การจัดการแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมการผลิต พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Management Migrant Workers Supply Chain System Manufacturing Industry Eastern Economic Corridor (EEC)

Received: February 20, 2023
Revised: February 20, 2023
Accepted: March 16, 2023

อมารีรัฐ พรหมสาขา ณ สกลนคร
และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
มหาวิทยาลัยบูรพา
Amareerat promsakha Na Sakolnakorn,
and Sarunya Lertputtarak
Burapha University

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่ดำเนินกิจกรรมทั้งในต่างประเทศ คือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา และกิจกรรมภายในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ สัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามกึ่งโครงสร้างแบบปลายเปิด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารจากธุรกิจบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ประเทศละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน กลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารจากบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน 30 บริษัท ในพื้นที่ภาคตะวันออก พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรืออีอีซีในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออกได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยองเป็นต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย พบว่าปัญหาของแรงงานชาติข้ามชาติที่พบมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1. ปัญหาการเกี่ยวกับการเตรียมแรงงาน โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากแรงงานไม่มีทักษะและมีความต้องการที่จะมาทำงานในประเทศไทยเยอะมาก โดยมีวิธีการแก้ปัญหาคืออบรมการสื่อสารภาษาไทยเพื่อการทำงาน นายจ้างสามารถคัดเลือกแรงงานผ่านทางออนไลน์ได้ และวางแผนในการสรรหา และคัดเลือกแรงงานให้เหมาะกับงาน 2. ปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญากับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าแรงสวัสดิการแรงงานคนไทยต่างด้าวไม่เท่ากัน และนายจ้างบางรายไม่ดูแลเอกสารของแรงงานตามที่ตกลงทำสัญญากันไว้ โดยมีวิธีการแก้ปัญหาคือเจรจาตกลงทำ

สัญญากับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและนายจ้างในเรื่องของค่าแรงสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับเมื่อไปทำงานในประเทศไทยอย่างชัดเจนตรงกัน และทำความเข้าใจกับนายจ้างถึงความสำคัญของเอกสารแรงงาน 3. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานขณะเข้าสู่ประเทศไทย โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาแรงงานตรวจโรคเพื่อขอใบอนุญาตทำงานไม่ผ่าน ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาหากพบว่าแรงงานท้องจำเป็นต้องส่งตัวแรงงานกลับบ้านทันที ส่งตัวแรงงานกลับให้รักษาตัวเองให้หาย และกลับมาทำงานใหม่ได้ และปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่ดำเนินกิจกรรมทั้งในต่างประเทศ คือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา และกิจกรรมภายในประเทศไทย จากการวิจัยพบว่าปัญหาของแรงงานชาติข้ามชาติที่พบมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1. ปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญากับประเทศต้นทางและโรงงานในพื้นที่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากปัญหาด้านการใช้ภาษาเพื่อการทำสัญญาภาษาที่ใช้ในการทำสัญญาของแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยมีวิธีการแก้ปัญหาคือใช้ภาษาอังกฤษในการทำสัญญา 2. ปัญหาเกี่ยวกับเมื่อแรงงานข้ามชาติทำงานได้ระยะหนึ่งของสัญญาที่บริษัทจัดหางานค้ำประกันความคงอยู่ของแรงงานโดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นปัญหานายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์ต่ออายุสัญญา กับแรงงานทุกคน โดยมีวิธีการแก้ปัญหาคือบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศดำเนินการต่ออายุสัญญา หากแรงงานทำงานกับนายจ้างเกิน 1 ปี 3. ปัญหาเกี่ยวกับเมื่อแรงงานข้ามชาติเริ่มทำงานกับโรงงานและบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานโดยได้รับค่าบริการ โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นแรงงานสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ โกดังไฟไหม้ ฝ่าฝืนกฎระเบียบภายในโรงงาน ซึ่งมีวิธีการแก้ปัญหาหากพบว่าโรงงานจะต้องชี้แจงแรงงานและให้ใบเตือนตามระเบียบ

คำสำคัญ: การจัดการ, แรงงานข้ามชาติ, ห่วงโซ่อุปทาน, อุตสาหกรรมการผลิต, พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Abstract

The Problems and solutions that can be used to solve the problem of migrant workers in carrying out activities abroad is the Republic of the Union of Myanmar. Lao People's Democratic Republic and the Kingdom of Cambodia, which is the source of labor to enter Thailand. It was found that 3 most common problems of migrant workers were 1. The problems with labor preparation Most of the problems encountered are caused by unskilled workers and there is a lot of desire to work in Thailand. The way to solve the problem is to train Thai communication for work. Employers can recruit workers online. and planning in recruiting and selecting workers suitable for the job 2. the Problems about contracting with companies that bring foreigners to work in the country and industrial plants in the country in the Eastern Special Development Zone (EEC) Most of the problems encountered are wages, labor welfare, Thai foreigners are not equal. And some employers do not take care of the documents of the workers as agreed upon in the contract. The way to solve the problem is to negotiate a contract with a company that brings foreigners to work in the country and employers in terms of wages, welfare that workers will receive when working in Thailand clearly. and understand the importance of labor documents to employers 3. The Problems with sending workers while entering Thailand Most of the problems encountered were workers

who failed to pass medical examinations to apply for work permits. There is a way to solve problems if pregnant workers are found to be sent home immediately. Send workers back to heal themselves. and can return to work again and problems and solutions that can be applied in managing to solve migrant labor problems in the activities of recruitment agencies in Thailand that operate activities both abroad is the Republic of the Union of Myanmar Lao People's Democratic Republic and the Kingdom of Cambodia and activities in Thailand from the research, it was found that the 3 most common problems of migrant workers were: 1. Problems regarding contracting with the country of origin and local factories in the Eastern Special Development Zone (EEC). Problems arising from the problem of using the language for the contract the language used in the contract of each country is different. The solution is to use English to sign the contract 2. Problems about when migrant workers can work for a certain period of contract that recruitment agencies guarantee the retention of workers. Most of the problems encountered are problems that most employers wish to renew their contracts. with all workers the way to solve the problem is that the company brings foreigners to work in the country to renew the contract. If the worker has worked with the employer for more than 1 year 3. Problems when migrant workers start working in factories and companies bring foreigners to work for a fee Most of the problems encountered were workers smoking in prohibited areas, burning warehouses, violating regulations within the factory. Which has a solution if it is found that the factory must clarify the workers and give a warning notice according to the regulations.

Keywords: management, migrant workers, supply chain, manufacturing industry, Eastern Special Development Zone (EEC)

บทนำ

จากปัญหาที่พบในเรื่องการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่แรงงานการผลิตจะถูกนำเข้าจากประเทศที่มีเขตพรมแดนติดกับประเทศไทย คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีจำนวน 7,497 โรงงาน เป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยิ่ง ต่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2564) และปัจจุบันการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านของไทย (เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา) คือการปรับเปลี่ยนสถานะให้แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมือง ผิดกฎหมายให้เป็นผู้เข้าเมืองถูกกฎหมายโดยรัฐบาลไทย ทำการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานกับรัฐบาลเมียนมาร์ลาว และกัมพูชา เพื่อให้ รัฐบาลของประเทศทั้ง 3 ออกหนังสือเดินทางให้และขอวีซ่าเพื่อการทำงานโดยมีใบอนุญาตทำงานประเภทของงานที่อนุญาตให้ทำ คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้านเท่านั้นนอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรการนำเข้าแรงงานจากทั้ง 3 ประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อไม่ให้มีแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายอีกต่อไป (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหา แรงงาน, 2548) จากปัญหาด้านความมั่นคงที่เพิ่มขึ้น ด้านสังคมที่มีตัวเลขสถิติการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรม ยาเสพติดแพร่ระบาดโรคติดต่อและปัญหาอื่นที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป็นหลักฐานที่ชี้ว่าการแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม

ยังไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควรทั้งระดับนโยบายและการปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนของแรงงานข้ามชาติลักลอบเข้าเมืองและทำงานโดยผิดกฎหมายโดยปราศจาก การควบคุม หากเพิกเฉยโดยปล่อยให้การแก้ไขปัญหาขาดเอกภาพก็จะส่งผลกระทบรุนแรง และ บั่นทอนความมั่นคงของชาติได้อีกด้วย

เพื่อให้เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัฒน์ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมต้อง ปรับตัวให้ธุรกิจอยู่รอดและเติบโต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายที่จำเป็น จึงต้องพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้ไปถึงเป้าหมาย (Robert and Monks, 2000) การอบรมเป็นวิธีการหลักในการพัฒนาบุคลากรความรู้นี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการตลอดจนสนับสนุนให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตเนื่องจากความรู้ช่วยสร้างรายได้และพลังอำนาจให้แก่บุคคล ความรู้แม้จับต้องไม่ได้ (Intangibles) แต่เป็นทรัพย์สินที่มีค่าต่อองค์กรสมัยใหม่ (Hoermann, 2007) สอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ ปรมาจารย์ด้านการจัดการสมัยใหม่ได้ระบุว่า ยุคศตวรรษที่ 20 คือยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ความรู้เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลสำคัญอย่างมากและเป็นปัจจัยชี้ขาดความได้เปรียบในการแข่งขันสังคมในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นสังคมของการเรียนรู้และเกิดกลุ่มคนปฏิบัติงานที่มีความรู้จำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วในประเทศที่พัฒนาความรู้ความสามารถขององค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้สร้างหรือก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม และเพิ่มมูลค่าต่อสินค้าและบริการได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

จากประเด็นดังกล่าว เพื่อค้นหาคำตอบที่ว่าสภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นของแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่าอุตสาหกรรมการผลิต รวมถึงสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่าอุตสาหกรรมการผลิตเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวนำมาใช้ในการกำหนดแนวทาง และมาตรการที่สอดคล้องกับระเบียบและกฎหมายด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติโดยสามารถนำบทวิเคราะห์นี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารจัดการแรงงาน แรงงานข้ามชาติ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติการระงับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นรูปธรรม ได้แนวคิดในการปฏิบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติสามารถใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งทำให้การบริหารแรงงานข้ามชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลรวมทั้งเป็นไปตามสิทธิมนุษยชนตามกฎบัตรสหประชาชาติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงแห่งชาติกับประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่ดำเนินกิจกรรมทั้งในต่างประเทศ คือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา และกิจกรรมภายในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

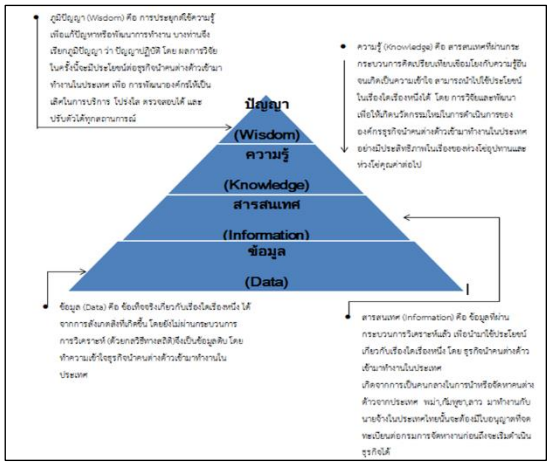
1. เพื่อให้รัฐบาลไทยได้มีแหล่งความรู้หรือแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยจะจัดทำคู่มือการจัดการแรงงานข้ามชาติซึ่งภาครัฐจะสามารถนำองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ

2. เพื่อให้นายจ้างที่มีแรงงานข้ามชาติ บริษัทจัดหางาน หรือบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศได้มีแหล่งความรู้หรือแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยจะจัดทำคู่มือการจัดการแรงงานข้ามชาติ ซึ่งภาคเอกชนจะสามารถนำองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการการใช้แรงงานข้ามชาติ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)

Melissie Rumizen of Buckman Laboratories (1979) กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่องค์กรมุ่งเน้นกระบวนการ แยกแยะ สร้าง จับประเด็น แสวงหา แลกเปลี่ยน และยกระดับความรู้ ขบวนการที่เป็นระบบนี้จะสนับสนุนกิจกรรมให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Arthur Anderson Business Consulting (1989) เน้นเรื่องการจัดการความรู้ไว้ว่าการจัดการความรู้เป็นการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร แลกเปลี่ยนความรู้ และนำมาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับ Carla O'Dell and Jackson Grayson (1998) การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการจะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการ ภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติ เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้กับองค์กร และ Takeuchi and Nonaka (2004) ได้ให้คำจำกัดความการจัดการความรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องเผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์การ และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์ การบริการเทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ ขององค์กรได้ แสดงได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี การจัดการความรู้
(บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547)

จากภาพที่ 1 จะแสดงให้เห็นถึงการนำการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับความรู้ในองค์กรของบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ โดยการพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และที่สุด คือปัญญาในการดำเนินธุรกิจนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานข้ามชาติ

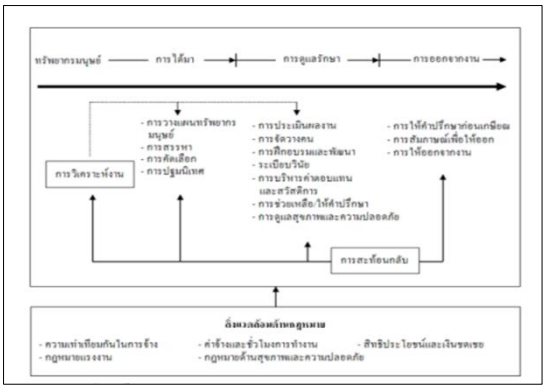
Barney (1991) กล่าวว่า การจัดการแรงงานข้ามชาติเป็นการเตรียมความพร้อมสถานการณ์จากภาวะการผันผวนต่างๆ รวมไปถึงสภาวะการขาดแคลนแรงงานในยุคปัจจุบัน ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายองค์การต่างก็ต้องเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยต้องเตรียมความพร้อมในการบริหาร

จัดการวางแผนในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานและจำนวนพนักงานที่เพียงพอต่อความต้องการในแต่ละส่วนงาน ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้นหากองค์การมีระบบการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้วนั้น จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมากจากความสามารถในการจัดการบุคลากรในองค์การ จึงส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Elger and Smith (1998) ระบุว่า ภาวะความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญในการทำงานที่พบได้แก่ การดำเนินการที่ผิดกฎหมาย, การจ่ายค่าแรงต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด, การทำงานที่อันตราย, การเลือกปฏิบัติ และลักษณะการถูกมองเป็นศัตรูทางการเมือง , การถูกแยกจากครอบครัว, การถูกกดขี่ข่มเหง และสอดคล้องกับ Sims and Manz (1996) กล่าวว่า ศักยภาพในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติเป็นกระบวนการหนึ่งในขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการแรงงานข้ามชาติที่มุ่งใช้กลยุทธ์ในการวางแผนการสร้างความผูกพันของแรงงานข้ามชาติในระยะยาวเพื่อลดอัตราการลาออกในแรงงาน และสอดคล้องกับ Cerdin et al (2011) ได้ให้คำจำกัดความการจัดการแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมการบริการมีระบบในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารพนักงานประกอบไปด้วยการคำนึงถึงคุณลักษณะของตลาดแรงงานโดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงานของพนักงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาก่อนตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการสรรหาพนักงานซึ่งมีแนวทางในการคัดเลือกที่สอดคล้องกับคุณสมบัติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความสามารถและทักษะตรงตามความต้องการเมื่อพนักงานเข้าสู่กระบวนการทำงานแล้วนั้นในลำดับต่อไปองค์การต้องมีแนวทางการรักษาพนักงานโดยการบริหารค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการต่างๆ ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้เพื่อสร้างการรับรู้ไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนั้นต้องมีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อการพัฒนาต่อยอดไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้และประการสุดท้ายองค์การควรมีการวางแผนความสำเร็จของสายงานอาชีพไว้อย่างชัดเจนซึ่งพนักงานทุกคนต่างต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนให้กับพนักงานจะสามารถเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเพราะมีการรับรู้ถึงผลตอบแทนที่จะได้รับอนาคตอย่างชัดเจน ทั้งนี้ศักยภาพในการจัดการแรงงานนั้นสิ่งที่เป็นหัวใจในการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องยึดหลักการบริหารพนักงานในองค์การโดยคำนึงถึงบริบทของตลาดแรงงานนั้นๆ

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

สุพจน์ อินหว่าง และคณะ (2556) ได้ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์การให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกนมีการสร้างภาระกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหาการพัฒนาการรักษาและการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนืองทำให้เกิดการทำงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบายระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันในทั้ง 4 ประเด็นหลัก คือ 1. การกำหนดนโยบายโดยให้งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสายงานหลัก 2. การให้คำปรึกษาจะต้องมีการกระจายงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ออกไปเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจึงต้องมีการปรับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วย 3. การให้บริการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การประสานทีมงานการบริการจากหน่วยงานภายนอกทีมกระบวนการการสร้างองค์การเรียนรู้ทีมข้ามฝ่ายงานการให้บริการดังกล่าวจำเป็นต้องมีระบบทีชัดเจนและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น 4. การกำกับและควบคุมองค์การจะต้องสร้างระบบการวิจัยและตรวจสอบองค์การเพื่อให้เกิดมาตรฐานและการคงอยู่ในสภาพขององค์การที

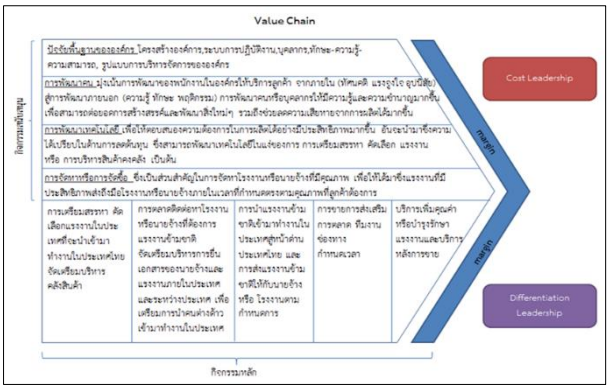
ปกติเพื่อองค์การจะได้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยตรวจสอบถึงคุณภาพของบุคลากรค่าตอบแทนและการจูงใจที่บุคลากรควรได้รับตรวจสอบวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การด้านคุณภาพมาตรฐานที่จะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Rakich, Longest and Darr (1994) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะสำคัญ 1. ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์การ (Acquisition) 2. การดูแลรักษาให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (Retention) และ 3. การดูแลการออกจากงานของคนงาน (Separation) โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้วย แสดงได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
ที่มา: Design Thinking Process ของ Stanford d. School, 2010.

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

Vogt, et al (2002) กล่าวว่าการจัดการห่วงโซ่อุปทานเป็นการร่วมมือและรวบรวมกิจกรรมโซ่อุปทานให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและการไหลตั้งแต่วัตถุดิบจนถึงผู้บริโภค โดยการเริ่มต้นตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Mentzer, et al (2001) ที่กล่าวไว้ว่าการจัดการโซ่อุปทานคือการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ห่วงโซ่ของการเคลื่อนย้ายสินค้าอันจะทำให้เกิดประโยชน์ได้จริง รวมถึงการออกแบบความสัมพันธ์ห่วงโซ่ดังกล่าวให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับลูกค้า และนำไปใช้ปฏิบัติงานด้วย และสอดคล้องกับ Cohen and Joseph (2005) ที่ได้ระบุไว้ว่าทุกๆองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ทางด้านการบริหารการจัดการธุรกิจกลยุทธ์โซ่อุปทานเป็นสวนสำคัญทั้งด้านการจัดการบริการ ด้านคุณภาพ และเป็นการลดต้นทุนที่ดีมีประสิทธิภาพ และ Porter (1980) ได้ให้คำนิยามการจัดการโซ่อุปทานไว้ว่าเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการปรับกลยุทธ์ต้องหาจุดยืน (Positioning) ให้โดดเด่นในผลิตภัณฑ์สินค้าโดดเด่นได้เปรียบทั้งราคาและการสร้างความแตกต่าง (Differentiation) ซึ่งต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการและกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในองค์กร ที่มีความเกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้ผลิตการกระจายสินค้าและสู่ผู้บริโภค เพื่อการสร้างคุณค่าและสร้างความได้เปรียบของผลิตภัณฑ์สินค้าได้ แนวคิด หลักการ การวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) วัตถุประสงค์สำคัญของทฤษฎีห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยไมเคิล อี พอร์เตอร์ (Michael E. Porter) นั้น คือ การมองหา และการสร้างโอกาสในการแข่งขันด้วยการวิเคราะห์ทุกขั้นตอนและกระบวนการที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ ต้นทาง กลางทาง ถึงปลายทาง ในการดำเนินงานของบริษัทนำคนข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามภาพต่อไปนี้

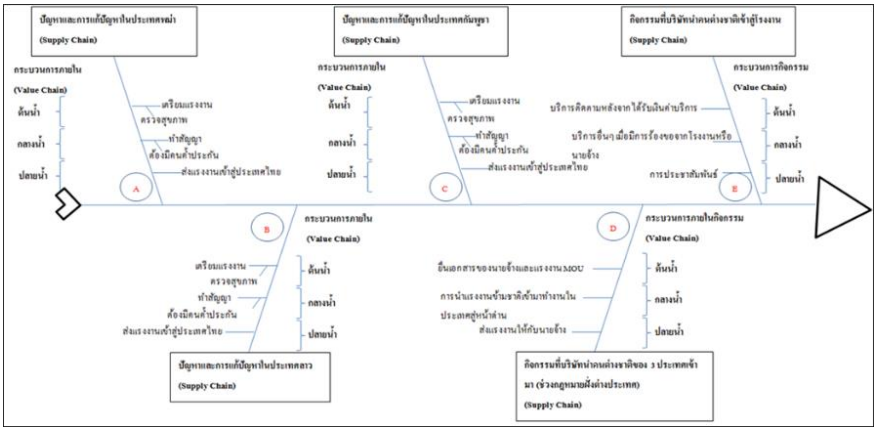


ภาพที่ 3 โครงสร้างของทฤษฎีห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทนำคนข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศ

จากภาพที่ 3 จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของกิจกรรมหลักแยกเป็นกระบวนการ แจกแจงรายละเอียดกิจกรรมหลักตั้งแต่ ต้นทาง กลางทาง จนถึงปลายทาง 1) กิจกรรมต้นทาง การเตรียมสรรหา คัดเลือก แรงงานในประเทศที่จะนำเข้ามาทำงานในประเทศไทย จัดเตรียมบริหารคลังสินค้า 2) กิจกรรมกลางทาง การตลาดติดต่อหาโรงงานหรือนายจ้างที่ต้องการแรงงานข้ามชาติจัดเตรียมบริหารการยื่นเอกสารของนายจ้างและแรงงานภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อเตรียมการนำคนข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศการนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศสู่หน้าด่านประเทศไทย และ การส่งแรงงานข้ามชาติให้กับนายจ้าง หรือ โรงงานตามกำหนดการขายการส่งเสริมการตลาด ทีมงานช่องทางกำหนดเวลา บริการเพิ่มคุณค่าหรือบำรุงรักษาแรงงานและบริการหลังการขายเพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและเกิดการซื้อซ้ำ 3) กิจกรรมปลายทาง ดูแลเรื่องการต่ออายุสัญญาของแรงงานข้ามชาติ

แผนผังก้างปลาหรือแผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram)

Ishikawa (1943) กล่าวว่า แผนผังสาเหตุและผลเป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างปัญหา (Problem) กับสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น (Possible Cause) อาจคุ้นเคยกับแผนผังสาเหตุและผล ในชื่อของ “ผังก้างปลา” (Fish Bone Diagram) เนื่องจากหน้าตาแผนภูมิมีลักษณะคล้ายปลาที่เหลือแต่ก้าง หรือหลายๆ คนอาจรู้ จักในชื่อของแผนผัง อิชิกาว่า (Ishikawa Diagram) ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ ชยานุภัทร์กุล (2551) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา (Problem) กับสาเหตุทั้งหมดที่เป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น (Possible Cause) คือวิธีการหาสาเหตุที่แท้จริง (Root Cause) ของปัญหาในระดับรายละเอียด ก่อนที่จะใช้ไดอะแกรมนี้ก็ต้องทราบปัญหาที่เกิดขึ้นก่อน ซึ่งจะได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจัดเรียงข้อมูล โดยเลือกปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุดมาแก้ไขก่อน แล้วมาระดมความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานี้ ค่อยๆระบุสาเหตุที่อาจทำให้เกิดปัญหา เมื่อทำเสร็จออกมาแล้วแผนผังจะมีลักษณะคล้ายกับก้างปลา และสอดคล้องกับ วิทวัส อินทมานนท์ (2554) ได้เสนอความคิดว่า แผนผังก้างปลาเป็นแผนผังที่แสดงสาเหตุของปัญหาที่มีความซับซ้อนผังก้างปลาจะช่วยทำให้เห็นสาเหตุหลักและสาเหตุย่อยที่ชัดเจนขึ้น และเฉลิมพล ใจสอน (2560) ได้กล่าวถึงไว้ว่า แผนผังก้างปลาเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ระหว่างปัญหากับสาเหตุ แผนผังก้างปลาเป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของปัญหา (ผล) กับปัจจัยต่างๆ (สาเหตุ) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบางครั้งอาจจะเรียกว่า แผนผังแสดงเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) แสดงได้ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 โครงสร้างของ การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ

จากภาพที่ 4 ทฤษฎีก้างปลาหรือผังแสดงเหตุและผล ข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีก้างปลาหรือผังแสดงเหตุและผลสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆได้ และเมื่อวิเคราะห์ปัญหาแล้วจะทำให้เห็นถึงสาเหตุหลักและสาเหตุย่อยที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้นๆ ได้ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ถูกวิธี ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงได้นำ มาใช้ในการ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ดังภาพ แผนผังก้างปลา หรือแผนผังแสดงเหตุและผล (Fishbone Diagram Or Cause and Effect Diagram)

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศ

Wickramakara (2004) ระบุว่า ส่วนใหญ่แรงงานขามชาติในเอเชียเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ถูกเอารัดเอาเปรียบเช่น การถูกบงคับให้ ทำงานการให้ทำงานเสมือนทาส การถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การถูกกักกัน การถูกให้ทำงานเพื่อชดใช้หนี้สินผูกพัน การถูกจำกดเสรีภาพ การขายอวัยวะ การไม่ได้รับการคุ้มครองเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบ อย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวพนักงานกับสถานภาพแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน การลักลอบเข้าเมืองและการค้ามนุษย์ โดยผู้หญิงและเด็กเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบมากกว่าแรงงานข้ามชาติที่เป็นผู้ชายนอกจากนี้ปัญหาแรงงานข้ามชาติยังเป็นเรื่องที่เกี่ยว ข้องกับความมันคงของประเทศต่างๆ ด้วย ในเอเชียตะวนออกเฉียงใต้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ Martin (2007) ระบุว่า การบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศต่างๆ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในระดับโลกระดับภูมิภาคและระดับประเทศ โดยทั่วไปการย้ายถิ่นฐานทำให้แรงงานข้ามชาติมีรายได้และสามารถส่งเงินรายได้กลับไปยังครอบครัวและประเทศภูมิลำเนา ช่วยสร้างประโยชน์สุทธิทางเศรษฐกิจด้วยการเข้าไปเติมเต็มในตำแหน่งงานว่างลดแรงกดดันด้านเงินเฟ้อและเพิ่มผลผลิตรายได้ ในทางกลับกันอาจทำให้เป็นภาระของประเทศปลายทางในการจัดสวัสดิการต่างๆ และสอดคล้องกับ สุทธิพร บุญมาก (2555) ระบุว่า การจะนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาของเศรษฐกิจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานระดับทักษะต่ำ การจ้างแรงงานข้ามชาติถือเป็นอีกกลุ่มละวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการประหยัดต้นทุนการผลิต จากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติกลายเป็นกระบวนการและปรากฏการณ์ทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่งของทั้งไทยและมาเลเซียเนื่องจากทั้งสองประเทศมีสถานะเป็นประเทศปลายทางของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียนและเป็นหน้าสังเกตุว่าแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่มีลักษณะของการลักลอบเข้าเมืองและทำงานอย่างผิดกฎหมาย และเสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์ และคณะ (2557) ได้ให้คำจำกัดความการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในต่างประเทศไว้ว่า ความ

เหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านได้แก่พม่า ลาว และกัมพูชานั้นประกอบกับเกิดความไม่มั่นคงในทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในไทยเพื่อต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าอีกทั้งไทยมีความต้องการแรงงานในจำนวนมากเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดกระแสการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือต่ำเข้ามาในไทยอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ภาครัฐบาลและเอกชลที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีระบบการจัดการการแรงงานในประเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาและป้องกันการเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายซึ่งการจัดการแรงงานแรงงานข้ามชาตินั้นในแง่นโยบายมีการผสมผสานเข้ากับกรอบนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารจากธุรกิจบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ประเทศละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน และผู้บริหารจากบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน 30 บริษัท ในพื้นที่ภาคตะวันออก พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรืออีอีซีในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออกได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยองเป็นต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย และกิจกรรมการนำคนต่างด้าวมาทำงานภายในประเทศไทย จนครบขั้นตอนการวิจัยที่กำหนดไว้

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้านปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อศึกษาปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คน ด้วยวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้บริหารจากบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา 2 บริษัท สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2 บริษัท และราชอาณาจักรกัมพูชา 2 บริษัท รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน และเก็บข้อมูลด้านปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในขั้นตอนการ การนำแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในประเทศไทย คือ บริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พื้นที่ภาคตะวันออก ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วยวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้บริหารจากบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท บริษัท ละ 1 คน ซึ่งทุกคนมีบทบาทด้านการนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละสัญชาติ

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยออกแบบชุดคำถามกึ่งโครงสร้าง ได้ทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence) และการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พร้อมทั้งพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องของการใช้สำนวนและภาษา ความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ในการวิจัย (IOC > 0.8 ในทุกคำถาม) และผ่านการตรวจสอบการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้มาถอดความจากเทปบันทึกเสียง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลสำคัญ จากนั้นนำมาวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) แบ่งข้อมูลออกเป็นประเด็นหลัก (Theme) และจัดกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-Theme) ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และมีการตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป (Data Reduction) จากนั้นอธิบายผลของข้อมูลโดยละเอียด เพื่อแสดงผลของการสัมภาษณ์

ผลการการวิจัย

จากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารจากธุรกิจบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา ประเทศละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย โดยผู้วิจัยสามารถสรุปรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	ตำแหน่งปัจจุบัน	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน	จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ
1	OW 1	กรรมการบริหารของบริษัท	48	13	ย่างกุ้ง
2	OW 2	หุ้นส่วนผู้จัดการ	37	10	ย่างกุ้ง
3	OW 3	กรรมการบริหารของบริษัท	55	15	นครเวียงจัน
4	OW 4	กรรมการบริหารของบริษัท	45	12	นครเวียงจัน
5	OW 5	หุ้นส่วนผู้จัดการ	43	10	พนมเปญ
6	OW 6	กรรมการบริหารของบริษัท	48	14	พนมเปญ

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการเตรียมแรงงาน พบว่าตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมแรงงาน ดังนี้ แรงงานไม่มีทักษะและมีความต้องการที่จะมาทำงานในประเทศไทยเยอะมาก สรรหาแรงงานที่สื่อสารภาษาไทยได้ยากมาก แรงงานที่มีทักษะเลือกงานนายจ้างบางรายโกงค่าแรง แรงงานส่วนใหญ่ต้องการมาทำงานในประเทศไทยกับญาติพี่น้อง โดยตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน มีวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การเตรียมแรงงาน ดังนี้ เจรจากับนายจ้างถึงค่าแรงและสวัสดิการในส่วนที่แรงงานจะได้รับอย่างชัดเจน จัดอบรมการสื่อสารภาษาไทยเพื่อการ

ทำงาน นายจ้างสามารถคัดเลือกแรงงานผ่านทางออนไลน์ได้ วางแผนในการสรรหา และคัดเลือกแรงงานให้เหมาะกับงาน เจรจาคัดกรองนายจ้าง และทำการการันตีนายจ้างให้กับแรงงานลาวที่มีความต้องการไปทำงานที่ประเทศไทย สอบถามผ่านทางบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ว่านายจ้างดังกล่าวต้องการแรงงานต่างด้าวกลุ่มเดิมเพิ่มอีกหรือไม่ โดยคิดเป็นร้อยละ 66.66, 50, 50, 16.66, 16.66 ตามลำดับ

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการทำสัญญากับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศ ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) พบว่าตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญากับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) ดังนี้ ค่าแรงและสวัสดิการแรงงานคนไทย และต่างด้าวไม่เท่ากัน นายจ้างบางรายไม่ดูแลเอกสารของแรงงานตามที่ตกลงทำสัญญากันไว้ บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ และนายจ้างส่วนใหญ่ ไม่สะดวกเดินทางมาทำสัญญา พร้อมแรงงาน ที่ย่างกุ้ง แรงงานทำงานผิดประเภทไม่ตรงตามที่ตกลงกันไว้ และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศนายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ ยกเลิกรับแรงงานระหว่างดำเนินการนำเข้าแรงงาน โดยตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน มีวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมแรงงาน ดังนี้ เจรจาตกลงทำสัญญากับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและนายจ้างในเรื่องของค่าแรงและสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับเมื่อไปทำงานในประเทศไทยอย่างชัดเจนและตรงกัน ทำความเข้าใจกับนายจ้างถึงความสำคัญของเอกสารแรงงานให้บริษัทประเทศต้นทาง บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ และนายจ้างเดินทางมาทำสัญญาที่สถานทูตพม่า กรุงเทพมหานคร เจรจาทำความเข้าใจถึงประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้ กับนายจ้างในประเทศไทยให้ชัดเจน และตกลงทำสัญญากับนายจ้าง ตกลงทำสัญญากับนายจ้างก่อน ที่จะดำเนินการทำเอกสาร MOU ให้กับแรงงานมาทำงานกับนายจ้าง ทำสัญญาในการนำเข้าแรงงานกับทุกฝ่าย และเก็บเงินมัดจำค่าดำเนินการนำเข้าแรงงานจากนายจ้าง 50%

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย พบว่าตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย ดังนี้ ส่งคนให้กับนายจ้างไม่ครบตามที่ตกลงกันไว้ แรงงานเปลี่ยนใจไม่มาทำงาน ระหว่างรอดำเนินการด้านเอกสาร MoU ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือแรงงานเป็นโควิด กฎหมายในเรื่องการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยของ ทั้ง 2 ประเทศเปลี่ยนแปลงบ่อยและเข้มงวดมากขึ้น ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือแรงงานตั้งครรภ์ นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ เลื่อนการนำเข้าแรงงานเข้ามาทำงาน โดยตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน มีวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย ดังนี้ ตรวจสุขภาพแรงงานตามที่กฎหมายไทยกำหนด 6 โรค ต้องห้ามก่อนข้ามแดน กำหนดระยะเวลาดำเนินเอกสาร MOU ให้กับแรงงาน ทราบชี้แจงให้แรงงานดูแลสุขภาพ และป้องกันตัวเองให้ดีเพื่อให้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ตามกำหนด คอยศึกษาอัพเดทการเปลี่ยนแปลงเรื่องกฎระเบียบการนำเข้าแรงงานของทั้ง 2 ประเทศ กับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ชี้แจงให้แรงงานดูแลสุขภาพตนเองให้ดี และป้องกันตัวเองให้ดีเพื่อให้เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ตามกำหนดนัดหมาย ทำสัญญาในการนำเข้าแรงงานกับทุกฝ่าย

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาขณะเข้าสู่ประเทศไทย แรงงานที่ท่านส่งไปทำงาน พบปัญหาอุปสรรคขณะเข้าสู่ประเทศไทย และมีวิธีการแก้ปัญหา พบว่าตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาเกี่ยวกับ แรงงานตรวจโรคเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน ไม่ผ่าน ระบบกฎหมายในเรื่องการอบรมเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน หน้าด่านมีเวลาการทำงานจำกัด ขั้นตอนการอบรมเพื่อขอใบอนุญาตทำงานหน้าด่านมีเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างจำกัด แรงงานตรวจพบว่าแรงงานท้อง แรงงานตรวจพบโควิดแรงงานจะต้องเข้ารับ

การกักตัว 5 วัน ที่จังหวัดหน้าด่านทันที แรงงานติด Blacklist บัญชีดำอาชญากรรม โดยตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย พบว่าหากพบว่าแรงงานท้องจำเป็นต้องส่งตัวแรงงานกลับบ้านทันที ส่งตัวแรงงานกลับให้รักษาตัวเองให้หาย และกลับมาทำงานใหม่ได้ โดยการพาแรงงานมาตั้งแถวรอหน้าด่านประเทศต้นทางแต่เช้าตรู่เลยเพื่อให้แรงงานข้ามด่านตีวีซ่าเข้ามาในประเทศ ATK แรงงานทุกคนก่อนข้ามด่านอีกครั้ง นำรายชื่อแรงงานไปตรวจสอบ Blacklist บัญชีดำอาชญากรรม ก่อนทำบัญชีรายชื่อจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามมาเพื่อให้แรงงานเข้ารับการอบรมเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ทันในวันนั้น

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เมื่อแรงงานเข้ามาทำงาน ณ โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบปัญหาอุปสรรค และมีวิธีการแก้ปัญหา พบว่าตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาเกี่ยวกับ แรงงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาไทยพูดไม่เก่ง แรงงานฝ่าฝืนกฎระเบียบของโรงงาน เอกสารแรงงานขาดต่ออายุ อุบัติเหตุในการทำงานเกิดบ่อย อุบัติเหตุในการทำงานเกิดบ่อย โดยตัวแทนบริษัทจัดส่งแรงงานของประเทศต้นทาง รวม 6 คน พบปัญหาวิธีการแก้ปัญหาดังนี้ นายจ้างจำเป็นต้องอบรมแจ้งกฎระเบียบในการทำงานให้แรงงานทราบก่อนเริ่มงาน นายจ้างหรือโรงงานจำเป็นต้องจัดทำภาพเชิงสัญลักษณ์ นายจ้างหรือโรงงานจำเป็นต้อง กำหนดบทลงโทษอย่างเคร่งครัด แจ้งแรงงานเบื้องต้นว่าแรงงานควรปฏิบัติตามเงื่อนไขตามที่นายจ้างแจ้งแรงงานมาอย่างเคร่งครัดห้ามลาเกินตามโรงงานอนุมัตินายจ้างจะต้องคอยศึกษาและดูเอกสารแรงงานเป็นคอยดูเอกสารแรงงานไม่ให้ขาดต่อ นายจ้างควรเปลี่ยนย้ายแผนก หรือตำแหน่งงานให้กับแรงงาน

ผลการวิจัยจากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารจากบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ จำนวน 30 บริษัท ในพื้นที่ภาคตะวันออก พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรืออีอีซีในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออกได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยองเป็นต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	ตำแหน่งปัจจุบัน	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน	จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ
1	OW 1	ผู้จัดการ	37	12	ฉะเชิงเทรา
2	OW 2	เจ้าของกิจการ	53	15	ฉะเชิงเทรา
3	OW 3	ผู้จัดการ	35	11	ฉะเชิงเทรา
4	OW 4	ผู้ช่วยผู้จัดการ	42	13	ฉะเชิงเทรา
5	OW 5	ผู้จัดการ	38	13	ชลบุรี
6	OW 6	ผู้จัดการ	48	11	ชลบุรี
7	OW 7	เจ้าของกิจการ	55	11	ชลบุรี
8	OW 8	ผู้จัดการ	48	13	ชลบุรี
9	OW 9	กรรมการผู้จัดการ	55	15	ชลบุรี
10	OW 10	เจ้าของกิจการ	49	10	ชลบุรี
11	OW 11	ผู้จัดการ	37	12	ชลบุรี
12	OW 12	ผู้จัดการ	50	13	ชลบุรี
13	OW 13	ผู้ช่วยผู้จัดการ	29	10	ชลบุรี
14	OW 14	เจ้าของกิจการ	45	13	ชลบุรี
15	OW 15	ผู้จัดการ	33	10	ชลบุรี
16	OW 16	ผู้ช่วยผู้จัดการ	38	11	ชลบุรี
17	OW 17	ผู้จัดการ	43	11	ชลบุรี
18	OW 18	ผู้ช่วยผู้จัดการ	50	11	ชลบุรี
19	OW 19	ผู้จัดการ	37	13	ชลบุรี
20	OW 20	ผู้จัดการ	50	14	ชลบุรี
21	OW 21	ผู้จัดการ	37	13	ชลบุรี
22	OW 22	ผู้จัดการ	28	11	ชลบุรี
23	OW 23	ผู้จัดการ	42	11	ชลบุรี
24	OW 24	ผู้ช่วยผู้จัดการ	40	13	ชลบุรี
25	OW 25	ผู้จัดการ	38	15	ชลบุรี
26	OW 26	ผู้จัดการ	48	11	ระยอง
27	OW 27	กรรมการผู้จัดการ	54	15	ระยอง
28	OW 28	เจ้าของกิจการ	50	11	ระยอง
29	OW 29	ผู้จัดการ	39	13	ระยอง
30	OW 30	ผู้ช่วยผู้จัดการ	34	10	ระยอง

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมแรงงาน การนำแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติ เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในพื้นที่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ เงื่อนไขในการคัดเลือกแรงงานให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง เช่น นายจ้างต้องการเพศหญิงหรือชาย น้ำหนักส่วนสูงของแรงงาน สถานะภาพโสดหรือมีครอบครัวได้ แรงงานต้องมีทักษะในการทำงานอะไรบ้าง แรงงานต้องไม่มีรอยสัก แรงงานต้องไม่พิการ แรงงานต้องไม่เป็นเหา และแรงงานต้องไม่เป็นโรคติดต่อ แรงงานต้องสุขภาพดี ไม่ตั้งครรภ์ มีสุขภาพร่างกายที่พร้อมจะทำงาน การสรรหาแรงงานที่มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาไทย แรงงานมีทักษะด้านการทำงาน เช่น ช่างเย็บผ้า ช่างเชื่อม และแรงงานในวัยทำงานที่นายจ้างระบุเพศหญิง หรือชายมากกว่ากันหายากมากขึ้น แรงงานต่างด้าวพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ แรงงานต่างด้าวบางคนอ่านภาษาของตนเองไม่ได้เพราะไม่ได้เรียนหนังสือ จึงส่งผลให้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ดูเอกสาร เช่น เล่มพาสปอร์ต ดวงตราวีซ่า ใบอนุญาตทำงาน ของตนเองไม่เป็น และแรงงานต่างด้าวบางคนไม่มีทักษะเบื้องต้นในการทำงาน การสรุปแผนการนำแรงงานส่งให้กับลูกค้าโรงงาน โรงงานไม่เคยใช้แรงงานต่างด้าว ไม่มีล่ามแปลภาษานายจ้างหรือโรงงานใด มีค่าแรงหรือสวัสดิการน้อย หรือโอทีไม่ค่อยมี อาจส่งผลให้แรงงานไม่เลือกมาทำงานกับโรงงานหรือนายจ้างนั้นๆ เพราะค่าแรงหรือสวัสดิการที่แรงงานจะได้จากนายจ้างหรือโรงงานขาดแรงจูงใจ เนื่องจากแรงงานที่มีทักษะ เช่น แรงงานที่มีทักษะด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พูดภาษาไทยได้ต้องการหางานที่มีค่าแรงสวัสดิการและโอทีให้ทำงานตลอดทั้งปี งานที่ได้เงินเดือนเยอะๆ นายจ้างหรือโรงงาน การเข้าถึงประชากรที่ว่างงาน เพื่อทำการวางแผนการสรรหาการหาห้องพักให้แรงงานในแต่ละพื้นที่ใกล้ๆโรงงานหาห้องพักยาก แรงงานอิสลาม สัญชาติพม่าหายาก โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องประสานประเทศต้นทาง พยายามคัดเลือกให้ได้แรงงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงความต้องการของนายจ้างหรือโรงงานให้ได้มากที่สุดเช่น เพศ อายุ น้ำหนักส่วนสูง แรงงานจะต้องอยู่ในสถานะโสด แรงงานจะต้องมีทักษะ แรงงานจะต้องไม่มีรอยสัก แรงงานจะต้องไม่พิการ แรงงานจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่พร้อมจะทำงาน และแรงงานจะต้องไม่เป็นโรคติดต่อ หรือตั้งครรภ์หากพบแรงงานพิการตาบอดสี มีรอยสัก หรือเป็นเหา บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องเตรียมอุปกรณ์ทดสอบตาบอดสีให้ทีมงานประเทศต้นทางคัดเลือกแรงงานตาบอดสี หากพบแรงงานมีรอยสัก จะต้องแจ้งให้แรงงานลบรอยสักเพื่อมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย และนำนำยาฆ่าเหามักผมแรงงานทุกคนก่อนเดินทางข้ามด่านมาทำงานกับนายจ้างหรือโรงงาน เพื่อลดระยะเวลาในการสรรหาแรงงานบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ และบริษัทประเทศต้นทาง จะต้องโฆษณาสรรหาแรงงานผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ประกาศหาแรงงานที่ต้องการมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องประสานประเทศต้นทาง จัดอบรมเสริมทักษะให้กับแรงงาน สอนการดูเอกสารเพื่อการทำงานเบื้องต้น เช่น พาสปอร์ต วีซ่า และ ใบอนุญาตทำงานตรวจดูวันหมดอายุอย่างไร สร้างคู่มือมาตฐานให้บริษัทประเทศต้นทางฝึกอบรมสอนภาษาไทยเพื่อการทำงานและฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นเพื่อการทำงานให้กับแรงงานทุกคนก่อนข้ามด่านมาทำงานกับนายจ้างหรือโรงงานที่ประเทศไทยให้ทีมงานเจ้าหน้าที่ ของบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ โดยแต่เจ้าหน้าที่แต่ละทีมจะต้องมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการประสานงานในเรื่องการนำเข้าแรงงานเพื่อลดการล้าช้าในการนำเข้าแรงงานให้กับลูกค้า บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศจะต้องวางแผนจัดเตรียมล่ามผู้แปลภาษาสัญชาติแรงงานที่จะนำเข้ามาทำงานกับนายจ้างหรือโรงงานนั้นๆ เพื่อนำล่ามผู้แปลภาษามาประจำโรงงานอย่างน้อย 2 อาทิตย์ เพื่อนำมาแปลภาษาเอกสารที่จะต้องใช้อบรมปฐมนิเทศน์แรงงานก่อนเริ่มงาน ในเรื่องของ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ และช่วยดูแล ให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่กับนายจ้างนั้นๆ หรือโรงงานบริเวณ

ใกล้เคียงชักชวนญาติพี่น้องที่ต้องการมาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทยหรือคนรู้จักให้มาทำงานด้วยกันและทำการตกลงจ่ายค่าสรรหาแรงงานให้คนที่ชักชวนเพื่อนมาทำงานกับบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องประสานบริษัทประเทศต้นทางโดยวางกำลังคนในการสรรหาแรงงานไว้ในแต่ละพื้นที่ เช่น ผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นๆ บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องสอบถามนายจ้างหรือโรงงาน เพื่อขอสายวิ่งรถรับส่งของโรงงานเพื่อนำมาศึกษาสายวิ่งรถผ่านเส้นทางใดบ้าง และนำมาหาห้องพักให้แรงงานอยู่ตามบริเวรที่รถรับส่งพนักงานของโรงงานผ่านเส้นทางนั้นๆและยังช่วยลดต้นทุนของนายจ้างได้อีกด้วย บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จะต้องนำเสนอแรงงานสัญชาติกัมพูชา และแรงงานสัญชาติลาว ที่นับถือศาสนาอิสลาม ให้กับนายจ้างหรือโรงงาน เนื่องจากแรงงานสัญชาติพม่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำสัญญากับประเทศต้นทางและโรงงานในพื้นที่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ ภาษาที่ใช้ในการทำสัญญาของแต่ละประเทศแตกต่างกัน รายละเอียดข้อกฎหมายเรื่องการส่งแรงงานมาทำงานในประเทศไทย ของประเทศต้นทางแต่ละประเทศแตกต่างกันนายจ้างหรือโรงงานให้ทำสัญญา 4 ภาษา เพื่อให้เข้าใจครอบคลุมในเงื่อนไขและข้อตกลงในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดนค่าปรับไม่สามารถส่งแรงงานให้นายจ้างตรงตามกำหนดวันที่ระบุในสัญญา หลังจากที่แรงงานทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว นายจ้างหรือโรงงาน และประเทศต้นทาง ไม่ดูแลให้คำปรึกษาแรงงานอย่างต่อเนื่อง นายจ้างหรือโรงงาน ไม่อยากรับหน้าที่ในการดูแลพนักงานแรงงานต่างด้าว หากทั้ง 3 ฝ่าย ต้องการเปลี่ยนแปลงในเนื้อหาสัญญาใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมถึงกฎหมายใหม่ที่ออกมาระหว่างดำเนินการบริษัทประเทศต้นทางไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตกลงกันไว้นายจ้างยกเลิกการนำเข้าแรงงานระหว่างดำเนินการโดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ ใช้ภาษาอังกฤษในการทำสัญญา ศึกษากฎหมายเรื่องการนำเข้าแรงงาน และส่งแรงงานเพื่อมาทำงานในประเทศไทย ของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน นำมาจัดทำข้อตกลงและสัญญาระหว่างกันให้ตรงตามเงื่อนไขข้อตกลงของทุกฝ่าย จัดทำสัญญา 4 ภาษาภาษาที่เป็นของนายจ้างหรือโรงงาน, ภาษาประเทศต้นทาง, ภาษาอังกฤษ, และ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเงื่อนไขและข้อตกลงในการนำเข้าแรงงานต่างด้าว กำหนดระยะเวลางานจบทุกขั้นตอนให้ชัดเจนก่อนทำสัญญา บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ให้ชัดเจนในสัญญาว่าหลังจากที่แรงงานทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้ว นายจ้างหรือโรงงาน บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและประเทศต้นทาง จะต้องดูแลแรงงานต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่อะไรบ้างในสัญญาให้ชัดเจนจะต้องตกลงกับนายจ้างหรือโรงงานให้ชัดเจนในสัญญาถึงเงื่อนไข การดูแลแรงงานตลอดอายุสัญญาจ้างงานให้ชัดเจนในสัญญา จัดทำเอกสารแนบท้ายสัญญาเดิมทุกครั้งที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในเนื้อหาสัญญาตกลงทำสัญญาในการแบ่งจ่าย และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนทั้ง เจราจาตกลงให้ชัดเจนก่อนทำสัญญาหากยกเลิกการนำเข้าแรงงานระหว่างดำเนินการนายจ้างจะต้องเสียค่าปรับ หรือโดนหักเงินมัดจำวันทำสัญญาทันที

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ แรงงานเปลี่ยนใจไม่มาทำงานในประเทศไทยกับนายจ้างกระทันหัน แรงงานผู้หญิงตั้งครรภ์ไม่สามารถเดินทางข้ามด่านเพื่อมาทำงานกับนายจ้างตามที่สัญญาระบุไว้ได้ ส่งผลให้ยอดนำส่งแรงงานนายจ้างไม่ครบตามกำหนด ขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน MOU ระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้นทำให้การดำเนินเอกสารของแรงงานล้าช้า แรงงานรอทำงานถูกกฎหมายไม่ไหว หนีเข้าประเทศไทยเพื่อมาทำงาน แรงงานเป็นโควิดก่อนข้ามด่าน นายจ้างหรือโรงงานล้มละลายหรือลดกำลังผลิต เนื่องจาก ไม่มีงาน ยกเลิกการนำเข้าแรงงานระหว่างแรงงานรอข้ามด่าน วิธีการ

แก้ปัญหาคือ บริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และประเทศต้นทาง จะต้องดำเนินการหานายจ้างใหม่ และเปลี่ยนนายจ้างใหม่ให้กับแรงงานทุกคน โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหาดังนี้ตกลงทำสัญญากับแรงงานก่อนเริ่มดำเนินการทำเอกสารเพื่อขอเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดย หักค่าดำเนินการเอกสารตามจริงตามที่ระบุในสัญญาตรวจสุขภาพแรงงานก่อนดำเนินการเอกสารให้นายจ้างหากแรงงานตั้งครรภ์แรงงานจะถูกหักค่าใช้จ่ายในการดำเนินเอกสารแล้วตามจริงติดตามตามแผนการยื่นและรับงานกับส่วนราชการทั้ง 2 ประเทศตามที่กำหนดในแผนไว้ เพื่อดำเนินการเอกสารทุกขั้นตอนให้ทันเวลาตามที่ระบุไว้ในสัญญากับแรงงานและโรงงาน ให้แรงงานรักษาตัวจนให้และนำส่งแรงงานให้นายจ้างในครั้งถันไปไม่เกิน 15 วัน บริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศ และประเทศต้นทาง จะต้องดำเนินการหานายจ้างใหม่ และเปลี่ยนนายจ้างใหม่ให้กับแรงงานทุกคน ชี้แจงแรงงานและจัดเก็บเอกสารสำคัญให้แรงงาน นำแจกเอกสารดังกล่าวให้กับแรงงานเพื่อแสดงตนในวันที่ข้ามด่าน เพื่อขอรับวีซ่าได้

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานที่ท่านส่งไปทำงาน พบปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาขณะเข้าสู่ประเทศไทยอย่างไร ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ที่พบเกี่ยวกับการส่งแรงงานเข้าสู่ประเทศไทย โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรคดังนี้ จัดหางานพื้นที่ และศูนย์แรกรับฯ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ หากแรงงานไม่ทันเข้ารับการอบรมแรงงานต้องเสียค่าที่พักที่หน้าด่านอีก 1 คืน แรงงานต่างด้าวติแบล็คลิส ตม.ฝั่งไทย ไม่สามารถขอรับวีซ่าได้ แรงงานที่ตรวจสุขภาพเพื่อขอใบรับรองแพทย์สำหรับยื่นทำ Work Permit ไม่ผ่าน ไม่สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ แรงงานต้องเข้ารับการรักษาที่หน้าด่านฝั่งประเทศไทยจนกว่าจะหายดี แรงงานหญิงตั้งครรภ์ แรงงานชายพบสารเสพติด ส่งผลให้แรงงานตรวจสุขภาพ เพื่อขอใบรับรองแพทย์สำหรับยื่นทำ Work Permit ไม่ผ่าน สงครามภายในประเทศพม่า ส่งผลกระทบต่อการขอรับวีซ่า และขอรับใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ที่ด่านแม่สอดเป็นอย่างมาก โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทางมารับแรงงานกลับบ้านทันทีประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทางมารับแรงงานกลับบ้านทันที ประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทางนำพาแรงงานมาขอรับวีซ่าที่ด้านด่านฝั่งประเทศต้นทางแต่เช้าตรวจสอบเช็คประวัติแรงงานจากประเทศต้นทางก่อนดำเนินการเอกสารนำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศแรงงานต้องเข้ารับการรักษาที่หน้าด่านฝั่งประเทศไทยจนกว่าจะหายดี พาแรงงานขึ้นเครื่องบินจากย่างกุ้งมาลงที่ด่านแม่สอดเพื่ออบรมและขอรับใบอนุญาต

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมเอกสารและการยื่นเอกสารคำขอนำเข้าแรงงานสู่ประเทศไทย ของนายจ้างและแรงงานด้วยระบบ MOU โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ นายจ้างจัดส่งและจัดเตรียมเอกสารของนายจ้าง เช่น นายจ้างไม่เข้าใจว่าต้องใช้เอกสารอะไรมากมายขนาดนี้รอและติดตามเอกสารที่นายจ้างจัดเตรียมให้ไม่ครบ หรือเอกสารนายจ้างขาดต่ออายุ และรอและติดตามเอกสารนายจ้างที่ขาดต่ออายุ เช่น หนังสือรับรอง เมื่อบริษัทผู้นำเข้าแรงงานยื่นเอกสารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนรอลงนามจากหน่วยราชการไทยต่างๆ ออกไม่ตามกำหนดระยะเวลาที่ให้ไว้ในเอกสาร ล้าช้าจากหน่วยราชการไทย และต่างประเทศ ที่อนุมัติเรียบร้อยแล้ว จะต้องจัดส่งไปประเทศต้นทางสูญหายระหว่างจัดส่ง ประเทศต้นทางส่งบัญชีรายชื่อแรงงานหรือเนมลิส ให้ล้าช้า ส่งผลให้บริษัทผู้นำเข้าแรงงาน จัดชุดยื่นขอบัญชีรายชื่อแรงงาน หรือเนมลิส ที่จัดหางานพื้นที่ ได้ล้าช้า โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ จัดทำรายละเอียดขอเอกสารนายจ้างมีอะไรบ้างเป็นข้อๆ กำหนดวันนัดรับให้ชัดเจน คอยติดตามเอกสารสอบถามเจ้าหน้าที่หน่วยงานนั้นๆอยู่ตลอด สแกนเก็บเอกสาร และถ่ายสำเนาเอกสาร

ต้นฉบับที่รับออกมาจากหน่วยงานราชการไทยไว้ป้องกันเอกสารจริงสูญหายจัดเตรียมเอกสารตามไฟล์บัญชีรายชื่อไว้ก่อน พอเอกสารจริงมาถึงแนบตามรายชื่อ จะได้ลดเวลาขั้นตอนในการจัดเตรียมเอกสารได้

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับขณะนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยบริเวณหน้าด่าน โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ จัดหางานพื้นที่ และศูนย์แรกรับฯ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ หากแรงงานไม่ทันเข้ารับการอบรมแรงงานต้องเสียค่าที่พักที่หน้าด่านอีก 1 คืน แรงงานต่างด้าวติแบล็คลิส ตม.ฝั่งไทย ไม่สามารถขอรับวีซ่าได้ แรงงานที่ตรวจสุขภาพเพื่อขอใบรับรองแพทย์สำหรับยื่นทำ Work Permit ไม่ผ่าน ไม่สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้แรงงานต้องเข้ารับการรักษาที่หน้าด่านฝั่งประเทศไทยจนกว่าจะหายดี แรงงานหญิงตั้งครรภ์ แรงงานชายพบสารเสพติด ส่งผลให้แรงงานตรวจสุขภาพ เพื่อขอใบรับรองแพทย์สำหรับยื่นทำ Work Permit ไม่ผ่าน สงครามภายในประเทศพม่า ส่งผลกระทบต่อการขอรับวีซ่า และขอรับใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ที่ด่านแม่สอดเป็นอย่างมาก โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ ประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทาง มารับแรงงานกลับบ้านทันที ประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทาง มารับแรงงานกลับบ้านทันที ประสานงานให้บริษัทประเทศต้นทางนำพาแรงงานมาขอรับวีซ่าที่ด้านด่านฝั่งประเทศต้นทางแต่เช้าตรวจสอบเช็คประวัติแรงงานจากประเทศต้นทางก่อนดำเนินการเอกสารนำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศแรงงานต้องเข้ารับการรักษาที่หน้าด่านฝั่งประเทศไทยจนกว่าจะหายดี พาแรงงานขึ้นเครื่องบินจากย่างกุ้งมาลงที่ด่านแม่สอดเพื่ออบรมและขอรับใบอนุญาตทำงาน

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการส่งแรงงานให้กับนายจ้าง โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ แรงงานไม่ผ่านการประเมินผลก่อนเริ่มงานหลังจากที่แรงงานเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเริ่มงานแล้วแรงงานหนีนายจ้างไปทำงานกับญาติพี่น้องในประเทศไทยแรงงานไม่อยากทำงานในตำแหน่งที่โรงงานจัดวางให้ทำ แรงงานไม่ผ่านทดลองงาน 120 วัน แรงงานทำงานไม่ได้จับมีดไม่เก่ง เชือดไก่ไม่เป็น อยากย้ายแผนก แรงงานแพ้สารเคมีในการผลิตอย่างรุนแรงโดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ บริษัทนำเข้าแรงงานเจรจากับโรงงานขอพิจารณาอีกครั้ง หากไม่สามารถเปลี่ยนได้ต้องหางานใหม่ให้แรงงานในประเทศโดยการทำเรื่องเปลี่ยนนายจ้างใหม่ให้แรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงานและนายจ้างยื่นเอกสารแจ้งออกแรงงานกับกรมจัดหางานทันทีบริษัทนำเข้าแรงงานเจรจาปรับทัศนะคติแรงงานให้ทำงานที่นายจ้างหรือโรงงานจัดวางตำแหน่งไว้ให้ทำให้ได้บริษัทนำเข้าแรงงาต้องหางานใหม่ให้แรงงานในประเทศทันที โดยการทำเรื่องเปลี่ยนนายจ้างใหม่ให้แรงงานบริษัทนำเข้าแรงงานเจรจากับโรงงานขอพิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้แรงงานอีกครั้ง หากไม่สามารถหาตำแหน่งให้ได้ อาจส่งผลถึงความเสียหาย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน บริษัทนำเข้าแรงงานองหางานใหม่ให้แรงงานในประเทศทันทีโดยการทำเรื่องเปลี่ยนนายจ้างใหม่ให้แรงงาน บริษัทนำเข้าแรงงานนำแรงงานไปพบแพทย์ทันทีส่งผลใบรับรองแพทย์ของแรงงานให้โรงงานและขอเปลี่ยนแผนก

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเมื่อแรงงานข้ามชาติเริ่มทำงานกับโรงงานและบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานโดยได้รับค่าบริการ โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ แรงงานสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ โกดังไฟไหม้ ฝ่าฝืนกฎระเบียบภายในโรงงาน แรงงานไม่ให้ความร่วมมือในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาในการทำงาน แรงงานยังไม่เข้าใจเงื่อนไขวันลา โอทีวันหยุด สวัสดิการที่แรงงานจะได้รับชัดเจนจากโรงงาน แรงงานต่างด้าวลากลับบ้านครั้งละ 10 วัน โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ โรงงานจะต้องชี้แจงแรงงานและให้ใบเตือนตามระเบียบ โรงงานและบริษัทนำแรงงานมา

ทำงานในประเทศจะต้องชี้แจงให้แรงงานเข้าใจถึงความสำคัญของการอบรมและพัฒนา บริษัทนำเข้าแรงงานและนายจ้างแรงจะต้องชี้แจงแรงงานทราบไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทนำเข้าแรงงานเจรจาปรับทัศนะคติแรงงานให้แรงงานหยุดลางานเท่าที่จำเป็นเท่านั้นแรงงานควรเคารพกฎนายจ้างและโรงงานเป็นหลัก

ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเมื่อแรงงานข้ามชาติทำงานได้ระยะหนึ่งของสัญญาที่บริษัทจัดหางานค้ำประกันความคงอยู่ของแรงงาน โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ นายจ้างไม่ให้แรงานหยุดงาน นายจ้างหรือโรงงานขาดการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแรงงานหลายคนยังไม่มีประกันสังคมนายจ้างไม่ใส่ใจให้ความปลอดภัยในการทำงานกับตัวแรงงาน นายจ้างไม่แจกอุปกรณ์เซฟตี้เพื่อการทำงานให้แรงงาน แรงงานต่างด้าวทำงานไม่ครบ 120 วัน บริษัทนำเข้าแรงงานจะไม่ได้เงินค่าสรรหาจากโรงงานหรือนายจ้างตามสัญญาที่ระบุไว้โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้ บริษัทนำเข้าแรงงานเจราจาข้อความร่วมมือนายจ้างนายจ้างให้ทราบถึงแรงงานเป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมายนายจ้างควรใส่ใจในการดูแลสุขภาพแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานกำหนดบริษัทนำเข้าแรงงานเจรา จาข้อความร่วมมือนายจ้างติดตามทำประกันสังคมให้แรงงานเพราะแรงงานเป็นแรงงานถูกต้องตาม กฎหมายบริษัทนำเข้าแรงงานเจราจาข้อความร่วมมือนายจ้างนายจ้างให้ทราบถึงแรงงานเป็นแรงงานถูกต้องตามกฎหมายนายจ้างควรใส่ใจแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานกำหนดเหมือนแรงงานไทยบริษัทนำเข้าแรงงานเจราจาข้อความร่วมมือแรงงานให้ทำงานให้ครบสัญญา 2 ปี

ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหา เกี่ยวกับเมื่อแรงงานข้ามชาติทำงานเกือบครบสัญญาบริษัทนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานได้รับการให้บริษัทต่อสัญญาแรงงานข้ามชาติครบ 100 ละ 100 หรือไม่ โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ จำนวน 30 บริษัท พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์ต่ออายุสัญญา กับแรงงานทุกคน และบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศเพื่อให้ดูแลแรงงานและเอกสารแรงงานต่อไป นายจ้างไม่ต่อสัญญา ปีที่ 3 ปีที่ 4 ของแรงงานบางคนความสามารถในการทำงานของแรงงานลดน้อยลง แรงงานติดปัญหาไม่มีความพร้อมในการต่ออายุสัญญาแรงงานไม่มีเงินต่ออายุ ปีที่ 3 ปีที่ 4 แรงงานส่วนน้อยอยากกลับบ้านไม่ต่อสัญญากับนายจ้างแรงงานไม่ประสงค์จะทำงานกับนายจ้างเดิมต่อ โดยตัวแทนบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศจำนวน 30 บริษัทพบวิธีการแก้ปัญหา ดังนี้บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศดำเนินการต่ออายุสัญญาหากแรงงานทำงานกับนายจ้างเกิน 1 ปี นายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์ต่ออายุสัญญา กับแรงงานทุกคนและบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศเพื่อให้ดูแลแรงงานและเอกสารแรงงานต่อไปบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานเจราจาให้แรงงานเข้าใจถึงสาเหตุที่นายจ้างไม่ต่ออายุสัญญา และดำเนินการให้นายจ้างเดิมแจ้งออกแรงงานและบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานช่วยหางานใหม่ให้แรงงาน บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานเจราจาให้แรงงานผ่อนจ่ายได้ โดยที่นายจ้างก็ไม่เสียแรงงานไป บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ดำเนินการส่งแรงงานกลับเพื่อปิดวีซ่าที่หน้าด่านประเทศต้นทาง นายจ้างดำเนินการแจ้งออกแรงงานตามกฎหมายกำหนด

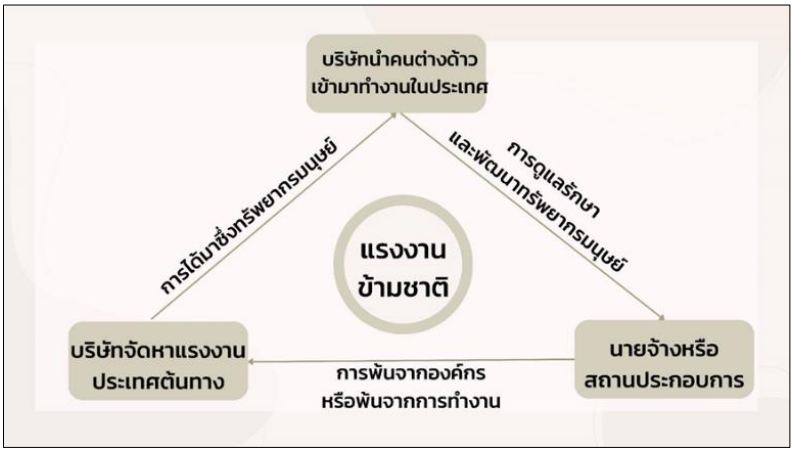
อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรมกระบวนการบริการ

ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมในฝั่งต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชาที่เป็นต้นทางของแรงงานที่จะเข้าสู่ประเทศไทย จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานในฝั่งต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากขั้นตอนในการเตรียมหรือสรรหาแรงงาน เนื่องจาก

แรงงานมีความหลากหลายที่อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ นาทะสิริ (2557) กล่าวไว้ว่า สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในตลาดแรงงานของไทยจะมีแรงงาน 4 กลุ่มใหญ่ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานในร้านอาหาร จัดอยู่ในแรงงานต่างด้าวกลุ่มแรก คือ แรงงานไทยที่ไม่มีฝีมือ ด้วยเหตุนี้จึงไม่ส่งผลต่อปัญหาหรืออุปสรรคกับผู้ประกอบการ จึงไม่จำเป็นที่แรงงานจะต้องเขียนหรืออ่านภาษาไทยได้ หรือต้องมีฝี มือในการประกอบอาหาร ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงศ์ เขื่อนปัญญา (2559) ซึ่งไม่จำเป็นในการให้บริการมากนักเนื่องจากลูกค้าจะสั่งอาหารกับ เจ้าของร้านโดยตรงหรือจัดรายการอาหารใส่กระดาษด้วยตนเอง ซึ่งไม่กระทบต่อการให้บริการของลูกค้าทั้งนี้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในร้านอาหาร จัดเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ

ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทจัดหางานในประเทศไทยที่ดำเนินกิจกรรมทั้งในต่างประเทศคือสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา และกิจกรรมภายในประเทศไทย จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นปัญหาในเรื่องการทำสัญญากับฝั่งประเทศต้นทางและนายจ้างหรือโรงงานซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน (2557) หน่วยงานทางภาครัฐของทั้งสองประเทศควรจะมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจโดยการจัดอบรมให้ความรู้กับบริษัทจัดหางานในประเทศไทย ตัวแทนบริษัทฝั่งประเทศต้นทาง และนายจ้างหรือโรงงาน เพื่อที่จะช่วยให้แรงงานข้ามชาติรู้ถึงสิทธิต่างๆที่เขาควรจะได้รับ เช่นเรื่องของสัญญาเรื่องของเอกสารต้องอธิบายให้แรงงานทราบว่าเอกสารและสัญญาการจ้างงานสำคัญมากแค่ไหน ตลอดถึงให้ความรู้ในเรื่องของการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายว่าการเข้ามาผิดกฎหมายมีผลเสียต่อตัวแรงงานมากขนาดไหน ไม่ว่าจะทำให้ตัวแรงงานตกอยู่ในกระบวนการค้ามนุษย์ ตลอดถึงแรงงานไม่มีสิทธิใดๆ และต้องถูกจับดำเนินคดีอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Achvanichkul and K. Saisunthon (2005) ไทยกับประเทศเพื่อนบ้านมีฐานะเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งความตกลงที่เกิดขึ้นย่อมมีฐานะเป็นบ่อเกิดของกฎหมายลายลักษณ์อักษรระหว่างประเทศ “เมื่อบันทึกความเข้าใจการจัดการปัญหาการจ้างแรงงานนี้มีสถานะเป็นสัญญาระหว่างรัฐ จึงมีผลผูกพันและให้สิทธิแก่รัฐไทยในฐานะของสัญญาระหว่างรัฐอย่างแน่นอน ดังนั้น ความผูกพันที่มีต่อประเทศไทยนั้น ย่อมจะเกิดขึ้นต่อทุกองคาพยพของรัฐไทย ไม่ใช่แค่กรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่ดูแลจัดการปัญหาการจ้างงานในประเทศไทยเท่านั้น หน่วยงานอื่นๆของรัฐไทย รวมตลอดไปถึงองค์กรอิสระตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ หรือแม้รัฐสภาจะปฏิเสธความผูกพันที่ประเทศไทยมีต่อบันทึกความเข้าใจนี้มิได้เลย



ภาพที่ 5 แนวทางในการจัดแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทาน อุตสาหกรรมการผลิตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทาน อุตสาหกรรมการผลิต พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) แนวทางในการจัดแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติในระบบห่วงโซ่อุปทานอุสาหกรรมผลิตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยสรุปเป็น 3 ระยะได้ดังนี้

ระยะแรกหรือการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้นายจ้างหรือสถานประกอบการควรระบุคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการให้กับบริษัทนำเข้าอย่างชัดเจน หลังจากนั้นบริษัทนำเข้ามีหน้าที่แจ้งรายละเอียดและประสานงานกับบริษัทจัดหาแรงงานประเทศต้นทาง ได้แก่ สาธารณรัฐเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชาอาณาจักรกัมพูชา ในคัดเลือกหรือสรรหาแรงงานข้ามชาติที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ และควรจัดให้มีการอบรมการสื่อสารเพื่อให้เป็นประโยชน์กับตัวแรงงานข้ามชาติเอง ให้สามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้เมื่อแรงงานข้ามประเทศไปทำงานแล้ว ควรมีการเซ็นต์สัญญารับทราบเรื่องค่าแรง สวัสดิการ และผลตอบแทนกันอย่างชัดเจน เพื่อให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมเมื่อแรงงานข้ามมาประเทศในประเทศไทยแล้ว

ระยะที่สองหรือการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อแรงงานข้ามชาติได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ทางโรงงานหรือนายจ้างควรมีการฝึกอบรมเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษาหรือทักษะในการทำงาน ซึ่งมีส่วนทำให้แรงงานนั้นมีแรงกระตุ้นให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น นายจ้างควรมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้ความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกันกับแรงงานไทย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ นายจ้างควรให้ความสำคัญในเรื่องของการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของตัวแรงงาน โดยกำหนดนโยบายในการดูแลเรื่องความเสี่ยงต่างๆ มีการจัดปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องความปลอดภัย และจัดหาอุปกรณ์เซฟตี้ให้แก่แรงงาน นายจ้างและบริษัทนำเข้าฯ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเอกสารของแรงงาน คอยชี้แจงและมีการแจ้งเตือนเมื่อเอกสารของแรงงานนั้นใกล้หมดอายุ เพื่อให้มีการต่ออายุเอกสารได้ทันท่วงทีและแรงงานไม่เสียผลประโยชน์จากการโดนค่าปรับต่างๆ

ระยะที่สามคือการพ้นสภาพจากองค์กร เมื่อนายจ้างหรือโงงาน หรือแรงงานเองไม่ประสงค์ต่ออายุสัญญาการทำงาน นายจ้างควรให้การช่วยเหลือแรงงานโดยประสานงานกับบริษัทนำเข้า เพื่อแจ้งให้บริษัทนำเข้าดำเนินการสรรหางานใหม่ให้กับแรงงาน โดยนายจ้างทำการแจ้งออกแรงงานกับกรมจัดหางานภายใน 15 วัน และส่งเอกสารดังกล่าวให้กับบริษัทนำเข้า เพื่อทำการสรรหานายจ้างหรือโรงงานให้กับแรงงานได้ทันท่วงที หรือในกรณีที่แรงงานอยู่กับนายจ้างจนครบกำหนดแล้ว นายจ้างควรให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ เพื่อให้แรงงานมีการเตรียมความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัยเกษียณได้

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐบาล**

เสนอต่อกระทรวงแรงงาน ด้านนโยบาย กำหนดนโยบายเพื่อเสนอทางเลือกให้ รัฐบาลในการตัดสินใจเลือกนโยบายบริหารแรงงานต่างด้าว ควรมีความใกล้ชิดปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ต้องมีข้อมูล ความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบาย ต้องมีข้อมูลทางกายภาพ วิถีชีวิต สังคม และเศรษฐกิจ ของพื้นที่ และข้อมูลแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงภายใต้เงื่อนไขของเวลา ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นไปได้ และด้านปฏิบัติ ควรปรับปรุงรูปแบบวิธีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อน

บ้านตาม MOU โดยลด ขั้นตอน ระยะเวลา เงื่อนไข และค่าใช้จ่ายลง เพื่อจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบการจ้าง แรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2. ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน

2.1 บริษัทจัดส่งแรงานประเทศต้นทาง

2.1.1 สามารถนำไปเป็นต้นแบบในขั้นตอนการจัดส่งแรงานมาทำงานที่ประเทศไทยได้

2.1.2 เอกสารทางราชการและสัญญาการจัดส่งแรงานมาทำงานที่ประเทศไทย บริษัทจัดส่งแรงานประเทศต้นทาง ควรทำทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาของแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ถึงสิทธิหน้าที่และความ คุ้มครองตามพระราชบัญญัติกฎหมายแรงงาน เป็นการลดความ ขัดแย้งและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

2.2 บริษัทนำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศ

2.2.1 บริษัทนำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศ ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน ควรหันมาให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลการเพื่อให้ทันในการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2.2 ผลการศึกษาครั้งนี้ไปเป็น แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบันและอนาคต

2.2.3 นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับบริษัทนำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศ ในการส่งเสริมและปรับปรุงบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ ปัญหานำเข้าแรงงานมาทำงานในประเทศในอนาคต

2.3 นายจ้างหรือโรงงาน

2.3.1 กระตุ้นจิตสำนึกให้สถานประกอบการภาคเอกชล ให้มีจรรยาบรรณที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม ในเรื่องการจัดการแรงงานข้ามชาติถูกกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ และปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ โดยมีส่วนร่วมในการสังเกต ตรวจสอบ และการเฝ้าระวัง

2.3.2 มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับแรงงานและพนักงานทุกคน อย่างเหมาะสม เช่น รถรับ-ส่ง เงินค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลาตามกฎหมาย จัดสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือสูงกว่าคู่แข่ง รวมทั้งให้แรงงานและพนักงานทุกคน มีส่วนร่วมในการเสนอและแก้ไขปรับปรุงด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แรงงานและพนักงานทุกคน ตามที่ตกลงก่อนเข้าทำงาน เพื่อทำให้แรงงานและพนักงานทุกคน เกิดความมั่นใจ และพร้อมที่จะจงรักภักดีต่อองค์กร

2.3.3 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างของตน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถาม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็นมากขึ้น และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างรงงานต่างด้าวเสมอ

2.3.4 จัดให้พนักงานแรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้ โดยการจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรให้พนักงานเพื่อพนักงานพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

2.3.5 ให้การศึกษาด้านความปลอดภัยแก่พนักงานแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดูแลภายในองค์กร ให้เกิดความมั่นใจถึงความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.6 ควรให้พนักงานแรงงานต่างด้าวได้เข้าร่วมการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการตามความจำเป็น เช่น การจัดการด้านความปลอดภัย

2.3.7 มีการปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวทุกคนให้สอดคล้องกัน เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเกี่ยวกับแนวทาง หรือปัจจัยที่ใช้ในการแก้ไขการจัดการความรู้การจัดการแรงงานต่างด้าวด้าว ในประเทศไทย

2. ศึกษาเกี่ยวกับเชิงคุณภาพ ด้านผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ในประเทศไทย เนื่องจากการเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ของแรงงานต่างด้าว

3. ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้การจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ สภาพแวดล้อมในประเทศไทยอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2564). *พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน. (2564). *รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน รายชื่อบริษัทที่ได้รับใบอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ.* เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/ipd_th/8da245f09aa53f4dbcc8319f36961e7a.pdf

เฉลิมพล ใจสอน. (2560). *การลดของเสียของเครื่องประกอบหัวอ่านเขียนกึ่งอัตโนมัติในสายการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ.* ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วีระศักดิ์ นาทะสิริ. (2557). *แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย (5) เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.*

วรพงศ์ เขื่อนปัญญา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี.* วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทวัส อินทมานนท์. (2554). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคผังกราฟิกกับการจัดการเรียนรู้แบบซินดิเคท.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพจน์อินหว่างและกัญญามน อินหว่าง. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

สาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์. (2557). *การจัดการกับการเข้าประเทศและการจ้างงานที่ผิดกฎหมายในประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษาประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย :* รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ

อภิชาติ ชยานุภัทร์กุล. (2551). *แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Achvanichkul, Krittiya and Pantip K. Saisunthon. (2005). *Kam Tham lae Kor Thar Tai Tor Nayobye Rat Thai nai Kan Jat Kan Panhar Miti Sukhapava lae Sitti Rang – ngan Kham chat*. (In Thai) [Question and challenge to Thailand management policy on healthy and transnational labours' right]. Nakorn Prathom: Social and population research institute, Mahidol University.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustainable competitive advantage. *Journal of Management,* 17(1), 99-120.

Cerdin, J. L., Dine, M. A., & Brewster, C. (2011). *Qualified immigrant's success: exploring the motivation to migrate and to adjust*. Paper presented at the paper presented at the Annual Conference of the European Academy of Management, Tallinn, 2 June.

Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management*. Boston: Irwin McGraw-Hill.

Mentzer, J.T. (2001). *What is Supply Chain Management, In Supply Chain Management*. Menzer, J.T., Sage Publication, Inc. United State of America.

Martin, P. (2007). *The economic contribution of migrant workers to Thailand: Towards policy development*. International Labour Organization, Subregional Office for East Asia, Bangkok.

Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategic Technique for Analyzing Industrial and Competitors.* The Five Force. Free Press. New York.

Rakich, J. S., Longest, B. B., & Darr, K. (2009). *Managing Health Services Organizations* (3rd ed.). Health Professions Press: Baltimore, 1994. Journal of Production Economics, 2009.

Takeuchi, Hirotaka & Ikujiro, Nonaka. (2004). *Hitotsubashi on Knowledge Management, Clementi Loop.* Singapore: John Wiley & Sons (Asia).

Vera, Dusya; Rodriguez-Lopez, Antonio. (2004). *Strategic Virtues: Humility as a Source of Competitive Advantage*. Organization Dynamics, 33(4).