

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี

วรพงศ์ เชื้อนปัญญา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก

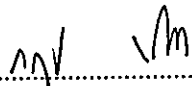
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กุมภาพันธ์ 2559

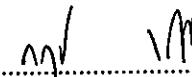
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

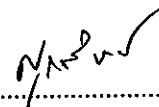
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วรพงศ์ เชื้อนปัญญา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

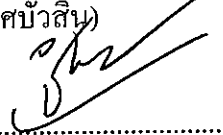
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.กฤษฎ จรินโท)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.กฤษฎ จรินโท)


..... กรรมการ
(ดร.ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน)


..... กรรมการ
(ดร.ชำนาญ งามมณีอุดม)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 15 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา กฤษ จริน โท ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการ จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การศึกษารั้งนี้จะไม่สำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้ประการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ทั้งกำลังกาย และกำลังใจที่ดีเยี่ยม ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำการวิจัย

วรพงศ์ เขื่อนปัญญา

56710030: สาขาวิชา: การจัดการธุรกิจ โลก; บธ.ม. (การจัดการธุรกิจ โลก)

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว

วรพงศ์ เชื้อนปัญญา: ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี (FACTORS INFLUENCING EMPLOYMENT OF MIGRANT LABOR BY RESTAURANT OWNERS IN CHONBURI PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: กฤษ จรินโท, Ph.D. 102 หน้า. ปีพ.ศ. 2558.

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรีและศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านอาหารใน จังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย รวมทั้งหมด 17 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารมีปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ เรื่องภาษาในการสื่อสารโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูด และฟังภาษาไทยได้ และปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่จ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ คือ วันละ 300 บาท หากจากเป็นเดือนอยู่ที่เดือนละ 9,500 บาท โดยนายจ้างให้แรงงานต่างด้าวทานอาหารฟรีในระหว่างวันที่ปฏิบัติงาน บางส่วนผู้ประกอบการให้ที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ผู้ประกอบการบางแห่งไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวต้องทำงานทุกวัน จะหยุดให้เฉพาะช่วงเทศกาล สำหรับสิทธิการรักษาแรงงานต่างด้าวจะใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ซึ่งลูกจ้างทุกคนมีสิทธิการรักษาและสาเหตุที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยหายาก เพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ขยัน ขาดความรับผิดชอบ มีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้าง ในส่วนของพฤติกรรมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงานหนัก และการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง ดังนั้นผู้ประกอบการมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า เป็นแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีทั้งหมดและบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวโดยผู้ประกอบการร้านอาหารหลายรายต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 18-25 ปี ซึ่งให้เหตุผลว่าเป็นช่วงวัยที่มีความตั้งใจในการทำงานและทำงานดี ซึ่งลูกจ้างเป็นผู้จ่ายและดำเนินการทำบัตรบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า หากรัฐบาลไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะเกิดอุปสรรคในการประกอบกิจการอย่างมาก

56710030: MAJOR: GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT; M.B.A.
(GLOBAL BUSINESS MANAGEMENT)

KEYWORDS: MIGRANT LABOR

WORAPONG KUANPANYA: FACTORS INFLUENCING EMPLOYMENT OF
MIGRANT LABOR BY RESTAURANT OWNERS IN CHON BURI PROVINCE.

ADVOSOR: KRIT JARINTHO, Ph.D. 102 P. 2015.

The purpose of this research was to study the factors impacting the employment of migrant labor by restaurant owners in Chonburi Province and to study methods in solving problems related to employing migrant labor in restaurants. This was carried out as a survey research, using qualitative methods. The sample group consisted of 15 restaurant owners in Chonburi, 2 government officers with the Labor Department in Chonburi for a total of 17. Interviews were used to obtain the data.

From studying the factors impacting employment of migrant labor by restaurant owners in Chonburi, it was found that owners faced problems regarding language as most migrants were able to speak and understand Thai. The factor impacting employment mostly came from the minimum wage of 300 Baht per day, totaling 9,500 Baht per month. Employers provide free meals to migrant workers while working and some provide a place to live. Some owners do not have a fixed day off during the week for migrant workers, with them working every day and the only time off being during holidays. Regarding healthcare, migrant workers used their health cards, and all have the right to receive healthcare. The reason for employing migrant labor was that Thai workers were hard to find as they do not like hard work, were not diligent, lacked responsibility, made many requests and bargained with employers. In terms of the behaviour of migrant labor, most were diligent, patient, fast workers with responsibility, honest and able to work hard without bargaining with employers. Therefore, the employers found it necessary to employ migrant labor. In terms of employment of migrant labor, it was found that all were younger than 18 and had migrant labor identification cards. Many of the restaurant owners wanted to employ migrants in the 18-25 age range as they felt this age group was diligent and did good work. Employees paid for and submitted requests for the migrant labor identification cards themselves. Restaurant owners felt that if the Thai government does not allow migrant workers to enter and work in Thailand, it would be difficult to operate businesses.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความรู้เบื้องต้นกับแรงงานต่างด้าว	7
ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว	13
แนวคิดในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	15
สถานการณ์แรงงานต่างด้าว.....	27
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
วิธีการศึกษา.....	44
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	44
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรีด้านผู้ประกอบการ	51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรีด้านข้าราชการ	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ค่าตอบแทน.....	16
2-2 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-มิ.ย. 2557.....	27
4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว	47
4-2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 ขั้นตอนการรับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	23
2-2 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย.....	24
2-3 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว.....	25
2-4 ขั้นตอนการยื่นขอใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว.....	26
2-5 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน.....	28
2-6 คุณภาพในตลาดแรงงาน.....	32
4-1 สาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณต้องจ้างแรงงานต่างด้าว.....	51
4-2 คุณจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในร้านอาหารด้วยวิธีใดบ้าง.....	54
4-3 คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวแบบใดที่ต้องการจ้างเข้ามาทำงานในร้านอาหาร.....	56
4-4 คุณจ้างแรงงานต่างด้าวช่วงอายุเท่าใด.....	58
4-5 แรงงานต่างด้าวของคุณมีปัญหาในการใช้ภาษาไทยหรือไม่.....	60
4-6 ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวหรือนายจ้างกับ แรงงานต่างด้าว.....	62
4.7 ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวของคุณได้รับค่าจ้าง.....	64
4-8 นอกจ้างค่าจ้างแล้ว คุณมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง.....	66
4-9 ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว คุณจะเพิ่มตามหรือไม่.....	68
4-10 ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ให้จ้างแรงงานไทยได้เพียงอย่างเดียว ท่านเห็นด้วยหรือไม่.....	70
4-11 ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี หรือไม่ เพราะเหตุใด.....	74
4-12 งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะเหตุใด.....	75
4-13 ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวที่ท่านทราบมีอะไรบ้าง.....	76
4-14 ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างได้ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำ ทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานหรือไม่อย่างไร.....	77
4-15 นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้มาของแรงงานต่างด้าว.....	78
4-16 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ด้านผู้ประกอบการ.....	80

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4-17 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ด้านข้าราชการ	81

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานต่างด้าวหรือเรียกว่า “แรงงานข้ามชาติ” เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์กับสังคมอื่นและหรือวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่างกัน ผ่านการจ้างแรงงานซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้เกิดขึ้นแทบจะทุกพื้นที่เพราะในปัจจุบันนี้ มีการติดต่อสื่อสาร การคมนาคม ที่สะดวกมากยิ่งขึ้น จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางเหมือนในอดีต ทั้งนี้ปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจสังคมการเมือง การปกครอง และการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้นซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ในปัจจุบันผู้ประกอบการเน้นการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มมากขึ้นแม้จะรู้ว่าไม่มี แรงงานระดับล่างเพียงพอเพื่ออาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำสำหรับตลาดแรงงาน ระดับล่างในบางสาขาอาชีพ เช่น พนักงานในร้านอาหาร, ผู้ช่วยแม่บ้าน, กรรมกรก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งอยู่ในชั้นขาดแคลนกำลังแรงงานแม้ว่ายังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะ แรงงานระดับล่างแต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงานอีกทั้งยังเลือกงานเพราะคนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมากขึ้น และไม่ต้องการทำงานหนักตลอดจนการอพยพเข้ามา ในเมืองใหญ่เพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานคนไทย จึงเป็นทางเลือกทางหนึ่งของผู้ประกอบการเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้นอกจากนี้ในประเทศ เพื่อนบ้าน เช่น ลาว พม่า และกัมพูชา มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าไทย โดยมีจำนวนคนต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้โดยเฉลี่ยประมาณปีละ 300,000 คน ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวได้เพิ่มขึ้น อย่างเห็นได้ชัดจนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 เป็นต้น มาโดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 1,155,826 คน เป็น 1,474,000 ในปี พ.ศ. 2557 และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายนี้ กล่าวได้ว่าสามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน

การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมปัจจุบันมีผลต่อ ดำเนินชีวิตของมนุษย์มาก ทั้งในด้านความเร่งรีบในชีวิตประจำวัน การทำงานแข่งขันกับเวลา จึงทำให้การจัดเตรียมอาหารด้วยตนเองมีน้อยลง อีกทั้งการแสวงหาความสุขสนุกสนาน ในครอบครัวหรือในกลุ่มเพื่อนฝูงและความต้องการเปลี่ยนบรรยากาศเพื่อผ่อนคลายความเครียด การพึ่งพาร้านอาหารและแนวโน้มของการออกไปรับประทานอาหารนอกบ้านจึงเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการขยายตัวของเมืองต่าง ๆ ได้ส่งผลให้ธุรกิจร้านอาหารมีการเติบโตและบรรดา

ผู้ประกอบการในธุรกิจร้านอาหารเร่งปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ธุรกิจร้านอาหารซึ่งเป็นปัจจัยหนุนให้ตลาดร้านอาหารที่เป็นเครือข่ายธุรกิจอาหาร มีแนวโน้มเติบโตจากการที่ธุรกิจอาหารมีมูลค่าตลาดอยู่ในระดับสูงมากจึงส่งผลให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการเกี่ยวกับอาหารมีมูลค่าตลาดสูงมากตามไปด้วย

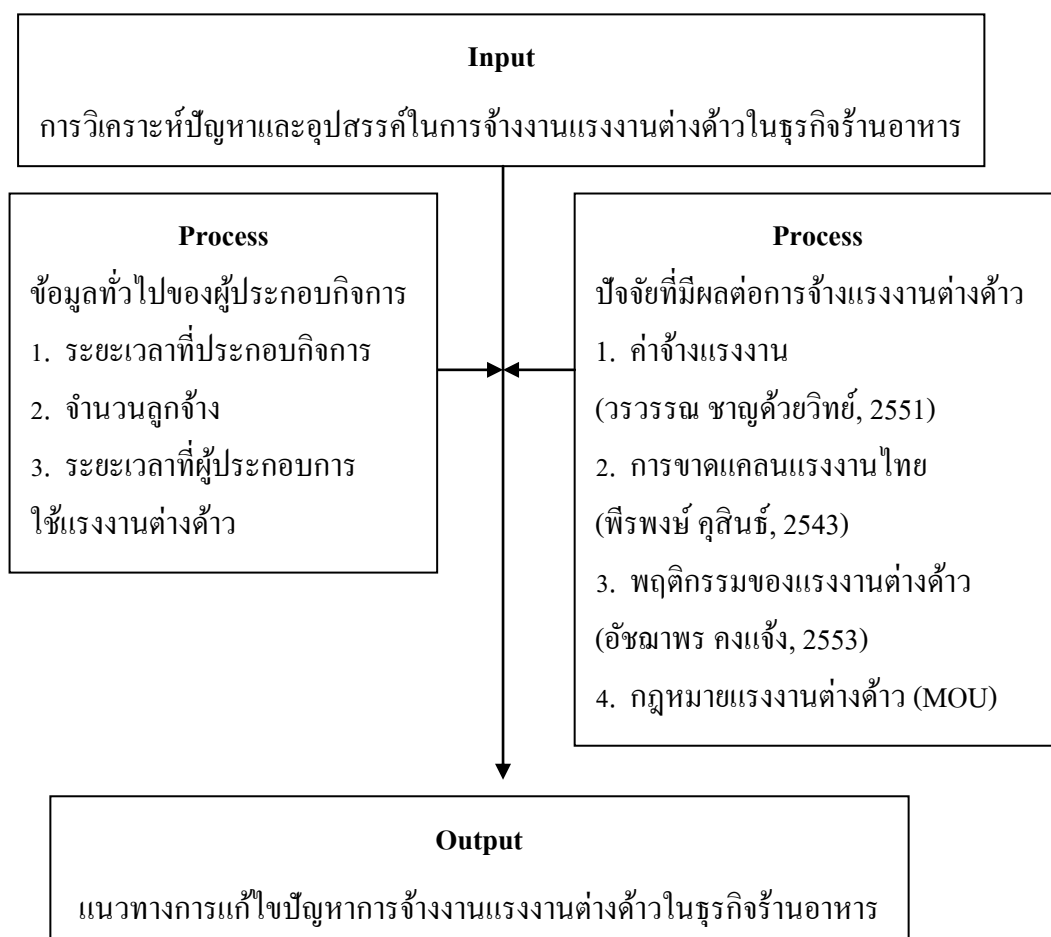
ในปี พ.ศ. 2556 มีผู้ประกอบการร้านอาหารในประเทศไทย รวม 61,760 ราย โดยเป็นผู้ประกอบการร้านอาหารที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในกลุ่ม กักตาดคาร ร้านขายอาหาร และเครื่องดื่ม ที่ยังคงมีสถานะดำเนินกิจการรวม 7,808 ราย (เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2554 และ ปี พ.ศ. 2555 ที่มีจำนวนรวม 7,340 ราย และ 7,194 ราย ตามลำดับ) แต่เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ประกอบการที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ กลับพบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 1,166 ราย ในปี พ.ศ. 2555 ไปสู่ 1,340 ราย ในปี พ.ศ. 2556 จากข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นถึงความน่าสนใจในการประกอบธุรกิจร้านอาหารในประเทศไทย ที่ยังคงมีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน ซึ่งในธุรกิจร้านอาหารมีแรงงานประจำอยู่กว่า 90% พนักงานชั่วคราว 10% โดยแบ่งเป็นแรงงานไทย 70-80% และแรงงานต่างด้าว 20% ทำให้สภาพลักษณะพนักงานในร้านอาหารถูกมองว่าเป็นอาชีพที่อยู่ชนชั้นล่างลงมา ส่วนนี้มีส่วนทำให้ตลาดแรงงานในร้านอาหารขาดแคลนอย่างหนัก ทำให้ร้านอาหารส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยอย่างหนักอีกทั้งการปรับขึ้นค่าแรง 300 บาทต่อวัน ทั่วประเทศ ทำให้แรงงานไทยแยกย้ายกลับไปใช้ชีวิตในบ้านเกิด ซึ่งแม้จะทำให้แรงงานในต่างจังหวัดหาง่ายขึ้น แต่กลับเกิดภาวะวิกฤติแรงงานในธุรกิจร้านอาหารเพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้ประกอบการร้านอาหารจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยทำให้มีข้อจำกัด เช่น บางคนรู้แค่เรื่องตัวเลขแต่ไม่สามารถสื่อสารหรือรับรายการอาหารจากลูกค้าได้, เสรีพออาหารตามที่สั่งบ้างหรือทำงานได้ในบางตำแหน่งเท่านั้นขณะเดียวกันแม้จะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นทางเลือกเพิ่มเติมของการทำงานร้านอาหาร แต่ปัญหาแรงงานหลักในธุรกิจร้านอาหารเกิดจากการที่แรงงานไทยลาออกไปทำงานกับธุรกิจร้านอาหารขนาดใหญ่มากขึ้น เนื่องจากร้านอาหารขนาดใหญ่ให้ค่าแรงและสวัสดิการสูงกว่า ทำให้ได้รับผลกระทบจากการขาดแรงงานประจำมากพอสมควรจึงส่งผลโดยตรงต่องานหน้าร้าน ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการร้านหันมาปรับเพิ่มเรื่องค่าแรงและสวัสดิการรวมถึงการเพิ่มค่าแรงในวันหยุดพร้อมกับการให้ค่าคอมมิชชั่นเพิ่มขึ้นจากเดิม

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทยอยู่พอสมควร แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้หลังไหลเข้ามาอย่างมากมาย ทำให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารใน จังหวัดชลบุรี
2. แนวทางใดบ้างที่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านอาหารใน จังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย

ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ภาครัฐและผู้ประกอบการมีแนวทางแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คน विकลจริต นักเรียน นักศึกษา นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร มีความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและได้รับอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางานเท่านั้น

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง บุคคลที่อพยพย้ายถิ่นมาทำงานในช่วงสั้น ๆ หรือตามฤดูกาลทำงาน

กิจการ หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจและการพาณิชย์ที่มีเป้าหมายทางด้านกำไรในการจัดหาสินค้าและบริการ

ประกอบกิจการ หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่สถานประกอบการปฏิบัติ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ กิจการในภาคเกษตรและกิจการนอกภาคเกษตร โดยกิจการภาคเกษตรกรรม ประกอบไปด้วย เกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง ส่วนกิจการนอกภาคเกษตรประกอบไปด้วย งานก่อสร้าง โกดังสินค้า ผู้รับใช้ในบ้าน ร้านอาหาร และกิจการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ภาคเกษตรกรรม

จำนวนลูกจ้าง หมายถึง จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง
 ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายขึ้น หรือเหมาจ่าย

ระยะเวลาที่ประกอบกิจการ หมายถึง ระยะเวลาที่สถานประกอบการเปิดดำเนินการ
 ระยะเวลาที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าว หมายถึง ระยะเวลาที่นายจ้างหรือ ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการของตน

ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอาจเป็นเงินหรือสิ่งของ ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงในการทำงานตามสัญญาจ้าง

การขาดแคลนแรงงานไทย หมายถึง ภาวะที่ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานไทย ที่มีคุณสมบัติภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานตามที่ต้องการได้ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง

พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว หมายถึง ความประพฤติที่เคยชินของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ อุปนิสัย ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความอดทน เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง

กฎหมายแรงงานต่างด้าว (MOU) หมายถึง บันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้าง แรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายระหว่างประเทศไทย กับเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี โดยจัดลำดับเนื้อหา ดังนี้

1. ความรู้เบื้องต้นกับแรงงานต่างด้าว
 - 1.1 ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 1.2 สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าว
 - 1.3 รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย
 - 1.4 แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
 - 1.5 ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประเทศไทย
2. ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว
 - 2.1 สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว
 - 2.1.1 สาเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน
 - 2.1.2 ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว
3. แนวคิดในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน
 - 3.1 ค่าจ้างแรงงาน
 - 3.2 ความหมายและความสำคัญของค่าจ้าง
 - 3.3 การสรรหาแรงงาน
 - 3.4 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU
4. สถานการณ์แรงงานต่างด้าว
 - 4.1 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยปัจจุบัน
 - 4.2 สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน
 - 5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.3 ทฤษฎีค่าจ้าง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เบื้องต้นกับแรงงานต่างด้าว

ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ในอดีตแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามจะถูกกวาดต้อน เพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงานในยามสงบและยามสงคราม ได้แก่ เขมร มอญ ลาว ตามในพระราชพงศาวดาร กล่าวไว้โดยสรุปดังนี้

สมัยรัชกาลที่ 1 กล่าวว่า พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนครทางด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มทางด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค

สมัยรัชกาลที่ 2 ชาวจีนที่เข้ามาอาสารับจ้างทำงานโยธาต่าง ๆ และรับจ้างแบกหาม โดยคนจีนเหล่านี้เข้ามาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความยากจนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกสิ, รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้, ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออก

สมัยรัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกสิแบกหาม ขนส่งสินค้า และที่ทำงานในเรือเดินทะเล บางคนเริ่มที่จะทำการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งค้าขายผูกขาดน้ำตาล ชาวจีนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทำงาน ขุดคลอง สร้างและซ่อมแซมวัด รัฐบาลได้ว่าจ้างให้คนจีนขุดคลองทำแสนแสบถึงบางขนาดไปออกแม่น้ำเมืองฉะเชิงเทราและคลองบางขุนเทียน

สมัยรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจที่รุ่งเรืองขึ้นจึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าวและเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงหีบอ้อย ส่วนฝรั่งเศสตะวันตกที่เข้ามาจะเป็นกำลังทางสมอมารับราชการรับงานที่ปรึกษาราชการแผ่นดินมีแรงงานชาวอินเดียเข้ามารับจ้างทำงานและประกอบการค้าขาย

สมัยรัชกาลที่ 6 ปี พ.ศ. 2454 ทรงโปรดให้มีการตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน

พ.ศ. 2459 ทรงโปรดให้มีการตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรที่ลากรด ต้องมีการจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานโดยมีการเก็บเงินฉบับละ 3 สตางค์ โดยมีข้อกำหนดว่า ผู้ที่จะประกอบอาชีพนี้จะต้องมีอายุระหว่าง 18-40 ปี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และพูดภาษาไทยได้ถือเป็นก้าวแรกของประเทศไทยที่มีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและมีกรอบการควบคุมอาชีพคนต่างด้าว

พ.ศ. 2483 ทรงโปรดให้มีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชทานกฤษฎีกาที่เกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย

พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพและวิชาชีพ โดยได้มีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว

พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยมได้ออกกฎหมายที่บังคับให้โรงสี และ กิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกรทั้งหมดและ ได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้ากรรมกรชาวจีน ที่ก่อการนัดหยุดงาน โดยการเนรเทศกลับประเทศ ออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้าประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว

พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคล สัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

พ.ศ. 2502 รัฐบาลสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เห็นว่ามียกกฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับ คนต่างด้าวนั้น ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัด กรมประชาสงเคราะห์ได้พิจารณาปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่า เกิดอุปสรรคจึงทำให้การพิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึง ปี พ.ศ. 2515 จึงได้เริ่มมี การประกาศใช้กฎหมายที่ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และก็ได้ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการ ประกาศคณะปฏิวัตินี้ รัฐบาลมีเจตนารมณ์ในการกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ ประกอบด้วย

1. การสงวนอาชีพที่คนไทยสามารถทำได้ไว้ให้แก่นคนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2. เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณี que เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและมีประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เป็นเวลานานแล้ว จึงจำเป็นจะต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลัก ผลประโยชน์โดยรวมของประเทศ ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 จึงได้กำหนดวิธีการ จะปฏิบัติแก่คนต่างด้าวที่ประสงค์จะทำงานในประเทศไทยดังต่อไปนี้

2.1 คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรและได้มาทำงานอยู่ก่อนวันประกาศของ คณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ใช้บังคับ (ก่อนวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2516) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนสัญชาติ จีนและอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาเป็นเวลานานเพื่อที่จะเป็นการคำนึงถึงหลักศีลธรรมและ มนุษยธรรม จึงได้ออกใบอนุญาตในการทำงานตลอดชีพให้ โดยที่หากมีการเปลี่ยนแปลงงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในภายหลังสิทธิพิเศษที่ได้รับจะหมดไป

2.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายที่ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

2.3 คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาหลังวันประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ใช้บังคับ และประสงค์จะทำงานจะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ว่าจะต้อง เป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถอย่างแท้จริงและต้องเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีพอ หรือมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยที่กำหนดให้ยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน ณ กองงานคนต่างด้าว กรมแรงงาน ซอยโรงปู้ย ถนนดินแดง เขตพญาไท กรุงเทพฯ กรมแรงงาน ได้เสนอขอร่างปรับปรุงประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าว

ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันสาเหตุหลักของการย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นใน ทุกประเทศ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในสังคม การอพยพมีสาเหตุที่แตกต่างกันโดยสามารถ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การอพยพแบบดั้งเดิม เป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนในอดีตเป็นการย้ายถิ่น ที่อยู่เพื่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการอพยพเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่
2. การอพยพย้ายถิ่นโดยถูกบังคับ เป็นการย้ายถิ่นที่อาจถูกบังคับโดยรัฐบาลหรือ ผู้มีอิทธิพลบางกลุ่ม
3. การอพยพโดยถูกบีบบังคับเป็นการถูกบีบบังคับหรือกระตุ้นให้ถูกบีบบังคับเช่นกัน แต่ผู้ที่ ถูกบีบบังคับยังมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะอยู่หรือไป
4. การอพยพโดยเสรีเป็นการอพยพอาจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก เช่น ตำแหน่งงาน หรือรายได้

สาเหตุของการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีทั้งที่เป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด กล่าว คือ ปัจจัยผลักดันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศของผู้อพยพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เกิดปัญหาความยากจน เกิดภาวะแรงงานมากเกินไป หรือ ประเทศเกิดสงคราม มีการสู้รบภายในประเทศ ปัญหาการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตยทำให้ ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งประเทศของผู้อพยพนั้น ไม่มีมาตรฐาน การควบคุมการออกนอกประเทศ ทำให้เกิดการอพยพออกนอกประเทศทำได้ง่ายขึ้น ในขณะที่ ปัจจัยดึงดูดจะเกิดจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดโอกาส ในการทำงานและแสวงหารายได้อันเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีระดับ

ความเจริญต่ำกว่าและไม่มีช่องทางในการแสวงหารายได้เข้ามาทำงานอีกทั้งค่าจ้างในประเทศไทยก็สูงกว่าที่ได้รับในประเทศของตน และการที่คนไทยเองไม่นิยมทำอาชีพบางอย่างที่หนักและสกปรก ซึ่งแรงงานต่างด้าวมักจะยอมทำงานทุกประเภทโดยไม่เกี่ยงงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้ว ก็มักจะชักจูงญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูงให้เข้ามาทำงานด้วยกัน นอกจากนี้การเข้าออกตามแนวชายแดนซึ่งกระทำได้ง่าย เพราะช่องทางเข้าออกมีมากทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศและจากการที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของความเจริญในภูมิภาคนี้ ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้มีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาทำงานทำเป็นจำนวนมาก

รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมายและแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในมาประเทศไทย โดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2551 ซึ่งได้แก่

1. คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแต่มีใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวซึ่งคนต่างด้าวกลุ่มนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศที่เข้ามาหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองแต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือแรงงานต่างด้าวโดยผลการถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่นหรือเกิดในราชอาณาจักรแต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

2. แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หมายถึง คนต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาในราชอาณาจักรโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองและไม่มีใบอนุญาตทำงานของกระทรวงแรงงาน

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แหล่งที่มาของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะมาจากประเทศต่าง ๆ 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมที่เข้าลงทุนในประเทศไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น อเมริกา ฮองกง เกาหลีใต้ ใต้หวัน เป็นต้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร หรือช่างเทคนิค ในด้านการผลิต

หรือด้านเทคโนโลยีที่มีความรู้และความชำนาญสูง โดยกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่งจะเข้ามาเป็นแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในประเทศไทย

2. กลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นประเภท หนีภัยสงครามหรือหนีความยากจนในประเทศของตน จึงเข้ามาในประเทศไทยเพื่อหางานทำ และตั้งถิ่นฐานซึ่งงานที่ทำส่วนใหญ่ ได้แก่ งานก่อสร้าง งานประมง งานเหมืองแร่ งานป่าไม้ ทำงานบ้าน รวมทั้งที่ถูกล่อลวงให้เข้ามาทำงานด้านบริการในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานและค่าจ้างที่สูงจึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเหล่านี้ เข้าประเทศ ซึ่งส่วนมาจะเป็นแรงงานไร้ฝีมือมีความรู้ค่อนข้างต่ำและไม่ค่อยได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแรงงานต่างชาติ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อประเทศไทย

แรงงานต่างด้าวจะมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่มากเกินไปความต้องการ แรงงานของระบบเศรษฐกิจไทยและถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ (เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง, มีโรคประจำตัว, ไม่มีประสบการณ์, ไม่มีความชำนาญไม่มีพื้นฐานความรู้ใด ๆ เป็นต้น) แทนที่ แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่าง ๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกัน หาแนวทางในการป้องกันและลดความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมและประเทศ โดยสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ

1.1 ประเทศพัฒนาแล้วอาจใช้กรณีการจ้างแรงงานค่าจ้างต่ำในการผลิตสินค้า เป็นข้ออ้างในการกีดกันทางการค้า ซึ่งกลุ่มสมาชิกทางยุโรปและอเมริกา มักเชื่อมโยงปัญหา ของแรงงานเข้ากับการค้าเพื่อกีดกันการส่งออกสินค้าออก ของประเทศกำลังพัฒนา

1.2 ปิดกั้นการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิตของประเทศ เนื่องจากการใช้แรงงาน ไร้ฝีมือแรงงานค่าจ้างต่ำ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าหรือผู้ประกอบการขาดความสนใจหรือ กระตือรือร้นในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิต ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถผลิตสินค้า ในระดับสูงขึ้นได้ เนื่องมาจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนมากหันไปใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย

1.3 การใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีค่าจ้างแรงงานต่ำส่งผลกระทบต่อ โครงสร้างค่าจ้าง ของแรงงานไทยทำให้ไม่สามารถขยับให้สูงขึ้นได้ เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนมาก หันไปใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งมีค่าจ้างที่ต่ำกว่า

1.4 เกิดการแข่งขันกับแรงงานไทยในบางสาขาอาชีพ

1.5 ประเทศไทยต้องเสียงบประมาณเพิ่มมากขึ้นทางด้านสาธารณสุขและ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติในการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาร่วมใช้ ทรัพยากรเหล่านี้ด้วย

2. ผลกระทบทางสังคม

2.1 แรงงานต่างด้าวเข้ามาจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นคนขาดการศึกษาและขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องสุขอนามัย ซึ่งเมื่ออยู่รวมกันเป็นชุมชนอาจเป็นต้นเหตุของการเกิดเป็นแหล่ง เสื่อมโทรมและเป็นที่เพาะเชื้อโรคต่าง ๆ เช่น โรคเท้าช้าง และ โรคพยาธิ ซึ่งโรคเหล่านี้ได้หายไป จากระบบสาธารณสุขของประเทศไทยไปนานแล้ว รวมทั้งยังอาจก่อให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของ โรคเอดส์และกามโรคได้

2.2 เด็กที่ติดตามพ่อแม่ต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยหรือลูกของแรงงานต่างด้าว ที่เกิดในประเทศไทยจะเป็นเด็กไร้สัญชาติและเติบโตเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ เนื่องจาก ขาดโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ คนไทยในบริเวณชุมชนแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ รวมทั้งการประกอบอาชีพของหญิงบริการ ข้ามชาติ

3. ผลกระทบด้านความมั่นคง

การเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทย เป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติ ของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่มคนที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อ ที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานาน อาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเองและอาจมีการแก้ปัญหาด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็น สงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ เช่น การสู้รบระหว่างชาวสิงหลกับชาวทมิฬ ในศรีลังกาและการสู้รบระหว่างระหว่างชาวอังกฤษกับชาวไอริชในไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น

ปัจจัยในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว

สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. สาเหตุจูงใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมีสาเหตุที่สำคัญจากปัญหาความอดอยาก ความยากจน หรือเพื่อแสวงหาปัจจัยความมั่นคงชีวิตที่ดีกว่า นอกจากนี้แล้วเศรษฐกิจของประเทศไทย มีความเติบโตสูงเมื่อเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน โดยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1.1 ลักษณะสีผิวที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานมีพื้นฐานเป็นคนที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เหมือนกัน จึงมีลักษณะของสภาพพื้นที่ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงลักษณะของสีผิวไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ทำให้ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสื่อกลางของการสร้างความเข้าใจ และการสร้างแนวการดำเนินชีวิตที่ใกล้เคียงกับของประเทศไทยทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความสนใจที่จะจ้างแรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง

1.2 ค่าแรงในประเทศไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน 5-10 เท่า รวมทั้งค่าครองชีพของประเทศไทยไม่แพงมากกว่าประเทศเพื่อนบ้าน

1.3 ความยากจนของแรงงานต่างด้าวมิฐานะทางครอบครัวที่ยากจนไม่พอที่จะหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว การที่แรงงานต่างด้าวยอมที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่วนหนึ่งมีความคิดว่าประเทศไทยมีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี การเดินทางเข้ามาในประเทศไทยทำได้ง่ายและมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดีกว่าในประเทศของตน

1.4 ความรักอิสระเสรี ถือได้ว่าเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพราะเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศของตน แรงงานต่างด้าวต่างมีความคิดว่า ความมีอิสระเสรีของตนเองจะหมดไปดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงมีการเข้ามาหางานทำต่างประเทศ สาเหตุที่แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นเพราะความรักอิสระเสรีภาพซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ

2. ความต้องการของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว

ในการใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างต้องการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้นอุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้น และเมื่อใดที่ความต้องการในตัวสินค้าเปลี่ยนไปอุปสงค์ ของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันด้วย เช่น เมื่อนายจ้างมีความต้องการผลผลิตทางการเกษตรมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้น

ด้วย ดังนั้นถ้าเป็นไปได้ตามแนวคิดนี้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไปทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะมีการล๊อบบี้ใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เข้ามาทำงานในกิจการของตนเองในรูปแบบของการลงทุนในแรงงานในหน่วยธุรกิจ สาเหตุสำคัญที่สนับสนุนให้นายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง เพื่อที่จะสามารถนำไปทำงานในกิจการของตนเองได้นั้น ได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 การจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงาน ความแตกต่างในด้านความสามารถของแรงงานหรือคุณภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้นายจ้างแสวงหากองงานที่มีคุณภาพดีกว่า เพราะโดยทั่วไปแล้วแรงงานจะมีความสามารถแตกต่างกัน เช่น แรงงานต่างด้าวที่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงานเพื่อเก็บเงินส่งกลับ ไปประเทศของตนเอง มีความขยันและอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบากและพร้อมที่จะทำงานที่คนไทยไม่นิยมทำ เช่น งานที่มีลักษณะสกปรก, มีกลิ่นเหม็น, ชั่วโมงในการทำงานไม่คุ้มกับค่าแรงที่ได้รับหรืองานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก เช่น งานกรรมกรแบกหาม, งานประมง เป็นต้น นายจ้างหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงมีความคิดที่จะใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย เพราะคนงานมีระดับ ความสามารถที่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันลักษณะของงานที่คนงานจะต้องทำก็มีความต้องการความสามารถของแรงงานในระดับที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการจัดสรรคนให้ตรงกับความต้องการของงานให้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานกับตนเองเพื่อเพิ่มผลผลิต ของตนเองให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

2.2 ต้นทุนในการฝึกงานเป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าทักษะของแรงงานที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องการบางทักษะสามารถเรียนรู้มาก่อนจากประสบการณ์การทำงานจากที่อื่น แต่บางทักษะเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้นต้นทุนในการฝึกงานบางครั้งจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่จะต้องฝึกงานให้กับลูกจ้างหรือแรงงานที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ เพราะในที่สุดนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องการที่จะให้คนงานนั้นได้ทำงานอยู่กับตนเองให้นานที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริงของนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ไม่ต้องการที่จะให้ต้นทุนในการฝึกงานต้องเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนมากจะทำงานในระดับที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก ดังนั้นนายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงอ้างสาเหตุที่ไม่จำเป็นต้องเพิ่มทักษะให้แก่แรงงานเหล่านี้ ในเรื่องของต้นทุนการฝึกงานจึงไม่จำเป็นต้องนับรวมเป็นต้นทุนของการผลิตของนายจ้าง

2.3 การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดสรรแรงงานเพื่อเข้าไปทำงานกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่สำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการที่มีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะของการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยฝีมือมาก นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงมีแนวโน้มที่จะจ้างแรงงานจากภายนอกประเทศหรือแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งงานว่างมากกว่าที่จะใช้แรงงานภายในประเทศ สาเหตุเพราะนายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถจ่ายค่าจ้างได้ต่ำ อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาอัตราการเข้าออกงานของแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้นได้ด้วย

2.4 แรงจูงใจในตัวคนแรงงานในแต่ละคนมีนโยบายที่แตกต่างกันของนายจ้างหรือผู้ประกอบการอีกประการหนึ่งที่สำคัญในการที่จะกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่คนงาน จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการของนายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ต้องการแรงงานเข้ามาทำงานในกิจการของตนเอง คุณภาพของแรงงานที่แตกต่างกันนี้จึงขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันจะส่งผลในด้านการทำงานที่ให้กับงานหรือแรงจูงใจในตัวคนงานที่มีผลจากประสบการณ์ของคนงานที่ได้รับ การว่าจ้างจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการเข้ามาทำงานในกิจการ หรือแม้แต่ผลผลิตและจำนวนรายได้ที่คนงานคาดว่าจะสูญเสียไปถ้าหากออกจากงาน เพราะแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่ใช่คนในประเทศจึงไม่สามารถไปทำงานกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการอื่นได้ง่าย

แนวคิดในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าวันหยุด สวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการของการบริหารโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะออกแบบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้มีการจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2-1 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน			
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อมของงาน
- ค่าจ้าง	ค่าประกันสุขภาพและชีวิต	งานที่น่าสนใจ	นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- เงินเดือน	ค่ารักษาพยาบาล	งานที่ท้าทาย	การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิผล
- โบนัส	เงินสงเคราะห์ทางสังคม	ความรับผิดชอบ	ทีมงาน
- ค่าวันหยุด	เงินช่วยเหลือทางการศึกษา	โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	การยืดหยุ่นเวลางาน
- การขาย	การลาโดยได้รับค่าจ้าง	การยกย่องยอมรับ	การมีส่วนร่วม
	ฯลฯ	ฯลฯ	สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย

ค่าจ้างแรงงาน

ความหมายและความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนการทำงาน ไม่ใช่เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่านั้น การพิจารณาผลตอบแทนการทำงานตามหลักการดังกล่าวจึงมีการแบ่งแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายในปัจจุบันมีการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น ดังนั้นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินจึงไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น รถประจำตำแหน่ง, ชุดยูนิฟอร์ม, ห้องพัก, ประกันภัย, อุปกรณ์ป้องกันภัย, รองเท้า, ถุงมือ เป็นต้น ซึ่งการตกลงกฎหมายไม่ได้กำหนดแบบหลักเกณฑ์ไว้ ดังนั้นการตกลงไม่ว่าจะตกลงด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือหรือโดยพฤติกรรมหรือโดยปริยายก็ได้ผู้จ่ายต้องเป็นนายจ้างผู้รับต้องเป็นลูกจ้าง ดังนั้นผู้อื่นหรือบุคคลที่ไม่ได้รับมอบอำนาจหรือมีอำนาจกระทำการแทนนายจ้าง จ่ายค่าจ้างแทนนายจ้างไม่ได้ ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างในทางตรงกันข้าม ผู้รับต้องเป็นลูกจ้างค่าจ้างถือเป็นสิทธิเฉพาะบุคคลพนักงานคนอื่นบุคคลอื่นรับค่าจ้างแทนไม่ได้หรือจ่ายด้วยวิธีการอื่น โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วยไม่ได้ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างโดยชอบเว้นแต่การรับมรดกของทายาท

2. จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง ตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ การจ่ายเพื่อวัตถุประสงค์อื่นไม่ถือว่าเป็นค่าจ้าง เช่น จ่ายเพื่อเป็นสวัสดิการ เป็นเงินจูงใจกรณีถือว่าจ่ายไปเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น

เงินค่าครองชีพที่จ่ายเป็นประจำแน่นอนทุกเดือน, ค่าเบี้ยเลี้ยงทำงานต่างจังหวัดและค่าที่พักสำหรับพนักงานทำงานต่างจังหวัดโดยเหมาจ่ายเป็นจำนวนเงินแน่นอนเป็นประจำทุกเดือน, ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์เหมาจ่ายประจำทุกเดือน, ค่าตอบแทนการขายจ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์จากยอดขายที่ทำได้ในแต่ละเดือนเป็นประจำทุกเดือน มากน้อยขึ้นอยู่กับยอดขายที่ทำได้แต่ละเดือนถือเป็นค่าจ้าง ส่วนกรณีไม่ถือว่าจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษ, ค่าเบี้ยเลี้ยงต่างจังหวัดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกไปทำงานต่างจังหวัด, ค่ายังชีพที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างหยุดกิจการ, กรณีจ่ายเป็นสวัสดิการจ่ายเพื่อจูงใจในการทำงานหรือจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ไม่ถือว่าจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานไม่เป็นค่าจ้าง เช่น สวัสดิการค่าเช่าบ้าน, เงินค่าที่พักสำหรับพนักงานที่ไม่มีที่พักเป็นของตนเอง, เงินเพิ่มจูงใจในการทำงานเพื่อตอบแทนคุณงามความดีของพนักงาน เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นการจูงใจในการทำงาน เป็นรางวัลตอบแทนความดีของลูกจ้าง, เงินเพิ่มที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ขาดงานเลยในเดือนหนึ่ง ๆ, เบี้ยขยัน, เงินค่ารับรอง, เงินค่าภาษีและเงินประกันสังคม, ค่าเบี้ยเลี้ยง, ค่าสวัสดิการต่าง ๆ, ค่าน้ำมันรถ, ค่าที่พักอาศัย, เงินช่วยเหลือต่าง ๆ, เงินค่าน้ำและค่าไฟฟ้าที่ลูกจ้างจะเบิกได้ต้องมีใบเสร็จไปแสดงและเบิกได้ไม่เกินที่นายจ้างกำหนดไว้

3. จ่ายเพื่อตอบแทนสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติเท่านั้นอาจเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน หรือตามผลงานตามระยะเวลาที่ทำงานในวันทำงานปกติ เงินอื่นที่จ่ายนอกเวลาทำงานปกติ ไม่ถือเป็นค่าจ้าง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เป็นต้น

การสรรหาแรงงาน

การสรรหาแรงงาน หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากรซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่ายโดยทั่วไปนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะทำการสรรหาพนักงานก็ต่อเมื่อมีพนักงานลาออก, ปริมาณงานเพิ่มขึ้น, ต้องการขยายธุรกิจเป็นต้นการสรรหาจะกระทำโดยไม่มี การวางแผนการสรรหาไว้ล่วงหน้าจะดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาหรือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

วิธีการสรรหาแรงงานในการจัดหาคนเข้ามาทำงานนายจ้างหรือผู้ประกอบการมีวิธีการต่าง ๆ ที่อาจนำมาใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานดังต่อไปนี้

1. วิธีส่งผู้สรรหาเดินทางไปรับสมัครส่วนมากบริษัทใหญ่ ๆ มักจะส่งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกมาทำการสอบสัมภาษณ์หรือทดสอบนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาหรือ

มหาวิทยาลัยในช่วงที่นักศึกษากำลังจะจบการศึกษาบางกรณีก็อาจจะจูงตัวไว้ก่อนตามขั้นตอนการสรรหาจากสถาบันการศึกษานอกจากนี้ในวันจัดตลาดนัดแรงงานก็จะมีตัวแทนของบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไปรับสมัครด้วยตนเอง

2. วิชโยฆณาตามหนังสือพิมพ์คำว่าหนังสือพิมพ์ในที่นี้หมายถึงทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษจะมีคอลัมน์รับสมัครงานอยู่เป็นประจำ
3. วิธีการประกาศตามสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เช่น ทางโทรทัศน์หรือทางสถานีวิทยุในรายการต่าง ๆ
4. ให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นผู้แนะนำให้พนักงานที่ทำอยู่แล้วย่อมรู้ถึงสภาพความเป็นไปขององค์กรและลักษณะของงานที่ทำคืออยู่แล้วยังอาจแนะนำบุคคลที่ตนเห็นว่าเหมาะสมกับงานที่ทำแต่การใช้วิธีการนี้พึงระมัดระวังเพราะโดยทั่วไปพนักงานมักจะแนะนำพวกญาติมิตรหรือพวกพ้องของตนเท่านั้นวิธีการสรรหาโดยการแนะนำก็ได้รับความนิยมาจากผู้บริหารงานจำนวนไม่น้อยโดยมีเหตุผลแสดงว่ากิจการได้รับความไว้วางใจจากพนักงานภายในองค์กรและพนักงานมีความหวังดีต่อองค์กรจึงพยายามเลือกบุคลากรซึ่งพยายามเลือกบุคลากรซึ่งเห็นว่าเป็นคนเหมาะสมเท่ากับเป็นการช่วยลดภาระของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกลงไปได้ส่วนหนึ่ง
5. การติดต่อผ่านสหภาพแรงงาน โดยอาชีพแต่ละอาชีพจะรวมกลุ่มต่าง ๆ เมื่อต้องการแรงงานประเภทใดก็อาจติดต่อผ่านสหภาพแรงงานนั้นได้โดยตรงหากงานประเภทใดมีน้อยทางสหภาพแรงงานก็จะจัดสรรให้ด้วยแรงงานที่ได้จากสหภาพแรงงานมักจะได้มาตรฐานและเชื่อถือได้ เพราะมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานทุกอย่างนอกจากนี้สหภาพแรงงานยังเป็นผู้ค้าประกันและรับผิดชอบคนงานอีกด้วย
6. การยื่นใบสมัครเป็นการให้ผู้สมัครมายื่นความจำนงไว้โดยการมาเขียนใบสมัครไว้หรือส่งจดหมายสมัครงานทางไปรษณีย์ เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างก็อาจเลือกจากใบสมัครต่าง ๆ หากคนที่เหมาะสมแล้วเรียกมาสัมภาษณ์หรือคัดเลือกเข้าทำงาน
7. การจ้างญาติพี่น้องเข้ามาทำงานซึ่งความเป็นจริงไม่ถือว่าเป็น โครงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยตรงแต่ในทางปฏิบัติสำหรับองค์กรแบบครอบครัวเป็นเจ้าของมักนิยมใช้วิธีนี้เพราะเกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. การจ้างแรงงานเป็นครั้งคราวสำหรับงานบางอย่างมีความต้องการในบางเวลาหรือเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น เช่น งานทางด้านบำรุงรักษา, งานเก็บกวาดดูแลสถานที่และงานเสมียน เป็นต้น องค์กรอาจจ้างงานคนงานให้ทำงานเป็นรายชั่วโมงหรือรายวันตามความจำเป็นเมื่อเสร็จงานแล้วก็หมดหน้าที่ไปวิธีนี้จะทำให้ลดค่าแรงได้มากเพราะไม่ได้จ่ายเป็นรูปเงินเดือน

ประจำ แต่จะจ่ายเมื่อต้องการทำงานเท่านั้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเก็บประวัติบันทึกเกี่ยวกับ
คนงาน ลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับและช่วยลดอัตราการหมุนเวียนของ
แรงงาน

การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU

ความหมายความสำคัญของ MOU

MOU หมายถึง บันทึกความเข้าใจความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of understanding on employment corporation) เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2545-2546 ระหว่างประเทศไทย
กับเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามา
ในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ในข้อตกลงนี้มุ่งหวังจะสร้างความร่วมมือในการคุ้มครองสิทธิ
แรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยทาง
กรมแรงงานของประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา จะเป็นผู้รับสมัครตามคำขอโควตาจากนายจ้าง
และตรวจโรคเบื้องต้นก่อนส่งให้นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง สัมภาษณ์คัดเลือกแรงงานที่มี
คุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ จากนั้นแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกจะผ่านกระบวนการจัดทำ
พาสปอร์ต, วีซ่า, ใบอนุญาตทำงาน และการตรวจโรคแล้วจึงจัดส่งแรงงานดังกล่าวมาให้นายจ้าง
ณ สถานประกอบการ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้ MOU

1. แรงงานจะทราบลักษณะงานและสถานที่ประกอบการก่อนการสมัคร
2. แรงงานทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยไม่ถูกจับและไม่ถูกส่งกลับ
3. แรงงานได้รับการฝึกอบรมด้านกฎหมายแรงงาน, วัฒนธรรมไทย, สิทธิหน้าที่,

ผลประโยชน์ และ จรรยาบรรณก่อนการทำงาน ณ สถานประกอบการ

4. แรงงานสามารถเดินทางได้ทุกจังหวัดในประเทศไทย

ข้อดี

1. นายจ้างสามารถกำหนดเพศ อายุ หรือคุณลักษณะของลูกจ้างที่ตรงกับความต้องการ
ของตนได้
2. มีการรับประกันการจ้างงาน (3 เดือน-1 ปี แล้วแต่ตกลง) ทำให้มั่นใจได้ว่านายจ้าง
จะไม่ขาดแคลนแรงงาน
3. หากลูกจ้างมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือทำผิดเงื่อนไขในสัญญา ท่านสามารถขอ
เปลี่ยนแรงงานได้
4. มีสัญญาระบุชัดเจน ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกผู้รับจ้างโกง
5. สามารถนำเข้าแรงงานได้ตลอดปี

ข้อเสีย

1. มีหลายขั้นตอนทำให้ใช้เวลาในการดำเนินงานในแต่ละครั้งนาน
2. มีค่าใช้จ่ายสูง (ราคาขึ้นอยู่กับสัญญาและระยะเวลารับประกันการจ้างงาน)

ดังนั้นการจ้างงานแบบ MOU เป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการหาจ้างแรงงาน

ต่างประเทศที่มีอยู่ในประเทศไทยประมาณ 2 ล้านคน เพราะว่ามีสัญญาค้าประกันรับรองคุณภาพแรงงาน ซึ่งหากลูกจ้างมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม แอบหลบหนี หรือทำผิดเงื่อนไขสัญญาจ้าง

ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายตาม MOU

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. นายจ้าง/ สถานประกอบการที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

อย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องยื่นแบบแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ณ สำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 หรือสำนักงานจัดหางานจังหวัด ของกรมการจัดหางาน ณ สถานที่ทำงาน ที่แรงงานต่างด้าวจะเดินทางไปทำงาน

1.1 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลในกิจการก่อสร้าง โดยให้ขอโควตาที่สำนักงานใหญ่เท่านั้น

1.2 กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลในกิจการอื่น ๆ ที่มีใช้ก่อสร้างโดยให้ขอโควตาที่สำนักงานใหญ่ของนิติบุคคลหรือสถานที่ทำงานของแรงงานต่างด้าวที่มีเลขนิติบุคคลต้องเป็นคนละเลขกับสำนักงานใหญ่

1.3 กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา คือ สำนักงานในกิจการของนายจ้างสำนักงาน กรมกร หรือที่อยู่อาศัยของนายจ้างสำหรับผู้ทำงานบ้าน

2. นายจ้าง/ สถานประกอบการเมื่อได้รับอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้

กรมการจัดหางานจะออกหนังสือยืนยันการมีโควตาแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

1. นายจ้าง/ สถานประกอบการที่ได้รับโควตาจ้างคนต่างด้าว ให้ยื่นเอกสารหลักฐาน

ต่อไปนี้

1.1 คำร้องขอนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามบันทึกความเข้าใจ (MOU)

1.2 สำเนาหนังสืออนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (สำเนาใบโควตา)

1.3 หนังสือแสดงรายละเอียดความต้องการแรงงาน (Demand letter) ให้นายจ้าง/ สถานประกอบการ ระบุเงื่อนไขรายละเอียดในการทำงานตามแบบที่กำหนด

1.4 หนังสือแต่งตั้ง (Power of attorney) แต่งตั้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง ดำเนินการจัดหาคนงานให้กับนายจ้าง/ สถานประกอบการ โดยให้ระบุชื่อของบริษัทจัดหางานนั้น ๆ เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น และนายจ้าง/ สถานประกอบการต้องเป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

1.5 ตัวอย่างสัญญาจ้างมาตรฐาน (Employment contract)

1.6 กรณีเป็นนิติบุคคลให้ยื่นเอกสาร ได้แก่ สำเนาหนังสือการจดทะเบียน สำเนาบัตรประชาชนของกรรมการผู้มีอำนาจลงนามและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สำนักจัดหางานกรุงเทพหรือสำนักจัดหางานจังหวัด ทำการส่งเอกสารที่ผ่านการรับรองแล้วให้กรมการจัดหางาน

3. กรมการจัดหางานรวบรวมหลักฐานพร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของเอกสารจากสำนักจัดหางานกรุงเทพและสำนักจัดหางานจังหวัดทั้งหมด เพื่อเสนอกระทรวงแรงงาน เพื่อออกหนังสือแจ้งให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางทราบ

4. กรมการจัดหางานส่งเอกสารที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วให้สถานทูตของประเทศต้นทางในประเทศไทย หลังจากนั้นสถานทูตของประเทศต้นทางในประเทศไทยจะดำเนินการจัดส่งเอกสารไปยังกระทรวงแรงงานของประเทศตนเอง

5. กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทาง เมื่อได้รับเอกสารจากกระทรวงแรงงานไทยแล้วจะดำเนินการแจ้งให้บริษัทจัดหางานในประเทศของตน จะรับเรื่องไปดำเนินการจัดหาคนงานตามที่นายจ้าง/สถานประกอบการในประเทศไทยได้ระบุไว้

6. เมื่อบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางจัดหาคนงานได้แล้วจะจัดทำบัญชีรายชื่อของคนงานให้กระทรวงแรงงานของประเทศต้นทางประทับตราและลงนามรับรอง ก่อนจัดส่งมาให้แก่นายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

1. เมื่อนายจ้าง/สถานประกอบการไทยได้รายชื่อคนต่างด้าวที่จะจ้างซึ่งผ่านการรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานประเทศต้นทางตามข้อ 6 แล้ว ให้นำรายชื่อและหนังสือของนายจ้างโดยระบุด่านพรมแดนที่คนต่างด้าวจะเดินทางผ่านพร้อมยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวตามแบบ ตท. 15 ณ สำนักจัดหางานจังหวัดที่ทำงานของคนต่างด้าวตั้งอยู่ ส่วนในเขตกรุงเทพมหานครให้ยื่นเอกสารดังกล่าว ณ กองการจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งเอกสารประกอบการยื่นในขั้นตอนนี้ ได้แก่

1.1 บัญชีรายชื่อ (Name list) ตามที่ประเทศต้นทางออกให้และรับรองอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานประเทศต้นทาง

1.2 คำขอ ตท.15 จัดทำเป็นรายบุคคลของคนต่างด้าว

1.3 รูปถ่ายของคนต่างด้าวขนาด 2.5 X 3 เซนติเมตร จำนวน 2 รูป ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกิน 6 เดือนและเขียนชื่อตัวบรรจงของคนต่างด้าวด้านหลังรูปทุกรูปเพื่อป้องกันการสูญหาย

1.4 สำเนาหนังสือยืนยันการมีโควตา

ทั้งนี้เมื่อยื่นคำขอแล้ว นายจ้าง/สถานประกอบการไทยจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการยื่นคำขออนุญาต 100 บาท

2. สำนักจัดหางานจังหวัดส่งบัญชีรายชื่อให้แก่กรมการจัดหางาน

3. กรมการจัดหางานดำเนินการ แจ้งสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในประเทศต้นทาง และสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองทราบ เพื่อดำเนินการออกวีซ่าและอนุญาตให้พำนักอยู่ในประเทศไทยได้

ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

1. บริษัทจัดหางานในประเทศต้นทางนำคนต่างด้าวไปยื่นขอรับการตรวจลงตราเข้าประเทศไทย ณ สถานทูตหรือสถานกงสุลไทยที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศต้นทาง ซึ่งคนต่างด้าวจะได้รับการประทับตรา (Non-Immigrant Visa L-A) ตามที่กรมการจัดหางานแจ้งประสานไปตามข้อ 3.3

2. เมื่อคนต่างด้าวได้รับวีซ่าเข้าประเทศไทยเพื่อการทำงาน (Non-Immigrant Visa L-A) จากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยแล้ว เมื่อเดินทางผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง จะได้รับการประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย 2 ปี และเพื่อประโยชน์ต่อการมีใบอนุญาตทำงานโดยเร็ว นายจ้างจะต้องพาคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพภายใน 3 วัน ณ โรงพยาบาลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยนายจ้างควรแจ้งประสานงานกับโรงพยาบาลและนัดหมายล่วงหน้าก่อนนำคนต่างด้าวไปตรวจสุขภาพเพื่อความสะดวกในการได้รับบริการ พร้อมทั้งยื่นคำร้องขอรับใบอนุญาตทำงานภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน

2.2 สำเนาหนังสือแจ้งผลการขอรับใบอนุญาตทำงาน

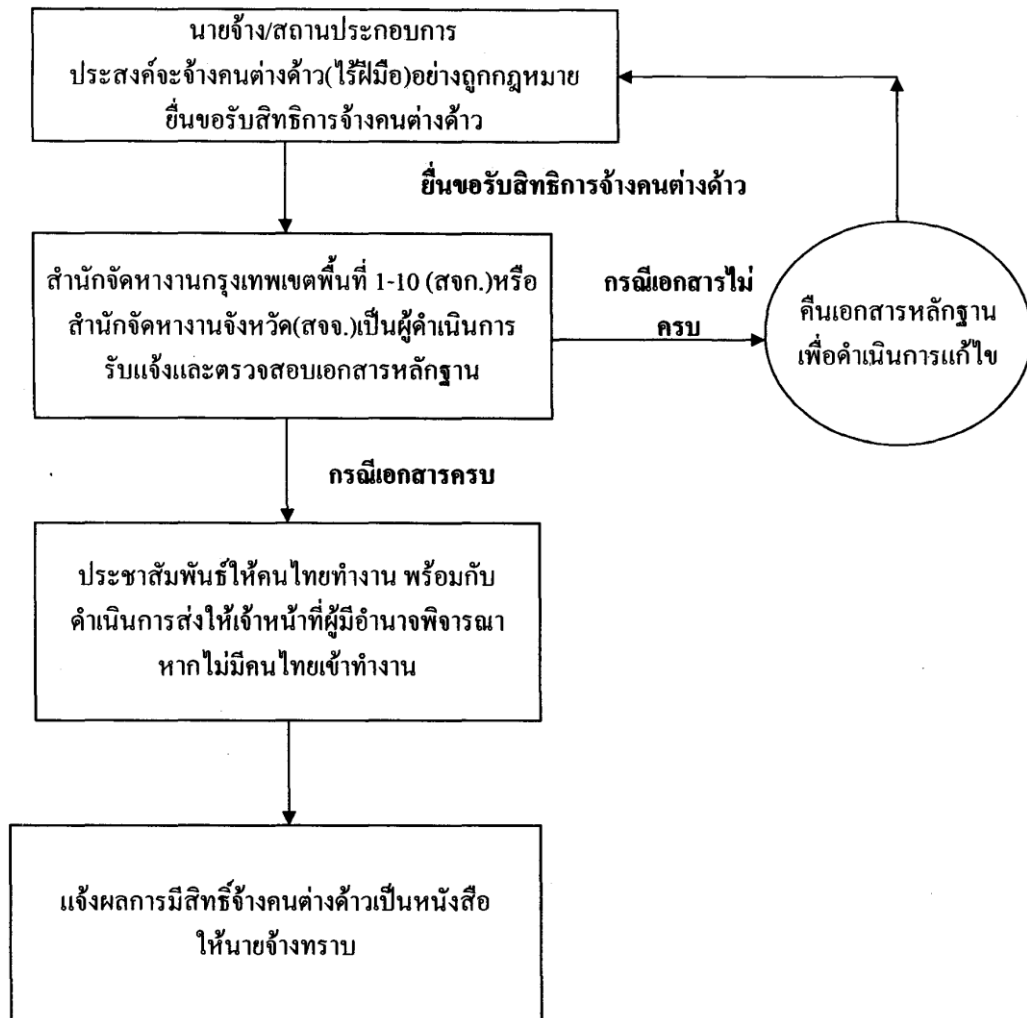
2.3 หนังสือเดินทางฉบับจริง พร้อมสำเนา 1 ชุด

2.4 ใบรับรองแพทย์

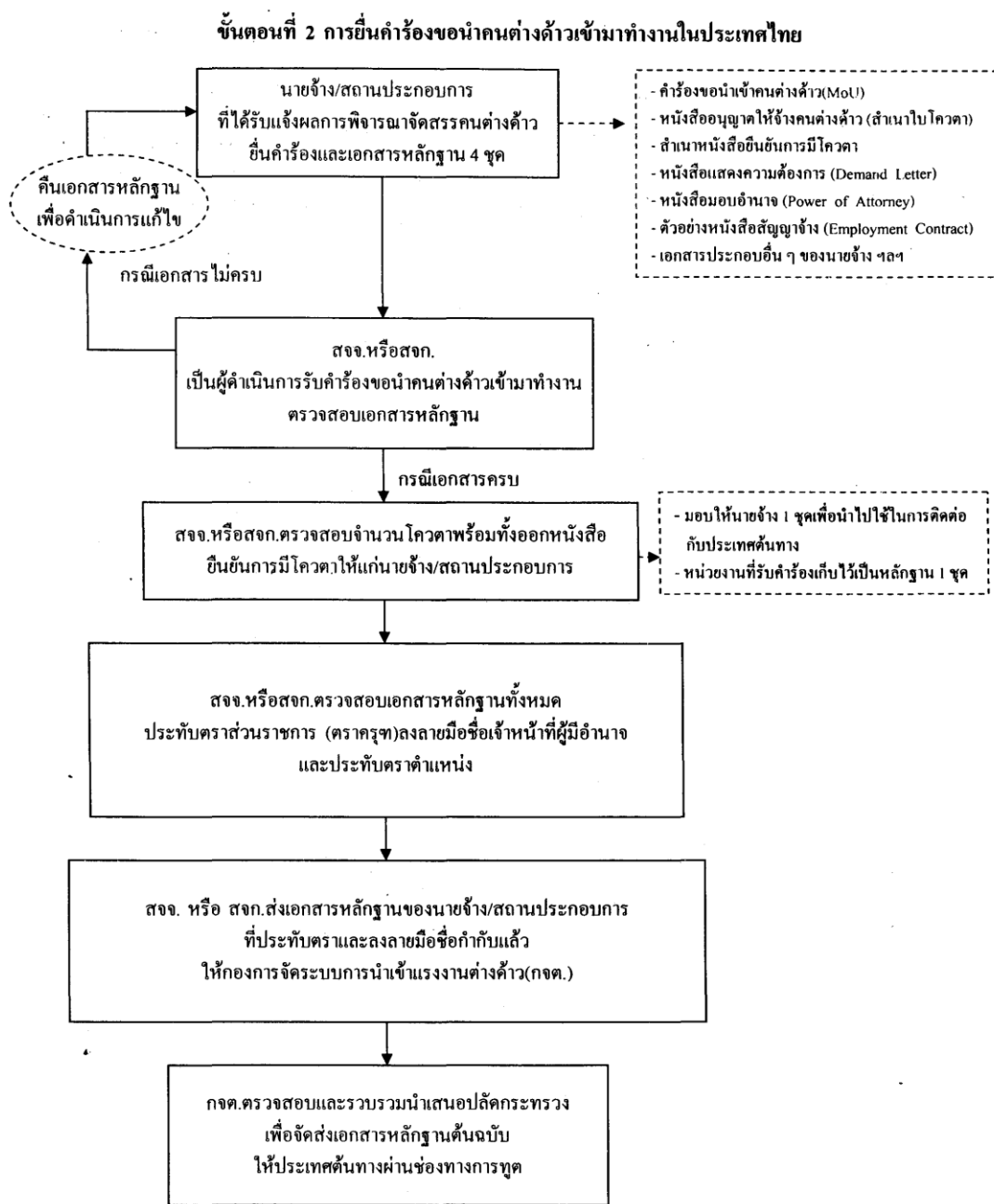
3. คนต่างด้าวที่ยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานจะต้องจ่ายเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่คนต่างด้าวขออนุญาตทำงานแต่ไม่เกินหนึ่งปี จำนวนเงินปีละ 1,800 บาท

4. นายจ้าง/สถานประกอบการในจังหวัดต่าง ๆ ยื่นเรื่องตามข้อ 2 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนนายจ้าง/สถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จะต้องยื่นเอกสารต่าง ๆ ณ กองการจัดระบบ การนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งกองการจัดระบบจะดำเนินการนัดนายจ้าง/สถานประกอบการ นำคนต่างด้าวมาดำเนินการ จัดทำใบอนุญาตทำงาน พร้อมนัดวันรับใบอนุญาตทำงาน รวมทั้งคนต่างด้าวต้องชำระค่าธรรมเนียมตาม ระยะเวลาที่ขออนุญาตทำงานแต่ไม่เกินหนึ่งปีเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 1 การรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (โควตา)

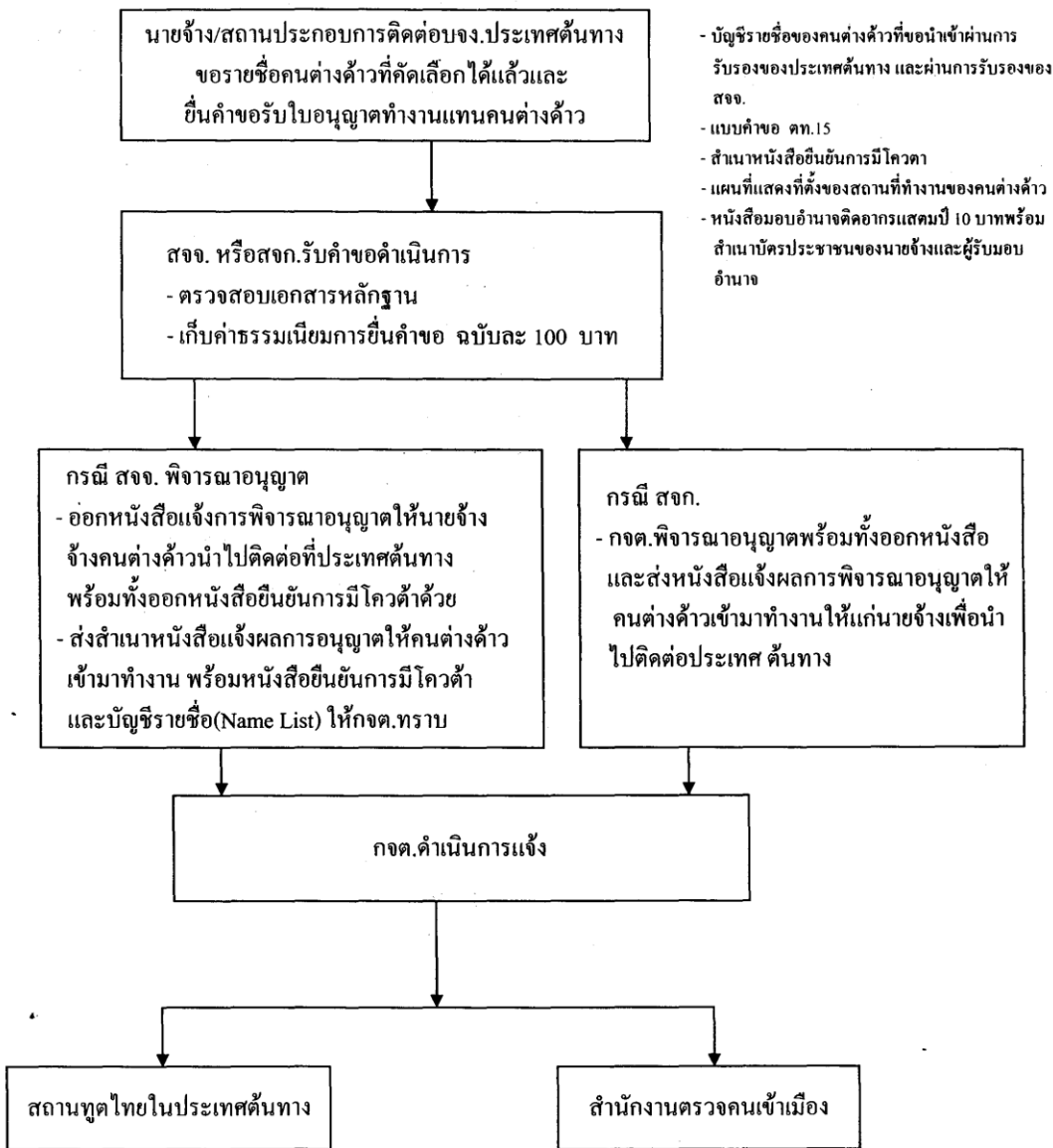


ภาพที่ 2-1 ขั้นตอนการรับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว



ภาพที่ 2-2 ขั้นตอนการยื่นคำร้องขอแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว



ภาพที่ 2-3 ขั้นตอนการยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 4 การออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว



ภาพที่ 2-4 ขั้นตอนการยื่นขอออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว

สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

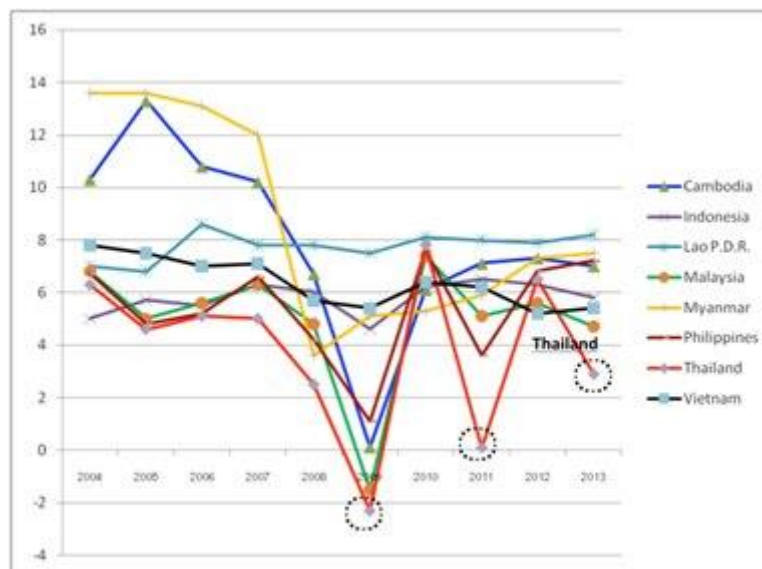
สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยปัจจุบัน

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในตลาดแรงงานของไทยจะมีแรงงาน 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรก คือ แรงงานไทยที่ไม่มีฝีมือ กลุ่มที่สอง คือ แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีฝีมือ กลุ่มที่สาม คือ แรงงานไทยที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญ และกลุ่มที่สี่ คือ แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะหรือมีความเชี่ยวชาญซึ่งเข้ามาในประเทศไทยโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย เช่น ขอวีซ่า นักท่องเที่ยวแต่เข้ามาทำงานเป็นครูสอนภาษาหรือเป็นพนักงานขายของตามร้านต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับในช่วงปี พ.ศ. 2553-2554 แรงงานต่างด้าวที่ได้เข้ามาในไทยส่วนใหญ่จะเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2555-มิ.ย. พ.ศ. 2557 แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น ดังที่แสดงในตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-มิ.ย. 2557

ปี (ช.ค.)	แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต (คน)	เข้าเมืองถูกกฎหมาย	เข้าเมืองผิดกฎหมาย
2553	1,335,155	379,560	955,595
2554	1,950,650	678,235	1,272,415
2555	1,133,851	940,531	193,320
2556	1,183,835	1,155,826	28,009
2557 (มิ.ย.)*	1,559,909	1,539,802	20,107

ประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ตลาดแรงงานของไทยก็ควรจะรองรับการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศในกลุ่มอาเซียนภายหลังการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างไม่มีปัญหา แต่เนื่องจากความขัดแย้งทางการเมืองที่มาอย่างต่อเนื่องยาวนานระหว่างพรรคการเมืองและปัญหาการคอร์รัปชันที่ยังฝังรากลึกอยู่ในทุกระดับของสังคมได้ทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย (เส้นสีแดง) มีแนวโน้มลดลงและต่ำกว่าอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน วงกลมเส้นประในภาพที่ 2-5 ได้แสดงให้เห็นว่า ในปี พ.ศ. 2552, 2554 และ 2556 อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยได้ลดลงต่ำที่สุดในกลุ่มอาเซียน 8 ประเทศ (ไม่รวมติมอร์ตะวันออก บรูไน และสิงคโปร์)



ภาพที่ 2-5 อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน

จากข้อมูลในภาพเราจะพบว่า ในปี พ.ศ. 2554 แม้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยลดต่ำลงเท่ากับ 0.1 % (เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2553) แต่กลับปรากฏว่า ได้มีแรงงานต่างด้าวที่เข้าไทยโดยผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย มาขออนุญาตทำงานเป็นจำนวนสูงถึง 1,950,650 คน การที่เกิเหตุการณ์นี้อาจมาจากสาเหตุสำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการแรงงานในประเทศของแรงงานต่างด้าวเองอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าปริมาณความต้องการทำงานของผู้ใช้แรงงานในประเทศนั้น ๆ จึงทำให้ผู้ใช้แรงงานในประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาหางานทำในประเทศไทย
2. นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้กลายเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตน
3. ค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินสกุลอื่น ๆ ในกลุ่มของประเทศอาเซียน ก็อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวนำค่าแรงงานที่ได้รับเป็นเงินบาทไปแลกเปลี่ยนเป็นเงินสกุลของประเทศตนก็จะได้รับจำนวนเงินเพิ่มมากขึ้น
4. ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของแรงงานต่างด้าวที่มาจากพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

แรงงานต่างด้าวจากประเทศดังกล่าวต้องการเข้ามาทำงานในไทย เพราะมีความรู้สึกกลมกลืน หรือสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้ง่าย

5. การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวกและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเพราะ มีพรมแดนติดต่อกับประเทศของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวที่มาจากพม่าลาว กัมพูชา สามารถเดินทางโดยรถยนต์ เรือข้ามแม่น้ำหรือโดยการเดินข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยได้ โดยสะดวกและอาจจะสะดวกกว่าเดินทางภายในประเทศของแรงงานต่างด้าว ด้วยเหตุนี้มีแรงงานต่างด้าวได้มายื่นขออนุญาตทำงานกับสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ณ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นจำนวนมากถึง 1,504,287 คน แต่เนื่องจากได้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทำให้ การลงทุนหรือการขยายกิจการของภาคธุรกิจให้ลดลง ซึ่งได้แก่ ปัญหาความไม่สงบทางการเมือง ในไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2557 ปัญหาการคอร์รัปชันที่แพร่ขยายในรูปแบบต่าง ๆ และรวมทั้ง นโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำวันละ 300 บาท ของรัฐบาลซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลให้ความต้องการ แรงงานของภาคธุรกิจเอกชนลดต่ำลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงน่าจะเชื่อได้ว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2554 อาจทำให้มีแรงงานต่างด้าวบางส่วนได้กลายเป็นแรงงานส่วนเกินซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว จะมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในไทยจำนวนหนึ่งต้องว่างงานหรือไม่มีงานทำ

สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี

ในจังหวัดชลบุรีมีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและได้รับ อนุญาตให้ทำงานข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 มีจำนวน 16,839 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1/2557 ร้อยละ 2.5 (424 คน) และเพิ่มขึ้นจากไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2556 ร้อยละ 13.4 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 9,910 คน (ร้อยละ 58.8) รองลงมา คือ ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 4,477 คน (ร้อยละ 26.6) ประเภทมาตรา 12 ยกเว้น มติกรม. จำนวน 2,069 คน (ร้อยละ 12.3) และประเภทแจ้งการเข้างาน อันจำเป็นเร่งด่วน จำนวน 383 คน (ร้อยละ 2.3) หากจำแนกตามสัญชาติ พบว่าแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานตามมติกรม. จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 มีจำนวน 145,308 คน เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1/2557 ร้อยละ 4.8 (6,920 คน) และเพิ่มขึ้นจาก ไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2556 ร้อยละ 50.6 โดยเป็นสัญชาติกัมพูชามากที่สุด จำนวน 73,355 คน (ร้อยละ 50.5) รองลงมา เป็นสัญชาติพม่า จำนวน 60,693 คน (ร้อยละ 41.8) และสัญชาติลาว จำนวน 11,260 คน (ร้อยละ 7.7) คนงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงาน โดยถูกต้องกฎหมาย ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 มีจำนวนทั้งสิ้น 16,839 คน จำแนกตามประเภทการเดินทาง ดังนี้

1. ประเภทแจ้งการเข้าทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วน จำนวน 383 คน (ร้อยละ 2.3)
2. ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 4,477 คน (ร้อยละ 26.6)

3. ประเภทเกษียณมติดกรม. (มาตรา 12) จำนวน 2,069 คน (ร้อยละ 12.3)
4. ประเภทชั่วคราว (มาตรา 7) จำนวน 9,910 คน (ร้อยละ 58.8)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่ นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งจำนวนแรงงานที่เสนอจะขาย เพื่อทำงานนี้อาจนับเป็นชั่วโมงเป็นวันหรือเป็นจำนวนคนก็ได้อุปทานของแรงงานนั้นแบ่งเป็น

1. อุปทานแรงงานในระยะสั้น หมายถึง ระยะเวลาที่ไม่สามารถปรับปรุงแรงงานคนงาน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงงานใหม่หรือเคลื่อนย้ายได้จึงถือได้ว่าฝีมือความชำนาญที่อยู่อาชีพและ ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานอยู่คงที่พฤติกรรมในการเสนอขายแรงงานขึ้นอยู่กับระดับรายได้ อัตราค่าจ้างและรสนิยมของแรงงานนั้น

2. อุปทานแรงงานระยะยาว หมายถึง ระยะเวลาที่คนงานสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แรงงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเหมาะกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแรงงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นก็โดยการศึกษาหรือการฝึกอบรมนั่นเอง ดังนั้นในระยะยาว คนงานอาจลดจำนวนชั่วโมงที่เสนอขายลงแต่เพิ่มคุณภาพหรือผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น แม้ว่าอุปสงค์แรงงานจะไม่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีแต่คนงานรู้ดีว่าตนสามารถเพิ่มอำนาจ ในการแสวงหารายได้ด้วยการศึกษาและการฝึกอบรมและ โดยการเพิ่มคุณภาพแรงงานของตน ให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการผลิตและ เป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้างนายจ้างเหล่านี้เอง ก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างได้กำหนดในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือ เมื่อมีการในการลงทุนการผลิตเพิ่มเติมอีกซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีความต้องการจ้างแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง หมายถึง การเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากอุปสงค์อื่นหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานนั้นก็คือ

1. อุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้นหากผู้ผลิตเห็นเป็น โอกาสที่จะได้กำไรเพิ่มขึ้น โดย การผลิตสินค้าและบริการตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้นจึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามา ทำงานเพิ่มขึ้น

2. การลงทุนขยายงานเพิ่มขึ้นในกรณีที่วิทยาการทางเทคนิคในการผลิตยังไม่เปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งความสามารถในการผลิตของผู้ใช้แรงงานและประสิทธิภาพของการจัดการก็ยังคงที่เมื่อเป็นเช่นนี้การที่จะผลิตสินค้าและบริการมากขึ้นได้สำเร็จก็จะต้องมีการลงทุนขยายงานเพิ่มเติมผู้ผลิตจึงมีความต้องการจ้างแรงงานเข้ามาทำงานมากขึ้นอุปสงค์ของแรงงานนั้นแบ่งเป็น

2.1 อุปสงค์แรงงานในระยะสั้น คือ ในระยะที่ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยแปรผันได้เท่านั้นส่วนปัจจัยคงที่ผู้ผลิตจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ดังนั้นการเพิ่มหรือลดระดับการผลิตจึงขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงจำนวนปัจจัยผันแปรกล่าวได้ว่าถ้าคนงานยังทำรายได้ให้กับนายจ้างมากกว่าค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายให้คนงานนายจ้างก็ยินดีจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกว่าคนงานหน่วยสุดท้ายทำรายได้ให้คุ้มกับรายจ่ายพอดี

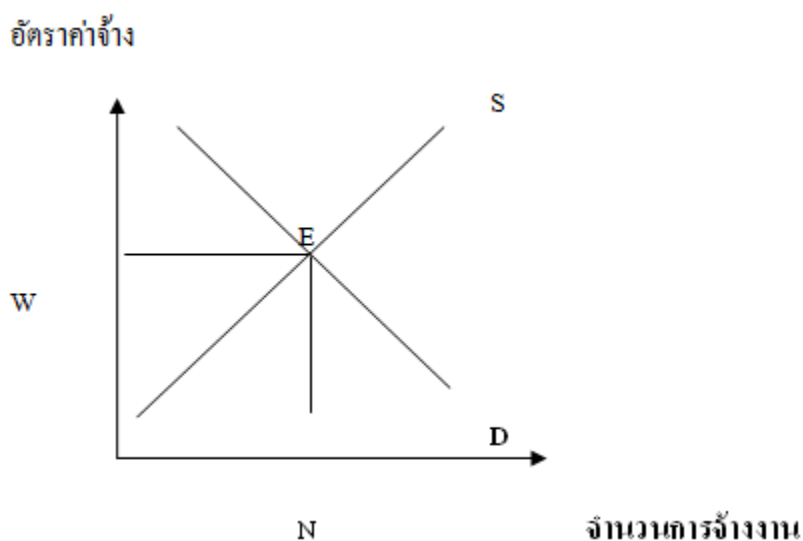
2.2 อุปสงค์แรงงานในระยะยาว คือ ผู้ผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งแรงงานและเครื่องจักรอย่างไรก็ตามในระยะยาวนี้ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้ผลิตจะลดคนงานมากกว่าในระยะสั้นในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างลดลงนายจ้างก็จะจ้างคนงานมาเป็นจำนวนมากกว่าระยะสั้น

3. อุปสงค์สำหรับแรงงานของอุตสาหกรรมเป็นการพิจารณาการจ้างแรงงานของหน่วยผลิตทั้งหมดที่ผลิตสินค้าอย่างเดียวกัน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ กันในท้องตลาดหรือที่ตลาดกำหนด

4. อุปสงค์แรงงานของตลาด หมายถึง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตทั้งหมดในตลาด แรงงานต้องการที่จะจ้าง ณ ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่งคาดว่าตลาดแรงงานของหน่วยผลิตทั้งหมดเข้าด้วยกันซึ่งอุปสงค์แรงงานของตลาดนี้จะมีลักษณะเป็นเส้นลาดชันลงไปทางขวามือเช่นเดียวกับเส้นอุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต

คุณภาพของตลาดแรงงาน

เกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นตัวร่วมกันกำหนดระดับการจ้างงานและค่าจ้างที่จะได้รับในตลาดแรงงานกลไกการทำงานของตลาดจะร่วมกันกำหนดคุณภาพที่จุด E ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานระดับ N และมีอัตราค่าจ้างในระดับ W ดังนั้น W จึงเป็นค่าจ้างของตลาด ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 คุณภาพในตลาดแรงงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหาอธิบายถึงเนื้อหาของงานเน้นความท้าทายความเจริญก้าวหน้าโอกาสและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
2. เชิงกระบวนการอธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรงแต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ความเข้าใจที่มีต่อการทำงานและการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)
 มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการโดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับในยุคแรกของมาสโลว์ (Maslow) ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับโดยลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงในยุคต่อมาของมาสโลว์ (Maslow) ได้ศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับรวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการตอบสนอง, ความหิวกระหาย ความต้องการขับถ่าย, ความเหนื่อย, ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการคุ้มครอง, ปกป้องรักษา, ความอบอุ่นใจ, ความปราศจากอันตรายและต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ได้แก่ ความอยากมีเพื่อน, มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, มีความสามารถและความสำเร็จ, มีความเคารพนับถือตนเอง, ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ, การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง ได้แก่ ความอยากรู้, อยากเข้าใจ, อยากมีความสามารถ, อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ได้แก่ ความต้องการด้านความดี, ความงาม, คุณธรรมและความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูงหรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นมนุษย์เสียก่อนซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือ ได้รับประสบการณ์บางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิต ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

2.2 ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence relatedness growth theory) เป็นทฤษฎีที่เคลย์ตัน ดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังนี้

2.2.1 ความต้องการดำรงชีวิตเป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร, น้ำ, ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจการปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือ การยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

2.2.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ความต้องการนี้ประกอบด้วยการทำทาสภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้น
เกิดความเป็นจริงได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยา
อีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมา
ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจะจูงใจคน
ในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูง
ก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินไม่ใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่า
เดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรไม่ใช่
สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้อธิบาย
และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาสองปัจจัยดังกล่าวนี้
มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้
ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจ
แต่แม้ว่าการไม่ปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไปตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย
6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผลคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จซึ่งอาจจะ
ทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของ
เขานั้นมีคนอื่นรับรู้มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำ
มีความน่าสนใจ

1.4 ความรับผิดชอบคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ
ต่อตนเองและต่องานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะ
เจริญก้าวหน้าในงานของพนักงาน

1.6 การเจริญเติบโตคือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจาก
งานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้
ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน
ของพนักงานการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีอยู่กับพนักงานพนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายบริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ตามความรับผิดชอบของแต่ละคน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน

2.4 ภาวะการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงานการย้ายงานการเดินทางจากบ้านไปยังสถานที่ทำงาน เป็นต้น โดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

ทฤษฎีค่าจ้าง

ทฤษฎีค่าจ้างได้มีนักเศรษฐศาสตร์พยายามคิดและอธิบายอยู่ตลอดเวลาว่าค่าจ้างคืออะไรมีวิธีการคิดอย่างไรค่าจ้างที่ควรจะเป็นเท่าไรตลอดจนความแตกต่างและการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างทั้งหลายต่างก็มีแนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างทางใดทางหนึ่งแต่ยังไม่มีทฤษฎีใดถูกต้องที่สุดทฤษฎีค่าจ้างที่สำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรมเป็นแนวคิดที่ว่าค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่แนวคิดนี้หากบุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สำคัญขึ้นค่าจ้างที่ยุติธรรมของเขาก็จะสูงขึ้นเท่าเทียมกันด้วย ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้นตามระดับที่คนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้เขาดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชินการกำหนดค่าจ้างควรกำหนดโดยรัฐบาลประเพณีนิยมหรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควรก็นับว่ายุติธรรมทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรมมีข้อดีข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

1. ช่วยให้พนักงานช่างฝีมืออิสระได้รับความมั่นคงในการจ้างงานมากขึ้น
2. มีการให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นปัจเจกต้องจัดหามาเป็นกรณีพิเศษ

ข้อเสีย

1. พนักงานแม้จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนแต่ก็ถูกจำกัดไว้ไม่เกินระดับฐานะการดำรงชีพที่เป็นอยู่
2. ขัดแย้งกับหลักความเป็นจริงทางเศรษฐกิจที่ค่าจ้างต้องสัมพันธ์กับผลผลิตโดยตรง
3. ปัจจัยที่อ้างอิงมีน้อยเกินไปทุกอย่างอยู่กับคำเดียวคือ ความยุติธรรมสำหรับหลักเกณฑ์ใช้เป็นเครื่องชี้ความเหมาะสม มี 2 แนวทางด้วยกันคือ

3.1 ความยุติธรรมในแง่ของประโยชน์ต่างตอบแทนกัน หมายถึง การถือตามประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่แลกเปลี่ยนกันเป็นหลักวิธีนี้ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการผลิตและมีคุณค่าทางเศรษฐกิจหรือมีคุณค่าราคาอยู่ในตัว

3.2 ความยุติธรรมในทางสังคมกล่าว คือ เมื่อสังคมได้รับประโยชน์จากแรงงานในการดำรงชีพอยู่ได้ควรเป็นค่าจ้างที่ทำให้ครอบครัวสามารถมีมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียง

ทฤษฎีค่าจ้างในสมัยเดิม ได้แก่ ทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างระดับพอยังชีพนักทฤษฎีที่มีบทบาทมากที่สุดคือ อัดัม สมิท (Adam Smith) และเดวิด ริคาร์โด (David Ricardo) ได้อธิบายว่าอัตราค่าจ้างที่คนงานได้รับจะอยู่ในระดับที่พอเพียงต่อการยังชีพเท่านั้นเมื่อใดอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะทำให้ประชากรเพิ่มขึ้นและจำนวนแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นตามจนในที่สุด อัตราค่าจ้างจะปรับลดลงมาอยู่ในระดับที่พอยังชีพเพียงพอในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัยในทางกลับกันหากอัตราค่าจ้างลดต่ำลงทำให้ประชากรลดลงจำนวนแรงงานก็จะลดลงจนในที่สุดอัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นมายังระดับอัตราค่าจ้างพอยังชีพอีกครั้ง
2. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้างนักทฤษฎีที่มีบทบาทสำคัญคือ จอห์น สจิวตมิลล์ (John Stuart Mill) ได้อธิบายอัตราค่าจ้างจากมุมมองด้านอุปสงค์ของแรงงานว่าระดับค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับเงินทุนหมุนเวียนซึ่งผู้ประกอบการกันออกมาจากเงินสะสมของปีก่อนเพื่อนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ โดยจะเป็นค่าจ้างจำนวนเท่าไรจะต้องหักค่าเช่าค่าเครื่องจักร, อุปกรณ์, ดอกเบี้ย และกำไรไว้ก่อน จากนั้นจึงนำจำนวนเงินที่เหลือหารด้วยจำนวนแรงงานเป็นอัตราส่วนค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนเนื่องจากทฤษฎีนี้ไม่เป็นที่ยอมรับเนื่องจากอัตราค่าจ้างจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามจำนวนคนงานถ้าเงินสะสมเพิ่มขึ้นจำนวนคนงานเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะสูงขึ้นในทางตรงข้ามถ้าเงินทุนสะสมลดลงจำนวนคนงานเท่าเดิมอัตราค่าจ้างจะลดลงเป็นการมองข้ามความยากง่ายและประสิทธิภาพของงาน

3. ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย ดังนี้

3.1 ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิตสุดท้าย นักเศรษฐศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญคือ

จอห์น เบทส์คลาร์ก (John Bates Clark) ได้อธิบายว่าในตลาดแรงงานแข่งขันสมบูรณ์ทุนเทคโนโลยีและจำนวนแรงงานคงที่นายจ้างจะจ้างคนงานเพิ่มขึ้นจนกระทั่งค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้คนงานใกล้เคียงหรือเท่ากับรายได้ที่นายจ้างได้รับเพิ่มขึ้นจากการจ้างคนงานเพิ่มขึ้นถ้านายจ้างต่างจ่ายค่าจ้างมากกว่ารายได้ที่นายจ้างได้รับเพิ่มขึ้นจากการจ้างงานเพิ่มขึ้นนายจ้างจะลดปริมาณการผลิตและลดการจ้างงาน

3.2 ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่าเมื่อใดที่คนงานได้รับโอกาสให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้แล้วรายได้ของคนงานนั้น ๆ ก็จะสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานรายได้นั้นจะคงระดับอย่างเดิมหรือต่ำกว่าโดยเฉลี่ยสรุปทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิตมุ่งที่พยายามที่จะสัมพันธ์ค่าจ้างและเงินเดือนให้ขึ้นไปตามผลผลิตที่ทำได้เป็นสำคัญ

4. ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรองนักเศรษฐศาสตร์สำคัญของทฤษฎีนี้คือ

จอห์น เดวิดสัน (John Davidson) ได้อธิบายว่าค่าจ้างจะกำหนดขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอัตราจ้างจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรองของนายจ้างและลูกจ้างโดยที่ระดับอัตราค่าจ้างสูงสุดเป็นระดับสูงสุดที่นายจ้างเต็มใจจ่ายและระดับอัตราจ่ายต่ำสุดเป็นอัตราที่คนงานเต็มใจรับ

5. ทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ ทฤษฎีค่าจ้างได้พัฒนามาเป็นระยะและเป็นพื้นฐานที่นายจ้างและลูกจ้างมักจะนำมาต่อรองกันทฤษฎีค่าจ้างอื่น ๆ มีชื่อเรียกแตกต่างกันคือ

5.1 ทฤษฎีค่าจ้างตามการอุปโภคบริโภค

5.2 ทฤษฎีค่าจ้างตามกฎของอุปสงค์และอุปทาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีรพงษ์ คุสินธุ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ในกิจการที่ได้รับการผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วิธีการวิจัยในเชิงเอกสาร โดยการศึกษาเอกสารของทางราชการ หนังสือบทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าและวิธีการวิจัยในเชิงสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเจ้าของกิจการ 11 แห่ง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น ดังนี้

1. ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง
2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย
3. ความขยันอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า
4. การขาดแคลนแรงงานไทย
5. เหตุผลด้านมนุษยธรรม
6. ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า
7. ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ
8. ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า
9. อุปนิสัยของแรงงานพม่า
10. การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ

ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรี มี 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คือ

1. ต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานพม่าถูกกว่าการจ้างแรงงานคนไทย
2. การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม
3. การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย และทิศทางการวิจัยที่พึงพิจารณา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติผิติดกฎหมายฐานข้อมูลที่ใช้ศึกษา คือ รายงานวิจัยที่ทำโดยคนไทยและชาวต่างประเทศ เอกสารที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎี และค้นพบในประเทศอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเรื่องแรงงานข้ามชาติผิติดกฎหมายคล้ายกับประเทศไทย รวมถึงเอกสารรายงานของราชการ และข้อมูลที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ต โดยประเด็นสำคัญที่ศึกษา คือ ผลกระทบของการย้ายถิ่นข้ามชาติและการคาดประมาณจำนวนของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ คือ ผู้วิเคราะห์ได้เสนอเป็นคำถามว่า มีแรงงานลักลอบเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านจำนวนเท่าไร ประเทศไทยควรมีความต้องการแรงงานระดับล่างราคาถูกหรือไม่เพราะอะไร และกระบวนการในการปรับแรงงานข้ามชาติที่ผิติดกฎหมายเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างถูกกฎหมายควรทำอย่างไร สังคมไทยมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติมากน้อยแค่ไหนและเข้าใจผลเรื่องกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านอย่างไร ตลอดจนกรอบความคิดขององค์กรรับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับคนต่างชาติควรเป็นอย่างไร เป็นต้น

ทักษิณ เห็นชอบดี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณีสัญชาติ ลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าเมื่อ 100 กว่าปีที่แล้วประเทศไทยประสบปัญหาทางด้านแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาแย่งงานแรงงานของคนไทย จึงทำให้ประสบปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ และปัญหาด้านสาธารณสุข รัฐบาลไทย จึงทำให้เกิดการใช้นโยบายการผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวด แต่ในส่วนของกลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ได้มีการขอให้รัฐบาลอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถเข้าทำงานได้ เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานประเภทแรงงานแบกหาม งานหนัก สกปรก หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการเสี่ยงอันตราย รัฐบาลไทยจึงจำเป็นต้องมีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยต้องลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว กำหนดประเภทของการทำงาน กำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานได้ในส่วนที่แรงงานขาดแคลนเท่านั้น เช่น กิจการประมง นอกจากนี้ ควรผลักดันออกไปโดยใช้มาตรการที่เด็ดขาดเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐบาลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

บุญธรรม ราชรักษ์ (2548) ได้สรุปสาเหตุความยากจนมาจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางการเมือง

1. ปัจจัยปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งแยกได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยการผลิต ได้แก่ ปัจจัยการผลิตตามธรรมชาติและปัจจัยการผลิตส่วนบุคคล ปัจจัยการผลิตตามธรรมชาติ คือ สภาพภูมิอากาศ สภาพภูมิประเทศของแต่ละแห่งและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตและที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิต ชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต โดยเฉพาะการผลิตทางเกษตร ปัจจัยการผลิตส่วนบุคคล เช่น การไม่มีที่ดิน, ไม่มีเครื่องมือการผลิต, ไม่มีทรัพย์สิน, ไม่มีเงินทุนทำกินทำให้มีหนี้สินจำนวนมาก

1.2 แนวทางการพัฒนาซึ่งเน้นความเติบโตที่ไม่สมดุลโดยส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมเพิกเฉยต่อภาคเกษตรในการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่ไม่ได้ส่งเสริมภาคเกษตรทำให้รายได้ของประชาชนจึงไปกระจุกตัวอยู่ที่ภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ

1.3 กลไกเศรษฐกิจทุนนิยมที่ไร้ความเป็นธรรม ทำให้ผู้ที่รวยมากมีอำนาจซื้อมาก ผู้ใช้ทรัพยากรความมั่งคั่งของชาติได้มาก ในขณะที่คนจนมีกำลังซื้อน้อยมีโอกาสน้อยก็จะได้รับการแบ่งปัน

2. ปัจจัยทางสังคม สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประการ ดังนี้

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล เช่น คนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ฝักใฝ่อบายมุข, ใช้จ่ายเงินเกินตัว, ไม่รู้จักรักษาพอเพียง, ไม่อดทนทำมาหากิน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ประสบภาวะความยากจนได้ง่าย

2.2 ลักษณะทางครอบครัว ถ้ามีครอบครัวขนาดใหญ่แต่หัวหน้าครอบครัวมีความรู้ น้อยทำให้มีทักษะการทำมาหากินมีน้อย สมาชิกในครอบครัวต่างก็ขาดการศึกษาครอบครัว และมักจะกลายเป็นครอบครัวยากจนในเวลาต่อมา

2.3 การศึกษาและทักษะผู้มีความรู้มีน้อยขาดทักษะทางอาชีพ โอกาสที่จะมีงานทำที่ดี มีรายได้ดีกว่าคงจะน้อยและมีโอกาสที่จะเป็นคนยากจนมากกว่าผู้มีความรู้

2.4 วัฒนธรรมและประเพณี ค่านิยมและประเพณีบางอย่าง ส่งเสริมความสิ้นเปลือง และนำไปสู่ภาวะหนี้สินจำนวนมาก เช่น การจัดงานบวช, งานแต่งงาน, งานศพที่เกินตัวเกินฐานะ ของตัวเอง เป็นต้น

2.5 ลัทธิบริโภคนิยม เกิดจากการเอาอย่างและการกระตุ้นส่งเสริมการบริโภคของ ระบบทุนนิยมที่ต้องการกำไรมาก จึงต้องผลิตมาก ขายให้ได้มากเป็นการกระตุ้นให้คนบริโภคมาก ในระบบตลาดทุนนิยมจึงเต็มไปด้วยการโฆษณาเชิญชวนให้คนบริโภคกลุ่มคนที่อยากได้อายากบริโภค แต่รายได้มีน้อยจึงมักถูกกระตุ้นให้ใช้จ่ายเกินตัว ทำให้เป็นหนี้สินและอยู่ในวังวนของความยากจนได้

3. ปัจจัยทางการเมืองสามารถแบ่งได้ ดังนี้

3.1 การไม่มีดุลยภาพในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ คือ คนบางกลุ่มมีอำนาจมากเกินไป มีอภิสิทธิ์มากเกินไป จึงใช้อำนาจและอภิสิทธิ์นั้นเอาเปรียบคนอื่นทางเศรษฐกิจ ดังนั้นสังคมจึงต้องสร้างระบบดุลอำนาจทำให้เหมาะสมต้องให้ประชาชนมีอำนาจทางสังคมและการเมืองมากขึ้น โดยการสร้างองค์กรมวลชน องค์กรอาชีพ ความเข้มแข็งของชุมชนที่ทำให้ดุลอำนาจในสังคม มีภาวะสมดุลมากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้คนบางกลุ่มใช้อำนาจและอภิสิทธิ์เอาเปรียบคนกลุ่มอื่น ๆ ที่ด้วยสิทธิอำนาจน้อยกว่า

3.2 ระบบบริหารและการปกครอง ถ้านักการเมืองและผู้มีอำนาจรัฐที่มาจากกลุ่มคน หรือชนชั้นมีความได้เปรียบทางสังคมมักจะใช้อำนาจกลไกทางการเมืองหรือกลไกทางราชการ เอาเปรียบผู้อื่น ถ้ากลไกการเมืองและกลไกราชการมีความโปร่งใสก็จะไม่เอื้อประโยชน์ต่อ ประชาชนจิตสำนึกทางการเมืองของประชาชนการแก้ปัญหาในข้อที่ 3.1 และ 3.2 จะเป็นจริงได้ ต่อเมื่อประชาชนมีจิตสำนึกทางการเมือง เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความรัก ชาติรักประชาธิปไตย รักชุมชนของตนเอง และพร้อมที่จะต่อสู้ทางการเมือง เพื่อแก้ปัญหาให้แก่ ตนเองและมีส่วนรวม แต่ถ้าประชาชนไม่มีจิตสำนึกทางการเมืองก็จะตกเป็นเครื่องมือทางการเมือง ของผู้ได้เปรียบในสังคม ซึ่งทำให้ผู้ได้เปรียบนั้นก็จะเอาเปรียบคนอื่น ๆ ในสังคมต่อไปจนจน ก็จะยังคงยากจนต่อไป

ทิพวรรณ จันทร์ชุกกลิ่น (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวในทัศนะของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ผลการวิจัย พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยเป็นเจ้าของกิจการ ประเภทกิจการในภาคเกษตรกรรม มีสถานประกอบการตั้งอยู่พื้นที่อำเภอบางสะพาน มีลูกจ้างในสถานประกอบการ 1-20 คน โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าการขาดแคลนแรงงานไทยมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านพฤติกรรม ด้านสรรหา ด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยธรรม เป็นอันดับสุดท้ายผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งกิจการ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวมแตกต่างกัน และพบว่าผู้ประกอบการที่มี เพศ ตำแหน่ง และจำนวนลูกจ้าง แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว มีปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ขาดแคลนแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
2. การสื่อสารกับ แรงงานต่างด้าว
3. การถูกรบกวนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบ
4. แรงงานต่างด้าวมักจะเปลี่ยนนายจ้างบ่อย
5. ขั้นตอนการดำเนินการ
6. ค่าใช้จ่ายในการต่อใบอนุญาตทำงาน
7. การส่งมอบบัตรค่าเช่า

ธนิศร มานะตระกูล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายอันเกิดจากแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย จากการศึกษพบว่าพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่แรงงานต่างด้าวห้ามทำ พ.ศ. 2522 และฉบับที่ 2 ไม่สามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาเหตุสำคัญ คือ การผ่อนผันบังคับใช้กฎหมายไม่ดำเนินคดีอย่างเด็ดขาดทำให้กฎหมายขาดสภาพบังคับและผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่เรือเนรเทศออกจากประเทศการที่แรงงานต่างด้าวได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นการชั่วคราวเป็นการแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าจึงต้องใช้มาตรการทางกฎหมายที่เด็ดขาดโดยเพิ่มโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายควบคุมการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้นแรงงานต่างด้าวจะทำงานต้องห้ามบางอย่างได้เฉพาะงานที่คนไทยไม่นิยมทำและขาดแคลนแรงงานเท่านั้น โดยต้องขออนุญาตก่อนส่วนการคุ้มครองใช้กฎหมายเฉพาะกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยทุกประเภทเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบแล้วให้ภาครัฐผลักดันแรงงานต่างด้าวออกนอกประเทศโดยไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยอีก

สมโภช ชีรวัดนเศรษฐี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ ปัญหาการเข้าเมืองเพื่อทำงานของแรงงานต่างด้าวปัญหาประเภทงานที่ให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามารถขออนุญาตทำงานได้และปัญหาการปฏิบัติเรื่องความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานการศึกษาปัญหาดังกล่าว พบว่า ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมีปัญหาที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัญหาในเรื่องการเข้าเมืองเพื่อทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
2. ปัญหาในเรื่องประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงานได้
3. ปัญหาทางปฏิบัติเรื่องความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทยยังขาดความชัดเจน

ละอองดาว มุลลา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าวและผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาบริบทของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ศึกษาว่ามีลักษณะเฉพาะอย่างไรศึกษาจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่ทำงานหรืออาศัยในเขตเทศบาลแม่ฮ่องสอนและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องการแรงงานต่างด้าวโดยแบ่งการพิจารณาออกเป็นผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง พบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อพยพมาประเทศไทย เนื่องจากปัจจัยความไม่สงบทางการเมืองและหวังว่าชีวิตความเป็นอยู่จะดีขึ้นโดยการอพยพมีผลกระทบทางสังคมในเชิงบวก คือ การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นผลกระทบในเชิงลบมีหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม, สาธารณสุข, ความปลอดภัยความรู้สึกไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างเชื้อชาติผลกระทบทางเศรษฐกิจเชิงบวก คือ ทำให้ผู้ประกอบการเพิ่มการลงทุนและเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ส่วนผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ การแย่งงานแรงงานในประเทศการเกิดการไหลออกของเงินตรา

ภายในประเทศผลกระทบทางการเมือง คือ เกิดช่องทางการกระทำผิดและเกิดความขัดแย้ง บางประการกับประเทศต้นทางแนวทางในการจัดการ คือ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนและแจ้งให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบอย่างทั่วถึงผ่านสื่อต่าง ๆ กำหนดมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าว โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแรงงานต่างด้าวควรมีระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและควรมีการกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่สามารถเข้ามาอาศัยหรือทำงานในพื้นที่

เอกพันธ์ สิ้นสกุลวัฒน์ (2554) ได้ศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติ จากสหภาพพม่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในด้านการประกอบอาชีพรายได้ รายจ่ายสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการที่ได้รับ โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากแรงงานที่ประกอบอาชีพในภาคการผลิตต่าง ๆ คือ การเกษตรก่อสร้างประมง รับประทานในบ้านอาชีพละ 50 คน ในพื้นที่จังหวัดตากจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดระนอง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเอกสารอนุญาตทำงานและบัตรประกันสุขภาพแรงงานมีการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 ครั้ง ส่วนใหญ่ทำงานในภาคธุรกิจทำงานโดยเฉลี่ยเดือนละ 27 วัน ทำงานวันละประมาณ 10 ชั่วโมง ได้รับสวัสดิการพยาบาลจากโครงการ 30 บาท มีรายได้เฉลี่ย 4,558 บาทต่อเดือน ปัญหาการทำงานพบว่าแรงงานพม่าบางส่วนถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างถูกนายจ้างค่าได้ค่าแรงน้อยให้ทำงานเกินเวลาที่พักอาศัยคับแคบด้านความพึงพอใจ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลางในด้านการได้รับการดูแลจากภาครัฐด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และแรงงานส่วนใหญ่พึงพอใจที่จะอาศัยและทำงานในประเทศไทยเนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ในประเทศไทยดีกว่าจึงนำไปสู่ข้อเสนอที่ว่ารัฐบาลไทยควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการและควบคุมแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างละเอียด ของผู้ประกอบการร้านอาหาร ที่มีทัศนคติเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย วิธีการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลในรูปแบบของเอกสาร เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของเอกสารต่าง ๆ ที่เป็น การวางแผน ความเห็น และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มอย่างแบบเจาะจง โดยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลจากผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาประเด็นคำถามจากวัตถุประสงค์การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกันเรื่องที่ศึกษาตลอดจนวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเนื้อหาของคำถามที่สามารถปรับได้ตามลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์โดยอาศัยวิธีการตั้งคำถามที่มีความเข้าใจง่าย ไม่มีลักษณะของคำถามนำ
2. สมุดจดและวิดีโอสำหรับบันทึกข้อมูล เป็นเครื่องมือสำหรับการจดและบันทึกข้อมูลจากประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ทุก ๆ คำถามในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะมีการนัดหมายล่วงหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์ ในเรื่องของช่วงเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์

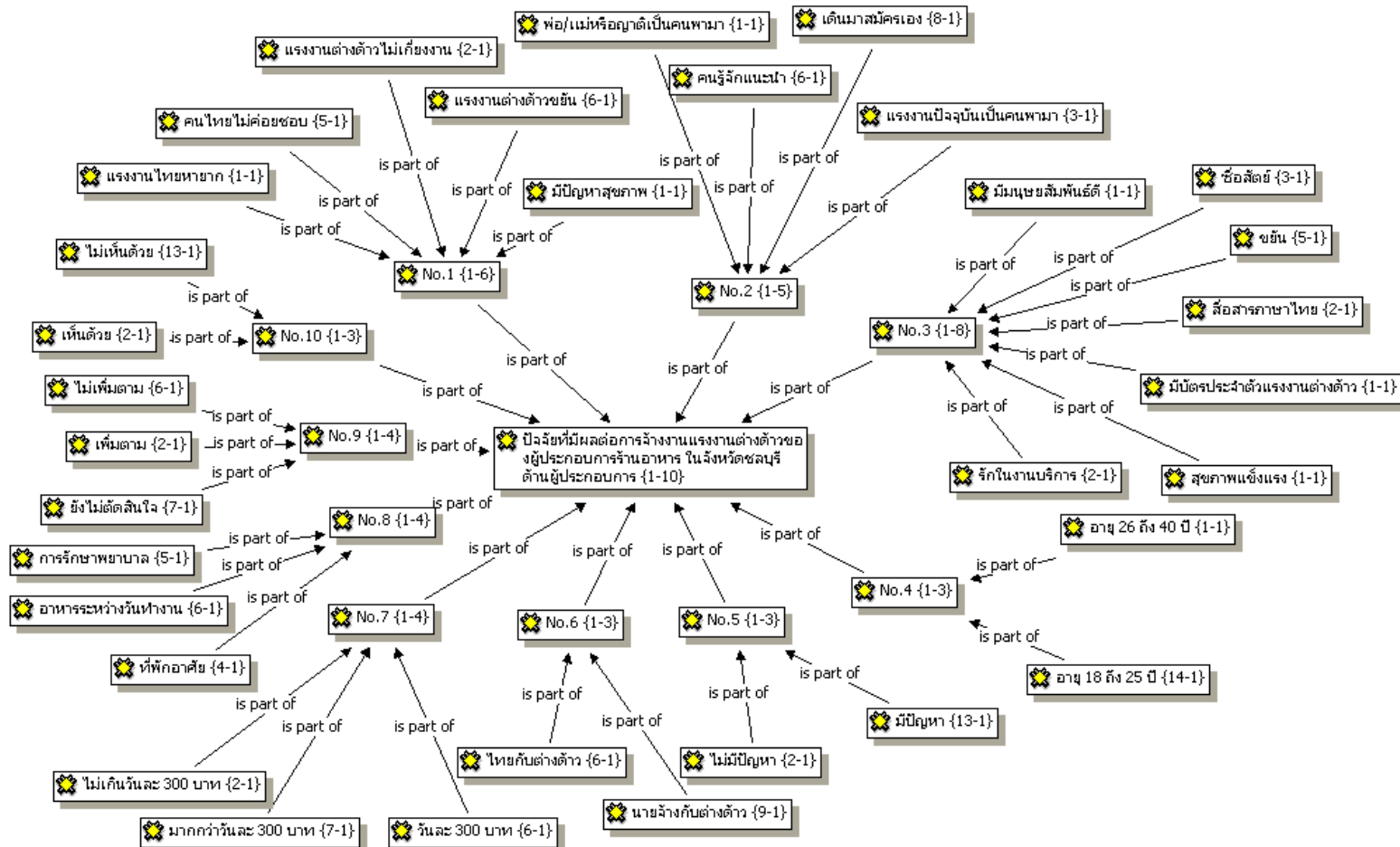
การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน

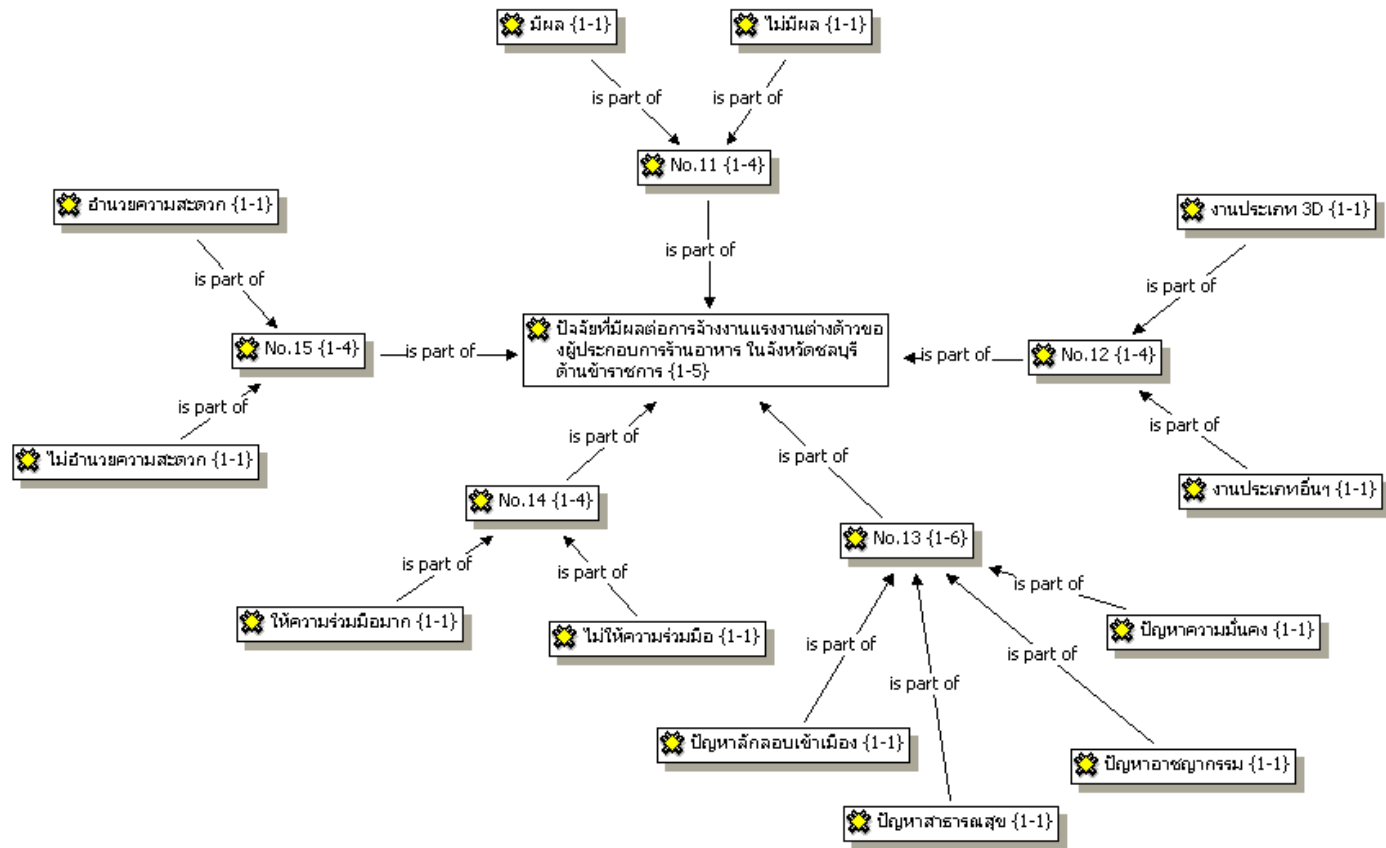
1. การศึกษาข้อมูลเอกสารเป็นการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ รวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Atlas.ti

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจากข้อมูลแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี เพื่อเรียบเรียงเป็นหัวข้อตามที่ศึกษา ถ้ามีประเด็นใดที่ยังไม่ชัดเจนหรือไม่แน่ใจจะมีการซักถามอีกครั้งกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป



ภาพที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ด้านผู้ประกอบการ



ภาพที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ด้านข้าราชการ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นหาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ความสำคัญกับความหมายในทัศนะผู้ตอบเป็นการค้นหากระบวนการคิดและระบบความเชื่อของผู้ตอบ โดยค้นหาสาเหตุขององค์ประกอบที่ต้องการ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ Atlas. ti 5.0 ช่วยในการวิเคราะห์ผลจากการถอดข้อมูลไฟล์เสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์จากผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย รวมทั้งหมด 17 ราย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาและการวิเคราะห์ไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหารจำนวน 15 ราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ด้านผู้ประกอบการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคําศัพท์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

No.1	หมายถึง	คำถามข้อที่ 1
No.2	หมายถึง	คำถามข้อที่ 2
No.3	หมายถึง	คำถามข้อที่ 3
No.4	หมายถึง	คำถามข้อที่ 4
No.5	หมายถึง	คำถามข้อที่ 5
No.6	หมายถึง	คำถามข้อที่ 6
No.7	หมายถึง	คำถามข้อที่ 7
No.8	หมายถึง	คำถามข้อที่ 8
No.9	หมายถึง	คำถามข้อที่ 9

No.10	หมายถึง	คำถามข้อที่ 10
OW 1	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 1
OW 2	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 2
OW 3	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 3
OW 4	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 4
OW 5	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 5
OW 6	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 6
OW 7	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 7
OW 8	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 8
OW 9	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 9
OW 10	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 10
OW 11	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 11
OW 12	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 12
OW 13	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 13
OW 14	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 14
OW 15	หมายถึง	เจ้าของร้านคนที่ 15

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	อายุ (ปี)	เพศ	ตำแหน่ง
1	OW 1	43	หญิง	เจ้าของร้าน
2	OW 2	70	หญิง	เจ้าของร้าน
3	OW 3	35	หญิง	เจ้าของร้าน
4	OW 4	50	หญิง	เจ้าของร้าน
5	OW 5	69	หญิง	เจ้าของร้าน
6	OW 6	52	หญิง	เจ้าของร้าน
7	OW 7	50	หญิง	เจ้าของร้าน
8	OW 8	43	หญิง	เจ้าของร้าน

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	อายุ (ปี)	เพศ	ตำแหน่ง
9	OW 9	30	ชาย	เจ้าของร้าน
10	OW 10	66	หญิง	เจ้าของร้าน
11	OW 11	55	หญิง	เจ้าของร้าน
12	OW 12	45	หญิง	เจ้าของร้าน
13	OW 13	40	หญิง	เจ้าของร้าน
14	OW 14	51	หญิง	เจ้าของร้าน
15	OW 15	62	หญิง	เจ้าของร้าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์โดยการบรรยายลักษณะพร้อมทั้งบรรยายภาค

ในการสัมภาษณ์

OW 1 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 43 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “ล้านอ้อย” ดำเนินกิจการมาแล้ว 20 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 3 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติลาว แรงงานไทย 2 คน ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 3 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 2 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 70 ปี เจ้าของร้านก๋วยจั๊บน้ำเย็น “ตลาดวัดกลาง” ดำเนินกิจการมาแล้ว 30 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 1 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติพม่า ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 4 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.00 น. วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 3 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 35 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “หมูมะนาว เพชรพลอย” ดำเนินกิจการมาแล้ว 12 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 4 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 4 คน สัญชาติลาวทั้งหมด ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 4 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.30 น. วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 4 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 50 ปี เจ้าของร้านส้มตำ “ป่าป้อม” ดำเนินกิจการมาแล้ว 15 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 1 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติลาว ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 5 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 5 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 69 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “เจ้าอรมณี บ้านโชค” ดำเนินกิจการมาแล้ว 30 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 2 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 2 คน สัญชาติพม่า ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 12 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.00 น. วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 6 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 52 ปี เจ้าของร้านข้าวแกง “ลุงเหลียง” ดำเนินกิจการมาแล้ว 50 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 2 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 2 คน สัญชาติพม่า ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 7 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 7 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 50 ปี เจ้าของร้าน “Conpanno Cafe” ดำเนินกิจการมาแล้ว 10 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 6 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 6 คน สัญชาติลาวทั้งหมด ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 4 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 18.00 น. วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 8 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 43 ปี เจ้าของร้าน “ครัวชมพู” ดำเนินกิจการมาแล้ว 5 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 3 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 2 คน สัญชาติพม่า แรงงานไทย 1 คน ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 3 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 9 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศชาย อายุ 30 ปี เจ้าของร้าน “พุงกางซาบู” ดำเนินกิจการมาแล้ว 11 เดือน จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 7 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 7 คน สัญชาติพม่า 2 คน ลาว 3 คน กัมพูชา 2 คน ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 11 เดือน

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 21.30 น. วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 10 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 66 ปี เจ้าของร้านอาหารตามสั่ง “ป่าเจ้” ดำเนินกิจการมาแล้ว 30 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 1 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติกัมพูชา ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 8 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.00 น. วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 11 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 55 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “ป่าเหาะ” ดำเนินกิจการมาแล้ว 40 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 1 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติกัมพูชา ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 3 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.00 น. วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 12 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 45 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “เอ้ หมูตุ๋น” ดำเนินกิจการมาแล้ว 10 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 4 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 4 คน สัญชาติลาวทั้งหมด ไม่มีแรงงานไทย ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 10 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.00 น. วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 13 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 40 ปี เจ้าของร้าน “ผู้กองเผือก” ดำเนินกิจการมาแล้ว 2 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 3 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติกัมพูชา แรงงานไทย 2 คน ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 1 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 08.30 น. วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

OW 14 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 51 ปี เจ้าของร้าน “สดใส หมูกระทะ” ดำเนินกิจการมาแล้ว 4 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 16 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 5 คน สัญชาติลาว แรงงานไทย 11 คน ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 3 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 13.00 น. วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

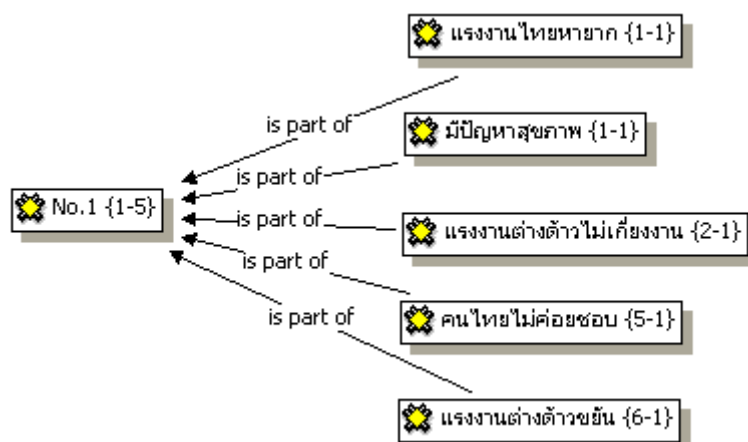
OW 15 คือ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 62 ปี เจ้าของร้านก๋วยเตี๋ยว “ตั้ง เล้งวัน” ดำเนินกิจการมาแล้ว 50 ปี จำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในร้านทั้งหมด 2 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานต่างด้าว 1 คน สัญชาติพม่า แรงงานไทย 1 คน ซึ่งจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านเป็นเวลา 3 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 15.00 น. วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ดังแสดงในภาพ 4-1 สามารถวิเคราะห์และแปลความได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้คุณต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพราะเหตุใด



ภาพที่ 4-1 สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้คุณต้องใช้แรงงานต่างด้าว

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้แรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย แรงงานไทยหายาก มีปัญหาสุขภาพ แรงงานต่างด้าวไม่เกีย่งงาน คนไทยไม่ชอบทำ แรงงานต่างด้าวขยัน

แรงงานไทยหายาก มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 7) โดย

OW 7 กล่าวว่า “จริง ๆ แล้วแรงงานไทยหายากนะ ถ้าหาได้ก็ ไม่สู้งาน ก็เกีย่งทำงานที่นานได้ไม่นาน แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวเขาจะทำหมด ต่างด้าวที่เราใช้อยู่ก็มี ความรับผิดชอบดี” (พัฒนพันธ์ บัญฑวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

มีปัญหาสุขภาพ มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “ป้าอายุมากแล้ว ยืนหน้าร้านนาน ๆ ไม่ไหว ปวดเอว ปวดหลังไปหมด” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

แรงงานต่างด้าวไม่เกีย่งงาน มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 3, OW 4) ยกตัวอย่างเช่น

OW 3 กล่าวว่า “กล่าวว่า พี่ว่า.....แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาส่วนใหญ่ไม่ค่อยจะ เลือกลงานให้ทำอะไรก็ทำ เดียวนี้มีการเดินทางที่ง่ายขึ้น เขาเข้ามาทำให้เรามีตัวเลือกมากขึ้น” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวไม่เกีย่งงาน ค่าแรงก็ถูก ใช้งานง่าย” (รุจิรา ปินะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

คนไทยไม่ชอบทำ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 5 คน (OW 1, OW 8, OW 10, OW 11, OW 13) ยกตัวอย่างเช่น

OW 1 กล่าวว่า “มีปัญหอย่างนั้นนะ.....คนงานไทยของฟิงงานล้างชามที่มัน ๆ เขาไม่ค่อยจะทำ มักจะเกีย่งงานกันตลอด พี่จึงต้องหาคนงานต่างด้าวมาช่วยงานล้างชามแทน” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “เขาทำงานดี แล้วยังไม่ค่อยหยุดงาน คนไทยไม่ค่อยมาสมัครมาทำงาน แบบนี้ ส่วนใหญ่ไปโรงงานกันหมด” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “คนไทยไม่ค่อยชอบเป็นลูกจ้างลักษณะนี้เท่าไร แล้วแถมนี้ พวกแรงงานไทยก็จะทำโรงงานกัน และคนไทยไม่ค่อยขยัน อดทนเหมือนคนต่างด้าว” (สุภวรรณ สุภภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “แรงงานไทยไม่ชอบทำ คือ เคยจ้างมาทำงานที่ร้านอยู่แต่พอทำได้ ไม่เท่าไรก็ไม่ทำแล้ว คือ งานหนักเขาจะไม่ทำ บางทีทำ ๆ ไปแล้วสักพักจะรู้มากจะทำให้เรา ไม่เต็มที” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “เพราะหาแรงงานที่เป็นคนไทยไม่ได้แล้ว จึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวแทน” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

แรงงานต่างด้าวชายอื่น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 5, OW 6, OW 9, OW 12, OW 14, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น

OW 5 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวชายอื่นทำงาน ส่วนคนไทยซึ่งเคยจ้างที่เราเปิดร้านเตรียมของเสร็จแล้วก็ไม่มา แล้วก็ไปบอกล่วงหน้าด้วย พอไม่มีคนช่วย เวลาลูกค้าเข้าร้านเยอะ มันก็ไม่มีทัน ลูกค้ากลับเลยก็มี ของที่เตรียมไว้ ก็เสีย ของก็ไม่หมดในวันนั้น ๆ” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวชายอื่นทำงาน ตั้งใจทำงาน แต่ก่อนก็เคยมีลูกจ้างแรงงานเป็นคนไทยเหมือนกัน แต่รู้สึกว่ายุคงานบ่อยก็เลยให้เขาออกไป” (จิตรา สุวรรณทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวชายอื่นรับ เรียนรู้เร็วครับ ทึญน้อย คนไทยซึ่งเคยทำงานได้วันสองวันก็ออกแล้วครับ” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

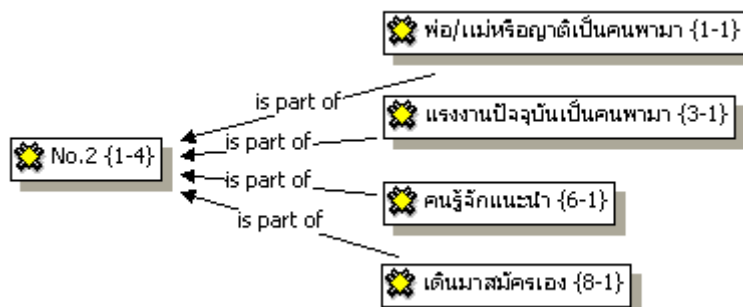
OW 12 กล่าวว่า “ที่จ้างแรงงานต่างด้าวเพราะคิดว่าเขาชายอื่นนะกะ น่าจะทำงานได้ดีกว่างานที่ร้านต้องเดินไปเดินมาอยู่ทั้งวัน ไหนต้องคอยเทคแคร์ลูกค้าอีก ต้องดูแลทำความสะอาดอะไรอย่างนี้ทั้งวัน” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวจะชายอื่น” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “สาเหตุสำคัญที่จ้างแรงงานต่างด้าว เป็นคนชายอื่น สูงงาน ป่าก็เลยสนใจเอาแรงงานต่างด้าวมาทำด้วย” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน สูงงาน ไม่เกี่ยงกับงานที่ค่อนข้างหนักแต่แรงงานไทยซึ่งตรงกันข้ามกับแรงงานต่างด้าวทุกด้าน ทั้งค่าแรงงานและสวัสดิการ ทำให้ผู้ประกอบการเห็นว่าจ้างแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นกับการประกอบธุรกิจอย่างมาก

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ คุณจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในร้านอาหารด้วยวิธีใดบ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-2 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-2 คุณจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในร้านอาหารด้วยวิธีใดบ้าง

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ผู้ประกอบการจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในร้านอาหาร ประกอบด้วย พ่อ/แม่หรือญาติเป็นคนพามา แรงงานปัจจุบันเป็นคนพามา คนรู้จักแนะนำ เดินมาสมัครเอง

พ่อ/แม่หรือญาติเป็นคนพามา มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 1 คน (OW 15) โดย OW 15 กล่าวว่า “สำหรับคนนี้พ่อแม่ของเขาพามาเอง” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

แรงงานปัจจุบันเป็นคนพามา มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 3 คน (OW 3, OW 5, OW 10) ยกตัวอย่างเช่น

OW 3 กล่าวว่า “ซูดหลังบอกต่อ ๆ กันมากับเพื่อนของเขาเอง” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ป้าก็ถามเขาว่าจะมีคนจะมาทำงานอีกไหม เขาก็แนะนำมาให้ป้า” (อารมณี สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “จากเพื่อน ๆ แลว ๆ นี้ที่เขาแนะนำกันมา เพราะว่าต่างด้าวเขาจะมีกลุ่มของเขา ในตำบลเขาจะมีกลุ่มของเขา แล้วเขาจะรู้ว่าร้านนี้ต้องการคนอย่างนี้ เขาจะโทรบอกพวกเขาตัวเอง แล้วเขาจะมา” (ศุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

คนรู้จักแนะนำ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 1, OW 4, OW 7, OW 11, OW 13, OW 14) ยกตัวอย่างเช่น

OW 1 กล่าวว่า “ของพี่อ้อย เพื่อนที่แนะนำมา” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “น้องสาวป้าเขาเห็นว่าป้าขายคืออย่างนี้ต้องหาคนช่วยแล้วน้องก็เลยแนะนำมาให้” (รุจิณา ปินะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “มีใครรู้จักพามา” (พัฒนพันธ์ บัญฑวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “เราเป็นร้านเล็ก ๆ ไม่ต้องหาที่ไหนก็มีใครรู้จักกันแนะนำบ้างหรือจากเพื่อนแนะนำมาให้” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “มีใครรู้จักพามา” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “บางทีผู้ใหญ่ที่รู้จักกันแนะนำมาสมัคร” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

เดินมาสมัครเอง มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 8 คน (OW 2, OW 3, OW 5, OW 6, OW 8, OW 9, OW 12, OW 14) ยกตัวอย่างเช่น

OW 2 กล่าวว่า “เขามาสมัครนะ เขาเดินมาสมัครเอง ป้าก็ถามเขาว่ามีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวหรือเปล่า เขาก็เอาบัตรให้ป้าดู แล้วป้าก็ถ่ายเอกสารเอาไว้ บัตรอันนั้นนะ”

(เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวเขาเดินมาสมัครเอง” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “พวกเขามาสมัครเองโดยเขียนป้ายรับสมัครงานไว้หน้าร้าน” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “ป้ายเขียนป้ายไว้ตรงหน้าร้านก็งานเหมือนกันน่าจะจะมาสมัครเอง” (จิตรา สุวันทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “เขามาติดต่อสมัครเองที่ร้าน” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

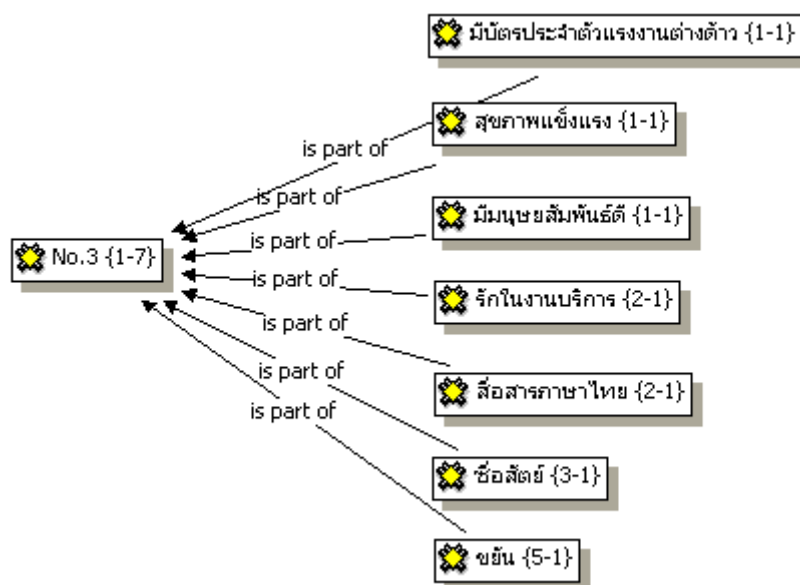
OW 9 กล่าวว่า “เขาเดินมาสมัครเอง” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “คนมาสมัครแล้วแต่ส่วนใหญ่ก็เดินเข้ามาสมัครเอง” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “บางทีต่างด้าวเขาก็มาเดินสมัครที่ร้านบ้าง” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารมีวิธืหาแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้านอาหารหลายรูปแบบ เช่น เขียนป้ายติดไว้หน้าร้าน แรงงานต่างด้าวจะมาอ่านแล้วจะไปพูดต่อ ๆ กัน ซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 7-14 วัน จะมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาสมัคร หากผู้ประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวเพิ่มจะสอบถามจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในร้านปัจจุบัน มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานอีกหรือไม่ บางครั้งจะมีใครรู้จักแนะนำให้มาสมัครงาน

3. ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวแบบใดที่คุณต้องการจ้างเข้ามาทำงานในร้านอาหาร ดังแสดงในภาพที่ 4-3 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-3 คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวแบบใดที่ต้องการจ้างเข้ามาทำงานในร้านอาหาร

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวแบบใดที่ผู้ประกอบการต้องการจ้างเข้ามาทำงานในร้านอาหาร ประกอบด้วย มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว สุขภาพแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ รักในงานบริการ สื่อสารภาษาไทย ซื่อสัตย์ ขยัน มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 1 คน (OW 13) โดย OW 13 กล่าวว่า “ต้องมีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว ถ้าไม่มีบัตรก็ไม่รับ ตอนนี้กฎหมายเขาเข้มมากกับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตร” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

สุขภาพแข็งแรง มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 1 คน (OW 1) โดย OW 1 กล่าวว่า “สุขภาพต้องแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ” (วารุณี ทะสมบูรณ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

มีมนุษยสัมพันธ์ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 1 คน (OW 14) โดย OW 14 กล่าวว่า “ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รูปร่างหน้าตาพอใช้ ยิ้มแย้มแจ่มใส มาเป็นอันดับหนึ่ง ความสะอาด ทักทาย เชิญชวนลูกค้า เพื่อจะดึงดูดลูกค้า เข้าร้านเยอะ ๆ” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

รักในงานบริการ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 3, OW 6) ยกตัวอย่างเช่น OW 3 กล่าวว่า “คุณสมบัติที่อยากได้คนรักในงานบริการ เพราะงานในร้านอาหารเป็นงานบริการ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยนะ เพราะต้องบริการคนอื่น” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “มีใจรักในงานบริการ เขาจะได้ทำงานนั้นด้วยความสนใจ อีกทั้งทุ่มเทในการทำงานด้วย” (จิตรา สุวนันทนกุล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

สื่อสารภาษาไทย มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 8, OW 10) ยกตัวอย่างเช่น OW 8 กล่าวว่า “พูดหรือฟังได้ภาษาไทยบ้าง เพราะ ต้องขายของหน้าร้านด้วย” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “ต้องพูดไทยได้ ฟังได้ สามารถสื่อสารกับลูกค้าได้” (ศุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

ซื่อสัตย์ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 3 คน (OW 4, OW 7, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น OW 4 กล่าวว่า “ซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง” (รุจิณา ปินะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “ต้องซื่อสัตย์ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ” (พัฒนพันธ์ บัญฑุพานิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “ป้าก็ต้องดูว่าเขาเป็นคนซื่อสัตย์ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงป้าก็พอใจละ เพราะเดี๋ยวนี้หาคนแบบนี้ยาก” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

ขยัน มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 5 คน (OW 2, OW 5, OW 9, OW 11, OW 12) ยกตัวอย่างเช่น

OW 2 กล่าวว่า “ขยันทำงาน มีความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ก็อยากได้แรงงานที่ขยัน มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการทำงาน” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

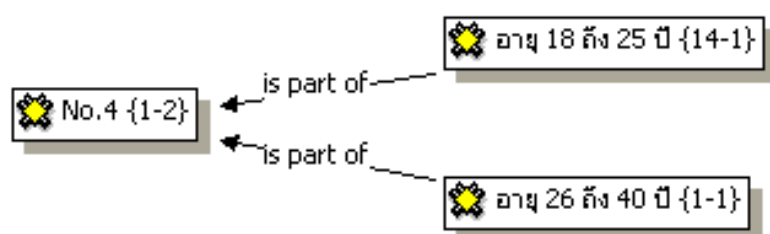
OW 9 กล่าวว่า “ขยันหมั่นเพียร ไม่หลบงาน ไม่กลัวความลำบากใด ๆ รีบเร่งทำงานด้วยความรวดเร็วว่องไว ทำงานตรงเวลาและเสร็จทันเวลา” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “เป็นคนขยัน มีความเพียรพยายาม อีกทั้งยังทำงานด้วยความรวดเร็วว่องไว” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “คุณสมบัติแรกที่รับอันดับแรกต้องขยัน ตั้งใจทำงานที่ให้ดีที่สุด”
(ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวตามความเห็นของผู้ประกอบการ ให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงานหนักและการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระให้กับผู้ประกอบการได้

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ คุณจ้างแรงงานต่างด้าวช่วงอายุเท่าใด เพราะเหตุใด ดังแสดงในภาพที่ 4-4 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-4 คุณจ้างแรงงานต่างด้าวช่วงอายุเท่าใด

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย อายุ 18-25 ปี อายุ 26-40 ปี

ช่วงอายุ 18-25 ปี มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 14 คน (OW 2, OW 3, OW 4, OW 5, OW 6, OW 7, OW 8, OW 9, OW 10, OW 11, OW 12, OW 13, OW 14, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น OW 2 กล่าวว่า “ใช้คล่อง ลูกเหินไปโน่นไปนี่ก็ได้ดี ทำงานรวดเร็ว ก็มีที่คือบ้าง แต่ก็เชื่อฟังดี แล้วทำงานหนักได้” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “พี่ว่า.....ช่วงนี้เป็นช่วงทำงานบางคนก็เข้ามา คือ ทำงานหาเลี้ยงตนเอง อยากมีรายได้ มีความคิด รู้จักรับผิดชอบ” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “อายุ 18 ถึง 25 ปี กำลังดี คุณสมบัติดี ใช้งาน ทำงานเป็น ไม่ต้องสอนเยอะ ง่าย เชื่อฟัง คล่องแคล่ว ร่างกายแข็งแรง” (รุจิณา ปิณะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “เขาว่าอายุยังน้อย ร่างกายยังแข็งแรงสามารถทำงานกับเราได้ ไม่ค่อยมาก คอยกันรู้เรื่อง” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “อายุ 18 ถึง 25 ปี เขาแข็งแรงและขยันคล่องแคล่วดี สามารถช่วยงานป่าได้” (จิตรา สุวนันทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “กำลังอยู่ในวัยที่เราสามารถควบคุมเขาได้ง่าย” (พัฒนพันธ์ บัญฑวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “เป็นวัยที่ขยัน อดทน ขนาดที่ร้านเราจะต้องยืนกันตลอด ไม่ค่อยได้นั่ง มันเมื่อยขามาก ขนาดเราเองก็ขี้เมื่อยขาเลย บางครั้งก็ต้องนั่ง แต่เขาไม่ค่อยจะนั่งเลย” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “เพราะว่า ที่ร้านมีแรงงานที่เป็นเด็ก ๆ อยู่แล้วครับ เขาเชื่อฟังเราสามารถควบคุมเขาได้จากประสบการณ์ที่คนอายุเยอะ ๆ เข้ามา เขาอยู่ไม่ได้ครับ เขาอายุเยอะ เขามีอิโก้ของเขา เขาไม่ยอมที่จะเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ เขาคิดว่าเขาเก่ง เขามาอยู่กับเด็ก ๆ เขาก็จะวางตัวอีกแบบหนึ่งอาจจะวางตัวลำบาก อย่างนี้ อยากรู้ได้เด็ก ๆ คุยกันเองรู้เรื่องมากกว่า” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “เป็นวัยที่ต้องขยัน อดทน กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น เขาก็จะฟังบอกอะไรเขาก็จะเชื่อฟัง” (ศุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “เพราะว่าเป็นช่วงที่ทำงานให้เขาได้ดี ไม่เด็กไป ไม่อายุมากไป” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “ช่วงอายุของคนที่กำลังขยันนะค่ะ ให้อายุของยกอะไรได้ น่าจะฟังเราเข้าใจ เพราะวุฒิภาวะที่จะสามารถรับรู้และทำงานได้ดีกว่าคนอายุเยอะกว่านั้น” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “สามารถทำงานหนักได้ อีกอย่างร้านเราเป็นร้านอาหาร งานที่เราให้เขาทำ คือ เสิร์ฟอาหารเป็นงานที่ต้องเดินไปมาทั้งวัน มันทั้งร้อน ทั้งเหนียว” (สุนันทา คลังคงเต็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “อายุเขาเริ่มทำงาน อยากรู้รายได้” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

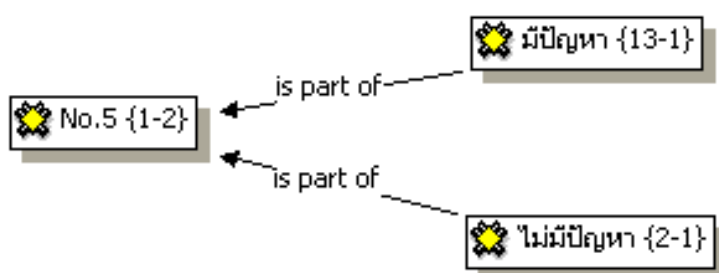
OW 15 กล่าวว่า “ช่วงนี้เป็นช่วงวัยทำงาน เพราะฉะนั้นเขาจะคิดเป็นว่าอันไหนถูก อันไหนผิด อันไหนคือความรับผิดชอบ เพราะว่าอายุช่วงนี้น่าจะช่วยป้าทำงานได้” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

ช่วงอายุ 26-40 ปี มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

OW 1 กล่าวว่า “ลูกจ้างอายุประมาณนี้จะเชื่อฟังเรามาก ไม่ต้องเสียเวลาต้องมาสอนงานใหม่ มีความรับผิดชอบสูง” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารทุกคนเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี เพื่อให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ผิดกฎหมายแล้ว จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหาร 14 ใน 15 ราย ต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 18-25 ปี ซึ่งให้เหตุผลว่าเป็นช่วงกำลังพอดีไม่เด็กไป ไม่อายุมากไป มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานดี

5. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ แรงงานต่างด้าวของคุณมีปัญหาในการใช้ภาษาไทยหรือไม่อย่างไรบ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-5 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-5 แรงงานต่างด้าวของคุณมีปัญหาในการใช้ภาษาไทยหรือไม่

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีทักษะการใช้ภาษาไทยหรือไม่ อย่างไรบ้าง ประกอบด้วย มีปัญหา ไม่มีปัญหา

มีปัญหา มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 13 คน (OW 1, OW 2, OW 3, OW 4, OW 5, OW 6, OW 7, OW 9, OW 10, OW 11, OW 12, OW 14, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น

OW 1 กล่าวว่า “เขียนไม่ได้ อ่านไม่ได้ แต่เขาพูดได้ ฟังได้ เพราะภาษาไทยกับภาษาลาว สำเนียงเสียงพูดคล้าย ๆ กัน” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

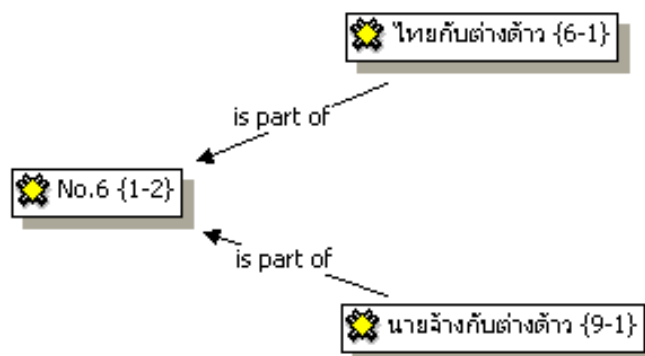
OW 2 กล่าวว่า “เดี๋ยวนี้พูดได้กับฟังได้คล่องมือแล้ว อ่านไม่ได้หรอก แต่เขียนได้บ้าง” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “ก็พูดได้ ฟังได้แต่เรื่องการเขียนไม่ได้ การอ่านไม่ได้” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “พูดได้รู้เรื่องบ้าง ฟังได้รู้เรื่องบ้าง เพราะเขาเคยมาอยู่เมืองไทยได้ระยะหนึ่งแล้ว พูดได้เป็นสำเนียงของเขาบ้าง แต่ก็สามารถสื่อความหมายกันได้ ส่วนการอ่านได้บ้าง เขียนไม่ได้” (รุจิรา ปินะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

- OW 5 กล่าวว่า “ฟังได้ดีนะ แต่พูดได้ไม่ชัดเท่าที่นั่น อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้”
(อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 6 กล่าวว่า “เขาก็พูดไม่ได้ ในการฟังได้ก็พอรู้เรื่อง เขียนไม่ได้กับอ่านไม่ได้”
(จิตรา สุวรรณทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 7 กล่าวว่า “ก็พูดได้ชัดเจนดี ฟังได้ดี แต่ก็อ่านได้บ้าง เขียนได้แต่ไม่ดีมาก คือเราพออ่านได้ที่เขาเขียนได้นิดหน่อย” (พัฒนพันธ์ บัญฑวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 9 กล่าวว่า “ส่วนใหญ่ถือว่าพูดได้ ฟังได้ภาษาไทยชัดเจนครับ ส่วนเขียนไม่ได้ อ่านได้นะครับ แต่ไม่คล่อง” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 10 กล่าวว่า “ได้แต่ฟังอย่างเดียว พูดไม่ได้ อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้”
(สุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 11 กล่าวว่า “ตอนแรก ๆ จะฟังไม่เข้าใจเท่าไร เราก็ต้องบอกแต่ตอนนี้เขาพูดได้บ้างแล้ว เขายังอ่านกับเขียนไม่ได้หรอก” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 12 กล่าวว่า “ฟังได้พูดได้ เขาฟังได้และคุยกับเราได้ อ่านและเขียนไม่ได้เลย”
(ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 14 กล่าวว่า “พูดได้ ฟังได้บ้าง ตอบได้บ้าง ก็อาศัยการอยู่นานแบบว่าเคยชินกัน อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 15 กล่าวว่า “เขาพูดได้กับฟังได้ระดับหนึ่ง เพราะเขามาอยู่เมืองไทยก่อนข้างนาน แต่ถ้าการจดเล็ก ๆ น้อยก็พอเขียนได้บ้างแต่อ่านไม่ได้เลย” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)
- ไม่มีปัญหา มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 8, OW 13) โดย
- OW 8 กล่าวว่า “พูดได้ ฟังได้ดีมากเลย อ่านได้ แล้วเขียนได้ เพราะอยู่เมืองไทยมา 10 กว่าปีแล้ว” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)
- OW 13 กล่าวว่า “พูดได้ฟังได้ก็รู้เรื่อง สื่อสาร เข้าใจกัน เขาพูดได้เราฟังออก รู้เรื่องกัน เขียนได้ อ่านได้” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)
- สรุป จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีปัญหาเล็กน้อยที่เกิดขึ้นเกิดจากเรื่องภาษาในการสื่อสาร โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูด และฟังภาษาไทยได้ แต่ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ มีส่วนน้อยที่แรงงานต่างด้าวสามารถพูด ฟัง และอ่านภาษาไทยได้ (อ่านรายการอาหารได้) แต่ไม่สามารถเขียนภาษาไทยได้

6. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวหรือนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างไรบ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-6 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-6 ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวหรือนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวหรือผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ไทยกับแรงงานต่างด้าว นายจ้างกับแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 1, OW 7, OW 8, OW 13, OW 14, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น

OW 1 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ของลูกจ้างไทยกับลูกจ้างต่างด้าว ก็ไม่มีอะไรนะ เขาก็พยายามช่วยกันทำงานดี ยิ้มแย้มกับเพื่อน ทำงานด้วยกันดี” (วารุณี ทะสมบูรณ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวของเราไม่ค่อยมีปัญหาอะไร” (พัฒนรัช พันธุ์ บัญฑูวณิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวก็มีบ้างนะ คือแรงงานไทยไม่ชอบแรงงานต่างด้าวมีปัญหากันบ้างนิดหน่อยแต่ทำงานด้วยกันได้” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวก็เข้ากันได้ดีนะ เขาช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีนะ” (สุนันทา คลังคงเต็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว ก็ถูกกันดี ทำงานไปด้วยกันได้ ไม่ค่อยมีปัญหา แต่ก็เคยมีบ้าง พูดยากระทบกระทั่งกัน ป้าก็เข้าไปเคลียร์” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “แรงงานไทยของป้าจะมีอายุมากกว่าแรงงานพม่า เพราะฉะนั้น ความเป็นอยู่ของเขาจะเหมือนพี่เหมือนน้อง เขาจะคุยกันได้ แล้วแรงงานต่างด้าวคนไหนเขาจะมี กริยามารยาทเรียบร้อย คือ มีการเชื่อฟังผู้ใหญ่กว่า ก็ทำให้การอยู่ร่วมกัน ไม่มีปัญหา” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้อง ต้องกัน 9 คน (OW 2, OW 3, OW 4, OW 5, OW 6, OW 9, OW 10, OW 11, OW 12) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 2 กล่าวว่า “ป้ากับแรงงานต่างด้าว ป้าก็ไม่มีอะไรนะ คุณดูแลเหมือนกันคุณดูแลทุก ๆ หลาน ๆ นั่นแหละ มีอะไรก็แบ่งให้เขากินมีความเข้าใจกันดีนะคุณดูแลซึ่งกันและกันดี” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “ตัวพี่เองกับแรงงานต่างด้าว ทำงานเหมือนคนในครอบครัวนะ อยู่กันเหมือนครอบครัว มีอะไรคุยกันได้ เรื่องงานหรือเรื่องอะไรก็สอนเค้าบอกเค้าคุยกันได้” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างป้าลูกจ้างแรงงานต่างด้าวหรือ.....ป้าดูแลเขา ไปเด็กคนนี้ก็ดีนะ ก็ดูแลเหมือนลูกเหมือนหลาน เรามาอยู่กันด้วยใจ มีอะไรก็แบ่งให้กิน เราเอาใจใส่เขา เขาก็จะมีน้ำใจตอบให้เรา ช่วยเราทำก็ดีนะ โชคดีที่ได้ลูกจ้างดีจ๊ะ” (รุจิณา ปินะถา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ป้ากับแรงงานพม่า เขาเป็นลูกจ้างเราแล้ว รับเขาทำงานแล้ว ดูแลกันแบบ ลูกหลาน ญาติพี่น้อง เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “อยู่เข้าใจกันมากขึ้น ก็กลัวเขาเหมือนกัน อยู่ดูไปมาก็เห็นว่าไม่มีอะไร ทำทางจะไว้เนื้อเชื่อใจได้อยู่กันมาเหมือนญาติเพราะอยู่กันมานานหลายปีแล้ว” (จิตรา สุวณัฏฐกุล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ในการทำงาน เข้าใจกันดี ร่วมมือกันดี เด็ก ๆ ก็ว่าพี่ดูแล หน่อยครับ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จริง ๆ ครับ เราก็ต้องพึ่งเขา เขาต้องการนายจ้างพึ่งเราเหมือนกัน ต่างฝ่ายต่างก็เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

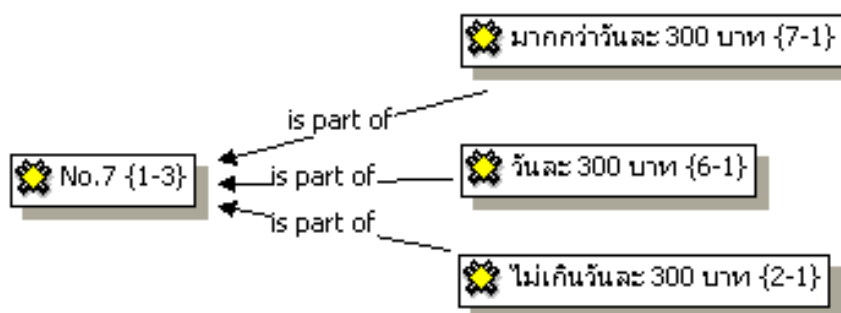
OW 10 กล่าวว่า “ป้ากับแรงงานต่างด้าวก็ดีละ.....เขาก็ขยันนะ อยู่กันมาตั้ง 5 ปีแล้ว ก็เลยอยู่กันเหมือนแบบญาติครอบครัว ขอให้เขาขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ ป้าก็พอใจแล้ว.” (สุภวรรณ สุภากรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ก็คือ จะดูแลเขาแบบคนในครอบครัว ก็จะไว้ใจได้ในระดับหนึ่ง” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “พี่กับแรงงานต่างด้าว เท่าที่อยู่กันมาก็ดูแลช่วยเหลือกันดีละ ก็จะมีบ้างที่สื่อสารกันไม่ค่อยเข้าใจ บางที่เราพูดอย่างเขาไปทำอีกอย่างอย่างนี้เป็นต้น มันก็มีปัญหาบ้างแต่ไม่ค่อยเท่าไร” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่าง และความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวเหมือนกัน คือ ดูแลเขาแบบคนในครอบครัว เนื่องด้วยคนไทยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และอาทรซึ่งกันและกันโดยวัฒนธรรมนี้มาจากบรรพบุรุษ

7. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวของคุณได้รับค่าจ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-7 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-7 ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวของคุณได้รับค่าจ้าง

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการได้รับค่าจ้าง ประกอบด้วย ไม่เกินวันละ 300 บาท วันละ 300 บาท มากกว่าวันละ 300 บาท

ไม่เกินวันละ 300 บาท มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 2 คน (OW 13, OW 14) โดย OW 13 กล่าวว่า “250 ถึง 300 บาท ต่อวัน” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “ถ้าให้ 300 จะไม่พักที่ร้าน ถ้าให้ 200 กินอยู่ที่ร้านเราเลย 3 มื้อทุกอย่างรวมค่าน้ำ ค่าไฟ รวมอาหารด้วย ให้ใช้เครื่องซักผ้าอีกด้วย” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

วันละ 300 บาท มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 3, OW 4, OW 6, OW 10, OW 11, OW 15) ยกตัวอย่างเช่น

OW 3 กล่าวว่า “พี่ให้ตามค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 จะจ้างเป็นรายวันวันไหนมาก็ได้ วันไหนหยุดหรือลาไปธุระก็ไม่ได้” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “ป้าป้อมให้เขาวันละ 300 บาท” (รุจิณา ปิณะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “ให้ 300 บาท ต่อวัน” (จิตรา สุวณันทนกุล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “ให้เขาเป็นเดือน เดือนละ 9,000 วันละ 300 บาท” (ศุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “แรงงานที่จ้างอยู่ขณะนี้ จ้างอยู่วันละ 300 บาท” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “ป้าตกลงกับเขาแล้วเป็นเดือน เดือนละ 9,000 บาท วันละ 300” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

มากกว่าวันละ 300 บาท มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 7 คน (OW 1, OW 2, OW 5, OW 7, OW 8, OW 9, OW 12) โดย

OW 1 กล่าวว่า “พี่ให้เขาเป็นเดือน เดือนละ 9,500 บาทต่อเดือน ก็วันละ 320” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 2 กล่าวว่า “ป้าให้ 320 ต่อวัน ประมาณ 9,000 นิด ๆ ต่อเดือน” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ตอนนี้กรมแรงงานเขาให้ 300 แต่ตอนนี้ป้า ให้เขา 350” (อารมณี สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “เริ่มมาแรก ๆ เลขก็ให้ 300 บาท แต่พออยู่ไปเรื่อย ๆ ก็เพิ่มให้สูงสุด ตอนนี้ก็อยู่ที่ 350 บาท” (พัฒนพันธ์ บัญฑุวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

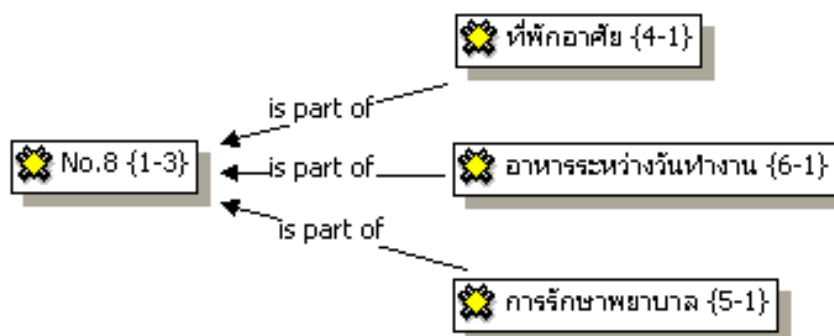
OW 8 กล่าวว่า “ให้วันละ 350-400 ที่ร้านมี 2 คน อีกคนให้ 350 บาท ส่วนอีกคน ให้ 400 บาท” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “ถ้าเด็กใหม่สตาร์ท ก็วันละ 300 ถ้าเด็กเก่าสตาร์ทประมาณวันละ 390 โดยประมาณ 10,000 ต่อเดือนนะ แต่เงินเดือนก็ขึ้นไปเรื่อยมันขึ้นทุกปีกันอยู่แล้ว” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “พี่ให้เขาวันละ 350 บาทต่อวัน” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษพบว่า การจ่ายค่าจ้างแรงงานแรงงานต่างด้าวแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าจ้างแบบรายวันและค่าจ้างแบบรายเดือน โดยส่วนใหญ่จ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ คือวันละ 300 บาท หากจากเป็นเดือนอยู่ที่เดือนละ ประมาณ 9,500 บาท

8. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับนอกจากค่าจ้างแล้ว คุณมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-8 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-8 นอกจากค่าจ้างแล้ว คุณมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า นอกจากค่าจ้างแล้วผู้ประกอบการ มีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ที่พักอาศัย อาหาร การรักษาพยาบาล

ที่พักอาศัย มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 4 คน (OW 4, OW 13, OW 15, OW 14) ยกตัวอย่างเช่น

OW 4 กล่าวว่า “ที่พักให้ เขาอยู่กับป่าเลยพอดีที่บ้านป่า มีห้องพอดีเลยให้เขาอนอยู่ฟรี” (รุจิณา ปินะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “เรามีที่อยู่ให้ เพราะว่าเขาทำงานให้กับเราอยู่กับเราได้” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “ที่พักมีให้ อยู่ในร้านเลย ฟรีทุกอย่างรวมค่าน้ำ ค่าไฟ ให้ใช้เครื่องซักผ้า อีกด้วย ไม่ได้คิดเงินอำนวยความสะดวกทุกอย่าง” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “มีที่พักให้พักกับป่าเลยคะ” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

อาหารระหว่างวันทำงาน มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 1, OW 3, OW 6, OW 8, OW 10, OW 11) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 1 กล่าวว่า “มีอาหาร ก็ให้กินด้วยกัน 3 มื้อ เพราะเลี้ยงเหมือนกันในครอบครัว” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “กินกับเราที่ร้านถ้วยเตี้ยนี้ละ นอกจากเขาอยากกินส้มตำ เขาก็ไปซื้อกินที่ร้าน อยากกินข้าวหรือตามสั่งก็ไปซื้อเองจ่ายเอง แต่ถ้าจะกินถ้วยเตี้ยทำเองได้เลย กินเท่าไร พี่ก็ไม่ว่า” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “อาหารมี 2 มือฟรี ก็กินอยู่ในร้านป่า.....เขาอยากกินอะไรก็ตามใจ ตักเอาได้เลย” (จิตรรา สุวณันทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “เราก็จ่ายเงินให้กับเขา 2 มือเช้ากับกลางวัน.....แล้วไปกินร้านไหนก็ได้ตามใจ” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “นอกเหนือจากเงินเดือนแล้วป้าก็ให้อาหารกินฟรีสามมือ ถ้าเขาอยากกินอะไรก็ตามใจเขาเองเลย” (ศุภวรรณ สุภากรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “ให้เขากินอยู่กับที่ร้านฟรีทั้งสามมือ เช้า กลางวัน เย็น” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

การรักษายาบาล มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 5 คน (OW 2, OW 7, OW 9, OW 12) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 2 กล่าวว่า “เจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อยเราก็ให้ยากิน ถ้าเป็นหนักมากก็ไปโรงพยาบาล ค่ายาป่าช่วยออกครึ่งหนึ่ง” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “เจ็บป่วยเป็นเรื่องธรรมดา หรือว่าไง ถ้าเป็นธรรมดา ปวดหัว ตัวร้อน ก็ซื้อยาให้เขากิน ถ้าเป็นหนักต้องนอน โรงพยาบาล 3-4 วัน ก็จะจ่ายให้เขาคึ่งหนึ่ง” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “ถ้าเจ็บป่วยเล็กน้อยก็ หมายให้กิน ไม่หายก็พาเขาไปหาหมอตามคลินิก ถ้าอาการหนักจริง ๆ แล้วไม่เคยเจอนะ ถ้าหนักก็คงต้องพาเขาไปโรงพยาบาลอยู่แล้ว” (พัฒนพันธ์ บัญฑุวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

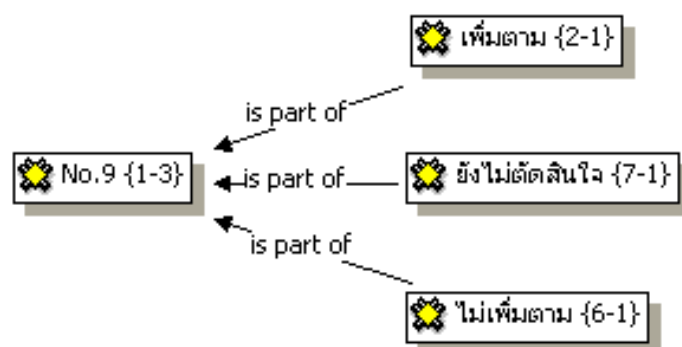
OW 9 กล่าวว่า “ค่ายาพยาบาล เรื่อยินดีจ่ายทุกบาทและก็รักษาอย่างดี ถ้าสุดมีน้อง โคน เครื่องสไลด์ เย็บ 4 เข็ม เราก็พาไปโรงพยาบาลเอกชลนะครับ ก็นี่หนึ่งก็กินครึ่งหนึ่งนะครับ เราก็ยินดีจะรักษาอย่างสุด ๆ เขาทำงานให้เราเต็มที่ เราก็ยินดีรักษาคุณเต็มที่เหมือนกัน” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “ถ้าเจ็บป่วยไม่สบายนิดหน่อยเราก็จะมียาให้ทานหรือเป็นเยาะต้องไปโรงพยาบาลก็จะพาไปค่ะ ค่าใช้จ่ายก็ช่วยออกคนละครึ่ง” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการให้คำตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว บางส่วนให้เฉพาะค่าจ้างและอาหารฟรีในระหว่างวันที่ทำงาน ผู้ประกอบการบางส่วนให้ทั้ง

อาหารฟรี 3 มื้อ มีการจัดที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานต่างด้าวส่วนการรักษาพยาบาล หากเจ็บป่วยเล็กน้อยนายจ้างส่วนใหญ่จะซื้อยาให้ แต่หากเจ็บป่วยจนต้องไปรักษาที่โรงพยาบาล ส่วนค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลนายจ้างจะช่วยออกค่ารักษาครั้งหนึ่ง

9. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว คุณจะเพิ่มตามหรือไม่ เพราะเหตุใด ดังแสดงในภาพที่ 4-9 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-9 ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว คุณจะเพิ่มตามหรือไม่

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะเพิ่มตามหรือไม่ ประกอบด้วย เพิ่มตาม ไม่เพิ่มตาม ยังไม่ตัดสินใจ

เพิ่มตาม มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 3, OW 15) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 3 กล่าวว่า “พีต้องดูว่าร้านที่เพิ่มเงินเค้าเยอะไหม งานเป็นไงเมื่อเทียบกับเราแล้ว ถ้าเหมือนกัน ๆ เขาเพิ่มเราก็เพิ่มเหมือนกัน เพราะเหมือนคู่แข่งกัน ถ้าเป็นร้านเราให้น้อยก็ไปหาร้านอื่น เราก็ได้ผลกระทบทำให้เราลำบาก” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “อันนี้ป้าก็ต้องคุยกับร้านที่เพิ่มก่อนว่าเหตุผลอะไร ที่ต้องเพิ่มค่าจ้างให้เขาเพราะว่าถ้าเราไม่เพิ่ม บางครั้งเราจะมึปัญหา เพราะต่างด้าวด้วยกันเขาจะคุยกัน ส่วนใหญ่เขาจะคุยเรื่องเงิน รายรับที่เขาได้ ถ้าของเราน้อยกว่า เขาก็อาจมึปัญหา ลาออกจากเราไปได้”

(วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

ยังไม่ตัดสินใจ มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 7 คน (OW 1, OW 2, OW 5, OW 10, OW 12, OW 13, OW 14) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 1 กล่าวว่า “พี่ต้องดูที่งานที่ร้านพี่ก่อนว่ามันมากขึ้นกว่านี้หรือเปล่า แต่พี่ว่า พี่อ้อยให้ที่ร้านมันก็เหมาะสมแล้ว ก็เขาอยู่กับพี่กินกับพี่ ที่เหลือ เงินเดือนเขาก็ได้เก็บแล้ว” (วารุณี ทะสมบุญรณ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 2 กล่าวว่า “ก็ต้องดูก่อนนะว่าเด็กคนนี้จะเขาจะขยันขันแข็งต่อเราจนถึงวันนั้นไหม (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ป่าต้องดูเหตุผลก่อน ว่าเหมาะสมไหม” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “ต้องมาถัวดู จำนวนดูว่าไหวไหม ไอ้ที่เพิ่มขึ้น ร้อย ร้อยต่อวันใช่ไหม มันเพิ่มขึ้น 3-4 พันเลขก็ต้องดูว่าไหวหรือเปล่านั้นกับเรา ก็บรายได้เรามาดูกันอีกที” (ศุภวรรณ สุภาภรณ์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 12 กล่าวว่า “บางทีเราจะไปตามร้านอื่นไม่ได้ เพราะบางทีรายได้ของเขาและของเรา ไม่เท่ากัน เราต้องดูความเหมาะสมด้วย” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “เราจะขึ้นตามเขาไหม ต้องดูที่ร้านของเราว่ารายได้ของเราดีไหม ถ้ารายได้ของเราไม่ดี เราเพิ่มให้เขา เราเองจะอยู่ไม่ได้” (สุนันทา คลังคงเต็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “อันนี้ต้องดูก่อน มันสมน้ำสมเนื้อไหม ถ้าให้พนักงานเยอะไป เจ้าของร้านจะอยู่ได้ไหม ก็ต้องดูความเหมาะสมก่อน” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2558)

ไม่เพิ่มตาม มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 6 คน (OW 4, OW 6, OW 7, OW 8, OW 9, OW 11) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 4 กล่าวว่า “คงไม่เพิ่ม เราก็คงต้องดูว่า ร้านของเราจะขายได้ถึงที่เราจะต้องจ้างเขา สูงกว่านั้น ร้านเราขายดีมากแค่ไหน” (รุจิณา ปิณะธา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “ป่าไม่เพิ่มหรอก.....ป่าไม่ทำตามเขาอยู่แล้ว” (จิตรรา สุวรรณทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “ภาวะปัจจุบัน เป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว ก็กับการที่จะขึ้นเงินเดือนตามนายจ้าง คนอื่นคงเป็นไปไม่ได้” (พัฒนพันธ์ บัญฑวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

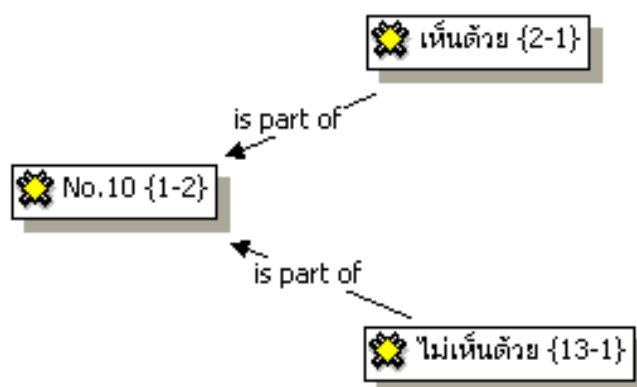
OW 8 กล่าวว่า “ไม่เพิ่มหรอก เพราะ เราดูความเหมาะสมของเราก่อน” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “พี่ไม่เพิ่มครับ.....คำนวณ จากเด็ก 8 คน พี่จ่ายเพิ่มเดือนละ 12,000 พี่จ่ายได้จึบ ๆ แต่ถ้าเป็นโรงงาน มีคนงาน 300 คน เขาเพิ่มขึ้นวันละ 15,000 คูณ 30 เดือนละ 450,000 ไม่ให้โรงงานมันเงงให้มันรู้ไป” (กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “เราก็ต้องดูว่าคนที่เขาขึ้น งานเขาเป็นแบบไหน เขาทำเหมือนเรา หรือเปล่า การทำงานมันผัดกัน เขาใช้แรงงานมากหรือเปล่าแล้วเขาขึ้น การทำงานมันไม่เหมือนกันนะ เราก็ไม่ขึ้นหรอก” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า ถ้าผู้ประกอบการคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว บางรายไม่เพิ่มค่าจ้างและอาจจะไม่จ้างแรงงานต่างด้าวและมีบางรายยังไม่สามารถตัดสินใจได้ เนื่องจากต้องดูความเหมาะสมของแต่ละร้าน

10. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ให้จ้างแรงงานไทยได้เพียงอย่างเดียว ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ดังแสดงในภาพที่ 4-10 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-10 ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่ให้จ้างแรงงานไทยได้เพียงอย่างเดียว ท่านเห็นด้วยหรือไม่

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน (OW 1-OW 15) ให้ข้อมูลว่า ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว ท่านจะเพิ่มตามหรือไม่ ประกอบด้วย เพิ่มตาม ไม่เพิ่มตาม ยังไม่ตัดสินใจ เห็นด้วย มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 2 คน (OW 12, OW 15) ยกตัวอย่าง เช่น OW 12 กล่าวว่า “ถ้าอย่างนั้นก็ต้องทำตามกฎหมาย ที่เขาออกมาแล้ว แต่เราต้องดูดี ๆ หน่อยว่า ถ้าเป็นคนไทย คนไทยที่เรารับมา เขาเป็นอย่างไร เขาสู้งานไหม เขาขยันหรือเปล่า เขาเบียดเบียนเราหรือเปล่า บางทีเราก็ต้องดู ถ้าเกิดต้องรับเป็นคนไทยจริง ๆ ก็ต้องมีการฝึกงานก่อน อาจจะให้ค่าแรงระดับหนึ่ง ให้ฝึกงานไปก่อนอาทิตย์หนึ่ง และดูผลงานการฝึกงานเขา ว่าโอเคไหม” (ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 15 กล่าวว่า “ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายอย่างนี้เราก็ต้องทำตามกฎระเบียบกฎหมายที่เขาออกมา” (วาสนา จวงสอน, สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2558)

ไม่เห็นด้วย มีผู้ให้สัมภาษณ์เห็นพ้องต้องกัน 13 คน (OW 1, OW 2, OW 3, OW 4, OW 5, OW 6, OW 7, OW 8, OW 9, OW 10, OW 11, OW 13, OW 14) ยกตัวอย่าง เช่น

OW 1 กล่าวว่า “มันก็ลำบากอยู่นะ.....คุณต้องอย่างร้านที่ไม่มีพวกเขาก็ลำบากอยู่” (วารุณี ทะสมบุญ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 2 กล่าวว่า “ก็เลิกขายดีไหม ถ้าให้จ้างลูกจ้างคนไทยก็ต้องลองดีก่อนถ้าเขาทำได้ตั้งใจก็ต้องจ้าง แต่ถ้าไม่ได้ตั้งใจจะต้องพิจารณาตัวเองว่า จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร” (เรณู นำสว่าง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 3 กล่าวว่า “คงลำบากน่าดู.....เพราะว่าแรงงานไทยหายาก คนไทย 300 บาทก็ไม่เอาละ ไม่ก็เลือกงาน อยากทำก็ทำไม่อย่างทำก็ไม่ทำ เรียกค่าแรงสูง ถ้าเกิดเป็นคนไทยต้องจ้างแค่ 2 คนอาจเรียกอาจจะเรียกค่าแรงสูง ที่ต้องเอาต้นทุนมาเพิ่มเป็นค่าแรงจาก 4 คนเป็น 2 คน” (สมจิตร ศรีสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 4 กล่าวว่า “ก็ยุ่งน้อยซี เพราะก็รู้ ๆ อยู่ว่า คนไทยก็เกี่ยวเอาค่าจ้างแพง ไม่ขยันรักสบาย จะทำงานเวลานี้เลิกเวลานี้ ถ้าไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ก็จะยุ่งเหมือนกันนะ ส่วนมากงานที่เราใช้ก็เป็นพวกงานประมง ก่อสร้าง เป็นต้น” (รุจิรา ปินะตา, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 5 กล่าวว่า “ป่าวว่าไม่ดีหรอก ควรจะให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ อย่างไม่ควรให้จ้างแรงงานต่างด้าวได้” (อารมณ สุวรรณโพธิ์, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 6 กล่าวว่า “มันก็ไม่ดีกับเรานะ เพราะแรงงานต่างด้าวเขาช่วยงานประเภทนี้ได้ดีกว่า ลูกจ้างคนไทย ซึ่งลูกจ้างคนไทยเดี๋ยวนี้เลือกงานมากไม่มีความอดทน ใช้งานมากก็หนีงอ ไม่ก็แสดงอาการไม่พอใจ ส่วนแรงงานต่างด้าวนะเขาตั้งใจทำงานกว่า ถ้าไม่ให้จ้างก็ลำบากเหมือนกันเราจะขาดคนช่วย” (จิตรา สุวนันทนปูล, สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 7 กล่าวว่า “ถ้าเป็นอย่างนั้นจริง อย่างที่พูดไว้ตั้งแต่ต้นแล้วว่า แรงงานไทยไม่ชอบทำงานแบบนี้ ก็ค่อนข้างยากนิดหน่อยสำหรับการจ้าง แต่ถ้าไม่มีจริง ๆ เราก็ต้องพยายามหาให้ได้ตรงนั้นก็ต้องเป็นการแก้ปัญหาต่อไปในอนาคต” (พัฒนพันธ์ บัญญูวนิช, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 8 กล่าวว่า “ไม่เห็นด้วยนะ.....จริง ๆ ตอนแรกก็ไม่คิดจ้างแรงงานต่างด้าวหรอก แต่คนไทยมันหายากวัยที่เราต้องการที่เขาทำงานในโรงงานกันหมด แล้วเราจะไปหารแรงงานมาจากไหน” (วิไล กลิ่นดี, สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 9 กล่าวว่า “กระทบกับร้านค้าหมดเลยนะ เพราะว่าเปิดมา 11 เดือน ไม่อยากได้
คนงานไทยเลย กระทบแน่ ขนาดเจ้าของร้านไม่อยากได้แรงงานไทย ลองคิดดู กระทบแน่”
(กอบพล นาคสินธุ์, สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 10 กล่าวว่า “โธ่อย่างนี้ น่าจะมหาแรงงานให้เราด้วยนะ มันหายาก เราต้องเหนื่อย
มากขึ้น อีกหลายเท่าตัว ถ้าลูกค้าเยอะ ก็ต้องช่วยเหลือตัวเองไปก่อน เพราะอาจจะหาไม่ได้วันนี้
อาจจะต้องรอหลายวัน เราต้องช่วยเหลือตัวเอง จนกว่าที่เราจะหาได้” (ศุภวรรณ สุภภรณ์,
สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 11 กล่าวว่า “ห้ามแรงงานต่างด้าวเข้ามา มันก็ลำบากนะเพราะตอนนี้ ส่วนมากทุกที่
ที่ใช้แรงงาน ใช้แต่แรงงานต่างด้าว แรงงานคนไทยแทบจะไม่มี ถ้ามีก็งานเบา ๆ ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้
ความอดทนจะไม่มีแรงงานไทยเลย” (วิไล เชื้อเงิน, สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 13 กล่าวว่า “นี่แหละไม่เห็นด้วยเลย เพราะว่า คนไทยหายากมากเลยที่จะมาทำงาน
ร้านอาหาร มาเป็นลูกจ้าง แล้วมาทำงานล้างจาน หรือทำงานประเภทนี้ ไม่ค่อยมี ไม่ให้จ้างแรงงาน
ต่างด้าวแล้วจะจ้างใครล่ะ” (สุนันทา คลังคงเค็ง, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2558)

OW 14 กล่าวว่า “แรงงานต่างด้าวก็ช่วยแบ่งเบาภาระของเราได้ส่วนหนึ่ง จะไปพึ่ง
แต่แรงงานของไทยอย่างเดียวก็ได้ คนไทยบางคนความอดทน ไม่มี ความขยันก็ไม่มี ไม่ชอบ
ความลำบาก แรงงานต่างด้าว ก็ดีตรงตื่นเช้า ทำงานตรงเวลา” (สุชาดา แซ่ตั้ง, สัมภาษณ์,
22 กุมภาพันธ์ 2558)

สรุป จากการศึกษาพบว่า ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน
ในประเทศไทย แต่ให้จ้างแรงงานไทยได้เพียงอย่างเดียว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง โดยให้ความคิดเห็นว่าจะเกิดปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานไทยอย่างมาก

กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 ราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของ
ผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ด้านข้าราชการ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปล
ความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคีย์รย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

No.11	หมายถึง	คำถามข้อที่ 11
No.12	หมายถึง	คำถามข้อที่ 12
No.13	หมายถึง	คำถามข้อที่ 13
No.14	หมายถึง	คำถามข้อที่ 14

No.15	หมายถึง	คำถามข้อที่ 15
GOV 1	หมายถึง	ข้าราชการคนที่ 1
GOV 2	หมายถึง	ข้าราชการคนที่ 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 4-2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี

ลำดับที่	การกำหนดรหัส	อายุ (ปี)	เพศ	ตำแหน่ง
1	GOV 1	45	ชาย	นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการพิเศษ
2	GOV 2	40	หญิง	นักวิชาการแรงงาน ชำนาญการ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์โดยการบรรยายลักษณะพร้อมทั้งบรรยายภาค

ในการสัมภาษณ์

GOV 1 คือ ข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศชาย อายุ 45 ปี ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยจัดหางาน จังหวัดชลบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 17.30 น. วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

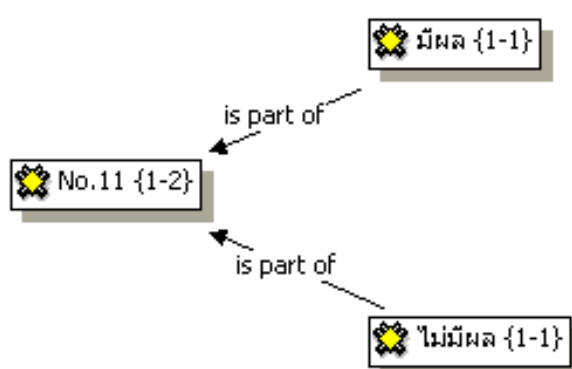
GOV 2 คือ ข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิง อายุ 40 ปี ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา

ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ในเวลาประมาณ 18.00 น. วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แนะนำตัว พูดคุย และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ดังแสดงในภาพ 4-15 สามารถวิเคราะห์และแปลความได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีหรือไม่ เพราะเหตุใด ดังแสดงในภาพที่ 4-11 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-11 ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีหรือไม่ เพราะเหตุใด

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน (OW 1, OW 2) ให้ข้อมูลว่า ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีหรือไม่ เพราะเหตุใด ประกอบด้วย มีผล ไม่มีผล มีผล มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

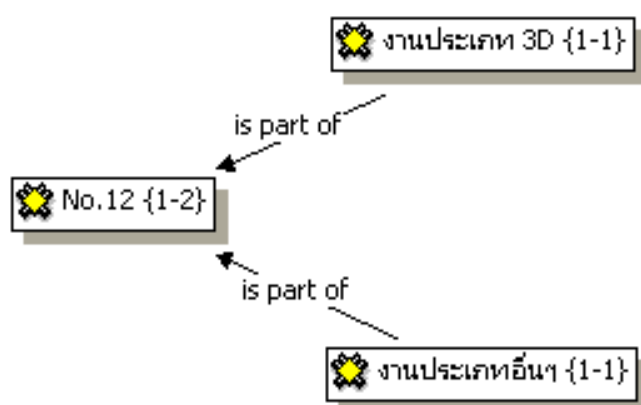
OW 1 กล่าวว่า “มีผล เนื่องจากในจังหวัดชลบุรีมีการขาดแคลนแรงงานระดับล่างมานานแล้ว ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยว การเกษตร ปศุสัตว์ ประมง เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงานกรรมกรก่อสร้าง ซึ่งเป็นการใช้แรงงานมาก ต้องมีความอดทนสูง ทำงานอยู่กลางแจ้งนาน ๆ”

ไม่มีผล ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “ไม่มีความจำเป็นนะ...เพราะว่าพวกธุรกิจระดับล่างเท่านั้นที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว แต่ในธุรกิจในระดับกลางขึ้นไปไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว เพราะว่าแรงงานไทยมีคุณภาพและมีฝีมือมากกว่า เช่น งานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต มักคุเทศก์นำเที่ยว เป็นต้น”

สรุป จากการศึกษาพบว่า ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี เพราะ ธุรกิจที่ใช้แรงงานในระดับล่าง ส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ในธุรกิจในระดับกลางขึ้นไปไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพราะว่าแรงงานไทยมีคุณภาพและฝีมือมากกว่า

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะเหตุใด ดังแสดงในภาพที่ 4-12 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-12 งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะเหตุใด

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน (OW 1, OW 2) ให้ข้อมูลว่า งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะเหตุใด ประกอบด้วย งานประเภท 3D งานประเภทอื่น ๆ

งานประเภท 3D มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

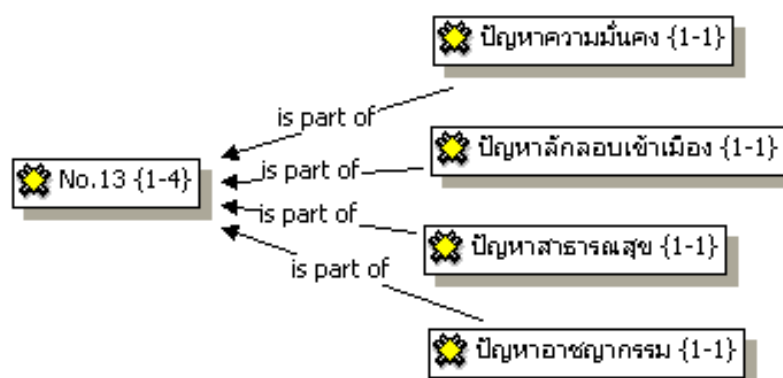
OW 1 กล่าวว่า “แรงงานไทยยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก งานอันตรายและงานยาก เช่น ก่อสร้าง ทำเหมือง ประมง ให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ในปัจจุบันงานประเภท 3D นั้นไม่ได้รับค่าแรงที่สูงเหมือนอย่างในอดีต”

งานประเภทอื่น ๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “แรงงานไทยมีทางเลือกที่จะทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว เช่น กิจการในครอบครัว ธุรกิจ SME การจ้างงานในภาครัฐ เป็นต้น แต่เมื่อวิเคราะห์พ่อแม่คนไทยมีค่านิยมที่ส่งลูกเรียนจบปริญญาตรีหรือปริญญาโท แม้กระทั่งปริญญาเอกโดยระหว่างเรียนก็ไม่หาประสบการณ์ด้านการทำงาน พอเรียนจบการศึกษาสูง จึงเลือกที่จะทำงานข้างต้น เพราะค่านิยมและมีรายได้ที่ดีกว่า”

สรุป จากการศึกษพบว่า งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะธุรกิจที่ใช้แรงงานในระดับล่างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ในธุรกิจในระดับกลางขึ้นไปไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพราะแรงงานไทยมีคุณภาพและมีมือมากกว่า

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวที่ท่านคราบมีอะไรบ้าง ดังแสดงในภาพที่ 4-13 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-13 ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวที่ท่านคราบมีอะไรบ้าง

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน (OW 1, OW 2) ให้ข้อมูลว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวที่ท่านคราบมีอะไรบ้าง ประกอบด้วย ปัญหาหลักลอบเข้าเมือง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาความมั่นคง

ปัญหาหลักลอบเข้าเมือง มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

OW 1 กล่าวว่า “ในความคิดเห็นส่วนตัว ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายน่าจะเป็นปัญหาใหญ่และแก้ไขยากที่สุด เนื่องจากค่าแรงงานต่างด้าวถูกกว่าคนไทย ดังนั้นผู้ประกอบการจึงเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้ามาตามชายแดนควบคุมได้ยาก”

ปัญหาอาชญากรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “ในปัจจุบันได้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีบางส่วนว่างงานอาจทำให้เกิดปัญหาก่ออาชญากรรม เช่น การทะเลาะวิวาทและมีกรางโมยของจากร้านค้าและชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความกลัวจากการที่แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน”

ปัญหาสาธารณสุข ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

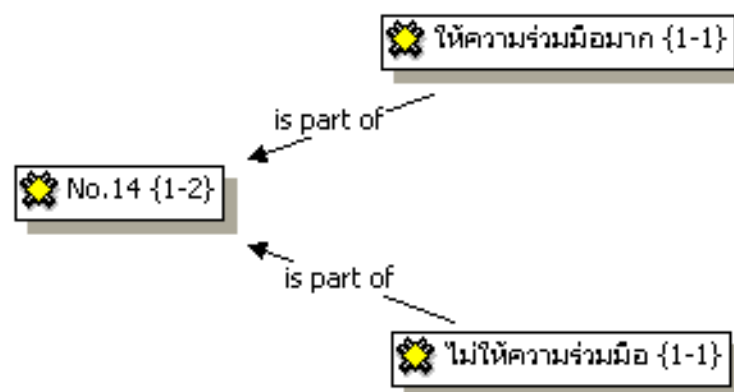
OW 2 กล่าวว่า “การเพิ่มจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทย เป็นปัญหาต่อการเป็นพาหนะนำโรคติดต่อต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากการเข้ามาโดยไม่ได้รับการตรวจโรค การเข้าถึงสิทธิด้านสุขภาพและส่งผลต่องบประมาณด้านสาธารณสุขของคนไทยอีกด้วย”

ปัญหาความมั่นคง ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก กระจายกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่รู้จำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่จริง ๆ ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศอย่างแน่นอน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย”

สรุป จากการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวก็น่าจะมีหลาย ๆ ด้านเป็นตัวเสริมที่ทำให้เกิดปัญหาลักลอบเข้าเมือง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข ปัญหาความมั่นคง มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างได้ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้าง ไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานหรือไม่อย่างไร ดังแสดงในภาพที่ 4-14 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-14 ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างได้ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานหรือไม่อย่างไร

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน (OW 1, OW 2) ให้ข้อมูลว่า ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างได้ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานหรือไม่อย่างไร ประกอบด้วย ให้ความร่วมมือมาก ให้ความร่วมมือบางราย

ให้ความร่วมมือมาก มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

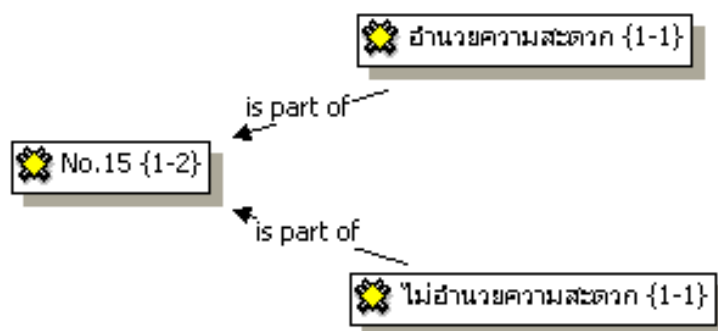
OW 1 กล่าวว่า “มีนายจ้างเดินทางมาขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แม้บางรายยังไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการอย่างชัดเจน แต่ก็ได้รับการอธิบายจากเจ้าหน้าที่แรงงานเป็นอย่างดี แม้ว่านายจ้างส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมาบ้าง แต่ยังมีติดขัดในเรื่องของเอกสารสำคัญ บางรายที่เดินทางมาไกล และขาดเอกสารเล็กน้อย แต่ก็มีหลายรายที่ต้องกลับไปรวบรวมเอกสารใหม่เพื่อความสมบูรณ์ของการขึ้นทะเบียน”

ไม่ให้ความร่วมมือ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในแต่ละครั้งจำนวนมาก อาจทำให้นายจ้างบางรายคิดว่า ถึงจะขึ้นทะเบียนไปก็ไม่คุ้มค่างบเงินและเวลาที่เสียไป”

สรุป จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากที่ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานแต่ยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลากการดำเนินการนานในแต่ละครั้ง

5. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับ นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้มาของแรงงานต่างด้าวหรือไม่อย่างไร ดังแสดงในภาพที่ 4-15 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4-15 นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้มาของแรงงานต่างด้าว

มีผู้ให้สัมภาษณ์ 2 คน (OW 1, OW 2) ให้ข้อมูลว่า นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้มาของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย อำนวยความสะดวก ไม่อำนวยความสะดวก

อำนวยความสะดวก มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 1) โดย

OW 1 กล่าวว่า “รัฐบาลได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จหรือ One Stop Service ส่วนในจังหวัดชลบุรีได้จัดให้มีศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ 2 ศูนย์ คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนฯ ศาลาประชาคมเทศบาลตำบลบางทราย อำเภอมือเมือง จังหวัดชลบุรี และศูนย์กีฬาแห่งชาติภาคตะวันออก เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำแรงงานผิดกฎหมายมาจดทะเบียนให้สามารถตรวจสอบและดูแลได้ตามหลักมนุษยธรรม”

ไม่อำนวยความสะดวก มีผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็น 1 คน (OW 2) โดย

OW 2 กล่าวว่า “ไม่อำนวยความสะดวก.....นโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของรัฐบาลที่ผ่านมามีความเป็นไปในลักษณะของนโยบายเฉพาะหน้า ขาดความชัดเจนและต่อเนื่องเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในแต่ละครั้งในแต่ละรัฐบาล การขาดแนวทางการบูรณาการดำเนินงานตามนโยบายที่ชัดเจนที่ผ่านมามีทำให้การจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองยากต่อการควบคุม”

สรุป จากการศึกษาพบว่า นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้มาของแรงงานต่างด้าวได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากยังขาดการวางแผนงานและมาตรการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง หลังจากรัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ อาจทำให้การแก้ไขปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวหมดไปหรือลดน้อยลง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรีและศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 ราย และข้าราชการสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 ราย รวมทั้งหมด 17 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ประกอบการร้านอาหาร พบว่า ร้านส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยเป็นร้าน ก๋วยเตี๋ยว จำนวน 7 แห่ง ร้านส้มตำ อาหารอีสาน จำนวน 2 แห่ง ร้านอาหารตามสั่งหรือข้าวแกง จำนวน 2 แห่ง ร้านกาแฟสด จำนวน 1 แห่ง ร้านอาหารสุขภาพ จำนวน 1 แห่ง ร้านอาหารประเภทอื่น ๆ จำนวน 3 แห่ง ระยะเวลาที่ดำเนินกิจการมากที่สุด คือ 40 ปี รองลงมา มากกว่า 20 ปี และน้อยที่สุด คือ 11 เดือน สถานที่ตั้งของกิจการ ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอเมืองชลบุรี จำนวนลูกจ้างมากที่สุด คือ 7 คน รองลงมา จำนวน 6 คน อันดับสาม จำนวน 5 คน และน้อยที่สุด มีจำนวนลูกจ้าง จำนวน 1 คน ระยะเวลาที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวระยะมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ มากกว่า 10 ปี รองลงมา มากกว่า 5 ปี อันดับสาม มากกว่า 4 ปี และน้อยที่สุด 11 เดือน

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหารด้านของผู้ประกอบการ พบว่า มีผู้ประกอบการร้านอาหารบางรายที่ประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดจากเรื่องภาษาในการสื่อสาร โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูดและฟังภาษาไทยได้ แต่ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ มีส่วนน้อยที่แรงงานต่างด้าวสามารถพูดฟัง และอ่านภาษาไทยได้ (อ่านรายการอาหารได้) แต่ไม่สามารถเขียนภาษาไทยได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรีด้านผู้ประกอบการสามารถจำแนกตามการจ่ายค่าจ้างแรงงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าจ้างแบบรายวันและค่าจ้างแบบรายเดือน โดยส่วนใหญ่จ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ คือ วันละ 300

บาท หากจากเป็นเดือนอยู่ที่เดือนละ 9,500 บาท โดยนายจ้างให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง บางส่วนให้เฉพาะค่าจ้างและอาหารฟรีในระหว่างวันที่ทำงาน ผู้ประกอบการบางส่วนให้ทั้งอาหารฟรี 3 มื้อ มีการจัดที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานต่างด้าวและบางแห่งไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องทำงานทุกวัน โดยจะหยุดให้เฉพาะบางช่วงหรือช่วงเทศกาล เช่น วันตรุษจีน วันขึ้นปีใหม่ หรือวันสงกรานต์ หากแรงงานต่างด้าวลาป่วย นายจ้างบางส่วนไม่ให้ค่าจ้าง และมีส่วนน้อยที่กำหนดวันหยุดลาป่วยและลาิจ สำหรับการดูแลการเจ็บป่วย หากเจ็บป่วยเล็กน้อยนายจ้างส่วนใหญ่จะซื้อยาให้ทาน หากเจ็บป่วยค่อนข้างหนักหรือเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานจำเป็นต้องไปรักษาที่โรงพยาบาล แรงงานต่างด้าวจะใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ซึ่งลูกจ้างทุกคนมีสิทธิการรักษา ในส่วนของประเด็นการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงขึ้น ถ้าหากมีนายจ้างรายอื่นเพิ่มค่าแรงสูงขึ้นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในการเพิ่มค่าจ้างและอาจจะไม่จ้างแรงงานต่างด้าว สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวในร้านอาหาร ซึ่งถือว่าแรงงานต่างด้าวมีส่วนช่วยผู้ประกอบการอย่างมาก ทั้งนี้ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าสาเหตุที่ต้องแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ขยัน ขาดความรับผิดชอบ มีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้างมาก ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นกับการประกอบธุรกิจอย่างมาก

พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวตามความเห็นของผู้ประกอบการ ให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงานหนักและไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระให้กับผู้ประกอบการได้

ผู้ประกอบการร้านอาหารทุกคนเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี เพื่อให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ผิดกฎหมายแล้ว จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารหลายรายต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 18-25 ปี ซึ่งให้เหตุผลว่าเป็นช่วงวัยที่มีความตั้งใจในการทำงานและสามารถทำงานดี

ผู้ประกอบการร้านอาหารทั้งหมด เลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว ซึ่งลูกจ้างเป็นผู้จ่ายและดำเนินการทำบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า หากรัฐบาลไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะเกิดอุปสรรคในการประกอบกิจการอย่างมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี ด้านของข้าราชการสามารถจำแนกตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงาน

ต่างด้าวเป็นอย่างมาก เนื่องจากในจังหวัดชลบุรีมีการขาดแคลนแรงงานระดับล่างนานแล้ว ไม่ว่าจะ
จะเป็นสถานประกอบการด้านการท่องเที่ยว การเกษตร ประมง ร้านอาหาร เป็นต้น โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งด้านงานกรรมกรก่อสร้าง ซึ่งเป็นการใช้แรงงานมาก ต้องมีความอดทนสูง ทำงานอยู่
กลางแจ้งเป็นเวลานาน โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวแต่ใน
ธุรกิจในระดับกลางขึ้นไปไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพราะว่าแรงงานไทยมีคุณภาพและมีมือ
มากกว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานไทยเนื่องจากแรงงานไทยยังเลือกงาน
และไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ งานสกปรก งานอันตรายและงานยาก เช่น ก่อสร้าง
ทำเหมือง ประมง ให้จำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทดแทน ในปัจจุบันงานประเภท 3D นั้น
ไม่ได้รับค่าแรงที่สูงเหมือนอย่างในอดีต อีกทั้งผนวกกับค่านิยมของคนไทยที่มักสอนลูกให้เรียน
สูง ๆ เพื่อจะได้เป็น “เจ้าคนนายคน” และไม่ลำบากเหมือนพ่อแม่ ด้วยเหตุนี้เด็กรุ่นใหม่จึงนิยม
เรียนให้สูงขึ้น เพราะหวังว่าจะได้ทำงานที่ดีขึ้นแต่ความเป็นจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น เนื่องจาก
ตลาดแรงงานในระดับปริญญาตรีมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและเริ่มอึดตัว ทำให้คนที่จบปริญญา
มีแนวโน้มที่จะตกงานกันเพิ่มขึ้น ถ้าจะให้เด็กรุ่นใหม่จะให้กลับไปใช้แรงงานเหมือนรุ่นพ่อแม่
ก็คงทำได้ยาก

ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวก็น่าจะมีหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาลักลอบเข้า
ประเทศโดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มักลักลอบเข้าประเทศ
อย่างผิดกฎหมาย และไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จึงไม่มีการจัดทำประวัติและเครื่อง
แสดงตัวอื่น ๆ เช่นเดียวกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวระดับล่างมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก
รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การเกิดปัญหาทำอาชญากรรม เช่น
การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท ส่วนปัญหาความมั่นคง การมีแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง
ผิดกฎหมายในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก กระจุกกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วจังหวัดชลบุรีไม่รู้
จำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานที่แน่ชัดจึงนำไปสู่การเกิดปัญหาสาธารณสุขจากการเพิ่มขึ้น
ของแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายในประเทศไทยเป็นปัญหาต่อการเป็น
พาหนะนำโรคติดต่อต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุเกิดจากการเข้ามาโดยไม่ได้รับการตรวจโรค การเข้าถึง
สิทธิด้านสาธารณสุข ของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอนุญาตทำงานและไม่มีบัตรประกัน
สุขภาพ และส่งผลต่องบประมาณด้านสาธารณสุขของคนไทย

การดำเนินงานด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงาน
ต่างด้าว โดยจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จหรือ One stop service
เพื่อนำแรงงานผิดกฎหมายมาจดทะเบียนให้สามารถตรวจสอบและดูแลได้ตามหลักมนุษยธรรม
และอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้ว่าของแรงงานต่างด้าว โดยมีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก

ที่ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงาน ที่ศูนย์บริการ แต่ยังมีผู้ประกอบการบางรายยังไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลา การดำเนินการนานในแต่ละครั้ง ซึ่งอาจทำให้การแก้ไขปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว หดไปหรือลดน้อยลงส่วนในจังหวัดชลบุรี ได้จัดให้มีศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว แบบเบ็ดเสร็จ 2 ศูนย์ คือ ศูนย์บริการจดทะเบียนฯ ศาลาประชาคมเทศบาล ตำบลบางทราย อำเภอมะเมือง จังหวัดชลบุรี และศูนย์กีฬาแห่งชาติภาคตะวันออก เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหาร พบว่ามีปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวมีเพียงเล็กน้อย คือ ไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ ซึ่งไม่จำเป็นในการให้บริการมากนัก เนื่องจากลูกค้าจะสั่งอาหารกับเจ้าของร้าน โดยตรงหรือ จดรายการอาหารใส่กระดาษด้วยตนเอง ซึ่งไม่กระทบต่อการให้บริการของลูกค้า ทั้งนี้แรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานในร้านอาหาร จัดเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีรศักดิ์ นาทะสิริ (2557) กล่าวไว้ว่า สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในตลาดแรงงานของไทยจะมีแรงงาน 4 กลุ่มใหญ่ ทั้งนี้กลุ่มแรงงานในร้านอาหาร จัดอยู่ในแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรก คือ แรงงานไทย ที่ไม่มีฝีมือ ด้วยเหตุนี้จึงไม่ส่งผลต่อปัญหาหรืออุปสรรคกับผู้ประกอบการ จึงไม่จำเป็นที่แรงงาน จะต้องเขียนหรืออ่านภาษาไทยได้ หรือต้องมีฝีมือในการประกอบอาหาร

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารใน จังหวัดชลบุรี พบว่า การจ่ายค่าจ้างแรงงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ค่าจ้างแบบรายวัน และค่าจ้าง แบบรายเดือน โดยส่วนใหญ่จ้างตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ คือ วันละ 300 บาท หากจากเป็น เดือนอยู่ที่เดือนละ 9,500 บาท โดยนายจ้างให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง บางส่วนให้เฉพาะ ค่าจ้าง และอาหารฟรีในระหว่างวันที่ปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการบางส่วนให้ทั้งอาหารฟรี 3 มื้อ มีการจัดที่อยู่อาศัยให้กับแรงงานต่างด้าว และบางแห่งไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องทำงานทุกวัน จะหยุดให้เฉพาะช่วงเทศกาล เช่น วันตรุษจีน วันขึ้นปีใหม่ หรือวันสงกรานต์ หากลาป่วย บางส่วน ไม่ให้ค่าจ้าง และมีส่วนน้อยที่กำหนดวันหยุดลาป่วยและลากิจ สำหรับการดูแลการเจ็บป่วย หากเจ็บป่วยเล็กน้อยนายจ้างส่วนใหญ่จะซื้อยาให้ทาน หากเจ็บป่วยค่อนข้างหนักหรือเกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ทำงานจนต้องไปรักษาที่โรงพยาบาล แรงงานต่างด้าวจะใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงาน ต่างด้าว ซึ่งลูกจ้างทุกคนมีสิทธิการรักษา ทั้งนี้จะเห็นว่าผู้ประกอบการทุกคนไม่มีอุปสรรค ในการหาแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวปัจจุบันเข้ามาอยู่ในเมืองไทยมาก บางส่วน

เดินมาสอบถามกับเจ้าของร้านอาหารโดยตรงเพื่อขอสมัครงาน เมื่อพิจารณาเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดของวีรศักดิ์ นาทะสิริ (2557) อธิบายว่า นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ได้กลายเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แรงงานต่างด้าวในร้านอาหารไม่ขาดแคลนและสามารถจัดหาได้ไม่ยาก ทั้งนี้จะเห็นว่าผู้ประกอบการร้านอาหารทุกแห่งจะจ่ายอัตราค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวขั้นต่ำ คือ 300 บาท และมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ส่วนหนึ่ง คือ แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้ MOU ซึ่งนายจ้างจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังที่ พงศ์ เกลาวิไล และสุธีร์ สาตราคม (2555) อธิบายไว้ว่า ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานภายใต้ MOU จะทำให้แรงงานต่างด้าวนี้ สามารถทราบลักษณะงานและสถานที่ประกอบการก่อนการสมัคร โดยแรงงานทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายโดยไม่ถูกจับและไม่ถูกส่งกลับ รวมถึงแรงงานได้รับการฝึกอบรมด้านกฎหมายแรงงาน วัฒนธรรมไทย สิทธิหน้าที่ ผลประโยชน์ และ จรรยาบรรณก่อนการทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ และเมื่อพิจารณาต่อไปจะพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารแต่ละแห่งจะพิจารณาผลตอบแทนการทำงานแตกต่างกัน บางส่วนให้ค่าจ้างรายวัน หรือรายเดือนอย่างเดียว บางส่วนไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงการให้ค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวรับรู้ก่อนเข้าทำงานกับร้านอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของควงรัตน์ ธรรมสโรช (2556) ที่อธิบายค่าตอบแทนว่า เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนใดบ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นไปตามกฎหมาย คือ ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน รวมทั้งผลตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างให้สิทธิประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวตามสมควร เช่น ห้องพัก หรือ ค่าตอบแทนการขายจ่ายเป็นเปอร์เซ็นต์จากยอดขายที่ทำได้ในแต่ละเดือนเป็นประจำทุกเดือน เงินพิเศษ หรือเบี้ยขยัน เป็นต้น ทั้งนี้จึงเห็นได้ว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU จะช่วยลดปัญหาการจ้างแรงงานได้มาก ในส่วนของนายจ้างจะมีความมั่นใจต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยไม่ผิดกฎหมาย ในส่วนของแรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งส่งผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ในส่วนของความเห็นของผู้ประกอบการ ที่ให้เหตุผลมูลเหตุที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน เพราะเคยมีประสบการณ์ในการจ้างแรงงานไทย หรือการพึ่งจากผู้ประกอบการรายอื่น โดยมีความคิดเห็นว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ขยัน ขาดความรับผิดชอบ มีข้อเรียกร้องและข้อต่อรองกับนายจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวในการประกอบธุรกิจอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ดังนี้ คือ งานวิจัยของ พิรพงษ์ คุณินธุ์ (2543) พบว่า สาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวประการหนึ่งคือ

การขาดแคลนแรงงานไทยและสามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวได้ง่าย ส่วนงานวิจัยของทักษิณ เห็นชอบดี (2546) พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก สกปรก หรืองานที่เสี่ยงอันตราย และงานวิจัยของธนิศร มานะตระกูล (2551) พบว่า แรงงานต่างด้าวจะทำงานต้องห้ามบางอย่าง ได้เฉพาะงานที่คนไทยไม่นิยมทำและขาดแคลนแรงงานเท่านั้น จึงเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความ จำเป็นอย่างมากในการประกอบธุรกิจร้านอาหารของผู้ประกอบการเนื่องจากแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญ และมีส่วนช่วยในการดำเนินการในร้านอาหาร เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่าสอดคล้อง กับแนวคิดของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (2551) พบว่า ความต้องการของนายจ้างใน การใช้แรงงานต่างด้าว เกิดจากนายจ้างต้องมีการผลิตสินค้าและบริการ เพื่อสนองความต้องการ ของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้นเมื่อนายจ้างมีความต้องการผลิตในการประกอบการมาก ความต้องการแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น เมื่อนายจ้างไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าไป ทำงานได้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะมีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน เข้ามาทำงานในกิจการของตนเองในรูปแบบของการลงทุนในแรงงานในหน่วยธุรกิจ ดังนั้น การเอื้อประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU นี้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวในร้านอาหาร ของผู้ประกอบการทั้งหมดเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับค่าจ้างและ ความคุ้มครองสิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมาย ซึ่งช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้มาก และส่งผลดีต่อผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้มาก และมีส่วนช่วยให้การดำเนิน ธุรกิจมีความราบรื่น คล่องตัวได้เช่นกัน

พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวตามความเห็นของผู้ประกอบการ ให้ความเห็นเห็นว่า แรงงาน ต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน ทำงานรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามารถ ในการทำงานหนัก และการไม่มีข้อต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระ ให้กับผู้ประกอบการได้ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้อง งานวิจัยของพิรพงษ์ คุณสินธุ์ (2543) พบว่า แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทนในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นมาอยู่ในประเทศที่ไม่ใช่ประเทศของตน ทำให้จำเป็นต้องแสวงหาวิถี การดำรงชีวิตแบบใหม่ จึงต้องมีพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อติสร เกิดมงคล (2550) อธิบายว่า แรงงานต่างด้าวย้ายมาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากต้องการ อพยพเข้าสู่เมืองเพื่อแสวงหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่ โดยมีแรงจูงใจในการทำงาน คือ รายได้ ที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพฤกษ์ เกาถวิไล และ สุธีร์ สาตราคม (2555) อธิบายว่า หากลูกจ้างมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือทำผิดเงื่อนไขในสัญญา ท่านสามารถขอเปลี่ยน แรงงานได้ จึงเห็นได้ว่า พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวในเชิงบวกที่ผู้ประกอบการร้านอาหาร

ได้รับนี้ เกิดจากแรงจูงใจในส่วนของค่าจ้างที่ได้รับ ดังนั้น การจ้างแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติงานในร้านอาหาร จึงได้ผลงานที่ดี ดังนั้น การจ้างแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU ของผู้ประกอบการนี้ จึงส่งผลดีต่อการประกอบการ ทั้งยังทำให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนแรงงานไทยซึ่งขาดแคลน โดยได้รับผลดีจากการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน

ในส่วนของประเด็นที่ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า หากรัฐบาลไม่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย จะเกิดอุปสรรคในการจ้างแรงงานไทยอย่างเดียว ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานไทยไม่ชอบทำงานในร้านอาหาร เนื่องจากเป็นงานหนัก สกปรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ เห็นชอบดี (2546) พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการต่าง ๆ ขอให้รัฐบาลอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานได้ เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานประเภทงานหนัก สกปรก หรืองานที่เสี่ยงอันตราย และงานวิจัยของ ธนิสร์ มาณะตระกูล (2551) พบว่า แรงงานต่างด้าวจะทำงานต้องห้ามบางอย่างได้ เฉพาะงานที่คนไทยไม่นิยมทำและขาดแคลนแรงงานเท่านั้น จึงเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นอย่างมากในการประกอบธุรกิจร้านอาหารของผู้ประกอบการ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญ และมีส่วนช่วยในการดำเนินการในร้านอาหาร ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ภาครัฐจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย แต่จะลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวได้ คือ ให้นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ผ่าน MOU เพื่อให้เกิดเสถียรภาพที่ดีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว และส่งผลดีกับทุกฝ่าย

ผู้ประกอบการร้านอาหารทุกคนเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี เพื่อให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากอายุต่ำกว่า 18 ปี ที่ผิดกฎหมายแล้ว จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารหลายรายต้องการแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 18-25 ปี ซึ่งให้เหตุผลว่าเป็นช่วงวัยที่มีความตั้งใจในการทำงาน และทำงานดี เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พฤกษ์ เกาถวิล และ สุธีร์ สาตราคม (2555) อธิบายว่า แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยภายใต้ MOU จะเกิดประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น แรงงานจะทราบลักษณะงานและสถานที่ประกอบการก่อนการสมัคร ทั้งนี้ นายจ้างสามารถกำหนดเพศ อายุ หรือคุณลักษณะของลูกจ้างที่ตรงกับความต้องการของตนได้ ทั้งยังมีการรับประกันการจ้างงาน (3 เดือน-1 ปี แล้วแต่ตกลง) ทำให้มั่นใจได้ว่านายจ้างจะไม่ขาดแคลนแรงงาน สามารถนำเข้าแรงงานได้ตลอดปี ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงานภายใต้ MOU ในปัจจุบัน มีเพิ่มขึ้นเนื่องจากภาครัฐเปิดให้บริการ One stop service เพื่อลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ทั้งนี้ในส่วนของค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ ผู้ประกอบการร้านอาหารส่วนใหญ่จะให้ลูกจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าหากแรงงานต่างด้าวทำงานกับผู้ประกอบการมานานและผู้ประกอบการสามารถเพิ่มรายรับที่

มากขึ้น ควรจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการและออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือบางส่วนให้กับแรงงานต่างด้าว แต่อย่างไรก็ตามการจ้างงานแบบ MOU ตามการศึกษานี้ ถือว่าเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าว

แนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในธุรกิจร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี จากการศึกษานี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการร้านอาหารทุกแห่งควรรับแรงงานต่างด้าวที่ผ่าน MOU ทั้งหมด แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า มีร้านอาหารหลายแห่งที่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดประจำเดือนให้กับแรงงานต่างด้าว ดังนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีข้อกำหนดด้านกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองแรงงานต่างด้าว และการส่งเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ในการตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่กรณีที่แรงงานต่างด้าวอยู่อาศัยกับทางร้าน ทั้งนี้เพื่อการใช้แรงงานที่ถูกต้อง และมีมนุษยธรรมต่อการใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. รัฐบาลและหน่วยงานของภาครัฐควรมีการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายเพื่อบริหารจัดการแก้ไขปัญหา โดยการ โน้มน้ำหรือจูงใจให้คนไทยให้ปรับเปลี่ยนค่านิยมและพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้สูงขึ้น แล้วนำแรงงานไทยเข้าสู่ระบบตลาดแรงงานเพื่อลดภาวะการขาดแคลนแรงงาน
2. ควรมีการจัดทำคู่มือภาษาต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา ให้กับผู้ประกอบการและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะใช้ในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวและควรมีคู่มือภาษาไทย แจกให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
3. การประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างแรงงานต่างด้าวปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

1. ผู้ประกอบการควรใช้หลักคุณธรรมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นแนวทางป้องกันปัญหาอื่น ๆ ที่จะตามมา เช่น ลูกจ้างแรงงานต่างด้าว ลาออกหรือเปลี่ยนนายจ้าง การก่อคดีอาชญากรรม ทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายนายจ้าง ลักทรัพย์ เป็นต้น

2. ผู้ประกอบการควรจ้างแรงงานต่างด้าวผ่านสำนักงานแรงงานต่างด้าวหรือหากจ้างแรงงานต่างด้าวโดยตรง ควรยื่นเรื่องต่อสำนักงานแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ข้อมูลกับทางหน่วยงานได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนตรงกัน

3. ผู้ประกอบการควรมีการจัดตั้งชมรมหรือสมาคมเพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เช่น ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวกระทำผิดแล้วหลบหนีไปทำงานกับนายจ้างคนอื่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลในมุมมองของผู้ประกอบการร้านอาหาร ฝ่ายเดียว ซึ่งส่วนใหญ่ให้ข้อมูลเชิงบวก ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ควรศึกษาข้อมูลในฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว โดยการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวสามารถพูดและฟังภาษาไทยได้ จึงไม่เกิดปัญหาในการสัมภาษณ์ความเห็นจากแรงงานต่างด้าว ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยขอเสนอ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านแรงงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับ จากการจ้างงานของผู้ประกอบการร้านอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลของทั้งฝ่ายนายจ้างจากงานวิจัยนี้ มาเทียบเคียงกับการศึกษาในฝ่ายของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ปฏิบัติงานในร้านอาหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะข้อมูลที่ฝ่ายผู้ประกอบการร้านอาหาร ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงด้านเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาข้อมูลในฝ่ายลูกจ้างแรงงานต่างด้าวและฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ได้มุมมองครบทุกด้าน จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายต่อไป

3. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรออกตรวจพื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่มากขึ้น เพื่อป้องกันการลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายสถานที่อยู่ที่นายจ้างจัดให้กับแรงงานต่างด้าวอยู่อาศัย เพื่อตรวจความเป็นอยู่ที่ถูกสุขลักษณะ

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร
ในจังหวัดชลบุรี

สัมภาษณ์ผู้ประกอบการร้านอาหาร

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อเจ้าของ/ นายจ้าง.....

ชื่อสถานประกอบการ.....

จำนวนแรงงานทั้งหมดในร้านอาหาร.....คน

จำนวนแรงงานไทย.....คน

จำนวนแรงงานต่างด้าว.....คน

พม่า.....คน

ลาว.....คน

กัมพูชา.....คน

ระยะเวลาที่จ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานในร้าน.....ปี

คำถาม

- สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้คุณต้องใช้แรงงานต่างด้าว เพราะเหตุใด
- คุณจัดหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในร้านอาหารด้วยวิธีใดบ้าง
- คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวแบบใดที่คุณต้องการจ้างเข้ามาทำงานในร้านอาหาร
- คุณจ้างแรงงานต่างด้าวช่วงอายุเท่าใด เพราะเหตุใด
- แรงงานต่างด้าวของคุณมีปัญหาในการใช้ภาษาไทยหรือไม่ อย่างไรบ้าง
- ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวหรือนายจ้างกับ
แรงงานต่างด้าว
- ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวของคุณได้รับค่าจ้าง
- นอกจากค่าจ้างแล้ว คุณมีสวัสดิการให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างไรบ้าง
- ถ้านายจ้างคนอื่นเพิ่มค่าจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว คุณจะเพิ่มตามหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ถ้ารัฐบาลออกกฎหมายห้ามจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย
แต่ให้จ้างแรงงานไทยได้เพียงอย่างเดียว ท่านเห็นด้วยหรือไม่

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหาร
ในจังหวัดชลบุรี

สัมภาษณ์ข้าราชการ

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....

คำถาม

1. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรีหรือไม่ เพราะเหตุใด
2. งานประเภทใดที่คนไทยไม่ทำหรือเลือกที่จะไปทำงานอื่น เพราะเหตุใด
3. ปัญหาสำคัญที่เกิดจากการแรงงานต่างด้าวที่ท่านทราบมีอะไรบ้าง
4. ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้าง ได้ให้ความร่วมมือกับทางราชการนำลูกจ้างไปจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวแรงงานหรือไม่อย่างไร
5. นโยบายของรัฐบาลอำนวยความสะดวกต่อการให้ได้ว่าของแรงงานต่างด้าวหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2557). สาเหตุของการอพยพแรงงานต่างด้าว.

เข้าถึงได้จาก www.policy.doe.go.th/ebookdoc/020400004399_2.doc

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2556). กลุ่มภัยตาศาการ ร้านอาหาร และเครื่องดื่ม.

เข้าถึงได้จาก <http://www.dbd.go.th/>

กระทรวงแรงงาน. (2557). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. เข้าถึงได้จาก <http://www.mol.go.th/>

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2546). สถานะความรู้เรื่องแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยและทิศทาง

การวิจัยที่พึงพิจารณา. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

กอบพล นาคสินธุ์. (2558, 13 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

จิตรา สุวณันทนกุล. (2558, 7 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ดวงรัตน์ ธรรมโสโรช. (2556). การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน. เข้าถึงได้จาก

http://www.edu.rajapark.ac.th/2014/moodle/pluginfile.php/2392/mod_page/content/4/

MG11111.pdf

ทักษิณ เห็นชอบดี. (2546). แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง: ศึกษากรณีสัญชาติ

ลาว พม่า และกัมพูชา ในจังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวรรณ ชุกกลิ่น. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธงชัย สันติวงษ์. (2557). ทฤษฎีค่าจ้าง (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธนิตร์ มานะตระกูล. (2551). ปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

เข้าเมืองผิดกฎหมายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บุญธรรม ราชรักษ์. (2548). การคลังว่าด้วยการกระจายความเป็นธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2550). สาเหตุของใจที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน.

เข้าถึงได้จาก www.trclabourunion.com/d536.doc

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว. (2551). เข้าถึงได้จาก <http://www.immigration.go.th/>

acts/act_alienwork2551.pdf

- พัฒนพงษ์ บัญฑิตนิช. (2558, 8 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- พิรพงษ์ คุณสินธุ์. (2543). *สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พฤกษ์ เกาถวิล และสุธีร์ สาดราคม. (2555). MOU การจ้างงานข้ามชาติ: เสรีนิยมใหม่ การคุ้มครองแรงงาน และการปรับยุทธศาสตร์การกำกับควบคุมของรัฐ. *วารสารสังคมผู้นำโขง*, 7(3), 1-26.
- มานิตย์ ผิวขาว. (2557). *ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www2.nkc.kku.ac.th/manit.p/document/962342_962376/962342-ch2_%20supply_of_labor-2-52.ppt
- รุจิณา ปิ่นธนา. (2558, 6 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- เรณู นำสว่าง. (2558, 1 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- ละอองดาว มุลลา. (2553). *แรงงานต่างด้าวและผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2551). *หลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วารุณี ทะสมบุญ. (2558, 1 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- วาสนา จวงสอน. (2558, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- วิไล กลิ่นดี. (2558, 14 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- วิไล เชื้อเงิน. (2558, 16 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- วีรศักดิ์ นาทะสิริ. (2557). *ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ (armed conflict) การก่อการร้าย (terrorism) และแนวทางการแก้ไขปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานคณะกรรมการการทหาร.
- ศิริพันธ์ รุ่งมิตรดี. (2558, 19 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- ศุภวรรณ สุภาภรณ์. (2558, 15 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.
- สมจิตร ศรีสวัสดิ์. (2558, 2 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

สมโภช ชีววัฒนเศรษฐ์. (2551). ปัญหาสิทธิในการทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง.

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2557). รูปแบบของแรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามา
ทำงานในประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก <http://wp.doe.go.th/>

ลิปหมั่นชัย โปธิสินธุ์. (2558, 28 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

สุชาดา แซ่ตั้ง. (2558, 22 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

สุนันทา คลังดงเค็ง. (2558, 21 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

อดิศร เกิดมงคล. (2550). แรงงานข้ามชาติในสังคมไทย: การย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัย ความผูกพันกับ
สังคมไทย. เข้าถึงได้จาก <http://www.statelessperson.com>

อนุสัญญาฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2492. เข้าถึงได้จาก
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/.../wcms_bk_pb_187_th.pdf

อัชฌาพร คงแจ้ง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของกิจการแปปลา
ในจังหวัดสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อารมณ สุวรรณโพธิ์. (2558, 7 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เอกพันธ์ สิ้นสกลวัฒน์. (2554). สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติจากสหภาพพม่า
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวรพงศ์ เชื้อนปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 76/ 15 หมู่ 8 ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550-2553	เทคโนโลยีบัณฑิต (คอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจโลก) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา