปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และการทะเลาะวิวาท (ทิพมาศ จำนงรักษ์, ๒๕๕๑) นอกจากนี้ยังมีปัญหาพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ระหว่างทำงาน การหยุดงาน และขาดงานโดยไม่แจ้งนายจ้าง พฤติกรรมเกียจคร้าน เกียจงาน ไม่เชื่อฟังคำสั่ง การทะเลาะเบาะแว้ง ก็เป็นปัญหาที่องค์กรที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

๔. ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภาษา – ถือว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องจากชนบทรวมธรรมเนียมระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน และด้วยความแตกต่างนี้เองทำให้บุคคลมีกระบวนการคิด และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการประสานงานภายในองค์กร (วิมล พรชัยวัฒนากรม, ๒๕๕๐) ทั้งนี้ในการปกครองและควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากหัวหน้างานสื่อสารภาษาเดียวกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนชนชาติเดียวกัน จะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ความผิดพลาดในการสื่อสารน้อยลง (ทิพมาศ จำนงรักษ์, ๒๕๕๑) รวมทั้งในเรื่องวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างยังส่งผลต่อการปรับตัวในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรข้ามวัฒนธรรม (มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวีร์ ศิวะ

แพทย์, ๒๕๕๒) ทั้งนี้ในการศึกษาของ อาทิตย์ประ สุวรรณรัตน์ (๒๕๕๓) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับน้อย คือ สามารถฟังพอเข้าใจ และพูดได้เพียงเล็กน้อย ขณะเดียวกันผลการศึกษาดังกล่าวยังแย้งกับการศึกษาอื่นๆ ก่อนหน้านี้ คือ ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

๕. ปัญหาการเข้า-ออกงาน – เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง อาทิ การเปลี่ยนงานโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า การกลับบ้านเป็นเวลานานช่วงเทศกาล (มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวีร์ ศิวะแพทย์, ๒๕๕๒) และปัญหาเกี่ยวกับระบบการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ซับซ้อน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย (วิมล พรชัยวัฒนากรม, ๒๕๕๐; มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวีร์ ศิวะแพทย์, ๒๕๕๒) ซึ่งในการศึกษาของชูพักตร์ สุทธิสา (๒๕๕๖) ที่ศึกษากระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานโดยผ่านนายหน้า เข้าเมืองด้วยตนเองแบบถูกต้องกฎหมาย และมีการลักลอบเข้าเมือง โดยการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานขนาดใหญ่จะผ่านระบบนายหน้า ซึ่งแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มนายหน้าระดับท้องถิ่นที่คุ้นเคยกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี และกลุ่มนายหน้าที่เป็นบริษัท ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะต้องเตรียมเอกสาร เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนบ้าน รูปถ่าย รวมถึงบางครั้งแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานประมาณ ๓๐,๐๐๐ – ๓๕,๐๐๐ บาท ซึ่งทางโรงงาน หรือสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานต่างด้าวจะออกค่านายหน้าให้ก่อน และหักคืนค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวคืนภายหลัง เดือนละประมาณ ๗๐๐-๗๕๐ บาท จนกว่าจะใช้หนี้หมด สำหรับโรงงานขนาดกลางนั้น ส่วนมากมีปัญหาในเรื่องการดูแลแรงงานและการจ้างงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเป็นแรงงานผิดกฎหมาย และภายในโรงงานก็ได้มีระบบการจัดการแรงงานที่เป็นระบบ จึงทำให้มีความยุ่งยากในการขึ้นทะเบียนแรงงาน

## ความเป็นมาและผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อการจัดการแรงงานในประเทศไทย

อาเซียนเป็นชื่อเรียกย่อของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations : ASEAN) ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกทั้งสิ้น ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ ความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่สำคัญคือ การจัดตั้งเขตการค้าเสรี (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ในปี พ.ศ.๒๕๓๕ เพื่อให้การค้าในกลุ่มอาเซียนเป็นไปโดยเสรี ด้วยการลดอากรนำเข้าให้ต่ำที่สุดหรือเหลือศูนย์ ขจัดปัญหาและอุปสรรคทางการค้า ยกเลิกข้อจำกัดการนำเข้าที่เป็นมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีและมีการขยายเขตของความร่วมมือไปสู่ด้านการขนส่ง การสื่อสาร สาธารณูปโภค บริการและทรัพย์สินทางปัญญา และเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ ที่ประชุมสุด

ยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ ๘ ได้ให้ความเห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทาง การดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับ สหภาพยุโรป (European Union: EU) โดยประกอบไปด้วยสามเสาหลักในการดำเนินการที่สำคัญ ด้านการเมืองและความมั่นคง (Political and Security Pillar) เสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio - Cultural Pillar) และเสาหลักด้านเศรษฐกิจ (Economic Pillar)

สำหรับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ออกแถลงการณ์ร่วม (Bali Concord II) ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ปี พ.ศ.๒๕๔๖ เห็นชอบให้มีการรวมตัวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งต่อมาได้เร่งรัดให้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การรวมตัวกันเป็นตลาดหรือ ฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market and Production Base) ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการ เคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินการกระบวนการผลิต ในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราสจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและ กฎระเบียบต่างๆ ร่วมกัน ทั้งนี้ความจำเป็นที่อาเซียนต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจภายใน ก็ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนเอง และเพื่อส่งเสริมให้อาเซียนเป็น ศูนย์กลางภายในภูมิภาคเอเชีย สามารถคานอำนาจกับประเทศอื่นๆ ภายในภูมิภาคเอเชียที่มีบทบาท โดดเด่นอย่างเช่น จีน และอินเดียได้

ในการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น การค้าและการบริการระหว่างกันจะทำได้ อย่าง เสริมมากขึ้น โดยปัจจุบันมีการรวมกลุ่มเพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญ ๑๑ สาขา (Priority Sectors) ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์ยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสุขภาพ เช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานจะ เป็นไปอย่างเสรี กล่าวคือ ผู้ที่มีใบประกาศนียบัตรรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิกหนึ่ง สามารถเข้าไปทำงานในประเทศใดก็ได้ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน เช่นเดียวกับหลักการ ของสหภาพยุโรปที่ประชากรของสหภาพยุโรปทั้ง ๒๗ ประเทศ สามารถเข้าไปอยู่อาศัยและทำงานใน ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปประเทศใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตการทำงาน (Work permit) และจะต้องได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน สวัสดิการสังคม และประโยชน์ด้านภาษีที่เท่า เทียมกันกับประชากรชาตินั้นๆ นอกจากนี้ ยังสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าไปพำนักอาศัยด้วยได้ โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของสมาชิกในครอบครัว และจะต้องได้รับการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพซึ่ง กันและกัน รวมถึงสามารถเดินทางเข้าออกอย่างเสรีในประเทศสมาชิก

นอกจากนี้ในกลุ่มสมาชิกประเทศอาเซียนยังได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่อง คุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) เพื่อ อำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ ของอาเซียนได้อย่างเสรี โดยมีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียน ทั้งหมด ๗ สาขา คือ แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) พยาบาล (Nursing Services) สถาปัตยกรรม (Architectural Services) การสำรวจ (Surveying Qualifications) นักบัญชี (Accountancy Services) และวิศวกรรม (Engineering Services) ซึ่งนัก

วิชาชีพดังกล่าว หากมีความสามารถและมีคุณสมบัติผ่านตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศกำหนดก็จะสามารถไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรี ทั้งนี้การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแลในประเทศที่รับให้ทำงาน

สำหรับแรงงานประเภทระดับกลาง หรือแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายและสูงกว่า รวมถึง ปวช. และ ปวส. หรือแรงงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้จัดการระดับต่ำ /ปานกลาง /สูง แม้จะไม่ใช่แรงงานวิชาชีพที่เคลื่อนย้ายแรงงานเสรี แต่คนกลุ่มนี้จะมีโอกาสถูกส่งไปทำงานในชาติอาเซียนเป็นการชั่วคราวได้ หากสถานประกอบการเปิดสาขาหรือขยายฐานการลงทุนไปยังประเทศอื่น ซึ่งการเดินทางไปทำงานจะใช้กฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมืองของประเทศต่างๆ แต่สำหรับแรงงานระดับล่าง หรือแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้นและต่ำกว่า ซึ่งมีจำนวนมาก จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนใหญ่มาจากการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีกว่าในประเทศที่แรงงานเลือกไปทำงาน โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานประเภทนี้ยังคงใช้กฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวของแต่ละประเทศ และปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวระดับไร้ฝีมือ การประกันค่าแรงขั้นต่ำ และการจัดการระบบสวัสดิการแรงงานระหว่างประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลทำให้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายยังคงอยู่

เมื่อพิจารณาในมิติของนายจ้าง สถานประกอบการและผู้ลงทุนในตลาดอาเซียนนั้น สถานประกอบการที่ใช้กลยุทธ์ต้นทุนต่ำ จะมีการเคลื่อนย้ายสถานประกอบการไปตั้งในประเทศที่มีค่าแรงต่ำ หรือมีทรัพยากรธรรมชาติและวัตถุดิบในการผลิตอุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยไร้ฝีมือที่อาจจะถูกเลิกจ้าง หรือในกรณีที่มีแรงงานต่างชาติจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ จะส่งผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานในสถานประกอบการทั้งในด้านภาษาที่ใช้การสื่อสาร การปรับตัวของพนักงานอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่าง ตลอดจนขั้นตอน กฎระเบียบเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงาน และการจดทะเบียนแรงงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวีณรัตน์ แสงโทณโพธิ์ (๒๕๕๗) ผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง : กรณีศึกษา ๔ จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหารและนครพนม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการค้าแรงงานต่างด้าว ปัจจัยเชิงสาเหตุของการค้าแรงงานต่างด้าว และผลที่เกิดจากการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประชากรเป้าหมาย จำนวน ๑๒๐ คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ปฏิบัติการ คือ ตำรวจตระเวนชายแดน เจ้าหน้าที่หน่วยเรือปฏิบัติการตามลำน้ำโขงและเจ้าหน้าที่ประจำตามช่องทางต่าง ๆ กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มประชาชนที่ประกอบอาชีพเรือรับจ้างแถบลุ่มแม่น้ำโขง ผู้เคยเข้าร่วมขบวนการค้าแรงงานต่างด้าว และผู้ประกอบการ และกลุ่มแรงงานต่างด้าว คือ คนลาว เวียดนามและพม่า และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและปราบปรามการหลบหนีเข้าเมือง ด้านกฎหมาย ด้านสิทธิมนุษยชนและด้านการสาธารณสุขรวมทั้งสิ้น ๑๒๐ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ผลการวิจัยพบว่า

๑. การค้าแรงงานต่างด้าวในพื้นที่วิจัยมี ๕ ลักษณะ คือ (๑) แรงงานต่างด้าวชายแรงงาน อย่างเดียวอยู่แบบชั่วคราว (๒) แรงงานต่างด้าวชายแรงงานและชายบริการทางเพศแอบแฝง (๓) แรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยเพื่อขายบริการทางเพศเท่านั้น (๔) แรงงานต่างด้าวชายแรงงาน ลักษณะเข้ามา- เย็นกลับ และ (๕) แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย

๒. ปัจจัยเชิงสาเหตุของการค้าแรงงานต่างด้าว เกิดจากทัศนคติ ค่านิยม ของแรงงานต่างด้าว แรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปขายแรงงานในต่างประเทศที่ค่าเงินแข็งกว่าและได้รายได้ดีกว่าจึงทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง อีกทั้งงานระดับล่างคนไทยไม่นิยมทำ นายจ้างคนไทย ต้องการลดต้นทุนการผลิตจากการจ้างค่าแรงราคาถูก กฎระเบียบการข้ามพรมแดนที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การเปิดโอกาสให้ชาวลาวเข้าประเทศไทยได้โดยง่าย แรงงานไทยมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง แรงงานต่างด้าวหนีภัยสงคราม ภัยการเมือง ความอดอยาก ความยากจน ความไม่ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยและปัจจุบันประเทศไทย ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๓. ผลที่เกิดจากการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ด้านสังคมผลกระทบต่อเชิงบวก แรงงานต่างด้าวชาวลาวมีความซื่อสัตย์ไม่เรื่องมาก นายจ้างมีโอกาสเลือกลูกจ้างได้มากขึ้น ผลกระทบเชิงลบแรงงานต่างด้าวจะก่อปัญหาสังคม ด้านเศรษฐกิจผลกระทบต่อเชิงบวก นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น แรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น ผลกระทบเชิงลบแรงงานระดับท้องถิ่นของไทยถูกแย่งงาน โอกาสการมีงานทำรายได้ของแรงงานไทยลดลง ด้านการเมืองผลกระทบต่อเชิงบวกแรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้านรายได้ส่งผลให้ผลประโยชน์ทางธุรกิจมีต่อการเมืองไทยให้มีความมั่นคงทางการเมืองจากฐานเศรษฐกิจที่มั่นคง ผลกระทบเชิงลบอาจเป็นที่ล่อแหลมต่อการถูกโจมตีเรื่องสิทธิมนุษยชน

กัญญา โพธิพันธุ์ พัทธนา สุวรรณแสน กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และดุสิต โพธิพันธุ์ (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานต่างด้าวกับข้อมูลทั่วไปของกิจการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๗ จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เท่ากับ ๖๓๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนมากกว่า ๒๐๐ ล้านบาท ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการเฉลี่ย ๑๖.๓๕ ปี ผู้ถือหุ้นบริษัทส่วนใหญ่เป็นคนไทย ส่วนด้านแรงงานพบว่า ส่วนใหญ่ทำหน้าที่ฝ่ายผลิต ลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ และจ้างชั่วคราว/รายวัน ประกอบด้วยสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อัตราค่าจ้างวันละประมาณ ๒๖๔ บาท โดยทำงานระหว่างเวลา ๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. และทำงานทุกวัน ปัจจัยที่มีผลต่อ

การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านการช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปัจจัยด้านแรงงาน คือ สามารถทำงานหนัก ไม่เกียจงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ๒ ด้าน คือ ปัญหาด้านภาษาและการสื่อสาร ปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับขั้นตอนการขึ้นทะเบียน และการต่อใบอนุญาตทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อน และเสียเวลา

อภิชัย ดำรงอนุชาติ (๒๕๕๕) ศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเร็ก อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ประชาชน ๓๘๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าผลกระทบของแรงงานที่มีต่อชุมชนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบทางด้านสังคมและวัฒนธรรม รองลงมา คือ ด้านผลกระทบทางการเมืองและความมั่นคง ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และผลกระทบด้านสาธารณสุขตามลำดับ

อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์ (๒๕๕๓) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานข้ามชาติชาวพม่า ลาว และกัมพูชา ที่จดทะเบียนทำงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช และศึกษามาตรการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในการจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยรวบรวมข้อมูลข้อมูลจากแรงงานจำนวน ๓๗๙ คน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี ส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า มีจำนวนสมาชิกของครอบครัวอยู่ระหว่าง ๓-๔ คน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ซึ่งรายได้ต่อเดือนโดยส่วนใหญ่ตกเฉลี่ยอยู่ที่ ๓,๕๐๐-๔,๐๐๐ บาท เข้ามาอาศัยและทำงานประมาณ ๑-๒ ปี ส่วนใหญ่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับสามารถฟังพอเข้าใจเพียงเล็กน้อย และพูดได้เล็กน้อย ส่วนผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ และความสามารถทางด้านภาษาไทยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต มาตรการและข้อเสนอที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ มาตรการในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอและเพียงพอ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

สมเกียรติ ชัยพิบูลย์ (๒๕๕๒) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสภาพของแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่างด้าว รวมถึงผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ หน่วยงานราชการและเอกชน จำนวน ๕๖ คน ผู้ประกอบการ ๖๖ คน ประชาชนในเมืองแม่สอด จำนวน ๔๐๐ คน แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย ๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน คือ หนีความยากจน และการเมืองภายในประเทศ ส่วนผลกระทบในการเข้ามาของแรงงานต่างมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลกระทบเชิงบวก คือ รายได้ภาครัฐ (ภาษี) รายได้จากการค้าระหว่างประเทศ และจำนวนการลงทุนภาคเอกชน ส่วนผลกระทบเชิงลบ คือ การเข้ามาแย่งงานของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาด้านอาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาด้านโรค

ระบาดและการติดต่อ เช่น วัณโรค ไข้ซาง โรคเอดส์ มาเลเรีย ท้องร่วง เป็นต้น ส่วนผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปริมาณขยะและน้ำเสียมีมากขึ้น ความสกปรก เนื่องจากประชากรในพื้นที่ และจำนวนธุรกิจที่เพิ่มขึ้น สำหรับปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ปัญหาการถูกกดขี่จากนายจ้าง เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง และกดขี่ทางเพศ บังคับให้มีเพศสัมพันธ์

ทิพมาศ จำนงค์รักษ์ (๒๕๕๐) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในประเด็นการขาดแคลนแรงงานไทย ความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าว ความยากง่ายในการหาแรงงานต่างด้าว อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าว และความง่ายในการปกครอง ซึ่งใช้เทคนิคการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ๑๕ คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานสบายในห้องแอร์ ไม่ต้องการทำงานหนัก และคนไทยมีข้อต่อรองในการทำงานเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ เวลาทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานไทย เมื่อเปรียบเทียบความขยันอดทนของแรงงานไทย และแรงงานกัมพูชา ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าแรงงานกัมพูชามีความขยันอดทนดีกว่าแรงงานไทย ด้านความยากง่ายในการปกครองนั้นไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับบุคคล ส่วนอุปนิสัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ดีกว่าคนไทย ส่วนการจัดการแรงงานต่างด้าวในอำเภอวัฒนานครมีทั้งแรงงานต่างด้าวมาสมัครงานด้วยตนเอง และผ่านคนกลางจัดหาให้

สาคร โพธิ์คำ (๒๕๔๘) ศึกษาเรื่องผลกระทบการจ้างแรงงานต่างชาติในความคิดเห็นชุมชนบ้านช่องแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานและอาศัยในชุมชน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ๓๗๑ คน ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงและกฎหมาย ด้านสังคมและเศรษฐกิจ และด้านสาธารณสุขตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเศรษฐกิจ แรงงานต่างชาติสามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้เป็นอย่างดี ทำให้มีเงินหมุนเวียนในชุมชนมากขึ้น แต่ทำให้มีการจ้างแรงงานไทยลดลง ด้านสังคม แรงงานต่างชาติมีปัญหาด้านการทะเลาะวิวาทกับพวกเดียวกัน ที่อยู่อาศัยหนาแน่นไม่เป็นระเบียบ ทั้งขยะไม่เป็นที่เกิดความสกปรก ด้านสาธารณสุข เด็กที่เกิดจากแรงงานต่างชาติไม่ได้รับการฉีดวัคซีนอาจก่อให้เกิดโรคระบาด แรงงานต่างชาติที่เจ็บป่วยเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อไปสู่ชุมชน ด้านความมั่นคงกฎหมาย แรงงานต่างชาติไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุในชุมชนบ่อยครั้ง มีการเปลี่ยนนายจ้างตามความพอใจของตนเอง ทำให้ยากต่อการควบคุมและการตรวจสอบไม่สามารถควบคุมให้แรงงานต่างชาติปฏิบัติตามกฎหมายได้

วราภรณ์ วันธนาวิชัย (๒๕๔๘) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ โดยสุ่มตัวอย่างจากแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ๑๒๐ คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี ส่วนใหญ่สัญชาติพม่า สถานภาพโสด และไม่ได้เรียนหนังสือ อาชีพเดิมก่อนเดินทางมาทำงานส่วนใหญ่ทำไร่นา ส่วนใหญ่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย ๔-๕ ปี โดยทำงานรับจ้างเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมแช่แข็ง การได้รับค่าจ้างได้ค่าจ้างเป็นรายวัน การเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่มาหน้าเป็นผู้พามา เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน ๒,๐๐๑-๓,๐๐๐ บาท ส่วนปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ

พบว่าอยู่ในระดับต่ำ และมีได้มีความแตกต่างตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่มาเข้ามาอยู่ในประเทศไทย อายุงานที่ทำในปัจจุบัน และลักษณะงาน

พิชิต ธารธณคุณ (๒๕๕๓) ศึกษาเรื่องภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มา และผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชลบุรี โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการขาดแคลนแรงงานกรรมกร ความต้องการใช้ วิธีการได้มาของแรงงานต่างชาติ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงานต่างชาติ ผลการศึกษาพบว่า ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันนายจ้างต้องการแรงงานต่างชาติ สำหรับรูปแบบและวิธีการได้มาจะมีนายหน้าจัดหา มีการชักชวนของแรงงานต่างชาติที่เคยทำงาน และการสมัครงานด้วยตนเอง ผลกระทบในการจ้างแรงงานต่างชาติ คือสามารถลดต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการมั่นใจว่าสามารถควบคุมแรงงานต่างชาติได้ ข้อเสนอในการจ้างแรงงานต่างชาติคือ กังวลเรื่องเงินไหลออกนอกประเทศ การว่างงานของแรงงานไทย และด้านโรคติดต่อ

## บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการศึกษาเชิงปริมาณเป็นการสำรวจสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ส่วนการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร รวมถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นจะดำเนินการไปพร้อมกัน (Concurrent Method) ซึ่งแยกวิธีการศึกษา และสรุปการศึกษาของแต่ละวิธีอย่างชัดเจน ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอวิธีการดำเนินงานวิจัย อันประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ เรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. เครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ๑๑.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ คือ คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี องค์กรละ ๑ คน จำนวน ๑,๕๘๒ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี องค์กรละ ๑ คน จำนวน ๓๒๐ คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ ได้จากสูตร

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
	N	หมายถึง	ประชากรทั้งหมด
	e	หมายถึง	ค่าความเคลื่อน

โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ไว้ที่ร้อยละ ๙๕

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,552}{1 + 1,552 (0.05)^2} \\ &= 319.27 \\ &\approx 320 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 320 คน

นอกจากนี้ยังมีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Random Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ ๓-๑

ตารางที่ ๓-๑ จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

นิคมอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	๘๔๘	๑๗๑
๒ นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี	๑๒๒	๒๕
๓ นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	๑๙๒	๓๙
๔ นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	๒๒	๕
๕ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	๓๙๘	๘๐
รวม	๑,๕๘๒	๓๒๐

จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ โดยใช้รายชื่อสถานประกอบการจากฐานข้อมูลของนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อระบุกลุ่มเป้าหมายในการส่งแบบสอบถาม

#### ๑๑.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ อย่างน้อย ๑๐ แห่ง

## เครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ

การศึกษาเชิงปริมาณเป็นการสำรวจสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับประเภทบริษัท ประเภทอุตสาหกรรม ที่ตั้งของบริษัท ประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงาน และสัญชาติที่มีการจ้างงาน จำนวน ๖ ข้อ

๒. การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กรเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมิน และผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๑๐ ข้อ

๓. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑ ข้อ

เมื่อพัฒนาข้อคำถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพนั้นจะรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถาม และประเด็นการสัมภาษณ์ไว้อย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์บริษัท ทั้งนี้จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาเช่นกัน รวมถึงระหว่างการสัมภาษณ์ จะตรวจสอบความเที่ยงตรงของคำตอบ โดยใช้การทวนคำตอบ และการถามซ้ำ ตลอดจนสรุปประเด็นของสัมภาษณ์ และส่งให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาความถูกต้องอีกครั้ง

## การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมินั้น รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นกับองค์กร และผลกระทบของการจัดการแรงงานต่างด้าวในการเปิดประชาคมอาเซียน จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลทางเว็บไซต์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาเอกสาร ข้อมูลของสถานประกอบการที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากเว็บไซต์ เอกสารประชาสัมพันธ์ รายงานการประชุมของบริษัท และเอกสารภายในต่างๆ ของบริษัทที่ได้รับอนุญาต

ส่วนการศึกษาข้อมูลปฐมภูมินั้น ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งการรวบรวมข้อมูลเป็น ๒ คือ

#### ๑. การศึกษาเชิงปริมาณ

๑.๑ คณะผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษา และขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหนังสือฉบับนี้จะแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่จัดส่ง

๑.๒ การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม - ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗ ทั้งนี้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามรายชื่อบริษัทในฐานะข้อมูลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน ๓๒๐ ฉบับ โดยกำหนดระยะเวลาการส่งแบบสอบถามคืนภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากนั้นจะส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทที่ไม่ได้ตอบกลับอีกครั้ง เพื่อสอบถามข้อมูล หากสถานประกอบการยังไม่ตอบกลับในครั้งที่ ๒ ถือว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการนั้นสิ้นสุด

๑.๓ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีสภาพสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๖๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ ของแบบสอบถามที่ส่งออกไป

๑.๔ จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อประมวลผลต่อไป

#### ๒. การศึกษาเชิงคุณภาพ

๒.๑ ทางคณะผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงาน และทำจดหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล และเข้าสัมภาษณ์ไปยังสถานประกอบการ จำนวน ๑๐ แห่ง

๒.๒ การเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และใช้การจดบันทึกข้อมูลสำคัญ รวมทั้งใช้การบันทึกเสียงการสนทนาในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลอนุญาต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม - ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งพบว่าสถานประกอบการที่ให้ความอนุเคราะห์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ แห่ง

๒.๓ หลังจากสัมภาษณ์สถานประกอบการแต่ละแห่งเสร็จสิ้น จะสรุปประเด็นที่สำคัญในการสนทนา และส่งข้อมูลให้กับผู้แทนสถานประกอบการ/ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาอีกครั้ง แล้วจึงนำข้อมูลไปสรุปผลต่อไป

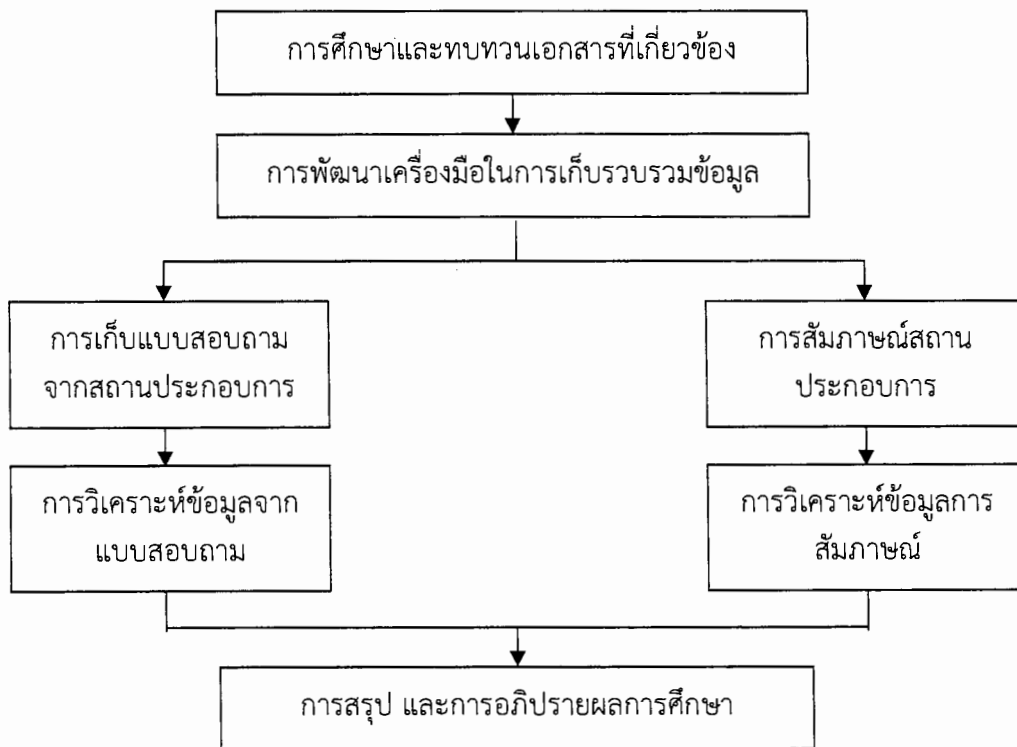
### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๒ ส่วน ตามวิธีการศึกษาเช่นเดียวกัน คือ

๑. การศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจสถานการณ์ในการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในปัจจุบัน จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

๒. การศึกษาเชิงคุณภาพ เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากทสรูปประเด็นที่สำคัญในการสนทนาของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ร่วมกับเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ที่มีความคล้ายคลึงกัน (Categorical Approach)

ทั้งนี้ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยทั้งหมดในครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นภาพรวมของการศึกษาได้ดังภาพที่ ๓-๑



ภาพที่ ๓-๑ ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร รวมถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยคณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ

๑.๒ การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร

### ๒. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

๒.๑ ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ

๒.๒ ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

๒.๓ แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

๒.๔ แนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ส่วนที่ ๑ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ ปรากฏดังตารางที่ ๔-๑ ถึง ๔-๓

ตารางที่ ๔-๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ (n = ๒๖๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทอุตสาหกรรม		
ยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์	๑๖๑	๕๙.๕๗
เคมีภัณฑ์	๑๒	๔.๕๔
เหล็กและโลหะ	๘	๒.๙๖
อุปกรณ์ไฟฟ้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	๒๗	๙.๙๙
สิ่งทอ	๒๔	๘.๘๘
อุปโภคบริโภค	๓๒	๑๒.๑๖

## ตารางที่ ๔-๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบริษัท (พิจารณาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่)		
บริษัทข้ามชาติ	๑๘๔	๖๘.๐๘
บริษัทไทย	๔๒	๑๕.๕๔
บริษัทร่วมทุนไทย-ต่างชาติ	๓๘	๑๖.๓๘
ที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม		
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	๑๕๒	๕๖.๒๔
นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี	๒๕	๙.๒๕
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง	๒๘	๑๐.๓๖
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	๕	๑.๘๕
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง)	๕๔	๒๒.๓๐
ประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง		
แรงงานทักษะ (Skilled Labor)	๑๕๗	๕๘.๐๙
แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และ	๔๗	๑๗.๓๙
แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)		
การจ้างแรงงานทั้งสามประเภท	๖๐	๒๔.๕๒

จากตารางที่ ๔-๑ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน ๑๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๕๙.๕๗) รองลงมา คือ อุตสาหกรรมอุปโภคบริโภค จำนวน ๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑๖) อุปกรณ์ไฟฟ้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๙.๙๙) อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน ๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๘.๘๘) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๔.๘๔) และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๒.๙๖)

ประเภทบริษัท ส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติ จำนวน ๑๘๔ แห่ง (ร้อยละ ๖๘.๐๘) รองลงมาเป็นบริษัทไทย จำนวน ๔๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๕๔) และบริษัทร่วมทุนไทย-ต่างชาติ จำนวน ๓๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓๘)

ที่ตั้งของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน ๑๕๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๖.๒๔) รองลงมา คือ นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๓๐) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๓๖) นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๙.๒๕) และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๑.๘๕)

สำหรับประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะ จำนวน ๑๕๗ แห่ง (ร้อยละ ๕๘.๐๙) รองลงมา คือ มีการจ้างแรงงานทักษะ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือทั้ง ๓ ประเภท จำนวน ๖๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๕๒) และเป็นการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน ๔๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๓๙)

ตารางที่ ๔-๒ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะ (Skilled Labor) (n = ๒๑๗)

สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะ (Skilled Labor)	จำนวน	ร้อยละ
ญี่ปุ่น	๑๗๒	๗๙.๒๖
จีน	๙๘	๔๕.๑๖
เกาหลี	๔๓	๑๙.๘๑
สหรัฐอเมริกา	๓๗	๑๗.๐๕
สิงคโปร์	๑๑	๕.๐๖
อื่นๆ เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ไต้หวัน	๗	๓.๒๒

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๒ พบว่าสัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน ๑๗๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๙.๒๖) รองลงมาคือ จีน จำนวน ๙๘ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๑๖) เกาหลี จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๓๗) สหรัฐอเมริกา จำนวน ๓๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๐๕) สิงคโปร์ จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๕.๐๖) และอื่นๆ เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ไต้หวัน จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๓.๒๒)

ตารางที่ ๔-๓ สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) (n = ๔๗)

สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)	จำนวน	ร้อยละ
พม่า	๑๕	๓๑.๙๑
ลาว	๑๙	๔๐.๔๒
กัมพูชา	๓๒	๖๘.๐๘

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๓ พบว่าสัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชา จำนวน ๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๖๘.๐๘) รองลงมา คือ ลาว จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๐.๔๒) และพม่า จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๙๑)

### การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร ปรากฏดังตารางที่ ๔-๔ ถึง ๔-๑๓

ตารางที่ ๔-๔ แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหางาน	๕๐	๑๘.๙๓
แรงงานต่างด้าวเป็นพนักงานของบริษัท Subcontract	๔๕	๑๗.๐๔
บริษัทไปหาแรงงานมาจากต่างประเทศด้วยตนเอง เช่น ต้องการแรงงานลาว ก็ไปหาแรงงานที่ประเทศลาว	๘	๓.๐๓
อื่นๆ เช่น บริษัทต้นสังกัดจากสำนักงานใหญ่ส่งมาประจำการ	๑๗๑	๖๔.๗๗

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๔ พบว่าแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่บริษัทต้นสังกัดจากสำนักงานใหญ่ส่งมาประจำการ จำนวน ๑๗๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙๓) รองลงมาคือ ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหางาน จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙๓) แรงงานต่างด้าวเป็นพนักงานของบริษัท Subcontract จำนวน ๔๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๐๔) และบริษัทไปหาแรงงานมาจากต่างประเทศด้วยตนเอง จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๓.๐๓)

ตารางที่ ๔-๕ การจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

การจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ทำ	๒๓๕	๘๖.๙๕
ไม่ทำ	๒๙	๑๓.๐๕

จากตารางที่ ๔-๕ พบว่าสถานประกอบการจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๘๖.๙๕) ไม่ทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๐๕)

ตารางที่ ๔-๖ การจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ (n = ๒๖๔)

การจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงาน ให้กับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ทำ	๒๑๒	๗๘.๔๔
ไม่ทำ	๕๒	๒๑.๕๖

จากตารางที่ ๔-๖ พบว่าสถานประกอบการจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ จำนวน ๒๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๘.๔๔) และไม่ได้จัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน ๕๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๕๖)

ตารางที่ ๔-๗ การแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับแรงงานทราบ (n = ๒๖๔)

การแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับแรงงาน ทราบ	จำนวน	ร้อยละ
แจ้ง	๒๖๔	๑๐๐.๐๐
ไม่แจ้ง	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔-๗ พบว่าสถานประกอบการแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับแรงงานทราบ จำนวน ๒๖๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐)

ตารางที่ ๔-๘ ช่องทางการแจ้งสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

ช่องทางการแจ้งสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
แจ้งด้วยวาจา เช่น หัวหน้างานเป็นผู้แจ้ง	๒๕๘	๙๗.๗๒
แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ ส่ง อีเมลล์	๘๗	๓๒.๙๕

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๘ พบว่าสถานประกอบการแจ้งสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบ โดยการแจ้งด้วยวาจา เช่น หัวหน้างานเป็นผู้แจ้ง จำนวน ๒๕๘ แห่ง (ร้อยละ ๙๗.๗๒) และแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ ส่งอีเมลล์ จำนวน ๘๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๒.๙๕)

ตารางที่ ๔-๙ นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
เท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย	๒๐๒	๗๔.๗๔
สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย	๖๒	๒๕.๒๖

จากตารางที่ ๔-๙ พบว่าสถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย จำนวน ๒๐๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๔.๗๔) และนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวสูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย จำนวน ๖๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๒๖)

ตารางที่ ๔-๑๐ ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา แรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้เกี่ยวกับงาน	๒๒๗	๘๕.๙๘
ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ	๒๑๓	๘๐.๖๘
วัฒนธรรมไทย/วิถีชีวิตคนไทย	๑๐๖	๔๐.๑๕
ความรู้ทางด้านภาษา	๑๑๙	๔๕.๐๗

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๑๐ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงาน จำนวน ๒๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๘๕.๙๘) รองลงมา คือ ประเด็นความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ จำนวน ๒๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๘๐.๖๘) ความรู้ทางด้านภาษา จำนวน ๑๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๐๗) และวัฒนธรรมไทย/วิถีชีวิตคนไทย จำนวน ๑๐๖ แห่ง (ร้อยละ ๔๐.๑๕)

ตารางที่ ๔- ๑๑ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ แรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
มีเกณฑ์การประเมินเหมือนกับแรงงานไทย	๑๖๗	๖๑.๗๙
กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เฉพาะกลุ่มแรงงาน ต่างด้าว	๙๗	๓๘.๒๑

จากตารางที่ ๔- ๑๑ พบว่าสถานประกอบการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย จำนวน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๖๑.๗๙) และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าว จำนวน ๙๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๒๑)

ตารางที่ ๔-๑๒ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง	๑๔๓	๕๔.๑๖
ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง	๕๔	๒๐.๔๕
มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน	๑๖๗	๖๓.๒๕
ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	๖๖	๒๕.๐๐

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๑๒ พบว่าสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน จำนวน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๖๓.๒๕) รองลงมา คือ ทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง จำนวน ๑๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๕๔.๑๖) ทำให้ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น จำนวน ๖๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๐๐) และทำให้ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๔๕)

ตารางที่ ๔-๑๓ ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = ๒๖๔)

ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
การเรียกร้องสิทธิประโยชน์/ผลตอบแทนเพิ่มเติม	๖๕	๒๔.๖๒
ปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน	๑๓๒	๕๐.๐๐
ปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และเพื่อนร่วมงานคนไทย	๑๑๘	๔๔.๖๙

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ

จากตารางที่ ๔-๑๓ พบว่าสถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน จำนวน ๑๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๐๐) ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และเพื่อนร่วมงานคนไทย จำนวน ๑๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๖๙) และทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิประโยชน์/ผลตอบแทนเพิ่มเติม จำนวน ๖๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๖๒)

## ส่วนที่ ๒ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

### ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ

เมื่อจำแนกประเภทของแรงงานต่างด้าว เป็นแรงงานทักษะ (Skilled Labor) กับแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ระยะสั้นมีผลดีต่อเศรษฐกิจไทย เพราะคนไทยเลือกงานมากขึ้น โดยเฉพาะในชลบุรี turnover rate ที่นี้คือ ๐.๗๐ ซึ่งต่ำที่สุดในประเทศไทย ในขณะที่กรุงเทพฯอยู่ที่ ๐.๙๐ ปัญหาที่พบคือคนพื้นที่หรือคนชลบุรีเองนั้นไม่นิยมทำงานใช้แรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงช่วยการผลิตในระยะสั้น มาตราการระยะสั้นต้องการ การขาดแคลนแรงงานนั้นถ้ารัฐบาลมาสนับสนุนการวางระบบจะมีปัญหาเศรษฐกิจ สังเกตได้จากในปี ๒๐๑๑ – ๒๐๑๒ มีปัญหาขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้นหลังจากที่องค์การพื้นที่ตัวจากน้ำท่วม ถ้าไม่มีแรงงานต่างด้าวเศรษฐกิจจะแย่ ส่วนระยะยาว ผลดีและเสียก้ำกึ่งกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...Non-skilled ไม่ได้ ไม่อยากเรียนรู้เยอะ ทั้งเรื่องปัญหาภาษาและการสื่อสาร มาทำงานเพราะต้องการเงินไม่อยู่นานๆ ปัญหาระยะยาว คือคุณภาพแรงงานไม่พัฒนา เพราะแรงงานต่างด้าวทำงานตามที่ระบบ ตามสั่ง ตาม work instruction ไม่ต้องคิดเอง หัวหน้างานต้องดูแลใกล้ชิด เขาต้องการทำงานมากที่สุดเพื่อให้ได้เงินมากที่สุด ถึงขั้นไม่ต้องหยุดพัก ระหว่างวันก็ได้ขอทำงานดีกว่า ถ้าอุตสาหกรรมเน้นแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่จะเจอคือคุณภาพ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒: สัมภาษณ์)

“...ในส่วนของแรงงาน Unskilled กลุ่มนี้มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจไทย เพราะอุตสาหกรรมในประเทศไทย ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีสูง ยังเป็น Labor Intensive ใช้แรงงานจำนวนมาก ถามว่าคนไทยไปไหน แรงงานไทยอยู่ในภาคเกษตรกรรม ชอบทำงานที่สบาย มีอิสระ บวกกับนโยบายค่าจ้าง ๑๕,๐๐๐ ของรัฐบาลชุดที่แล้ว ก็ยังกระตุ้นให้แรงงานเรียนต่อในระดับปริญญาตรี ทั้งๆ ที่ไม่รู้ว่าเรียนไปทำไม แต่รู้แน่ๆ ว่าจะต้องได้รับเงินเดือนในอัตรานั้นแน่ๆ ดังนั้นงานระดับล่างจึงไม่มีใครทำ ต้องอาศัยแรงงาน ๓ สัญชาติ ลาว พม่า เขมร ถ้าหากแรงงานพวกนี้กลับประเทศ เมื่อประเทศเค้าเปิดมากขึ้น คำถามที่ตามก็คือ จะเอาแรงงานที่ไหนมาทดแทน โจทย์ของประเทศ ณ ขณะนี้ก็คือ ต้องหาทางเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

“...การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อสภาพเศรษฐกิจแน่นอน เพราะจะ ช่วยในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน งานที่คนไทยไม่ทำ อีกอย่างชลบุรีมีค่า ครองชีพสูง ค่าจ้างก็จะสูงขึ้นเรื่อยๆ บางบริษัทที่จ้างแรงงานไทยไม่ได้ หรือ ค่าตอบแทนสู้บริษัทอื่นไม่ได้ ก็ต้องหาวิธีการพยุงสถานการณ์เพื่อรักษา ต้นทุนและสามารถแข่งขัน ก็จะจ้างแรงงานต่างด้าวมาแทน โดยส่วนใหญ่ บริษัทที่อยู่ไม่ได้ก็จะเป็น SME ที่รับช่วงงานมาจากในนิคมอุตสาหกรรม ค่าก็จะจ่ายค่าแรงให้กับต่างด้าวในอัตราที่ต่ำกว่า ตอนนั้นก็เริ่มเกิดผล กระทบแล้ว เพราะ คสช.เข้ามาจัดระเบียบ แรงงานพวกนี้ก็มีตัวเลือกมาก ขึ้นที่จะไปทำงานกับบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔: สัมภาษณ์)

ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นตรงกันว่า ผลกระทบจากการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่ชัดเจน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...พวก Skilled มาเรียนรู้งานเพื่อกลับไปทำงานบ้านตัวเอง เรียนรู้ กระบวนการทำงานของไทย ของญี่ปุ่น ของชาติอื่นๆ เมื่อเปิด AEC ก็ กลับไปอยู่บ้าน ถือว่าการทำงานในต่างประเทศเป็นการเรียนรู้ภาษา ระบบ วัฒนธรรม หาทักษะให้มากขึ้น...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...ส่วนพวกแรงงานระดับสูงพวกมี Skilled เช่น ผู้บริหาร Engineer หรือ ช่างเทคนิคฝีมือ ถ้าถามว่ามีผลกระทบต่อเศรษฐกิจมั๊ย อันนี้ยังเห็นภาพไม่ ชัดเจน เพราะหากคนกลุ่มนี้กลับประเทศไป ก็ยังมีคนไทยเก่งๆ ที่สามารถ ทำงานแทนได้ บริหารแทนได้ แต่ก็เคยได้ยินคนบางกลุ่มพูดเช่นกันว่า ก็ไม่ แน่ใจว่าคนไทยจะทำงานได้ เพราะการบริหารองค์กรบางแห่ง เช่น องค์กร ญี่ปุ่นจะให้หัวหน้าญี่ปุ่นมาเป็นคนคุมงาน คนไทยก็ทำงานภายใต้การ ควบคุมของญี่ปุ่นอีกที ก็เหมือนคนไทยนั้นแหละ หากเข้าไปตั้งโรงงานใน ต่างประเทศ ก็ต้องจ้างคนไทยไปคุมเหมือนกัน มันเป็นเรื่องของความไว้ เนื้อเชื่อใจ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนหนึ่งยังกล่าวถึงว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจ ระดับองค์กร ในด้านของต้นทุนการสรรหาพนักงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานประกอบการจ้าง บริษัทจัดหางานในการหาแรงงานต่างด้าวมาทำงาน และถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอาจมี ผลทำให้การผลิตขององค์กรหยุดชะงัก เมื่อภาครัฐเข้ามาตรวจสอบ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ในส่วนด้านเศรษฐกิจขององค์กรจะกระทบในด้านค่าใช้จ่ายในการ สรรหาพนักงาน เพราะการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะผ่านคนกลาง บริษัทนายหน้าที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง แต่เพื่อทดแทนหรือชดเชยแรงงานที่ขาด หรืองานที่คนไทยไม่ทำ ก็จำเป็นที่จะต้องจ้าง แต่ก็ยังมีบ้างที่นายจ้างไปหาแรงงานต่างด้าวเอง ซึ่งถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมายก็ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่เป็น Subcontract ทางบริษัทก็ไม่แน่ใจว่าเข้ามาถูกกฎหมายหรือไม่ถูกกฎหมาย จะรู้ก็ตอนที่ ตม. มาตรวจ ซึ่งเวลาที่ ตม. มาตรวจก็จะสุ่มเรียก ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย Line การผลิตก็ต้องหยุด เรียกมาสอบ บริษัทก็เสียหายไปอีก...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔: สัมภาษณ์)

### ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นตรงกันว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ผลกระทบต้องเริ่มตั้งแต่หัวหน้างาน งานHR ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดวิถีชีวิต วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ภาษาเป็นช่องว่างในการปรับตัว เราจ้างคนของเขามาเป็นล่าม ซึ่งไม่รู้ว่าเชื่อถือได้แค่ไหน ยังไงเขาก็ต้องเข้าข้างกันเอง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...แน่นอนเรื่องประเด็นทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จ้างแรงงานระดับไหนประเภทใดก็มียผลกระทบอยู่แล้ว เพราะเป็นเรื่องของความต่างทางวัฒนธรรม องค์กรใดที่มีแรงงานต่างด้าว เรื่องการบริหารความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมเป็นประเด็นสำคัญ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

“...องค์กรต้องศึกษาเรื่องวัฒนธรรมชาติ ชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ เพราะจะมีผลกระทบเวลาที่รับคนเหล่านี้มาทำงานร่วมกัน ก็เคยมีกรณีเกิดขึ้นครั้งหนึ่ง นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานส่วนหนึ่งเป็นพม่า อีกส่วนหนึ่งเป็นไทยใหญ่ เกิดทะเลาะกัน แรงงานพม่าก็กดดันให้นายจ้างเลิกจ้างไทยใหญ่ เกิดการประท้วงในโรงงาน จนท้ายที่สุดนายจ้างก็ต้องส่งไทยใหญ่กลับ อันนี้เป็นเรื่องของชาติพันธุ์ หรืออย่างเวลาจัดกีฬาให้แข่งฟุตบอล แบ่งเป็นทีมไทย ทีมพม่า บางทีก็มีทะเลาะกัน เพราะเค้าจะมองเป็นประเด็นทางด้านเชื้อชาติ ประวัติศาสตร์ หรือประเด็นต่างๆ เป็นเรื่องทางประวัติศาสตร์ก็ไม่ควรหยิบยกมาพูด อย่างเรื่องพระแก้วมรกต ก็ไม่ควรพูดเรื่องนี้กับคนลาว...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔: สัมภาษณ์)

### แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...การจัดการระบบการสื่อสารให้เหมาะกับทั้ง ๒ ฝ่าย ข้อมูลข่าวสารต้องชัดเจน ต้องมีผู้ให้ข้อมูลหลักกับแรงงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...กลุ่มแรงงานเองนั้นมีความเหนียวแน่น รวมตัวกันมาก ถ้ามีข่าวหรือข้อมูลไม่ชัดเจน กลุ่มนี้จะมีปฏิกิริยาต่อข่าวเร็วมาก เช่น ตอนมีคสช. แรงงานต้องการกลับบ้านทันที หรือเช่นมีคนพูดว่าจะมีการลดแรงงานต่างด้าว แรงงานก็ไม่ยอมออกมาทำงาน แม้จะไปปรับก็ไม่ยอมออกมาทำงาน ต้องเจรจาต่อรองกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒: สัมภาษณ์)

“...เรื่องการสื่อสารในองค์กร เพราะใช้ภาษาต่างกัน จะเห็นว่าบางบริษัทที่จ้างคนพม่ามาทำงาน ก็จะหาหัวหน้าคนพม่าที่ใช้ภาษาไทยได้ดี ไปคุมการทำงานอีกทีหนึ่ง เพื่อป้องกันเรื่องการสื่อสารผิดพลาด เพราะสื่อสารผิดพลาดแล้วมันเหมือนไฟลามทุ่ง มันแพร่กระจายเร็ว แล้วเวลาแก้ไขมันลำบาก...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ยังเห็นตรงกันในประเด็นเรื่องการกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ระบบภายในบริษัท Work instruction ระบบการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานไทยยังมองแรงงานต่างด้าวเป็นพลเมืองชั้น ๒ อยู่ในโรงงานก็ยังมีกรเอาเปรียบกัน จะต้องแยกงานให้ชัดเจน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...เรื่องระบบงาน HR ต้องทำให้เป็นระบบเดียวกัน อย่าแบ่งแยกเชื้อชาติ มีหลายมาตรฐานไม่ได้ ...สิ่งที่ต้องระมัดระวังในกลุ่ม Unskilled ก็คือระมัดระวังเรื่องกรณีพิพาท การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับคนไทย เพราะจะกลายเป็นประเด็นทางด้านเชื้อชาติ พอเป็นประเด็นทางด้านเชื้อชาติแล้วจะควบคุมไม่อยู่ เวลาบริหารต้องเน้นความเท่าเทียม คนไทยได้อะไร กลุ่มแรงงานพวกนี้ก็จะต้องได้ด้วย หรือเวลาลงโทษ จะลงโทษคนไทยแบบหนึ่ง

คนต่างด้าวอีกแบบหนึ่งไม่ได้ ถ้ามีประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมแล้ว อาจถึงขั้นประท้วงปิดโรงงานได้เลย...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่ง ยังมีความคิดเห็นว่า ต้องจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“ส่วนเรื่องกิจกรรมสัมพันธ์ HR ก็ต้องสนับสนุนให้มี อย่างกลุ่มแรงงานทักษะ Skilled ก็ต้องจัดกิจกรรมที่กลุ่มนี้ หรือที่ผู้บริหารเข้าร่วมได้ เช่น ติ๊กอล์ฟ งานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานคนอื่น....ในระดับ Unskilled พวกวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว ประเพณีท้องถิ่น HR ต้องทราบต้องรู้ ถ้ายังจัดงานประเพณีให้จะยิ่งดีใจ อย่างคนพม่าชอบทำบุญ ก็ต้องจัดกิจกรรมให้..” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน เสนอว่าต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ทัศนคติต่อแรงงานต่างด้าว ต้องสร้างทัศนคติใหม่ เปลี่ยนมุมมองของพนักงานไทย... “...หัวหน้างาน HR ฝ่ายบริหารบางทีมองว่า แรงงานต่างด้าวอยู่ในวาระต่ำกว่า จริงๆแล้วเขามีความดีนรณ ทำได้ทุกอย่าง เพราะต้องการโอกาสที่ดีกว่าที่บ้านเขายังไม่มี รอเวลาที่จะกลับบ้าน แต่คนไทยค่อนข้างดูถูก ล้อเลียนแรงงานต่างด้าว เช่นการพูดไม่ชัด การกินหมาก ซึ่งแรงงานเองไม่ชอบ ก็เป็นปัญหาในการทำงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๑: สัมภาษณ์)

“...กฎหมายไทยเองในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเราไม่ได้แยกประเภทแรงงาน แรงงานต่างด้าวเองก็เรียนรู้สิทธิว่าตนเองต้องได้รับเท่าคนไทย แต่คนไทยเองมักจะเอาเปรียบแรงงาน ต้องมีการสื่อสาร มีการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีสองมาตรฐาน หรือต้องแยกประเภทงานให้ชัดเจนว่าของต่างด้าว ของคนไทยจึงจะสามารถจัดสวัสดิการที่แตกต่างได้ กฎหมายอะไรใหม่ออกมาเค้าเรียนรู้หมด อะไรที่ดีกว่าบ้านเค้า เค้าเรียนรู้หมด เช่นกรณีการปิดโรงงานตอนนั้น เพราะแรงงานรู้เรื่องความเท่าเทียมกัน แต่คนไทยชอบว่าแรงงานไม่ฉลาด...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒: สัมภาษณ์)

“...เน้นไปที่ Cross Culture การบริหารข้ามวัฒนธรรม ทำอย่างไรให้คนอยู่ร่วมกันได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

“...สิ่งหนึ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมก็คือ ต้องทำความเข้าใจในเรื่องกฎหมายต่างชาติ ประวัติศาสตร์ ประวัติความเป็นมา ชาติพันธุ์ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญมาก อาจจะต้องหาวิทยากรมาบรรยายความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และการทำงานภาคธุรกิจ เพื่อสร้างความเข้าใจ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔: สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนหนึ่งระบุว่า เอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...พอเอาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแล้ว การดูแลของ HR ก็ต้องปรับเปลี่ยน อย่างเช่นพนักงานเอกสารก็ต้องแปลเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว เพราะเค้าจะได้ทำความเข้าใจได้ เป็นเรื่องของการสื่อสารซึ่งต้องระมัดระวัง ในส่วนอื่นๆ ที่ต้องดูแล ก็คือในเรื่องของการจ่าย การดูแลระหว่างการทำงาน การส่งเงินกลับบ้าน และที่พักอาศัย นอกจากจะต้องดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวแล้ว ในปัจจุบันยังต้องดูในเรื่องของ Career เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน เราก็จะพัฒนาทักษะ ความสามารถให้สามารถเติบโตไปเป็นหัวหน้างาน ดังนั้นบางแห่งก็มีการจัดทำ Road Map Training ให้กับแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๔: สัมภาษณ์)

อย่างไรก็ตามยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ภาครัฐและองค์กรต้องกำหนดมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้ชัดเจน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ภาครัฐต้องมีการวางแผนแรงงาน มีการกำหนดนโยบายแรงงานไทย ถ้ารัฐไม่มีนโยบายระยะยาว ถ้าใช้คนไทยเองอาจมีปัญหา ต่อไปมีธุรกิจเปิดในต่างประเทศแรงงานกลับบ้าน ไม่มีคนทำงานในไทย รัฐบาลจะไปทางไหนจะใช้แรงงานหรือทำ R&D ใช้เครื่องจักรให้มากขึ้น จริงๆคนไทยมีความสามารถในการทำงานกับเครื่องจักรมากกว่าเพื่อนบ้าน จึงต้องมีการประสานงานภาครัฐ BOI ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมการจัดหางาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕: สัมภาษณ์)

“...องค์กรต้องมีแผนระยะยาวในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย รวมถึงการใช้นวัตกรรมเครื่องจักรเข้ามาทดแทน พัฒนาขีดความสามารถ

ของพนักงานและนวัตกรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวอาจกลับไป...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๖: สัมภาษณ์)

### แนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การเปิดเสรีทางด้านแรงงานเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่มีผลกระทบต่อการทำงานต่างด้าว ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ในมุมมองก็คิดว่ายังไม่ผลกระทบในเชิงมหภาค แต่ถ้ามีมาตรฐานระหว่างประเทศร่วมกัน ๑๐ ประเทศ ประเด็นนี้จึงจะน่าสนใจ ส่วนใหญ่ที่ภาคอุตสาหกรรมตื่นตัว ไม่ใช่ประเด็นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน แต่เป็นมาตรการทางภาษี มาตรการการนำเข้าส่งออก มาตรฐานผลิตภัณฑ์มากกว่า ในส่วนของ MRA ยังอีกนาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๒: สัมภาษณ์)

“...ต้องทำความเข้าใจก่อนว่า การรวมกลุ่มของ AEC ยังไม่เหมือนกับการรวมกลุ่มของ EU สหภาพยุโรป การรวมกลุ่มของ EU นั้น การดำเนินงานคำสั่งของ EU จะมีอำนาจเหนือรัฐประเทศต่างๆ ในกลุ่ม เค้าวจะมีกฎ มีศาลของ EU ซึ่งจะแตกต่างกับอาเซียน ที่การบังคับใช้กฎหมายก็ยังเป็นประเทศใด ประเทศหนึ่งอยู่ อาเซียนไม่ได้มีอำนาจเหนือรัฐในประเทศ ๑๐ ประเทศ ดังนั้นการที่บอกว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ก็ต้องทำข้อตกลงร่วมกันชัดเจนก่อน ไม่เหมือน EU ที่จะไปสมัครงานที่ประเทศใด ก็ไปสมัครงานได้ แต่ในอาเซียนก็ยังคงต้องใช้ VISA Work Permit อยู่...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

“...ถ้าแยกประเด็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นพวก Unskilled และ Skilled พวก Unskilled พวกนี้ไม่กระทบกับการเปิด AEC เพราะการใช้แรงงานขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ ไม่เกี่ยวกับ AEC หรือกฎหมายประเภทอื่นๆ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕: สัมภาษณ์)

สำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การเปิดแรงงานเสรีจะไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่จะทำให้มีการหมุนเวียนของแรงงานในภูมิภาคมากขึ้น ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...มุมมองขององค์กรยังอาจจ้างกลุ่มวิชาชีพที่เคลื่อนย้ายเสรีได้ โอกาสในการไหลเวียนใน AEC ยังมี คนที่ทำงานเก่งภาษาดีอาจถูกดึงตัวไป เหลือแต่คนที่ไปไหนไม่ได้อยู่ในองค์กร...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕: สัมภาษณ์)

“...ไม่ต้องกลัวว่า มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี หรือ MRA แล้วจะมีปัญหา  
สมองไหล เรื่องปัญหาสมองไหลมีมานานแล้ว คนที่มีศักยภาพก็มักจะไป  
ทำงานในประเทศที่ค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย แต่เราก็จะ  
ได้ Engineer จากพม่า เวียดนาม ลาว เข้ามาทำงานแทน เพราะ  
ค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นอยู่ของไทยเราดีกว่า หรือจะหา Engineer ใน  
ไทยก็ยังหาได้ แม้จะติดปัญหาเรื่องคุณภาพ แต่ก็ไม่ได้ขาดแคลนถึงขั้นหา  
ไม่ได้ หากบริษัทขาดแคลนคนทำงานจริงๆ ก็จะใช้วิธีการย้ายโรงงานไปตั้ง  
ในประเทศที่ค่าแรงถูกกว่า...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๖: สัมภาษณ์)

ในด้านการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน  
เนื่องจากไม่ทราบข้อกำหนดแนวทางของรัฐบาลที่ชัดเจน และโดยปกติการจ้างแรงงานต่างด้าว จะใช้  
กฎหมายคนเข้าเมืองในการจ้างงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...ข้อตกลง MRA ที่มีออกมานั้นก็ระบุแค่ ๘-๙ วิชาชีพ ซึ่งข้อตกลงการ  
เคลื่อนย้ายแรงงานก็ยังไม่ชัดเจน วิชาชีพที่เกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมก็น่าจะ  
เป็น Engineer ซึ่งปัจจุบันก็ยังไม่มีความพร้อม ไม่มีแนวทางในการจ้างงาน  
ในส่วนของรัฐที่ต้องทำ ปรากฏออกมาอย่างชัดเจน แต่แต่ละประเทศต้อง  
มาร่วมทำ Standard ด้วยกันอย่างจริงจัง โดยปกติแล้ว ถ้าจะจ้าง  
Engineer ต่างชาติเข้าทำงาน ก็จ้างได้ โดยใช้ลักษณะของกฎหมายคนเข้า  
เมือง ส่วนใหญ่ใช้ช่องทางนี้ให้เหตุผลในการจ้างก็คือ คนไทยยังไม่มี Skill  
ตรงตามที่ต้องการ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๓: สัมภาษณ์)

“...กลุ่ม Skilled ก็ยังไม่เคยเห็นองค์กรใดเตรียมความพร้อมในการรองรับ  
การจ้างงานคนต่างด้าว อย่างจริงจัง ยังไม่มีใคร Set เรื่องค่าจ้างที่เป็น  
กลาง เป็นมาตรฐานของคนกลุ่มนี้ หากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงาน  
ในประเทศใด ก็จะใช้กฎหมายแรงงานของประเทศนั้นเป็นตัวคุม เช่น คน  
ลาวมาทำงานในไทย ก็ใช้กฎหมายการจ้างงานของประเทศไทย คนไทยไป  
ทำงานสิงคโปร์ก็ใช้กฎหมายการจ้างงานสิงคโปร์...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕:  
สัมภาษณ์)

“...ถามว่าคนในโรงงาน HR ในโรงงานรู้เรื่อง AEC มั้ย ก็รู้ แต่ไม่รู้จะ  
เตรียมความพร้อมอะไร เตรียมรับมืออย่างไร ต้องกลับไปถามที่รัฐบาลว่า  
ความชัดเจนในการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีวิชาชีพ และสาขาอื่นๆ จะให้ทำ  
อย่างไร ถ้าลองไปถาม HR ๑๐๐ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรม มีสัก ๑๐

บริษัทที่แพนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานก็ถือว่าเป็นเรื่องแปลก...” (ผู้ให้  
ข้อมูลสำคัญ ๖: สัมภาษณ์)

## บทที่ ๕

### สรุปผล และอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี และศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจและงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร รวมถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล หรือตัวแทนจากสถานประกอบการพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ คือ คือนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี องค์กรละ ๑ ท่าน จำนวน ๑,๕๘๒ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานัน ได้จำนวน ๓๒๐ คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่

๑. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับประเภทบริษัท ประเภทอุตสาหกรรม ที่ตั้งของบริษัท ประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงาน และสัญชาติที่มีการจ้างงาน จำนวน ๖ ข้อ

๒. การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กรเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมิน และผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๑๐ ข้อ

๓. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑ ข้อ

เมื่อพัฒนาข้อคำถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม - ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗ โดยกำหนดระยะเวลาการส่งแบบสอบถามคืนภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากนั้นจะส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทที่ไม่ได้ตอบกลับอีกครั้ง เพื่อสอบถามข้อมูล หากสถานประกอบการยังไม่ตอบกลับในครั้งที่ ๒ ถือว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการนั้นสิ้นสุด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีสภาพสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๖๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความสำคัญในการสัมภาษณ์ อย่างน้อย ๑๐ แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถามและประเด็นการสัมภาษณ์ไว้อย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์บริษัท ทั้งนี้จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาเช่นกัน ทั้งนี้ระหว่างการสัมภาษณ์ใช้การจดบันทึกข้อมูลสำคัญ รวมทั้งใช้การบันทึกเสียงการสนทนาในกรณีให้ผู้ให้ข้อมูลอนุญาต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม – ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งพบว่าสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ แห่ง หลังจากสัมภาษณ์สถานประกอบการแต่ละแห่งเสร็จสิ้น จะสรุปประเด็นที่สำคัญในการสนทนา และส่งข้อมูลให้กับผู้แทนสถานประกอบ/ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาอีกครั้ง แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการจัดหมวดหมู่ที่มีความคล้ายคลึงกัน (Categorical Approach)

## สรุปผลการศึกษา

### การวิจัยเชิงปริมาณ

#### ข้อมูลสถานประกอบการ

สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน ๑๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๕๙.๕๗) รองลงมา คือ อุตสาหกรรมอุปโภคบริโภค จำนวน ๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑๖) อุปกรณ์ไฟฟ้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๙.๙๙) อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน ๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๘.๘๘) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๔.๘๔) และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๒.๙๖)

ส่วนใหญ่เป็นบริษัทข้ามชาติ จำนวน ๑๘๔ แห่ง (ร้อยละ ๖๘.๐๘) รองลงมาเป็นบริษัทไทย จำนวน ๘๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๕๔) และบริษัทร่วมทุนไทย-ต่างชาติ จำนวน ๓๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓๘)

ที่ตั้งของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน ๑๕๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๖.๒๔) รองลงมา คือ นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๓๐) นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๓๖) นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๙.๒๕) และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๑.๘๕)

สำหรับประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะ จำนวน ๑๕๗ แห่ง (ร้อยละ ๕๘.๐๙) รองลงมา คือ มีการแรงงานทักษะ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือทั้ง ๓ ประเภท จำนวน ๖๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๕๒) และเป็นการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน ๔๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๓๙)

สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน ๑๗๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๙.๒๖) รองลงมาคือ จีน จำนวน ๙๘ แห่ง (ร้อยละ ๕๕.๑๖) เกาหลี จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๓๗) สหรัฐอเมริกา จำนวน ๓๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๐๕) สิงคโปร์ จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๕.๐๖) และอื่นๆ เช่น ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ไต้หวัน จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๓.๒๒)

สัญชาติของแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชา จำนวน ๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๖๘.๐๘) รองลงมา คือ ลาว จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๐.๕๒) และพม่า จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๙๑)

### การจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่บริษัทต้นสังกัดจากสำนักงานใหญ่ส่งมา ประจำการ จำนวน ๑๗๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙๓) รองลงมาคือ ว่าจ้างบริษัทหน้าจัดหางาน จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙๓) แรงงานต่างด้าวเป็นพนักงานของบริษัท Subcontract จำนวน ๕๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๐๔) และบริษัทไปหาแรงงานมาจากต่างประเทศด้วยตนเอง จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๓.๐๓)

สถานประกอบการจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๘๖.๙๕) ไม่ทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๐๕) นอกจากนี้ สถานประกอบการจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ จำนวน ๒๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๘.๔๔) และไม่ได้จัดทำประกัน ประเภทอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน ๕๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๕๖) โดยให้การจ้างด้วยวาจา เช่น หัวหน้างาน เป็นผู้จ้าง จำนวน ๒๕๘ แห่ง (ร้อยละ ๙๗.๗๒) และจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ ส่ง อีเมล จำนวน ๘๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๒.๙๕)

สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้น พื้นฐานของไทย จำนวน ๒๐๒ แห่ง (ร้อยละ ๗๔.๗๔) และนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่าง ด้าวสูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย จำนวน ๖๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๒๖)

สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็น ความรู้เกี่ยวกับงาน จำนวน ๒๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๘๕.๙๘) รองลงมา คือ ประเด็นความรู้เกี่ยวกับสถาน ประกอบการ จำนวน ๒๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๘๐.๖๘) ความรู้ทางด้านภาษา จำนวน ๑๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๐๗) และวัฒนธรรมไทย/วิถีชีวิตคนไทย จำนวน ๑๐๖ แห่ง (ร้อยละ ๔๐.๑๕)

สถานประกอบการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว เหมือนกับแรงงานไทย จำนวน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๖๑.๗๙) และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้ เฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าว จำนวน ๙๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๒๑)

สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่าง ด้าวว่าทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน จำนวน ๑๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๖๓.๒๕) รองลงมา คือ ทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง จำนวน ๑๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๕๔.๑๖) ทำให้ ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น จำนวน ๖๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๐๐) และทำให้ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๔๕)

สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน จำนวน ๑๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๐๐) ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และเพื่อนร่วมงานคนไทย จำนวน ๑๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๖๙) และทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิประโยชน์/ผลตอบแทนเพิ่มเติม จำนวน ๖๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๖๒)

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

#### ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ

การจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำ ส่วนผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน

นอกจากนี้การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอาจมีผลทำให้การผลิตขององค์กรหยุดชะงัก เมื่อภาครัฐเข้ามาตรวจสอบ

#### ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน ต้องบริหารจัดการที่ดี ต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

#### แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จากผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๑. ต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี
๒. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ต้องกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓. ต้องจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร
๔. ต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ
๕. เอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ
๖. ภาครัฐและองค์กรต้องกำหนดมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้ชัดเจน

## แนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การเปิดเสรีทางด้านแรงงานเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่มีผลกระทบต่อ การจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (ลาว พม่า กัมพูชา) ขึ้นอยู่กับ นโยบายรัฐบาล ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นๆ ใช้กฎหมายคนเข้าเมืองในการจ้างงาน

สำหรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว เมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน พบว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีไม่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศ แต่จะ ทำให้มีการหมุนเวียนของแรงงานในภูมิภาคมากขึ้น เพราะจะมีแรงงานหมุนเวียนไปทำงานในประเทศ ที่มีคุณภาพชีวิต และค่าตอบแทนที่ดีกว่า

ในด้านการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนนั้น สถานประกอบการยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน เนื่องจากไม่ทราบข้อกำหนดแนวทางของรัฐบาลที่ชัดเจน และโดยทั่วไปการจ้างแรงงานต่างด้าวจะใช้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองในการจ้างงาน

## อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาที่น่าเสนอข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้าง ขั้นพื้นฐานของไทย และได้จัดทำประกันสังคม และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกัน อุบัติเหตุ ฯลฯ ให้กับแรงงานต่างด้าว และแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าว ทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ ส่งอีเมล ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็น สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงาน ไทย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล (๒๕๕๕) ที่กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา ทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทยไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีตาม กฎหมายที่กำหนด ขณะเดียวกันกลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่ เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก รวมถึงแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการไม่คำนึงถึง สิทธิต่างๆของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของแอนดี ฮอลล์ และบงกช นภอำพร (๒๕๕๔) ที่ระบุว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุน เงินทดแทน โดยการศึกษาทั้ง ๒ เรื่องนั้นเป็นการศึกษาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาด ย่อม

๒. สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็น ความรู้เกี่ยวกับงาน และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับ แรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ระบุว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวต้องมี มาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย โดยสมพงศ์ สระแก้ว (๒๕๕๑) ได้เคยกล่าวว่าปัญหาของแรงงานต่าง ด้าว คือ การไม่เข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล การถูกเอาเปรียบจากนายหน้าและ นายจ้าง การได้รับค่าจ้างค่าแรง และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม แตกต่างกับแรงงานไทย ซึ่งจำเป็นต้อง

ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงในการศึกษาของอาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์ (๒๕๕๓) ได้ให้ข้อเสนอที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ มาตรการในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอและเพียงพอ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

๓. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ว่า การจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนักที่แรงงานไทยไม่ทำ สอดคล้องกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓) กล่าวว่าตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม อยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงาน แม้ว่าจะมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนการอพยพเข้ามาในเมืองเพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกทางหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เช่นเดียวกับสาคร โพธิ์คำ (๒๕๔๘) ศึกษาเรื่องผลกระทบการจ้างแรงงานต่างชาติในความคิดเห็นชุมชนบ้านช่องแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ระบุว่าแรงงานต่างชาติสามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้เป็นอย่างดี

๔. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง เหมือนกับที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (๒๕๕๓) กล่าวว่าโรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จะอาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับกัญญา โพธิ์พันธุ์ พิชญา สุวรรณแสน กนกภรณ์ อ่วมพรหมณ์ และดุสิต โพธิ์พันธุ์ (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ระบุว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และปวีณรัตน์ แสงโทณโพธิ์ (๒๕๕๗) ที่ระบุว่านายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น แรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ระบุว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหา เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว

๕. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องจากขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน และด้วยความแตกต่างนี้เองทำให้บุคคลมีกระบวนการคิด และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสานงานภายในองค์กร (วิมล พรชัยวัฒนากรม, ๒๕๕๐) รวมถึงในเรื่องวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างยังส่งผลกระทบต่อปรับตัวในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรข้ามวัฒนธรรม (มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงศ์ยะ และสุวีร์ ศิวะแพทย์, ๒๕๕๒)

๖. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นเรื่องการสื่อสาร ปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ในการปกครองและควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากหัวหน้างานสื่อสารภาษา

เดียวกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนชนชาติเดียวกัน จะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ความผิดพลาดในการสื่อสารน้อยลง (ทิพมาศ จ่านรงค์, ๒๕๕๑) โดยในการศึกษาของ อาทิตย์ประสุวรรณ์ (๒๕๕๓) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับน้อย คือ สามารถฟังพอเข้าใจ และพูดได้เพียงเล็กน้อย และนอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐานและสิทธิอื่นๆ เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, ๒๕๕๐)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น สถานประกอบการควรมีแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

๑. สถานประกอบการต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี เช่น การจัดให้มีผู้แปลภาษา หรือหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารภาษาไทย และภาษาต่างชาติได้ นอกจากนี้เอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวที่จ้าง เพื่อสะดวกต่อการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เช่น รายละเอียดในการทำงาน รายละเอียดในการจัดกิจกรรมของสถานประกอบการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ

๒. สถานประกอบการต้องกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจให้กับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากบางครั้งความไม่พึงพอใจของแรงงานต่างด้าวก็นำไปสู่กรณีพิพาทในสถานประกอบการ

๓. สถานประกอบการต้องจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับแรงงานต่างด้าวทุกประเภท ทั้งแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานทักษะ เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานต่างด้าว แรงงานไทยและองค์กร ทั้งนี้การสร้างความสัมพันธ์ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของแรงงาน และท้ายที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

๔. สถานประกอบการต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากยังพบว่า แรงงานไทยส่วนหนึ่งยังดูถูกว่าแรงงานต่างด้าวเป็นพลเมืองชั้น ๒ และไม่มีศักยภาพ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

๕. สถานประกอบการต้องเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ โดยต้องศึกษาความเป็นมา ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละชาติ เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานกับบุคลากรในสถานประกอบการที่มีความแตกต่างหลากหลาย รวมทั้งยังจำเป็นที่ต้องจัดการฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม เชื้อชาติ ให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวรับทราบ

นอกจากนี้ในส่วนของภาครัฐนั้น ต้องกำหนดทิศทางในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น กฎหมายการจ้างแรงงานต่างด้าวกับกฎหมายส่งเสริมการลงทุนนั้นมีความขัดแย้งในบางประเด็น เนื่องจากปัจจุบันสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานไทยที่จะ

มาทำงาน แต่กฎหมายส่งเสริมการลงทุนระบุให้ สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจ้าง เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น จึงเป็นไปได้ว่าในอนาคตหากสถานประกอบการหาแรงงานไม่ได้ จะย้าย สถานประกอบการไปตั้งที่ประเทศอื่นที่ค่าแรงถูกกว่า หรือในส่วนของข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงาน ๘ สาขาวิชาชีพ ก็ควรจัดทำแนวทางให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วต้อง ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการทราบ เพื่อทางสถานประกอบการจะได้เตรียมแนวทาง วาง แผนการดำเนินการขององค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

๑. .ในการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ควรแยกประเภทแรงงานต่างด้าวใน การศึกษาให้ชัดเจน เนื่องจากในสถานประกอบการจะมีรายละเอียดการจัดการแรงงานต่างด้าวแต่ละ ประเภทแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง

๒. ควรเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว ในนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากการวิจัยก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในสถาน ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งเป็นไปได้ว่าขนาดของสถานประกอบการ ประเภทของ สถานประกอบการ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวจะแตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

- กัญญา โพธิ์พันธุ์ พัทธนาสุวรรณแสน กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และดุสิต โพธิ์พันธุ์. (๒๕๕๖). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออกม วารสารการจัดการธุรกิจ ๒(๒), หน้า ๓๙-๔๙.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (๒๕๕๕). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว. วารสารประชากรและการพัฒนา, ๓๓(๑).
- ชูพัทธ์ สุทธิสา. (๒๕๕๖). กระบวนการเข้าสู่แรงงานข้ามชาติลาวในภาคอุตสาหกรรม. รายงานการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ติรณ พงศ์มพัฒน์, จุฑามันส์ไพบูลย์, สถิตพงศ์ธนวิริยะกุลและไพฑูรย์ไกรพรศักดิ์. (๒๕๕๔).โครงการวิจัยผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน.
- ณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล. (๒๕๕๕). แรงงานข้ามชาติกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต.โครงการประสานกลุ่มชาติพันธุ์อันดามัน.
- ทิพมาศ จำนรงค์. (๒๕๕๐). การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอดอนนาค จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (๒๕๕๕). AEC ดีหรือเสียต่อแรงงานไทย.วันที่ค้นพบ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/asean/๒๐๑๒๐๙๒๐/๔๗๐๗๔๔/AEC-%E0%B๘%๙๔%E0%B๘%B๕-%E0%B๘%AB%E0%B๘%A๓%E0%B๘%B๗%E0%B๘%AD-E0%B๙%๘๐%E0%B๘%AA%E0%B๘%B๕%E0%B๘%A๒-%E0%B๘%๙๕%E0%B๙%๘๘%E0%B๘%AD-%E0%B๙%๘๑%E0%B๘%A๓%E0%B๘%๘๗%E0%B๘%๘๗%E0%B๘%B๒%E0%B๘%๙๙%E0%B๙%๘๔%E0%B๘%๙๗%E0%B๘%A๒.html>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (๒๕๕๔). การสำรวจสถานการณ์จ้างงานในปี.ศ.๒๕๕๔. ธนาคารแห่งประเทศไทย: กรุงเทพฯ.
- พันธ์รบ ราชพงศา. (๒๕๕๕). แรงงานกัมพูชา ทำไม่ถึงน่าสนใจ. วันที่ค้นพบ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก <http://www.siamintelligence.com/mobilization-of-cambodia-labors/>
- พิชิต ธารธนคุณ. (๒๕๕๓). ภาวะการจ้างงาน รูปแบบการได้มา และผลกระทบจากการใช้แรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (๒๕๕๐). สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย. คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย: กรุงเทพฯ.
- ปวีณรัตน์ แสงโทมโพธิ์. (๒๕๕๗). ผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง : กรณีศึกษา ๔ จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง ของภาค

- ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหารและนครพนม). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยฉัตร บุระวัฒน์. (๒๕๕๔) การเผชิญหน้าปัญหาการขาดแคลนแรงงาน? วิธีจัดการกับการขาดแคลนแรงงาน?วารสาร มทร. อีสาน, ๔(๒), ๓-๑๔.
- วรางคณา วันธนาวิชัย. (๒๕๕๘). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมล พรชัยวัฒนากร. (๒๕๕๐). ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ม.ป.ช. (๒๕๕๓). ความล้มเหลวในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย. เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=๕๔๒๕๘๓>
- มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ และ สุวีร์ ศิวะแพทย์. (๒๕๕๒) สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่. รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้, จังหวัดเชียงใหม่
- สาคร โพธิ์คำ. (๒๕๕๘). ผลกระทบการจ้างแรงงานต่างชาติในความคิดเห็นชุมชนบ้านช่องแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (๒๕๕๓). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ. รายงานที่ตีอาร์ไอ, ๒๓(๑), ๑-๑๙.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (๒๕๕๔). โครงการตามไปดูคนนับคนสำมะโนประชากรและเคหะพ.ศ. ๒๕๕๓.สืบค้นเมื่อ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เข้าถึงได้จาก [www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Research/WatchCensus](http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Research/WatchCensus) ๒๐๑๐.
- สมพงศ์ สระแก้ว. (๒๕๕๑). แรงงานข้ามชาติ: ความเสมอภาค และการเข้าถึงบริการสุขภาพ. ค้นพบเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=๑๐๔๓>
- สมเกียรติ ชัยพิบูลย์. (๒๕๕๒). ผลกระทบของการนำเข้าแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเมืองการค้าชายแดนแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรเชษฐ์ ชุตินา, อติศักดิ์ พงษ์กุลผลศักดิ์, อีระเดช เจียรสุขสกุล, สุขุมล สารีกวนิช, และ สุรพงษ์ ชูเดช. (๒๕๕๒). การศึกษาระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิทธิมนุษยชน สำหรับแรงงานต่างด้าว. รายงานการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๕๒). ผลการสำรวจความต้องการแรงงาน และขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี ๒๕๕๑. สำนักงานสถิติแห่งชาติ: กรุงเทพฯ

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๕๔). สถานการณ์คนต่างด้าว. ค้นพบเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก <http://www.nic.go.th/gsic/uploadfile/Art๓-๐๓-๒๕๕๔.pdf>
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (๒๕๕๓). การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุปรปี ๒๕๕๓. กระทรวงแรงงาน: กรุงเทพฯ.
- สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี. (๒๕๕๕). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส ๓ ปี ๒๕๕๕ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๕). สำนักจัดหางานจังหวัดชลบุรี: ชลบุรี.
- เสาวนีย์ จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี. (๒๕๕๔). การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข. ค้นพบเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เข้าถึงได้จาก [www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/.../LabourShortage.pdf](http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/.../LabourShortage.pdf)
- อภิชัย ดำรงอนุชาติ. (๒๕๕๕). ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวียง อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัสพร ให้อยอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (๒๕๕๔). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน ๑๑ จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ.๒๕๕๓. วารสารประชากรและสังคม, ๑๓๗-๑๕๗.
- อภิญา เลื่อนฉวี. (ม.ป.ป.) เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน: ผลกระทบอย่างไรต่อไทย. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (๒๕๕๓). การสร้างเสริมความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยการทำความเข้าใจด้านการประกันสังคม. สำนักงานประกันสังคม: กรุงเทพฯ.
- อาทิตย์ประ สุวรรณรัตน์. (๒๕๕๓). ทักษะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานดี ฮอลล์ และบงกช นภาอัมพร. (๒๕๕๔). การเข้าไม่ถึงกองทุนเงินทดแทนอุบัติเหตุ: ภาพสะท้อนความยุติธรรมต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. เอกสารประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๖๕-๒๘๐.

Armstrong, M. (๒๐๑๑). Amstrongs' Handbook of Strategic Human Resource Management, ๕<sup>th</sup> ed. Hong Kong : Graphicraft Limited.

Boxall, P.F and Purcell, J. (๒๐๐๓). Strategy and Human Resource Management. Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Boxall, P.F. Purcell, J. and Wright, P. (๒๐๐๗). The Goal of HRM, in The Oxford Handbook of Human Resource Management, (eds) Boxall, P.F. Purcell, J. and Wright, P., pp.๑-๑๘, Oxford University Press, Oxford.

- Jones, G. R., and George, J.M. (২০০০). Essentials of Contemporary Management. ৫th ed. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Noe, A.R., Hollenbeck, R.J., Gerheart, B. and Wright, M.P. (২০০৬). Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage. ৫th ed. New York: McGraw-Hill Irwin.

### ภาคผนวก

- แบบสอบถาม
- แบบสัมภาษณ์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

.....  
การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น คณะผู้วิจัยขอรับรองว่าการสำรวจในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน  
คำนิยาม

แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย แต่เข้ามาประกอบอาชีพในสถานประกอบการในประเทศไทย โดยในที่นี้หมายถึง แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor และแรงงานไร้ฝีมือ ((Unskilled Labor) หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยใช้กำลังแรงงานเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลเหล่านี้เข้ามาทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองการทำงาน พ2551.ศ.ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคีได้แก่ ประเภทนำเข้า และประเภทพิสูจน์สัญชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ และโปรดกรอกข้อมูลที่ตรงกับกรดำเนินการดำเนินงานของบริษัท  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ

### 1. ประเภทอุตสาหกรรม

- |   |                                    |                                       |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์         | <input type="checkbox"/> เคมีภัณฑ์ | <input type="checkbox"/> เหล็กและโลหะ |
| <input type="checkbox"/> อุปกรณ์ไฟฟ้าชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ | <input type="checkbox"/> สิ่งทอ    | <input type="checkbox"/> อุปโภคบริโภค |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ .....(โปรดระบุ)              |                                    |                                       |

### 2. ประเภทบริษัท (พิจารณาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่)

- |                                    |   |  |
|------------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> บริษัทไทย | <input type="checkbox"/> บริษัทข้ามชาติ | <input type="checkbox"/> บริษัทร่วมทุนไทยต่างชาติ- |
|------------------------------------|---|--|

### 3. ที่ตั้งบริษัท

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร            | <input type="checkbox"/> นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ชลบุรี |
| <input type="checkbox"/> นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง           | <input type="checkbox"/> นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง       |
| <input type="checkbox"/> นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) |  |

### 4. สถานประกอบการของท่านมีการจ้างแรงงานต่างด้าวประเภทใด (ดูคำนิยามด้านบน)

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> แรงงานทักษะ (Skilled Labor)  |
| <input type="checkbox"/> แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor และแรงงานไร้ฝีมือ ((Unskilled Labor) |
| <input type="checkbox"/> มีการจ้างแรงงานทั้งสองประเภท   |

5. . สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานทักษะ (Skilled Labor) สัญชาติใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 5 หากไม่มีข้ามไปตอบข้อ (ข้อ 1

- ญี่ปุ่น                       จีน                       เกาหลี                       สหรัฐอเมริกา  
 สิงคโปร์                       อื่นๆ .....(โปรดระบุ)

.6สถานประกอบการมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor (และ  
 แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) สัญชาติใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า (ข้อ 1

- พม่า                       ลาว                       กัมพูชา                       ชนกลุ่มน้อย  
 อื่นๆ .....(โปรดระบุ)

### ส่วนที่ การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร 2

1. แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ตอบได้มากกว่า)1 ข้อ(

- ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหางาน  
 แรงงานต่างด้าวเป็นพนักงานของบริษัท Subcontract  
 แรงงานต่างด้าวมาสมัครงานที่บริษัทด้วยตนเอง  
 บริษัทไปหาแรงงานมาจากต่างประเทศด้วยตนเอง เช่น ต้องการแรงงานลาว ก็ไปหาแรงงานที่  
 ประเทศลาว  
 อื่นๆ .....(โปรดระบุ)

2. สถานประกอบการจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว  มี                       ไม่มี  
 กรณีพนักงานพำนัก และทำงานมากกว่า)1 ปี(

3. สถานประกอบการจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงาน  มี                       ไม่มี  
 เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ))

4. สถานประกอบการแจ้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับแรงงานทราบบ  แจ้ง                       ไม่  
 แจ้ง

5. การแจ้งสิทธิประโยชน์ แจ้งช่องทางใด ตอบได้มากกว่า)1 ข้อ(

- แจ้งด้วยวาจา เช่น หัวหน้างานเป็นผู้แจ้ง                       แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ  
 ส่งอีเมลล์

6. นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว

- ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย  
 เท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย  
 สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย

7. ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ(

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ความรู้เกี่ยวกับงาน        | <input type="checkbox"/> ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ |
| <input type="checkbox"/> วัฒนธรรมไทยวิถีชีวิตคนไทย/ | <input type="checkbox"/> ความรู้ทางด้านภาษา            |
|   | .....(โปรดระบุภาษา)                                    |

8. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> มีเกณฑ์การประเมินเหมือนกับแรงงานไทย | <input type="checkbox"/> กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เฉพาะกลุ่ม<br>แรงงานต่างด้าว |
|--|---|

9. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ (ข้อ 1 เลือกตอบมากกว่า)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง          | <input type="checkbox"/> ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง   |
| <input type="checkbox"/> มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน | <input type="checkbox"/> ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ .....                          | (โปรดระบุ)   |

10. ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ (ข้อ 1 เลือกตอบมากกว่า)

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ผลตอบแทนเพิ่มเติม/                    |
| <input type="checkbox"/> ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน         |
| <input type="checkbox"/> ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และเพื่อนร่วมงานคนไทย |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ .....  |

ส่วนที่ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร 3

ขอความกรุณาท่านระบุปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าว และแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้การศึกษานี้สมบูรณ์มากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในการสละเวลาอันมีค่า  
เพื่อตอบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่ง  
คณะผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง  
เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน:  
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

๑. เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
  ๒. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
- เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียม .๓  
ความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อคำถามเบื้องต้นในการสัมภาษณ์

๑. ท่านคิดว่าผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างไร .
๒. ท่านคิดว่าผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ใน .  
องค์กรของท่านเป็นอย่างไร
๓. ในทัศนะของท่าน แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการควรเป็นเช่นไร .
๔. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่าง  
ด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน