การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
Migrant Workers Employment and its Effect: A Case Study of Industrial Estate, Chonburi Province

วรรณภา ลือกิตินันท์[1]
Wannapa Luekitinan
กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่[2]
Kanvalai Nontakaew Farri

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี และศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสภาพเศรษฐกิจและงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร รวมถึงแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าว สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 264 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี 6 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า แรงงานต่างด้าวประเภทแรงงานทักษะ ส่วนใหญ่มาจากบริษัทต้นสังกัดส่งมาประจำการ ส่วนแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือ บริษัทจะว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหางาน สถานประกอบการมีการทำประกันสังคมและจัดสวัสดิการให้กับแรงงาน ซึ่งจ่ายค่าตอบแทนและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ทั้งนี้ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการ และผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน ส่วนผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการนั้น ต้องเน้นการจัดการการสื่อสาร การบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว เช่น สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

***คำสำคัญ**: แรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติ การจ้างงาน แรงงานสัมพันธ์*

[1] คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
Faculty of Management and Tourism, Burapha University, E-Mail: Wannapa.w236@yahoo.com
[2] คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
Faculty of Management and Tourism, Burapha University, E-Mail: Kanvalai_non@hotmail.com

Abstract

This research aimed to survey the conditions of migrant worker employment in the industrial estate, Chonburi Province, effects of migrant worker employment on corporate economics and labor relations, and approaches to migrant worker management. For quantitative research, 264 human resource managers of industrial enterprises in the industrial estate in Chonburi were selected using the cluster sampling. A questionnaire was used to collect data and frequency, percentage, mean and standard deviation were used to analyze data. For qualitative research, a semi-structured interview was employed to collect data from 6 human resources managers in the industrial estate in Chonburi. Content analysis was used to analyze the data. The quantitative finding revealed that most skilled workers were rotated from a head quarter to factory in Chonburi. The enterprises recruited the semi-skilled workers and unskilled workers using hiring private recruitment agencies. Moreover, the enterprises provided social security and other benefits to the migrant workers, and the payment and evaluation were similar to Thai workers. For economic impact, the employment of the migrant workers enabled the enterprises to have sufficient workers that meet the enterprise requirements. The labor relations impacts concerned the relationship problems between the migrant workers and their supervisors. Regarding the qualitative findings, the migrant worker management approach should focus on communication management, cross cultural management, and adjusting Thai workers' attitude about migrant workers by understanding their ethnicity and national history. Furthermore, the enterprise should set a single working standard for Thai workers and the migrant workers.

Keywords: *Migrant Labor, Employment, Labor Relation*

บทนำ

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ประกอบการเคยชินกับการลดต้นทุนด้วยการลดจำนวนพนักงาน หรือพอใจเมื่อพนักงานลาออก หรือแม้กระทั่งเคยชินกับการที่ผู้สมัครมาให้สัมภาษณ์ถึงบริษัท แต่ในปัจจุบันผู้ประกอบการประสบความยากลำบากในการรับสมัครงานและการจ้างงานมากขึ้น เพราะต้องแข่งขันกับผู้ประกอบรายอื่น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ทั้งในทวีปอเมริกา ยุโรป เอเชีย และออสเตรเลีย (ปิยฉัตร บูระวัฒน์, 2554) สำหรับประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านปริมาณและคุณภาพได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศ อนึ่ง การจัดการปัญหาด้านแรงงานนั้นมีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมถึงกลุ่มและสถาบันทางสังคมหลากหลายทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน (อุทุมพร พลางกูร, ม.ป.ป.)

จากการสำรวจสถานการณ์จ้างงานในปี พ.ศ. 2554 ของธนาคารแห่งประเทศไทย (2554) พบว่า ผู้ประกอบการต้องการแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า ร้อยละ 63.8 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด รองลงมา คือ ความต้องการแรงงานกึ่งมีทักษะ (Semi-skilled Labor) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและสูงกว่า ร้อยละ 25.9 และความต้องการแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labor) ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 10.4 โดยผู้ประกอบการขนาดใหญ่ในกลุ่มธุรกิจผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน และกลุ่มธุรกิจค้าส่ง-ปลีกยานยนต์และซ่อมแซมบำรุงรักษาต้องการแรงงานกึ่งมีทักษะในสัดส่วนสูง โดยเฉพาะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการร้อยละ 40 ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยไม่สามารถหาแรงงานในตำแหน่งที่ต้องการได้ภายในระยะเวลา 6 เดือน ในขณะที่การสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการปี พ.ศ. 2556 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556) พบว่า แรงงานกึ่งมีทักษะเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นิยมศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เพื่อได้รับค่าตอบแทนสูง ส่วนแรงงานที่มีทักษะจบการศึกษาไม่ตรงสายงานที่ผู้ประกอบการต้องการ โดยจบสายวิทยาศาสตร์มากกว่าสายสังคมศาสตร์ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 70 ต่อ 30 และแรงงานไร้ฝีมือส่วนมากจะได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้แรงงานไทยไม่สนใจประกอบอาชีพในกลุ่มนี้ แต่จะเลือกเป็นแรงงานนอกระบบแทน เช่น การประกอบอาชีพอิสระ หรือรับจ้างทั่วไปนอกภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือนี้ ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เริ่มหันไปใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน

ปัจจุบันในประเทศไทย มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งมีทักษะ โดยในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ประมาณ 1.33 ล้านคน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 74 ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมด แต่จากการประเมินขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว คาดว่ายังมีแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมากที่ไม่ได้จดทะเบียนและอยู่ในระบบของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานต่างด้าวทั้งหมดน่าจะมีไม่น้อยกว่า 3 ล้านคนทั่วประเทศ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2555)

อนึ่ง การอพยพข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวมิได้ก่อให้เกิดเฉพาะผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมต่างประเภทกัน (ตีรณ พงศ์มฆพัฒน์, จุฑา มนัสไพบูลย์, สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล และ ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์, 2554) หรือการที่แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน เช่น สิทธิการเข้าถึงกองทุนทดแทนอุบัติเหตุ เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม (อานดี้ ฮอลล์ และ บงกช นภาอัมพร, 2555) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างในประเทศไทยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว และเสียภาษีให้กับประเทศไทย ทั้งนี้ ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย การจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยุติธรรม ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานในการทำงาน นอกจากนี้ ในการเตรียมพร้อมองค์กรเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสาขาวิชาชีพต่างๆ หลังจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน จึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าว แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ และแนวทางการเตรียมความพร้อมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถานประกอบการ รวมถึงผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสภาพเศรษฐกิจ และงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

มาตรา 5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้คำนิยาม คนต่างด้าว ว่าหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งในมาตรา 4 ได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้พระราชบัญญัติกับผู้แทนทางการทูต ผู้แทนทางกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับรัฐบาลไทยหรือองค์การระหว่างประเทศ และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา นั่นย่อมหมายถึง แรงงานต่างด้าวไม่ได้หมายรวมถึงบุคคลเหล่านี้ และหากคนต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องขอใบอนุญาตทำงานจากเจ้าพนักงานที่ได้รับมอบหมาย และตามมาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน

ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ตามมาตรา 9 ผู้รับใบอนุญาตทำงาน หมายความถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2555) ได้จำแนกแรงงานต่างด้าวเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีชั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้

1.1 กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านขึ้นไป

1.2 กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านขึ้นไป

1.3 มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

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

3. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตาม กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4. ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะเพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ซึ่งแรงงานประเภทนี้ ยังสามารถแบ่ง 2 กลุ่ม (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555) คือ

4.1.1 แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึง แรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทยโดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสุขภาพก่อน จึงจะ

ขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนักอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน

4.1.2 แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (Nationality Verification: NV) ถูกเรียกว่าสั้นๆ ว่า “กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 รัฐบาลได้วางมาตรการที่จะปรับสถานภาพของแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมายมาเป็นแรงงานถูกกฎหมาย โดยผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติ การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจาก สปป.ลาว และกัมพูชา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 โดยแรงงานต่างด้าวจากประเทศลาว จะได้รับหนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) ออกโดยกระทรวงการต่างประเทศลาว ขณะที่แรงงานชาวกัมพูชาจะได้เอกสารรับรองตัวบุคคล (Certification of Identification) ออกโดยกระทรวงแรงงานของกัมพูชา สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า กระบวนการพิสูจน์สัญชาติเริ่มขึ้นใน พ.ศ. 2552 โดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานาน แต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยรวม 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี แรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทาง และบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า

4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย - กัมพูชา ไทย - พม่า และไทย - สปป.ลาว ใน พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไร้ฝีมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคม สิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานกลุ่มนี้ถูกเรียกว่าสั้นๆ ว่า “กลุ่มนำเข้า” ซึ่งตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เริ่มมีการนำเข้าแรงงานจาก สปป.ลาว และกัมพูชาตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ แต่สำหรับแรงงานจากประเทศพม่า ต้องใช้เวลาถึง 7 ปีในการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลง และเริ่มมีแรงงานจากประเทศพม่าในปี พ.ศ. 2553 เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ แรงงานที่เข้ามาผ่านบันทึกข้อตกลงไม่สามารถขยายระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 4 ปีได้ (2 ปี 2 ครั้ง) และต้องเว้นระยะ 3 ปีก่อนที่จะสามารถขอกลับเข้ามาทำงานในประเทศได้อีกครั้งหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน 4 ปีสิ้นสุด (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2555)

ผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากพิจารณาในเชิงมหภาคแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อความมั่นคงทางสังคม เช่น ปัญหาการเข้าเมืองและการจ้างงานผิดกฎหมาย ปัญหาทางด้านสาธารณสุขและพาหะนำโรคจากแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านอาชญากรรม ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในสังคม (โอเคเนชั่นบล็อก, 2553) แต่หากพิจารณาปัญหาแรงงานต่างด้าวในเชิงจุลภาค หรือระดับสถานประกอบการก็พบว่า มีปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดังที่ ณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล (2555) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทย ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีตามกฎหมายที่กำหนด ขณะเดียวกัน กลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสาร ทัศนคติของสังคมไทยต่อแรงงานต่างด้าว การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการที่ไม่คำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ เนื่องจากในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 7 มาตรา 88 กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงจำนวนของนายจ้าง และต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย รวมทั้ง อานดี้ ฮอลล์ และ บงกช นภาอัมพร (2555) ที่ระบุว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550)

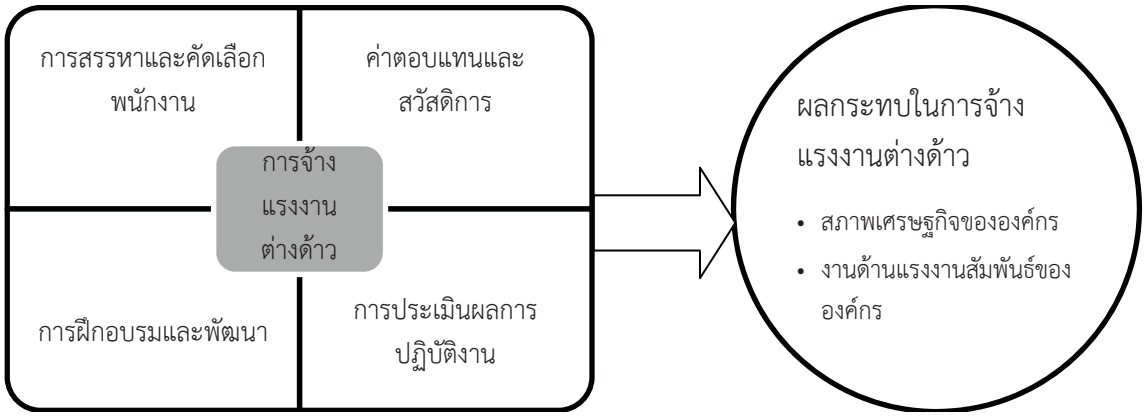
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการสำรวจสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการวิจัยในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี องค์กรละ 1 คน จำนวน 1,582 คน ซึ่งเมื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

ส่วนการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการสำรวจแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ปัจจัยและปัญหาที่เกี่ยวข้องในการจัดการแรงงานต่างด้าว รวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน โดยครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานทักษะ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลจากสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 6 คน



ภาพที่ 1 กรอบในการศึกษาเบื้องต้น

เครื่องมือ

การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับประเภทบริษัท ประเภทอุตสาหกรรม ที่ตั้งของบริษัท ประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงาน และสัญชาติที่มีการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ

2. การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมิน จำนวน 8 ข้อ

3. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ

สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถาม และประเด็นการสัมภาษณ์ไว้อย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาเชิงปริมาณ

1.1 การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ทั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามรายชื่อบริษัทในฐานข้อมูลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 320 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีสภาพสมบูรณ์มีจำนวนทั้งสิ้น 264 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับ ร้อยละ 82.50

1.2 จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ

2.1 การเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และใช้แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือ ผู้วิจัยจดบันทึกข้อมูลสำคัญ รวมทั้งบันทึกเสียงการสนทนาในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลอนุญาต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม – 30 สิงหาคม พ.ศ. 2557 ซึ่งพบว่าสถานประกอบการที่ให้ความอนุเคราะห์ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง และได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

2.2 หลังจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในสถานประกอบการแต่ละแห่งเสร็จสิ้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่สำคัญในการสนทนา และส่งข้อมูลให้กับผู้แทนสถานประกอบการ/ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาอีกครั้ง แล้วจึงนำข้อมูลไปสรุปผล ซึ่งใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิธีการจัดหมวดหมู่ที่มีความคล้ายคลึงกัน (Categorical Approach)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ

สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 161 แห่ง (ร้อยละ 59.57) และเป็นบริษัทข้ามชาติ จำนวน 184 แห่ง (ร้อยละ 68.08) สถานประกอบการตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 152 แห่ง (ร้อยละ 56.24) ส่วนประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะ จำนวน 157 แห่ง (ร้อยละ 58.09)

การจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่บริษัทต้นสังกัดจากสำนักงานใหญ่ส่งมาประจำการ จำนวน 171 แห่ง (ร้อยละ 64.77) รองลงมา คือ ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหางาน จำนวน 50 แห่ง (ร้อยละ 18.93) แรงงานต่างด้าวเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมา (Subcontract) จำนวน 45 แห่ง (ร้อยละ 17.04) และบริษัทจัดหาแรงงานจากต่างประเทศด้วยตนเอง จำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 3.03)

สถานประกอบการจัดทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน 235 แห่ง (ร้อยละ 86.95) และไม่ทำประกันสังคมให้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน 29 แห่ง (ร้อยละ 13.05)

สถานประกอบการจัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าว เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ จำนวน 212 แห่ง (ร้อยละ 78.44) และไม่ได้จัดทำประกันประเภทอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 52 แห่ง (ร้อยละ 21.56)

สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย จำนวน 202 แห่ง (ร้อยละ 74.74) และนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวสูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย จำนวน 62 แห่ง (ร้อยละ 25.26)

ตารางที่ 1 นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว (n = 264)

นโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
เท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย	202	74.74
สูงกว่าเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย	62	25.26

สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงาน จำนวน 227 แห่ง (ร้อยละ 85.98) รองลงมา คือ ประเด็นความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ จำนวน 213 แห่ง (ร้อยละ 80.68) ความรู้ทางด้านภาษา จำนวน 119 แห่ง (ร้อยละ 45.07) และวัฒนธรรมไทย/วิถีชีวิตคนไทย จำนวน 106 แห่ง (ร้อยละ 40.15)

ตารางที่ 2 ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว (n = 264)

ประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้เกี่ยวกับงาน	227	85.98
ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ	213	80.68
ความรู้ทางด้านภาษา	119	45.07
วัฒนธรรมไทย/วิถีชีวิตคนไทย	106	40.15

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สถานประกอบการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย จำนวน 167 แห่ง (ร้อยละ 61.79) และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าว จำนวน 97 แห่ง (ร้อยละ 38.21)

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว (n = 264)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
มีเกณฑ์การประเมินเหมือนกับแรงงานไทย	167	61.79
กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อใช้เฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าว	97	38.21

สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่า ทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน จำนวน 167 แห่ง (ร้อยละ 63.25) รองลงมา คือ ทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง จำนวน 143 แห่ง (ร้อยละ 54.16) ทำให้ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น จำนวน 66 แห่ง (ร้อยละ 25.00) และทำให้ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง จำนวน 54 แห่ง (ร้อยละ 20.45)

ตารางที่ 4 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = 264)

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน	167	63.25
ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง	143	54.16
ต้นทุนการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	66	25.00
ต้นทุนด้านสวัสดิการลดลง	54	20.45

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่า ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและหัวหน้างาน จำนวน 132 แห่ง (ร้อยละ 50.00) ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและเพื่อนร่วมงานคนไทย จำนวน 118 แห่ง (ร้อยละ 44.69) และทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิประโยชน์/ผลตอบแทนเพิ่มเติม จำนวน 65 แห่ง (ร้อยละ 24.62)

ตารางที่ 5 ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว (n = 264)

ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และหัวหน้างาน	132	50.00
ปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าว และเพื่อนร่วมงานคนไทย	118	44.69
การเรียกร้องสิทธิประโยชน์/ผลตอบแทนเพิ่มเติม	65	24.62

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

1. ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสภาพเศรษฐกิจ การจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำ ส่วนผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และหากเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย อาจมีผลทำให้การผลิตขององค์กรหยุดชะงัก เมื่อภาครัฐเข้ามาตรวจสอบ

2. ผลกระทบของการจ้างแรงงานต่างด้าวต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

3. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ จากผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี
2. ต้องกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
3. ต้องจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร
4. ต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ
5. ต้องปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ

6. ภาครัฐและองค์กรต้องกำหนดมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้ชัดเจน

สรุปผลการวิจัย

1. สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย และได้จัดทำประกันสังคม และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ ให้กับแรงงานต่างด้าว และแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ ส่งอีเมล ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล (2555) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทยไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีตามกฎหมายที่กำหนด ขณะเดียวกัน กลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก และแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการไม่คำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร รวมทั้งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อานดี้ ฮอลล์ และ บงกช นภาอัมพร (2555) ที่ระบุว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน โดยการศึกษาทั้ง 2 เรื่องนั้นเป็นการศึกษาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ระบุว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวต้องมีมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย โดย อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์ (2553) ได้ให้ข้อเสนอที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ มาตรการในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้องค์กรมีแรงงานเพียงพอตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ว่าการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนักที่แรงงานไทยไม่ทำ สอดคล้องกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2554) ที่กล่าวว่า ตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพ เช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรม อยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงาน แม้ว่ายังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงาน และไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เช่นเดียวกับ สาคร โพธิ์คำ (2548) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบการจ้างแรงงานต่างชาติในความคิดเห็นชุมชนบ้านช่องแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และระบุว่า แรงงานต่างชาติสามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้เป็นอย่างดี

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง เหมือนกับที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2554) กล่าวว่า โรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จะอาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ กัญญา โพธิพันธุ์, พัชนา สุวรรณแสน, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และ ดุสิต โพธิพันธุ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยระบุว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการ และ ปวีณรัตน์ แสงโทณ์โพธิ์ (2557) ที่ระบุว่านายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น โดยแรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ระบุว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านต้นทุนการสรรหา เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว

5. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่องานด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน โดยเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องจากขนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเทศ

แตกต่างกัน และความแตกต่างนี้เองทำให้บุคคลมีกระบวนการคิดและความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการประสานงานภายในองค์กร (วิมล พรชัยวัฒนากร, 2550) รวมถึงเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างยังส่งผลต่อการปรับตัวในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรข้ามวัฒนธรรม (มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ และ สุวรี ศิวะแพทย์, 2552)

6. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นเรื่องการสื่อสาร การปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในการปกครองและควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากหัวหน้างานสื่อสารภาษาเดียวกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนชนชาติเดียวกันจะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความผิดพลาดในการสื่อสารน้อยลง (ทิพมาศ จำนงรักษ์, 2551) โดยในการศึกษาของ อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์ (2553) พบว่าแรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับน้อย คือ สามารถฟังพอเข้าใจ และพูดได้เพียงเล็กน้อย และนอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐานและสิทธิอื่นๆ เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2550)

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวควรแยกประเภทแรงงานต่างด้าวในการศึกษาให้ชัดเจน เนื่องจากในสถานประกอบการจะมีรายละเอียดการจัดการแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง

2. ควรเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากการวิจัยก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการที่มีขนาดและประเภทของสถานประกอบการต่างกัน จะมีปัญหาและอุปสรรคในจัดการแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2555). การจำแนกประเภทแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และลาว. *วารสารประชากรและการพัฒนา*, *33*(1), 20–25.

กัญญา โพธิพันธุ์, พัชนา สุวรรณแสน, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์ และ ดุสิต โพธิพันธุ์. (2556). การศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, *2*(2), 39–49.

ณรงค์ฤทธิ์ กาญจนกุล. (2555*). แรงงานข้ามชาติกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โครงการประสานกลุ่มชาติพันธ์อันดามัน.

ตีรณ พงศ์มฆพัฒน์, จุฑามนัส ไพบูลย์, สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล และ ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์. (2554). *โครงการวิจัยผลกระทบของการเปิดการค้าเสรีต่อแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

ทิพมาศ จำนงรักษ์. (2551). *การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว* (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). *การสำรวจสถานการณ์จ้างงานในปี พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). *สถานการณ์แรงงานอพยพข้ามชาติในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย.

ปวีณรัตน์ แสงโทณ์โพธิ์. (2557). *ผลกระทบของการค้าแรงงานต่างด้าวต่อความมั่นคงของชาติ ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง: กรณีศึกษา 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มุกดาหารและนครพนม)* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ปิยฉัตร บูระวัฒน์. (2554). การเผชิญหน้าปัญหาการขาดแคลนแรงงาน? วิธีจัดการกับการขาดแคลนแรงงาน. *วารสาร มทร. อีสาน, 4*(2), 3–14.

มธุรส สว่างบำรุง, รุ่งกานต์ ใจวงค์ยะ และ สุวรี ศิวะแพทย์. (2552). *สภาพปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วิมล พรชัยวัฒนากร. (2550). *ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี* (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2554). รายงานทีดีอาร์ไอ เรื่อง ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทยภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2555, จาก http://tdri.or.th/publications/wb86/

สาคร โพธิ์คำ. (2548). *ผลกระทบการจ้างแรงงานต่างชาติในความคิดเห็นชุมชนบ้านช่องแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี* (การศึกษาอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2555). *การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย สรุปปี 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2558). *ข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าวรายเดือน (เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

อาทิตย์ปุระ สุวรรณรัตน์. (2553). *ทัศนะของแรงงานข้ามชาติในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).

อานดี้ ฮอลล์ และ บงกช นภาอัมพร. (2555). การเข้าไม่ถึงกองทุนเงินทดแทนอุบัติเหตุ: ภาพสะท้อนความอยุติธรรมต่อแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 เรื่อง ประชากรและสังคม 2555* (น. 265–290). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทุมพร พลางกูร. (ม.ป.ป.). การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2558, จาก http://www.senate.go.th/w3c/senate/picpictu/comm/57/file_1343115661.pdf

โอเคเนชั่นบล็อก. (2553). ความล้มเหลวในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของรัฐไทย. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2555, จาก http://www.oknationnet/blog/print.php?id=542583

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

Translated Thai References

Archavanikul, K. (2012). Classification of migrant workers from Burma, Cambodia and Laos. *Journal of Population and Development*, *33*(1), 20–25. (in Thai)

Bhongmakapat, T., Bhiboon, J., Tanawiriyakul, S., & Kriponsak, P. (2011). *Research project on the impact of free trade on Thai labor*. Bangkok: Ministry of Labor. (in Thai)

Bhurawat, P. (2011). Will there really be impeding labor shortage? How to fix it?. *RMUTI Journal*, *4*(2), 3–14. (in Thai)

Hall, A., & Napa-umporn, B. (2011). Denial of access to the accident compensation fund: Reflection of social injustice towards migrant workers in Thailand. *8th National conference proceeding of Population and Society 2012* (pp. 265–290). Nakornpatom: Institute for Population and Society Research, Mahidol University. (in Thai)

Jumnongruk, T. (2008). *Foreign worker hiring in Wattananakorn District, Sakaeo Province* (Master's independence study, Burapha University). (in Thai)

Kanchanakul, N. (2012). *Migrant workers and enhancing the quality of life*. Bangkok: Cross–ethnic Integration in Andaman. (in Thai)

Kanchanapradit, B. (2007). *Labor migrants in Thailand*. Bangkok: Thai Labour Solidarity Committee. (in Thai)

National Statistical Office. (2013). *The 2013* survey of *labor demand of establishment*. Bangkok: Ministry of Information and Communication Technology. (in Thai)

Office of Foreign Workers Administration. (2012). *Foreign workers management: Summary in 2010*. Bangkok: Ministry of Labor. (in Thai)

Office of Foreign Workers Administration. (2015). *Monthly statistics of foreign workers (December 2014)*. Bangkok: Ministry of Labor. (in Thai)

Oknation Blog. (2010). Failure to manage foreign workers in Thailand. Retrieved October 31, 2012, from http://www.oknation.net/blog/print.php?id=542583 (in Thai)

Palangkoon, U. (n.d.). Thai Labor shortages: Problems Causes and Solutions . Retrieved October 15, 2015, from http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/57/file_1343115661.pdf (in Thai)

Pokum, S. (2005). *The impacts of foreign workforce hiring as percieved by Samaesarn Community, Sattahip District, Chonburi Province* (Master's independence study, Burapha University). (in Thai)

Popun, K., Suwannasean, P., Auempram, K., & Popun, D. (2013). The employment of foreign workers in eastern industrial area. *Journal of Business Management*, *2*(2), 39–49. (in Thai)

Pornchaiwattanakorn, W. (2007). *The problems of enterprises in employing foreign workers: A case study of pig farms in the area* (Master's independence study, Burapha University). (in Thai)

Sangtopo, P. (2014). *The impact of foreign workers on national security in economic, social and political dimension: A case study in four border provinces of the Mekong, the northeast of Thailand. (Mukdahan, Amnat Charoen, Ubon Ratchathani and Nakhon Phanom)* (Dissertation, Public Administration, Rajabhat Mahasarakam University). (in Thai)

Sawangbumrung, M., Jaiwongya, R., & Siwapat, S. (2009). *Problems of hiring foreign workers of enterprises in Chiang Mai*. Chiang Mai: Maejo University. (in Thai)

Suwannarut, A. (2010). *Quality of work life of foreign labors in Nakorn Sri Thummarat Province as percieved by workers* (Master's independence study, Burapha University). (in Thai)

Thailand Development Research Institute. (2010). TDRI report of the effects of migrant workers employment in Thailand in verification era. Retrieved October 31, 2012, from http://tdri.or.th/publications/wb86/ (in Thai)

The Bank of Thailand. (2011). *The employment situation survey in 2011*. Bangkok: The Bank of Thailand. (in Thai)

วรรณภา ลือกิตินันท์ สำเร็จการศึกษาระดับ วท.ด. (ธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) จากมหาวิทยาลัยบูรพา และ สส.บ. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา มีความชำนาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยและบทความวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก และการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง รวมถึงบทความวิชาการ ได้แก่ บทบาทของผู้นำในการสร้างความมีส่วนร่วม

กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ สำเร็จการศึกษาระดับ Docteur en Science de Gestion, Université Paul Valery (Montpellier III), France วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ บธ.บ. เกียรตินิยม อันดับ 2 (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) จากมหาวิทยาลัยบูรพา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำและประธานสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพามีความชำนาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจ้างแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี