

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม
ในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

สุริยันต์ จันทร์ทา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

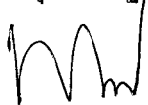
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นายสุริยนต์ จันทรา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



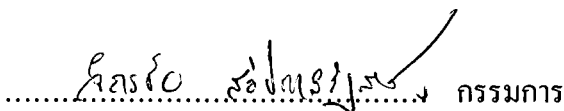
.....
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



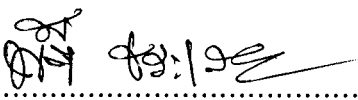
..... กรรมการ
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษา งานนิพนธ์ และงานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้ถ้าหากขาดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ประกอบการ ภาคเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้วทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ในการศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ยังมีอีกหลายที่ผู้ศึกษาได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมถึงบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาและคอยเป็นกำลังใจในการศึกษา ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน

สุริยันต์ จันทร์ทา

56930244: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าว/ การจ้างแรงงาน/ ผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม

สุริยันต์ จันทร์ทา: การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขต

อำเภอคลองหาดจังหวัดสระแก้ว (HIRING OF ALIEN LABOURERS AMONG

AGRICULTURAL ENTREPRENEURS IN AMPHOE KHLONG HAT, SA-KAEW

PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 96 หน้า ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา และ 2) ปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชาพบว่า เหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว อันดับหนึ่ง คือ ด้านพฤติกรรมแรงงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม เป็นลำดับ

ปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา พบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการและปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน เป็นลำดับสุดท้าย

56930244: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ALIEN LABORERS/ WORK HIRING/ AGRICULTURAL ENTREPRENEUR

SURIYAN CHANTA: HIRING OF ALIEN LABOURERS AMONG
AGRICULTURAL ENTREPRENEURS IN AMPHOE KHLONG HAT, SA-KAEW
PROVINCE. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADON, M.A., 96 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the opinion of agricultural entrepreneurs toward hiring Cambodian alien laborers. Also, this study attempted to investigate problems and obstacles of hiring Cambodian alien laborers among agricultural entrepreneurs. The subjects participating in this study were 300 agricultural entrepreneurs in Khlong Hat, Sa-Kaew Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The main points based on the set objectives were also summarized.

The results of the study revealed that the main reason for agricultural entrepreneurs to hire Cambodian alien laborers was their work behavior, followed by government policies, hiring wages, lack of Thai laborers and cost reduction for social welfare, respectively.

Regarding the problems and obstacles, the main one was the lack of laborers, followed by the problems in relation to alien laborers, rules and regulations prescribed by government and involved work divisions, managerial problems, and environment in working, respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน	7
ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่น	9
การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ.....	12
ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ	21
การบริหารการจัดการแรงงาน	29
ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างภาคเกษตรกรรมในอำเภอคลองหาด	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
เกณฑ์การแปลผล	54
4 ผลการวิจัย	55
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ.....	58
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ	61
ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ภาคเกษตรกร	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 55
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตร ของผู้ประกอบการ 58
3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ .. 61
4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านค่าจ้างแรงงาน .. 62
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการขาดแคลน แรงงาน 64
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุน สวัสดิการทางสังคม 65
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านพฤติกรรม แรงงาน 66
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านนโยบาย ของรัฐบาล 67
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว 68
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าว ด้านแรงงาน 69
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน 70
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารจัดการ 71
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านตัวแรงงานต่างด้าว..... 72
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางด้านต่าง ๆ องค์กรที่จะสามารถบรรลุในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินงานได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรหรือมีปัจจัยในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ปัจจัย คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และมีวิธีในการจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4 M's แรงงานถือว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญในกระบวนการผลิต และปัจจุบันพบว่า แรงงานภาคเกษตรกรรมมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาในเมืองใหญ่ เพื่อประกอบอาชีพอื่นแทนการใช้แรงงานแบบเดิม ส่งผลให้แรงงานท้องถิ่นซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นแรงงานต่างด้าวได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเป็นแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ หรือที่เรียกว่า งานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) จากสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของการจ้างแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว จึงนับว่ามีประโยชน์ในการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศ

ซึ่งเป็นที่รับรู้กันว่าแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และสปป.ลาว เหล่านี้ เป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำและมีกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งในเขตเมืองและชนบท ปัจจุบันประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางหลักของแรงงานข้ามชาติจากพม่า กัมพูชา และสปป. ลาว เรื่อยมา โดยจำนวนแรงงานจาก 3 ประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยในปัจจุบันมีสูงถึง 1.48 ล้านคน โดยเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชาสูงถึง 636,400 คน และยังมีผู้ติดตามอีก 38,474 คน (สำนักแรงงานต่างด้าว, 2557 ก)

ในการเดินทางเข้ามาขายแรงงานของชาวกัมพูชาในเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีอยู่หลายลักษณะ เช่น การเข้ามาค้าขาย หรือรับจ้างทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น ในบริเวณเขตโรงเกลือ โดยใช้เอกสารบัตรผ่านแดนชั่วคราว หรือเอกสารผ่านแดน (Borderpass) เข้ามาทำงาน ในภาคเกษตร แบบมาเช้า-กลับเย็น เฉพาะพื้นที่อำเภอชายแดน และการเข้ามารับจ้างทำงานในภาคเกษตรในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิต ในลักษณะฝังตัวอยู่ในพื้นที่จนกระทั่งงานเสร็จโดยเฉพาะฤดูตัดอ้อย (ระหว่าง เดือนพฤศจิกายน-เมษายน) โดยมีการประมาณการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เช่น สำนักงานสถิติจังหวัดตำรวจภูธรจังหวัดและกองกำลังบูรพา ดังนี้

เข้ามาทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น บริเวณตลาดโรงเกลือ ประมาณวันละ 5,700 คน

เข้ามาทำงานแบบมาเช้า-กลับเย็น ในภาคเกษตรพื้นที่อำเภอชายแดน ประมาณวันละ 4,000-5,000 คน เข้ามาทำงานเฉพาะฤดูตัดอ้อย ประมาณ 10,000 คน (ทิพมาศ จำนรงค์ษ์, 2551)

สำหรับตัวผู้ประกอบการถือว่า เรื่องจำนวนแรงงานต่างด้าวค่อนข้างมีความสำคัญอย่างยิ่งการประกอบกิจการต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ผู้ประกอบการจึงมีความจำเป็นที่ต้องสรรหาแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการพร้อมกับรองรับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างด้านแรงงานของประเทศ นั่นคือ การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาในประเทศไทยในช่วงก่อนการเปิดประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์แรงงาน พบว่าความต้องการแรงงานต่างด้าว ในปี พ.ศ. 2556 คิดเป็นอัตราความต้องการแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 39.50 ส่วนปี พ.ศ. 2557 ความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอีก 0.80 คิดเป็นร้อยละ 40.40 และความคาดหมายในอนาคตปี พ.ศ. 2558 มีจำนวน 41.30 เพิ่มขึ้นมา 0.90 ซึ่งทำให้เห็นความต้องการแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นมาเรื่อย จึงมีการนำมาทำงานทดแทนแรงงานท้องถิ่นเดิม โดยจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างที่มีแนวโน้มสูงขึ้น จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างในประเทศไทยให้ความสนใจต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะแรงงานเหล่านี้ไม่มีอำนาจในการต่อรองและที่สำคัญมีต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้างแรงงาน การจัดหาแรงงานต่างด้าวก็ทำได้ง่ายกว่า อีกทั้งตัวของแรงงานต่างด้าวเองก็มีความขยันอดทนในการทำงานและมีความง่ายในการปกครอง ดังนั้นการจ้างแรงงานต่างด้าวน่าจะเกิดผลดีต่อกิจการตนเองมากกว่า (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556)

อำเภอคลองหาด เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 417.08 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเขาฉกรรจ์และอำเภอวัฒนานคร ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภออรัญประเทศ และจังหวัดพระตะบอง (ประเทศกัมพูชา) ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสอยดาว (จังหวัดจันทบุรี) ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอวังสมบูรณ์และอำเภอวังน้ำเย็น อำเภอคลองหาดแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 69 หมู่บ้าน (ศูนย์บริการอำเภอสระแก้ว, 2557) อำเภอคลองหาดมีพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรกรรม จำนวน 198,669 ไร่ ประชาชนส่วนใหญ่ทำไร่พืชที่ปลูก ได้แก่ ไร่มันสำปะหลัง จำนวน 94,692 ไร่ อ้อยโรงงาน จำนวน 43,166 ไร่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ จำนวน 37,794 ไร่ ข้าวนาปี จำนวน 16,207 ไร่ ยางพารา จำนวน 2,729 ไร่ ลำไย จำนวน 1349 ไร่ ฯลฯ (สถิติ ปี พ.ศ. 2556) จึงทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างจำนวนมาก

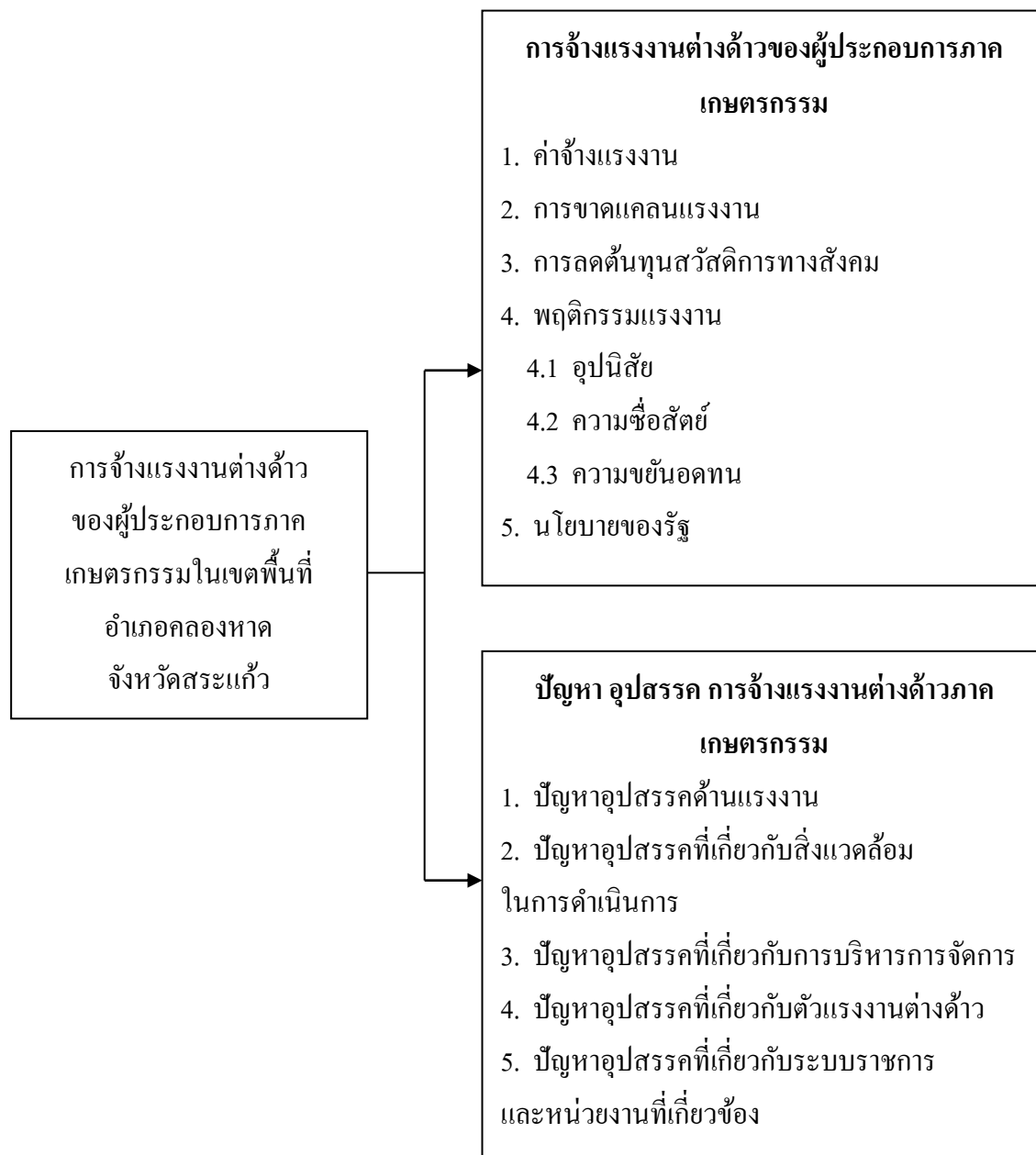
จึงมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเนื่องจาก ค่าจ้างราคาถูกลงกว่างานหนัก งานที่เสี่ยง และงานสกปรก ไม่เลือกงานและมีศักยภาพการทำงานไม่แตกต่างกับแรงงานไทย จากรายงาน พบว่า มีแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ผู้ประกอบการมาลงทะเบียนเพื่อเข้ามาทำงาน ในภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ อำเภอคลองหาด เฉลี่ยวันละ 50 คน ถ้าเป็นฤดูตัดอ้อย จำนวนเฉลี่ย วันละ 200 คน (สำนักงานแรงงานต่างด้าว, 2557 ค) มีทั้งชนิดมาเข้า-เย็นกลับ แบบพักค้างแบบ ตั้งแคมป์ หรือนายจ้างจัดที่พักให้ เนื่องจากอำเภอคลองหาดติดชายแดนกัมพูชา ทำให้การจ้าง แรงงานง่ายซึ่งมีหลายวิธี เช่น มีการนำแรงงานเข้ามาโดยผ่านนายหน้า หรือแรงงานต่างด้าวเดินทาง มารับจ้าง และมีการจัดแรงงานผ่านญาติ มีทั้งแรงงานที่ขึ้นทะเบียนโดยถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย ซึ่งการเข้ามาทำงานของแรงงานเหล่านี้มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อม นั่นคือ การเกิดโรคระบาด เช่น ไข้มาลาเรีย การเกิดอาชญากรรม และการทำให้เกิดคนไทยถูกจ้างงานลดลง จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรม ของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว และต้องการทราบว่าในการจ้าง แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเข้าทำงานนั้นได้สร้างปัญหา หรือมีผลกระทบทางด้านใด ให้เกิดขึ้นบ้าง พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในเขตพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิด ดังนี้ โดยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามควรมีความเกี่ยวข้องกันและเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ พิรพงษ์ คุณสินธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี และวิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการ ในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษา กรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และจากการศึกษา งานวิจัย ของทิพมาศ จันทรรักษ์ (2551) ได้ศึกษา เรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ได้นำมากำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
2. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

3. นำผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในแง่ขององค์ความรู้แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา และปัญหา อุปสรรค ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเข้าทำงานภาคการเกษตรของอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
2. ด้านประชากร ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้ประกอบการที่มีจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในภาคเกษตรกรรม ในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งสิ้น 580 คน (สมาคมเกษตรกรอำเภอคลองหาด, 2557)
3. ด้านระยะเวลา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม 2557 ถึง เดือน พฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงงานต่างด้าว หมายถึง พลเมืองของต่างชาติที่มีได้ถือสัญชาติไทยเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยการใช้แรงงานแลกกับค่าตอบแทน ในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา หมายถึง คนที่ถือสัญชาติกัมพูชาตามกฎหมาย ซึ่งได้ทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานภาคการผลิตเกษตรในพื้นที่อำเภอคลองหาด

การจ้างแรงงานต่างด้าว หมายถึง การจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา โดยใช้แรงงานในการทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้าง

เหตุผลการจ้างแรงงานต่างด้าว หมายถึง เหตุผลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมใช้เป็นเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา

ปัญหาและอุปสรรค หมายถึง ปัญหาข้อขัดข้องหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ด้านแรงงาน สภาพการจ้างในการดำเนินการบริหารและการจัดการ ตัวแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการขาดแรงงาน ความต้องการติดต่อกับนายหน้าหรือตัวแทนที่

นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ผู้ประกอบการภาคการผลิตเกษตร หมายถึง เจ้าของกิจการภาคการผลิตเกษตรที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเข้าทำงาน

เกษตรกรรม หมายถึง การประกอบการในการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ และเกี่ยวข้องกับ การปลูกพืชเลี้ยงสัตว์

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง รายได้ สิ่งตอบแทนที่นายจ้างให้กับพลเมืองของต่างชาติ ที่มีถิ่นที่อยู่สัญชาติไทย

การขาดแคลนแรงงานไทย หมายถึง ความต้องการทำงานของคนไทยน้อยกว่า ความต้องการจ้างแรงงานของนายจ้าง

พฤติกรรมของแรงงาน หมายถึง ความประพฤติที่เคยชินของบุคคล ซึ่งได้แก่ อุบนิสัย ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความอดทน เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง

ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ของแรงงานต่างด้าว

ความขยัน หมายถึง การตั้งใจทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดอยู่เป็นประจำ หรือทำในหลายสิ่งหลายอย่างติดต่อกัน ตามกำลังความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความอดทน หมายถึง มีการรู้จักข่มใจ ออกกำลังกาย หรือทนรอในสิ่งที่ชอบ และทนต่อสิ่งที่ขัด เช่น เมื่อยังไม่มีหรือยังไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการก็ต้องรอ จนกว่าจะได้สิ่งนั้นมา ถ้ามีหรือได้รับในสิ่งที่ไม่ชอบก็ต้องทนไปก่อน หรือรอจนกว่าจะมีหรือได้ในสิ่งที่ดีขึ้น

เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง หมายถึง มีการปฏิบัติตามคำสั่ง ตามระเบียบ หรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น เพื่อจะควบคุมความประพฤติและควบคุมการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้แก่ นายจ้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และสามารถร่วมทำงานกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่ของอำเภอคลองหาดจังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งแยกเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน
2. ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่น
3. การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ
4. ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ
5. การบริหารการจัดการแรงงาน
6. ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างภาคเกษตรกรรมในอำเภอคลองหาด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน

จากคำจำกัดความทั้งหลาย “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 นัย (เงิน ศรีสุรภัย, ม.ป.ป.) คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงานอันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเอง โดยไม่มีลูกจ้างและอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้นตามความหมายนี้ จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labor force) ทั้งหมด
2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human effort) ไม่ว่าจะกำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และหรือ กำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพย์มาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น แรงงาน จึงประกอบด้วยลักษณะ

- 2.1 เป็นบุคคลที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labor force)

2.2 เป็นบุคคลที่ทำงาน หรือพร้อมที่จะทำงาน โดยกำลังทางร่างกาย หรือกำลังทางสมอง

2.3 เป็นผู้ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หรืออย่างอื่น ๆ อันเกิดจากการลงแรงของตน

2.4 การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจ ในอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงได้แก่

2.4.1 ลูกจ้างคนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่น และให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึงบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง นายจ้างไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษ และหรืออื่น ๆ บุคคลประเภทนี้เมื่อหมายถึง กรรมกร โดยเฉพาะ ย่อมหมายถึง ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนัก เป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทางสมอง และการปฏิบัติงานก็มักจะถูกรับควบคุมให้ปฏิบัติ และปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น ถ้ามี เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้ จึงมี 1) กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled labor) 2) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled labor) 3) กรรมกรฝีมือ (Skilled labor) และเมื่อหมายถึงบุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดตรอง อาจจะเรียกชื่อไปต่าง ๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการกระทำนั้น แม้จะเป็นลูกจ้าง เช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่า “กรรมกร” ก็ตามแต่ก็ไม่เรียกว่ากรรมกร บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ ทนายความ แพทย์ ครู ข้าราชการและอื่น ๆ

2.4.2 นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นคนคนเดียวหรือหลายคนร่วมกัน โดยมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยเหลือปฏิบัติงาน

2.4.3 ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่าจะเป็นบุคคลเดียวหรือร่วมกันหลายคน หรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระ หรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเอง หรือเช่านาคนอื่นทำ แต่การทำนั้นมีได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ ให้

2.4.4 แรงงานในครอบครัวหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน ในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือน หรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้นดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำแทนหัวหน้าครอบครัว

บุคคลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านแรงงาน ได้แก่ โทมัส โรเบิร์ต มัลธัส กับคาร์ล มาร์กซ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีประชากรของมัลธัสที่กล่าวว่า “พลเมืองเกิดมากขึ้นเป็นจำนวนคูณ

อัตราเพิ่มของพลเมืองจึงคูณด้วยสอง ส่วนอาหารเครื่องเลี้ยงชีพของคนนั้นจะเพิ่มขึ้นเป็นลำดับบวก อัตราเพิ่มของอาหารจึงบวกด้วยหนึ่ง” เมื่อทฤษฎีนี้ปรากฏต่อบุคคลทั่วไปแล้วต่างก็เกรงกันว่า ถ้าเป็นจริงตามความคิดเห็นของมัลธัสแล้ว โลกก็จะตกอยู่ในสภาพทุกขเวทนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศทั่วโลก มีบุคคลประเภทใช้แรงงานมากกว่าประเภทอื่น บุคคลที่ได้รับเคราะห์หนักก็ต้องเป็นกรรมกรด้วยเหตุนี้จึงมีคนเรียกมัลธัสว่า “เจ้าทูตนรก” อย่างไรก็ดี เหตุหาได้เป็นไปตามทฤษฎีนี้ไม่ ในเมื่อยังมีเหตุที่ทำให้พลเมืองต้องลดจำนวนลง ได้แก่ 1) เหตุทางเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน รายได้ต่ำ 2) เหตุทางสังคมและจรรยา เช่น คนมั่งคั่งมักจะมีบุตรน้อย เพราะมีความต้องการสิ่งฟุ่มเฟือยอื่น ๆ เข้าแทนที่ 3) เหตุทางการเมือง ประเทศที่มีหัวทางประชาธิปไตยแก่กล้า เช่น อเมริกา และอังกฤษ อัตราการเกิดลดลงมาก เพราะประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้คนก้าวหน้าไปมาก สามารถที่จะผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคได้เพียงพอ ประมาณอาหารจึงเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีการตัดสินใจย้ายถิ่น

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น สุมาลี สันติพลวุฒิ (2543) ได้กล่าวถึงทศนะของ Haberkorn ซึ่งอธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่นของมนุษย์ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic process) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการย้ายถิ่น (Desire to move)
2. การพิจารณาย้ายถิ่น (Consideration of movement)
3. การคาดหวังในการย้ายถิ่น (Expectation of movement)
4. การตัดสินใจย้ายถิ่นจริง (Actual move)

เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยขอยกแนวคิดการศึกษาเชิงระบบของนักวิชาการต่างประเทศมากล่าวถึง โดย Strickland (1977 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2537) อธิบายว่า ระบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง เมื่อเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้าย องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งออกไป จะส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความแตกต่างขึ้น ในองค์ประกอบอื่น ๆ กล่าวคือ ทำให้องค์ประกอบที่เหลือไม่สามารถทำหน้าที่เหมือนเดิม ได้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายในระบบจะถูกกำหนดโดยหน้าที่เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ การดำรงอยู่ของระบบ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันขององค์ประกอบภายในระบบความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทั้งหมดของระบบ

แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่น ช่วยให้เข้าใจการไหลเวียนของประชากร และความเปลี่ยนแปลงในทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผู้ส่งกับประเทศผู้รับการย้ายถิ่น ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการโลกาภิวัตน์ (Globalization) (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540) การเปิดตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยีและอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรม การย้ายถิ่นทั้งภายใน (ชนบทสู่เมือง) และการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเสมอ ซึ่งมีเพียงจะเกิดผลกระทบในทิศทางเดียวหรือในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่เมื่อเริ่มมีการย้ายถิ่นผลกระทบจะเกิดขึ้นทั้งในรูปของคน ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคม และการไหลเวียนของวัฒนธรรมยังเกิดขึ้นในสองทิศทางหรือเกิดเชื่อมโยงกันระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางที่ย้ายเข้าอย่างถาวร

นอกจากนี้ แนวคิดเชิงระบบในการย้ายถิ่นยังหมายความรวมไปถึงกระแสการย้ายถิ่นที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทั้งในระดับมหภาคและในระดับจุลภาค (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2540) โครงสร้างระดับมหภาค หมายถึง ปัจจัยทางด้านสถาบันในระดับกว้าง เช่น เศรษฐศาสตร์การเมืองของตลาดโลก โครงสร้างการบริหารตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐนำมาใช้ในการควบคุมการเคลื่อนย้าย ส่วนโครงสร้างระดับจุลภาค หมายความว่า เครือข่าย และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการที่ได้รับการพัฒนาโดยผู้ย้ายถิ่นหรือชุมชน เพื่อแก้ไขผลพวงของการย้ายถิ่น เครือข่ายดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่ผูกมัดผู้ย้ายถิ่นและผู้ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน โดยอาศัยบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ส่วนตัว นอกจากนี้โครงสร้างทั้งในระดับของกระบวนการย้ายถิ่น เพื่อนำไปใช้อธิบายปฏิสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นและผลกระทบจากการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจย้ายถิ่น ที่เป็นแนวคิดเชิงโครงสร้างนี้ได้อธิบายว่า การเคลื่อนย้ายหรือการย้ายถิ่นของแรงงาน เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เชื่อมโยงกันเป็นครอบครัว ที่เรียกว่าเป็น “เครือข่ายทางสังคม” (Social network) อันทำให้เกิดการช่วยเหลือกันทั้งทางด้านเงินทุนและวัฒนธรรมประเพณีรวมไปถึงขบวนการปรับตัวในถิ่นทำงานปลายทาง โดยมองว่าครอบครัวและชุมชนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่น ซึ่งโดยปกติการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้น ไม่ได้กระทำไปโดยคนใดคนหนึ่ง แต่ครอบครัวจะเข้ามามีส่วนด้วยท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะหารายได้ให้มากที่สุดและทำให้โอกาสในการดำรงชีวิตดีขึ้น นอกจากนี้ การย้ายถิ่นจะมีความไปได้มากขึ้น หากมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นครอบครัว ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานต่อเนื่องกันไป เช่น ผู้ย้ายถิ่นไปก่อนหน้ากับผู้ที่ยังอยู่ในประเทศของตน ซึ่งเป็นญาติหรือเพื่อน

ในชุมชนหมู่บ้านเดียวกัน การช่วยเหลือกันในลักษณะดังกล่าวถึง อาจเป็นไปได้ด้วยการจัดหาที่พัก การหางานให้ทำการช่วยเหลือเกี่ยวกับการดำเนินงานขั้นตอนของทางราชการ รวมทั้ง ความช่วยเหลือในด้าน การแก้ไขปัญหาข้อยุ่งยากส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ การสร้างเครือข่าย ทางสังคมตามนัยนี้ Stahl เรียกว่าเป็น “การเบิกทาง” (Beaten path) สำหรับการย้ายถิ่นของแรงงาน อย่างไรก็ตาม เครือข่ายทางสังคมมีเพียงแต่อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างถิ่นต้นทาง กับถิ่นปลายทางเท่านั้น แต่เครือข่ายทางสังคมยังอำนวยความสะดวกแก่ผู้ย้ายถิ่นรายใหม่ในรูปแบบ ของการจัดหาที่พัก การตั้งหลักแหล่งและตั้งชุมชนที่พักอาศัยในถิ่นปลายทางที่ย้ายเข้าไป (Processes of settlement) ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องในลักษณะของการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจของกลุ่มตนเองขึ้นมา (กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, 2540)

กระบวนการในการย้ายถิ่น

1. ขั้นการเริ่มย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ สาเหตุและตัวแปรที่จัดเป็นระบบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของ ประชากรนั้น ประกอบด้วยตัวแปรในระบบย่อยด้านต่าง ๆ ดังที่สามารถจำแนกได้ต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ความด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ ของผู้ย้ายถิ่น กล่าวคือ การไม่มีสิทธิครอบครองที่ดินหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ และการว่างงาน ในประเทศต้นทาง การได้ค่าแรงที่สูงกว่า และการได้งานทำในประเทศถิ่นปลายทาง

1.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง อันเป็นความสัมพันธ์ดั้งเดิมหรือ ความสัมพันธ์พิเศษที่ประเทศต้นทางกับประเทศผู้รับมีต่อกัน เช่น การเคยเป็นอาณานิคม การเคยรับ ผู้ย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในอดีต และการกำหนดนโยบายของรัฐประเทศผู้รับแรงงานต่างชาติ ที่มาทำงานในอาชีพที่มีความขาดแคลนแรงงาน ที่มักจะเป็นงาน 3D ในตลาดแรงงานระดับทุติย

1.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ การถูกชักนำโดยคนที่รู้จักหรือ กลุ่มเครือข่ายให้ทำการย้ายถิ่น การร่วมกันตัดสินใจย้ายถิ่นของคนในครอบครัวเดียวกัน รวมทั้ง การหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการย้ายถิ่น เป็นต้น

1.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรมที่เรียกว่า “วัฒนธรรมของการย้ายถิ่น” (Culture of migration) อันได้แก่ ค่านิยมในการเดินทางยังประเทศหรือถิ่นอื่น โดยเฉพาะ คนหนุ่มสาวที่อยู่ในวัยทำงาน ที่เรียกกันว่า “ไปขุดทอง” ตลอดจนการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมแบบ บริโภคนิยมของระบบทุนนิยม ที่แพร่กระจายกันมาใน (Global city) และมีอิทธิพลให้ประเทศอื่น ๆ ลอกเลียนแบบตาม ซึ่ง Sassen ได้อธิบาย ว่าวัฒนธรรมบริโภคนิยมของแรงงานเช่นนี้ เกิดขึ้นมาจากการสร้างคนกลุ่มใหม่ที่ขาดราก (Uprooted) ทั้งในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ อันส่งผลให้คนกลุ่มนี้

พร้อมที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังแหล่งอื่นที่สามารถตอบสนองความเป็นอยู่และจรรยาบรรณความต้องการทางวัตถุของตนได้ตลอดเวลา

1.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย ตัวแปรที่สำคัญในเรื่องนี้ คือกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายแรงงาน (Labour law) ของประเทศต้นทาง ที่ส่งเสริมให้พลเมืองย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศโดยไม่ถูกกีดกันหรือการมีนโยบายส่งออกแรงงาน

2. ขั้นตอนการย้ายถิ่น

ในขั้นตอนนี้ ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการย้ายถิ่นของประชากรเมื่อแยกพิจารณาในลักษณะเดียวกันขั้นตอนก่อนการย้ายถิ่น จะปรากฏดังนี้

2.1 ตัวแปรในระบบย่อยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการย้ายถิ่น เช่น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสำหรับการเดินทาง ซึ่งประกอบด้วยค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่านายหน้า รวมถึงเงินค่าหัว ที่จะต้องจ่ายให้แก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะดวก

2.2 ตัวแปรในระบบย่อยทางด้านการเมือง ได้แก่ นโยบายของรัฐในการควบคุมการส่งออกแรงงาน หรือทางเลือกที่จะเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศ ซึ่งในกระบวนการนี้ ยังหมายรวมถึงมาตรการในการเตรียมตัวและปฐมนิเทศแรงงานที่กำลังจะย้ายถิ่นอีกด้วย

2.3 ตัวแปรในระบบย่อยทางสังคม ได้แก่ ระบบการจัดหางานที่มีอยู่ ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

2.4 ตัวแปรในระบบย่อยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับนายหน้า ค่านิยมความเชื่อถือต่อเครือข่ายทางสังคมมากกว่าเครือข่ายอย่างเป็นทางการที่เป็นบริการของรัฐในการจัดการเดินทาง

2.5 ตัวแปรในระบบย่อยทางกฎหมาย คือ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (Immigration law) รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานของประเทศผู้รับที่เปิดโอกาสให้มีการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานได้ ตลอดจนจกคดีการระหว่างประเทศที่เอื้อให้มีการย้ายถิ่นเพื่อทำงาน เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization) และองค์การสหประชาชาติ (United nations)

การย้ายถิ่นของแรงงานต่างชาติ

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายทางประชากรจากพื้นที่หนึ่งไปอยู่ยังอีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่เปลี่ยนแปลงไป

การย้ายถิ่น (Migration) คือ ข้อเสนอ (Proposition) ที่อธิบายถึงพฤติกรรม (Behavior) ของผู้ย้ายถิ่นและปรากฏการณ์ (Phenomena) การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ข้อเสนอของทฤษฎีมักจะประกอบด้วยตัวแปร (Variables) ที่สำคัญ คำจำกัดความ (Definitions) ข้อสมมติ (Assumptions) และการทำนาย (Predictions)ว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าตัวแปรและข้อสมมติฐานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ทฤษฎีที่ดีคือ ทฤษฎีที่สามารถจะทำนายพฤติกรรมและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวได้ดี

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้ย้ายถิ่น” (Migrant) ไว้ว่า “เป็นผู้ซึ่งเปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง” จากคำจำกัดความนี้

1. ถ้ายึดสถานที่ (place) เป็นหลัก การย้ายถิ่นอาจจำแนกออกเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายจากชนบทสู่เมือง เมืองสู่ชนบท ชนบทสู่ชนบท หรือเมืองสู่เมือง และการย้ายถิ่นภายนอกประเทศ (External migration) หรือ การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) โดยการย้ายถิ่นเข้าประเทศ เรียกว่า “Immigration” การย้ายถิ่นออกนอกประเทศเรียกว่า “Emigration” เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่ง

2. การยึดหลักระยะเวลา (Time) เป็นหลักการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary migration) เป็นการย้ายถิ่นเพียงระยะเวลาหนึ่งไม่อยู่ถาวรตลอดไป เช่น การย้ายถิ่นของเกษตรกรเข้ามาทำงานทำในกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่ว่างจากฤดูทำนาหรือทำการเกษตรเพียง 3-4 เดือน หรือที่เรียกว่าการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (Seasonal migration) และการย้ายถิ่นถาวร (Permanent migration) เป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายตั้งใจจะอยู่ในที่อยู่ใหม่เป็นการถาวร

3. การยึดหลักตัวบุคคล หรือความสมัครใจของบุคคลเป็นหลักการย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นโดยสมัครใจ เป็นกรณีที่ผู้ย้ายสมัครใจที่ย้ายมิได้ถูกบังคับให้ย้าย และการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือถูกบังคับย้าย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ จากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งอาจเป็นไปได้ ทั้งเนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก หรือปัจจัยดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ พอสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออก

สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิดที่มักกล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการมีงานทำต่ำระดับ (Underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับในประเทศใดนั้นย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกิดขึ้นภายในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือแรงงานส่วนที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็น

ผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับอยู่นั้นย่อมหาทางที่จะมีงานทำเสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาการเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาเพียงพอ ในขณะที่มีโอกาสดำรงงานในต่างประเทศอยู่ แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ตลาดต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมากมีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญระดับสูง ย่อมเกิดความรูสึกอยากที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสมากกว่า หากสามารถเคลื่อนย้ายได้โดยเสรี

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนา อาจไม่มีแผนกำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไป ไม่สมดุลกับกำลังคนบางประเภทที่มีน้อยเกินไปไม่เพียงพอับความต้องการ นอกจากนี้ กำลังคนบางประเภทได้รับการฝึกอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังในส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับของการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย การที่นโยบายกำลังคนไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้กำลังคนส่วนหนึ่งมีไม่ตรงกับความต้องการของประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ในขณะที่ประเทศอื่นอาจต้องการแรงงานประเภทนี้อยู่ และกำลังคนส่วนดังกล่าวมีโอกาที่จะเคลื่อนย้ายออกไปได้ ก็จะมีแนวโน้มค่อนข้างมากในการเคลื่อนย้ายออก

5. ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองในประเทศต่าง ๆ นั้น แรงงานอาจมีความต้องการจะอพยพออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจในสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การเมืองมีความวุ่นวายและกดขี่ มีการกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยผลักดัน ยังหมายถึง โอกาสในเชิงเศรษฐกิจและระดับในการครองชีพต่ำตัวแปรในด้านเศรษฐกิจนั้น นับได้ว่าเป็นตัวสำคัญยิ่งต่อการอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบท

1. เมื่อระดับการครองชีพในชนบทต่ำลง คนในชนบทจะอพยพออกเพื่อโอกาสในเชิงเศรษฐกิจและเพื่อประกอบอาชีพ

2. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในชนบท การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเกษตร สามารถลดจำนวนแรงงานในชนบทลงไปได้ ก่อให้เกิดแรงงานเกินความจำเป็น ชาวชนบท จึงต้องออกจากถิ่นเดิมไปเพื่อหาโอกาสในการทำงานอื่น ๆ

3. การเพิ่มขึ้นของประชากร อัตราการเพิ่มประชากรตามธรรมชาติที่ค่อนข้างสูง ในชนบท แต่จำนวนที่ดินที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกมีเท่าเดิม หรือขยายไปได้เพียงเล็กน้อย ยังผลให้ เนื้อที่เพาะปลูกต่อเกษตรกรหรือต่อครัวเรือนเกษตรกร โดยเฉลี่ยลดลงโดยลำดับ ทั้งยัง ให้ผลผลิตต่อเกษตรกรลดลงด้วย จะเป็นสิ่งกดดันให้ชาวชนบทต้องอพยพไปจากที่เดิม

4. การลดลงหรือการหมดไปของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นที่ชีวิตของประชากร จำเป็นต้องพึ่งพาแร่ธาตุหรือทรัพยากรธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อทรัพยากรลดน้อยหรือหมดไป คนในท้องถิ่นจำต้องอพยพออกไปเพื่อประกอบอาชีพใหม่ เช่น ชาวเหมืองละทิ้งถิ่นเพราะ แร่ธาตุหมด นอกจากนั้นความฝืดเคืองในเรื่องที่ทำกินและการขาดความสมบูรณ์ของดิน ทำให้ เกษตรกรต้องย้ายที่ทำกิน ไปยังที่รกร้างอื่น ๆ ซึ่งพอจะจับจองได้ แต่บางคนจำเป็นต้องละทิ้งอาชีพ เดิมกลายเป็นผู้ขายแรงงานในชนบทหรือมุ่งเน้นไปแสวงโชคในเมือง

5. สภาพดินฟ้าอากาศไม่ปกติ การทำเกษตรในชนบทจำเป็นต้องอาศัยน้ำฝน ถ้าปีไหนฝนแล้ง ผลผลิตที่จะได้รับจะน้อยไปด้วย บางครั้งฝนตกมากเกินไปจนน้ำท่วม ผลผลิต ในปีนั้น ต้องสูญเสียไป ชวนาซึ่งทนต่อผลกระทบอันเกิดจากปัจจัยตามธรรมชาติ ที่ไม่อาจ ควบคุมได้ จำเป็นต้องละทิ้งถิ่นไป

6. ความต้องการทางสังคมของบุคคล เมื่อบุคคลในท้องถิ่นเกิดความรู้สึกว่าเข้ากับ สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ข้างไม่ได้ มักจะเกิดความต้องการสถานที่อยู่แห่งใหม่ที่ เนื่องจากขาด ความมั่นใจและไม่แน่ใจในสถานภาพของตนในท้องถิ่นเดิม และคาดหวังว่าถิ่นฐานใหม่ จะตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้

7. ความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกาย ชนบทมักจะขาดแคลนองค์การของรัฐ ที่จะให้ความปลอดภัยในทรัพย์สินร่างกายของชาวชนบทได้ และมักจะมีโจรผู้ร้ายชุกชุมประชากร ในท้องถิ่นจึงอพยพออกไปแสวงหาแหล่งที่อยู่ใหม่ ซึ่งให้ความปลอดภัยได้มากกว่า

8. ความจำเป็นต้องติดตามผู้อื่นไป การอพยพย้ายถิ่นของประชากรชนบทนอกจากจะ เกิดภัยพิบัติทางเศรษฐกิจหรือธรรมชาติแล้ว ยังเกิดจากการที่บุคคลต้องพึ่งพาหรือติดตามครอบครัว ไปด้วย เช่น เด็กต้องติดตามพ่อแม่ผู้อพยพ หรือภรรยาต้องติดตามสามี เป็นต้น

9. การพัฒนาด้านการคมนาคม การที่รัฐบาลได้พัฒนาด้านการคมนาคมทำให้ การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง มีความสะดวกสบายและประหยัดเวลาได้รวดเร็วกว่าก่อน ทำให้ คนในชนบท มีโอกาสรับฟังข่าวสารและทราบถึงโลกภายนอกได้มากขึ้น มีโอกาสเดินทางออก

จากถิ่นเดิมง่ายยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุกระตุ้นให้ชาวชนบทอพยพย้ายถิ่นสู่เมืองเพื่อชีวิตที่ดีกว่าเดิม (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542)

ปัจจัยดึงดูดในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า

1. ระดับค่าจ้าง และเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงานมาก สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ ที่สำคัญของแรงงาน คือ ระดับค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าแรงงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่าแรงงานประเภทเดียวกันกับเขาในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงงานเหล่านี้ ต้องการอพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ในหลายประเทศแม้แต่ประเทศที่พัฒนาระดับ สูงแล้วนั้น โอกาสที่จะขาดแคลนกำลังคนบางประเภทก็มีอยู่เสมอถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการขาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศในประเภทเดียวกันกับที่ต้องการมองเห็น โอกาสในการทำงาน ก็อาจถูกดึงดูดให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ ถ้าระดับค่าจ้างและเงินเดือนสูง โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ประเทศที่มั่งคั่งโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าวิจัยอย่างพร้อมมูล และยังเป็นแหล่งต้นกำเนิดของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้วิธีการบริหารที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญต่อความสามารถของแรงงานเป็นหลักในการตัดสินใจ เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปด้วย สภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ย่อมดึงดูดให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่พัฒนาน้อยกว่า และขาด

3. สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิทยากรนั้นหาทางอพยพเข้ามาเพื่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้แรงงานระดับอื่นก็อาจถูกดึงดูดใจจากการพิจารณาคุณสมบัติแรงงานตามความสามารถด้วย เพราะย่อมหมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าจะมีมากหากทำงานมีประสิทธิภาพสูง

4. การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้ประเทศที่มีการพัฒนาการศึกษาในระดับสูงและเปิด โอกาสให้ชาวต่างประเทศ เข้ามารับการศึกษาย่อมทำให้เกิดสิ่งจูงใจ ดึงดูดให้มีกำลังแรงงานต่างประเทศเข้ามาตั้งหลักแหล่งทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแบบแผน และเนื้อหาของการศึกษาอบรมเหมาะสมกับสภาพของประเทศที่กำลังพัฒนา เมื่อเข้ารับการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่า ได้พบปะความสะดวกสบายจากมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจคุ้นเคย และไม่ปรารถนาจะกลับไปสู่ประเทศบ้านเกิด ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ไม่สะดวกสบายเท่า

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้นอาจได้แก่ การไม่มีการกีดกันทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ การยินดีต้อนรับผู้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานเป็นอย่างดี ความผูกพันทางการเมืองระหว่างประเทศ และการมีเสรีภาพในระดับสูง เป็นต้น

นอกจากนี้ ปัจจัยดึงดูดยังหมายถึงปัจจัยที่พบอยู่ในท้องถิ่นที่หมาย ซึ่งสามารถดึงดูดให้ผู้อพยพย้ายไปอยู่ ณ ที่นั้น ได้ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ระดับความเจริญสูง เมืองเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ จึงทำให้เศรษฐกิจดี มีตำแหน่งงานต่าง ๆ มากมายและขาดแคลนแรงงานอย่างมากทั้งแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ความต้องการแรงงานสูงจึงเป็นปัจจัยในการดึงดูดแรงงานจากชนบทเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งแรงงานที่อพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองเพื่อหวังจะได้ทำงาน ส่วนใหญ่จะได้รับบรรจุเข้าทำงานตามความต้องการ

2. อัตราค่าจ้างและรายได้ที่สูงกว่า เมืองจะมีเศรษฐกิจดีกว่าในชนบท ดังนั้น จึงทำให้แรงงานในเมืองส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าในชนบท อีกทั้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานมักจะคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพของในแต่ละพื้นที่เป็นสำคัญทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเมืองจึงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในชนบท โดยเฉพาะแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าในเขตพื้นที่อื่น ๆ ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวมทั้งเมืองใหญ่ ๆ เป็นจำนวนมาก

3. ศูนย์กลางการศึกษา เมืองเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น เป็นที่ตั้งของโรงเรียน สถาบันสอนคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดีกว่า รวมทั้งมีปริมาณครูพอเพียงกับปริมาณนักเรียน ฉะนั้นจึงถือได้ว่าเมืองเป็นศูนย์กลางการศึกษา ผู้ที่ศึกษาอยู่ในเมืองจึงมีโอกาสในการแสวงหาความรู้และความทันสมัยได้มากกว่าผู้ที่ศึกษาหาความรู้ในชนบท ทำให้ผู้ศึกษาในเมืองได้เปรียบมากกว่า ดังนั้นคนในชนบทที่พอจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดี มักส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในเมืองใหญ่ ด้วยความเชื่อว่ามาตรฐานการศึกษาจะดีกว่าในชนบท

4. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมืองมีองค์กรของรัฐบาลมากกว่าในชนบท จึงทำให้ได้รับการดูแล และการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้มากกว่าในชนบท

5. ชีวิตที่สะดวกสบายกว่า เพราะในเมืองมีการบริการสาธารณะที่ดีกว่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์ เป็นต้น อีกทั้งยังมีเครื่องทุ่นแรง และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อชีวิตประจำวันมากมาย จึงทำให้คนในชนบทคาดหวังว่า ถ้าอพยพเข้ามาใช้ชีวิตในเมืองจะได้รับความสะดวกสบายกว่า จึงเป็นปัจจัยให้เกิดแรงงานอพยพเข้าสู่เมือง

6. ข่าวสารหรือคำชักชวนจากญาติมิตร ญาติมิตรซึ่งอพยพเข้ามาทำงานอยู่ก่อนแล้ว ในเมือง ส่งข่าวสารหรือชักชวนให้คนในชนบทเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ และด้วยความไว้วางใจ ผู้ชักชวนจึงทำให้คนเหล่านั้นอพยพเข้าสู่เมืองตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือตามคำชักชวน

แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมือง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อท้องถิ่นสองแห่งคือ ท้องถิ่นเดิมหรือท้องถิ่นต้นทางของผู้อพยพและท้องถิ่นใหม่หรือท้องถิ่นปลายทางของผู้อพยพที่เข้าไปอาศัยอยู่ใหม่

1. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นต้นทาง เมื่อแรงงานจากชนบทจำนวนมากอพยพออกจากชนบทและต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานาน จะเกิดการขาดแคลนและเกิดการชะงักของเศรษฐกิจ และเกิดปัญหาทางสังคม ดังนี้

1.1 ผู้มีการศึกษาและทักษะซึ่งมีอยู่จำนวนหนึ่งในชนบทได้อพยพเข้าสู่เมือง ส่วนผู้ที่เหลืออยู่เป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย และไม่มี ความชำนาญงาน จึงทำให้เกิดการขาดแคลนผู้นำท้องถิ่น และกำลังสำคัญที่เป็นตัวกลางเชื่อมประสานในการพัฒนาชุมชนของรัฐบาลกับประชาชน เป็นผลทำให้การพัฒนาชุมชนดำเนินไปอย่างล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ

1.2 แรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองนั้นจะเป็นคนในวัยหนุ่มสาว จึงทำให้ในชนบทเหลือแต่คนในวัยเด็กและวัยชรา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการตื่นตัวน้อยและไม่อาจพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ภาวะเช่นนี้จึงไม่เป็นผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงในชนบท

1.3 การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านครอบครัวและชุมชนในชนบทที่มีระดับความรุนแรงของปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม เช่น ครอบครัวที่พ่อแม่ลูกไม่ได้อยู่พร้อมหน้ากัน ปัญหาเด็ก คนชรา คนพิการ คนเจ็บป่วยเรื้อรังถูกทอดทิ้งหรือไม่ได้รับการดูแลจากครอบครัว และปัญหาครอบครัวไม่มีความอบอุ่น

2. ผลกระทบที่มีต่อท้องถิ่นปลายทาง

การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ปัญหาการว่างงานและการทำงานต่ำกว่าระดับ เนื่องจากมีแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ทำให้อัตราตำแหน่งงานที่ว่างอยู่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับคนในเมืองเองก็มี มากอยู่แล้ว รวมทั้งลักษณะงานบางประเภทมีการนำเครื่องจักรทุนแรงเข้ามาช่วย จึงทำให้แรงงานอพยพบางส่วนเกิดการว่างงาน ซึ่งแรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ เมื่อเกิดการแข่งขันกันหางานทำ จึงยอมรับค่าจ้างแรงงานต่ำ โดยการตัดราคาค่าแรงให้ต่ำลง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ก่อนกับแรงงานอพยพที่เข้ามาอยู่ใหม่ ส่วนปัญหาแรงงานที่เป็นข้อขัดแย้งกันอยู่เสมอคือ ปัญหาค่าแรงงานต่ำ

และสวัสดิการที่ไม่ดี จึงมักก่อให้เกิดการประท้วง หยุคนงาน และเรียกร้อง เพื่อให้ได้ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น

2.2 ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยและแหล่งชุมชนแออัด โดยแรงงานอพยพเข้าสู่เมืองในบางส่วนนั้น ชั้นแรกจะเข้าอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือเพื่อนไปพลางก่อน จนกว่าจะมีงานทำ และมีรายได้พอเลี้ยงตนเองได้ จึงค่อยขยับขยายไปเช่าอยู่ที่อื่น เพราะไม่สามารถหาซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้ เนื่องจากที่ดินในเมืองมีราคาสูงมาก อีกทั้งการขาดแคลนเงินทุนของรัฐ ทำให้รัฐบาลไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ เพื่อนำไปจัดสร้างอาคารสงเคราะห์ให้แก่คนจนได้ ครอบคลุมตามความต้องการ จึงเป็นสาเหตุให้แรงงานอพยพบางส่วน ต้องรวมกันอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด

2.3 ปัญหาการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมเมือง แรงงานอพยพเข้าสู่เมืองได้นำเอาวัฒนธรรมเดิมติดตัวมาด้วย เมื่อเข้ามาอยู่ในเมืองจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมใหม่ในเมืองให้ได้ โดยจะได้รับวัฒนธรรมเมืองเข้าไป และจะทำให้นิสัยและวิถีชีวิตเปลี่ยนไป โดยไม่รู้ตัว ซึ่งจากที่เคยเป็นคนใจกว้างและรักพวกพ้อง จะกลายเป็นคนใจแคบ เห็นแก่ตัว ใช้ชีวิตฟุ่มเฟือย และชอบเที่ยวเตร่

2.4 ปัญหาการหย่าร้าง การดำรงชีพในเมืองมีความยากลำบากกว่าในชนบทเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าครองชีพในเมืองสูง จึงทำให้แต่ละครอบครัวต้องพยายามหาเงินมาจุนเจือครอบครัวของตนมิให้เดือดร้อน ดังนั้นบิดาและมารดาของแต่ละครอบครัวจึงต้องช่วยกันหารายได้ ซึ่งบางครั้งแม้จะได้ใช้ความพยายามแล้ว แต่ก็ไม่สามารถหารายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายได้ และถ้าครอบครัวใดมีเพียงบิดาหรือมารดาออกหารายได้เพียงคนเดียว ก็ยิ่งจะทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายมากขึ้น อันเป็นสาเหตุนำมาซึ่งการทะเลาะเบาะแว้ง และนำไปสู่ปัญหาการหย่าร้างในที่สุด

2.5 ปัญหาคนเร่ร่อนขอทาน เนื่องจากแรงงานอพยพที่เข้าสู่เมืองส่วนใหญ่เป็น แรงงานประเภทไร้ฝีมือ และตำแหน่งงานว่างในเมืองมีไม่เพียงพอกับปริมาณแรงงานที่อพยพเข้ามา ประกอบกับค่าครองชีพในเมืองสูง จึงทำให้ผู้อพยพบางส่วนไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ฝีมือได้ ทำให้ต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างอดอยากแร้นแค้น ไม่สามารถหาเงินมา ใช้ในการยังชีพได้ จึงตัดสินใจออกเร่ร่อนเป็นขอทานไปวัน ๆ เพราะเห็นว่าเป็นการหาเงินได้โดย วิธีง่าย ๆ ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดรายได้เป็นกอบเป็นกำ จึงทำให้คนอื่น ๆ เอาเป็นเยี่ยงอย่าง ยึดการเร่ร่อนขอทานเป็นอาชีพ

2.6 ปัญหาอาชญากรรม ปกติในเมืองจะมีประชากรมากอยู่แล้ว ยังมีแรงงานอพยพจากชนบทเข้าสู่เมืองตลอดเวลา ก็ยิ่งจะทำให้เมืองมีประชากรมากขึ้นจนก่อให้เกิดการว่างงาน และบริการของรัฐที่มีอยู่ไม่เพียงพอ รวมทั้งค่าครองชีพที่สูง ทำให้บุคคลบางจำพวกซึ่งไม่มีงานทำ

หรือขาดสนใจในเรื่องรายได้ หันมาประกอบอาชีพกรรมทุกรูปแบบ เช่น การตกชิ่ง วังราว ปล้นจี้ และลักทรัพย์ เป็นต้น

2.7 ปัญหาเสพติด การอพยพของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นปริมาณมาก ทำให้ไม่สามารถหาแหล่งที่อยู่อาศัยที่ดีได้ ดังนั้น จึงต้องเช่าบ้านรวมกันอยู่อย่างแออัด บางครั้งก็ไปอาศัยอยู่ในแหล่งสลัม ซึ่งชุมชนแออัดและสลัมต่าง ๆ เหล่านี้ มักเป็นแหล่งมั่วสุม และมีการจำหน่ายยาเสพติด จนทำให้ลูกหลานของผู้อาศัยเหล่านั้นติดยาเสพติดไปด้วย และมีบางราย หันมายึดการค้ายาเสพติดเป็นอาชีพ

2.8 ปัญหาโสเภณี ผู้หญิงจากชนบทที่อพยพเข้าสู่เมือง บางส่วนที่ต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายและสบาย จึงได้ยึดอาชีพเป็นโสเภณี ซึ่งมีทั้งเปิดเผยและแอบแฝงคืออยู่ในรูปของการให้บริการ เช่น เป็นพนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร พนักงานในสถานอบอบนวด และช่าง ทำผม เป็นต้น

2.9 ปัญหาสาธารณสุขและเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาเสพติดและโสเภณี ทำให้ประชากรในเมืองส่วนหนึ่งเกิดการติดยาเสพติด และเป็นกามโรค รวมทั้งโรคเอดส์ด้วย รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการรักษาผู้ติดยาเสพติด และเป็นกามโรค แทนที่จะนำเงินส่วนนี้ไปพัฒนาประเทศในด้านอื่น อีกทั้งบุคคลที่ติดยาเสพติด และเป็นกามโรค ต้องสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจเพราะไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ หรือต้องหยุดงานเพื่อรักษาตัวและบางครั้งอาจต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังผลิตที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจในสังคมอีกด้วย

2.10 ปัญหาการจราจร แม้ว่าการคมนาคมขนส่งในเมืองจะสะดวกสบาย เพราะมีถนนหนทางเชื่อมติดต่อกันก็ตาม แต่จากสภาพของปริมาณประชากรในเมืองมีมากเกินไป จนทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเดินทาง แย่งกันใช้บริการสาธารณะ ซึ่งมีอยู่ไม่เพียงพอ จึงได้หันมาซื้อรถจักรยานยนต์ และรถยนต์ส่วนบุคคลเป็นจำนวนมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ตนเอง และครอบครัว ทำให้ถนนหนทางในเมืองมีปริมาณไม่เพียงพอไม่สมดุลกับปริมาณของรถจักรยานยนต์และรถยนต์ ทำให้เกิดปัญหาการจราจรคับคั่งตลอดเวลาและยังทำให้เกิดการเผาผลาญน้ำมัน อันเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งด้วย

2.11 ปัญหาด้านการศึกษา เนื่องจากปริมาณประชากรในเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐไม่อาจจัดบริการด้านการศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการได้ ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ขาดแคลนโรงเรียน ครู อุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียน การสอน และมาตรฐานการศึกษาอีกด้วย

2.12 ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ การอยู่กันอย่างแออัดในเมือง ทำให้รับผลกระทบของการเสียเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษกล่าวคือ ในแหล่ง

ชุมชนแออัดซึ่งอยู่กันอย่างหนาแน่นมักมีสภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีที่ระบายน้ำทิ้ง หรือถ้ามีก็ไม่เพียงพอกับปริมาณครัวเรือนที่มีอยู่ จึงทำให้มีการทิ้งขยะหรือของเสียลงไปตามแม่น้ำ คู คลอง จนทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย และในเขตเมืองซึ่งเต็มไปด้วยฝุ่นละออง ควันดำจากท่อไอเสียของรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และการเผาไหม้ของสารเคมี จึงก่อให้เกิดปัญหาอากาศเป็นพิษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่อยู่ในเมืองด้วย อีกทั้งเสียงจากเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องรับวิทยุ หรือรถยนต์ที่ดังเกินไป ย่อมส่งผลกระทบต่อประสาทหู ทำให้ผู้อยู่อาศัยในเมืองเป็นโรคทางหูได้ เช่น รถยนต์และรถจักรยานยนต์ เป็นต้น

2.13 ปัญหาทางด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน การอพยพเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการอื่น ๆ ก่อให้เกิดปัญหาสังคมด้านแรงงาน ได้แก่ ปัญหาการขาดการคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคมแก่แรงงาน โครงการประกันสังคมยังครอบคลุมลูกจ้างและสถานประกอบการได้อย่างไม่ทั่วถึง แม้กระทั่งในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินกว่า 10 คน ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้เข้าอยู่ใน โครงการประกันสังคมทั้งหมด การใช้แรงงานเด็กและสตรีอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานในด้านค่าจ้างแรงงาน และสภาพการทำงาน ความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ ปัญหาการพิพาทแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ เช่น การประท้วงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ (สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์, 2542)

โดยสรุปแนวคิดข้างต้นเป็นแนวคิดในลักษณะ “ผลัก” (Push) และ “ดึง” (Pull) ปัจจัยที่เป็นตัวผลักดัน คือ สภาพความยากจนข้นแค้นและคนล้นงานในชนบทที่มีสภาพเศรษฐกิจเกษตร ล้าหลังบีบบังคับผลักดันให้เขาต้องอพยพออกไป ในขณะที่ปัจจัยทางด้านตัวดึงก็คือสภาพเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ขยายตัวดึงดูดคนจากชนบทให้หลั่งไหลเข้ามาทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor organization: ILO) (สำนักงานแรงงานต่างด้าว, 2557 ข)

วัตถุประสงค์หลักของ ILO ได้มีการระบุวัตถุประสงค์หลักไว้ในธรรมนูญขององค์การว่า เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม รับรองและเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้แรงงาน ยกย่องมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง และให้ความช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้น ณ นครฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ลงมติรับหลักการสำคัญขององค์การและออก “คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย” ซึ่งถือเป็นการกำหนด

วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์การ ดังนี้ คือ

1. แรงงานมิใช่สินค้า
2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองทุกหนทุกแห่ง
4. มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ ย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอันเท่าเทียมกัน

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยในการบริหารองค์การนั้น ILO มีคณะประสานการเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหาร และควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International labor conference: ILC) รับรอง มีการประชุมปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน โดยมีประธานคณะประสานการ (Chairman of the governing body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประสานการประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประสานการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประสานการมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกันดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International labor office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์การ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประสานการกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-general) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ 600 คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

1. สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

2. สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
3. สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
4. สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
5. สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
6. สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง

การพิจารณาตัดสินใจระทำการใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International labor conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม

ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณา โขบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต ขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตาม อนุสัญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญา ที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงาน ในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551) อนุสัญญามีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน อนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นใดก็ได้ ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจาก การให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อมบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วย อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิ ในการรวมตัว (Freedom of association and protection of the right to organize) ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to organize and collective bargaining) ค.ศ. 1949 เนื่องจากอนุสัญญาจำนวน 2 ฉบับนี้ มีความสำคัญยิ่งสำหรับวงการ สหพันธ์แรงงานในประเทศไทย อีกทั้งยังเป็นอนุสัญญาที่ ILO มีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกัน แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญา ที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน (ILO Declaration on fundamental principles and rights at work) ซึ่งจะอธิบายในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัว และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็น 2 ใน 8 ของอนุสัญญาหลักของ ILO ที่ถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกประเทศจะต้องเคารพและดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะสิทธิดังกล่าวเป็นประเด็นแรกของการที่จะทำให้คนทำงานทั้งหลายสามารถเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ ได้จริง และจะสามารถทำให้สิ่งที่เรียกว่า “งานที่มีคุณค่าและเป็นธรรม” เกิดขึ้นจริง

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

1. นายจ้างและคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะ เป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขามีสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิก องค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้า จากหน่วยงานใด ๆ

2. การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิว ของเขา เหล่านั้น

3. มีเสรีภาพในการที่จะยกร่างธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทน ของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตนโดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซง หรือจำกัดสิทธิดังกล่าว

4. องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรม และเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์ หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้

สาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้างและองค์กรแรงงาน ให้ปลอดจากการแทรกแซงกันและกัน

3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

บันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงาน (สำนักงานแรงงานต่างด้าว, 2557 ข)

รัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยและรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาซึ่งต่อไปในที่นี้จะเรียกว่า “ภาคี” ยอมรับหลักการที่ระบุไว้ใน “ปฏิญญากรุงเทพว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบปี 2542” มีความห่วงกังวลเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบทางสังคมและเศรษฐกิจ อันมีสาเหตุมาจากการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย บรรณาธิที่จะเพิ่มพูนความร่วมมือที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองประเทศได้ตกลงกัน ดังนี้

วัตถุประสงค์และขอบเขต

มาตรา 1 ภาคีจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงเพื่อให้มี

1. ขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสมในการจ้างแรงงาน
2. มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการส่งกลับแรงงานที่ครบวาระการจ้างงานหรือถูกผลักดันออกโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่งไปยังภูมิลำเนาเดิมก่อนที่เงื่อนไขการจ้างงานจะยุติ
3. การคุ้มครองอันสมควรแก่แรงงานเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานดังกล่าวจะไม่มี การสูญเสียสิทธิและได้รับการคุ้มครองตามที่แรงงานพึงได้รับ
4. การป้องกันและปราบปรามอย่างมีประสิทธิภาพต่อการข้ามแดนผิดกฎหมายการค้าแรงงานผิดกฎหมาย และการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย
5. บันทึกความเข้าใจฉบับนี้ไม่ครอบคลุมถึงกระบวนการจ้างแรงงานอื่นที่ได้ดำเนินการตามกฎหมายของภาคีอยู่แล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

มาตรา 2 กระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงสวัสดิการสังคมและการฟื้นฟูเยาวชนแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาจะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

มาตรา 3 ภาคีโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ จะจัดการประชุมในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสและ/ หรือ ระดับรัฐมนตรีอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละครั้ง โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพเพื่อหารือในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุวัติการตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ ทั้งนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของภาคีทั้งสองฝ่ายจะทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดขั้นตอนในการนำแรงงานผิดกฎหมาย ซึ่งพำนักอยู่ในประเทศของภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนที่ จะบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ จะมีผลบังคับใช้เข้ามาอยู่ในภายใต้ขอบเขตของบันทึกความเข้าใจในฉบับนี้

อำนาจหน้าที่และขั้นตอน

มาตรา 4 ภาคิจะดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงเพื่อให้ขั้นตอนในการว่าจ้างแรงงาน เป็นไปอย่างเหมาะสมในการจ้างแรงงานจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ของแต่ละประเทศก่อน และหน่วยงานที่มีอำนาจจะให้การอนุญาตดังกล่าวหลังจากที่ได้มีการ ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในกฎหมายและระเบียบของประเทศนั้นแล้ว

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตที่ได้ให้ไปตามที่กล่าว ข้างต้นเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในประเทศนั้น

การยกเลิกหรือเพิกถอนการอนุญาตจะไม่มีผลกระทบต่อการใด ๆ ที่ได้กระทำ โดยสมบูรณ์แล้วก่อนวันประกาศการยกเลิกหรือเพิกถอน

มาตรา 5 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อาจแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง เกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงาน จำนวน ระยะเวลา คุณสมบัติที่ต้องการ เงื่อนไขและค่าตอบแทน ที่นายจ้างเสนอให้

มาตรา 6 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะส่งบัญชีรายชื่อผู้สมัครงานให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องของภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ภูมิลำเนา บุคคลอ้างอิง การศึกษา ประสบการณ์และอื่น ๆ ที่เห็นว่าจำเป็นสำหรับการพิจารณาของนายจ้าง

มาตรา 7 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะร่วมมือกับหน่วยงานด้านตรวจคนเข้าเมือง และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สมัครงานซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยนายจ้าง และได้รับ การอนุญาตอย่างถูกต้องตามข้อ 4 ดำเนินการให้รวมถึงข้อบังคับต่าง ๆ ดังนี้

1. การตรวจลงตรา หรือ เอกสารอนุญาตเข้าเมืองในรูปแบบอื่น
2. ใบอนุญาตการทำงาน
3. ใบประกันหรือการบริการสุขภาพ
4. การชำระเงินเข้ากองทุนสะสมตามที่กำหนดโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

ของแต่ละประเทศ

5. ภาษีหรืออื่น ๆ ตามที่ประเทศที่เกี่ยวข้องกำหนด
6. สัญญาการจ้างงานของนายจ้างและลูกจ้าง

นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในเงื่อนไขและระยะเวลาการจ้างงานตามที่ระบุ ในสัญญาและมอบสำเนาสัญญาดังกล่าวของแต่ละฝ่ายให้แก่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่

มาตรา 8 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จะรับผิดชอบในการจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลผู้ได้รับ อนุญาตให้ทำงานตามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของสองประเทศ จะเก็บรักษาบัญชีรายชื่อบุคคลเช่นว่า ซึ่งได้รายงานตัวหรือมีหลักฐานประทับตราว่าได้เดินทางกลับ

ที่อยู่ถาวรเมื่อสิ้นสุดช่วงการจ้างมาแล้วไว้อย่างน้อย 4 ปี นับจากวันรายงานตัวหรือวันประทับตราว่า
ได้เดินทางกลับประเทศ หรือวันสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงและตรวจสอบ

การกลับและการส่งกลับ

มาตรา 9 หากมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น วาระการจ้างแรงงานจะมีกำหนดไม่เกิน 2 ปี หากจำเป็นให้อนุญาตให้ทำงานต่อได้เป็นระยะเวลาอีก 2 ปี โดยไม่ว่ากรณีจะเป็นเช่นใดก็ตาม วาระการจ้างแรงงานจะมีกำหนดไม่เกิน 4 ปี และเมื่อครบ 4 ปีแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดวาระการจ้างงาน แรงงานซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างแรงงานแล้ว จะสมัครเข้าทำงานได้ใหม่เมื่อครบระยะเวลา 3 ปี หลังสิ้นสุดวาระการจ้างงานครั้งก่อน

มาตรา 10 ภาคิจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่เพื่อให้การส่งกลับแรงงาน ซึ่งสิ้นสุดวาระการจ้างงานแล้วกลับที่อยู่ถาวร

มาตรา 11 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน จะจัดตั้งกองทุนสะสม โดยให้แรงงานชำระเงินเป็นรายเดือนเข้ากองทุนดังกล่าวเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 15 ของเงินเดือนของแรงงานคนนั้น ๆ

มาตรา 12 แรงงานที่ประสงค์จะเดินทางกลับถิ่นฐานเดิมของตนมีสิทธิได้รับคืนเงินสะสมที่ตนได้ชำระเข้ากองทุนสะสมเต็มจำนวน พร้อมดอกเบี้ย โดยยื่นคำร้องต่อหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ เพื่อขอรับคืนเงิน 3 เดือน ก่อนกำหนดเดินทางกลับประเทศของตน และกองทุนต้องส่งเงินสะสมคืนให้แก่แรงงานภายใน 44 วัน นับตั้งแต่สิ้นสุดการจ้างงาน

มาตรา 13 การเดินทางกลับประเทศถิ่นกำเนิดเป็นการชั่วคราว ในระหว่างที่ยังไม่สิ้นสุดวาระการทำงาน และผู้เดินทางได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดแล้ว ย่อมไม่เป็นเหตุให้การอนุญาตการจ้างงานตามมาตรา 4 ต้องสิ้นสุดลง

มาตรา 14 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานจะเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและเอกสารที่จะต้องใช้ในการยื่นคำร้องขอรับเงินสะสม ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 12

มาตรา 15 สิทธิในการรับคืนเงินสะสมในกองทุนเพื่อการส่งกลับเป็นอันสิ้นสุดไป หากแรงงานไม่เดินทางกลับไปไปยังที่อยู่ถาวรเมื่อสิ้นสุดวาระการจ้างงาน

มาตรา 16 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ของประเทศที่เป็นผู้จ้างงานอาจเบิกถอนเงินจากกองทุนสะสม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของธนาคารในการบริหารเงินกองทุนและเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับแรงงานไปยังประเทศถิ่นกำเนิด

การคุ้มครอง

มาตรา 17 ภาคิในประเทศที่เป็นผู้จ้างงานจะคุ้มครองแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศนั้น

มาตรา 18 แรงงานของคู่ภาคี จะได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่แรงงานท้องถิ่นได้รับตามหลักการการไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมกันทางเพศ เชื้อชาติ และศาสนา

มาตรา 19 ข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน จะต้องได้รับการคลี่คลายแก้ไขโดยหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบภายในของประเทศที่เป็นผู้จ้างงาน การดำเนินการต่อการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

มาตรา 20 ภาคีจะต้องดำเนินมาตรการที่จำเป็นทั้งปวงภายในอาณาเขตของตน ที่จะป้องกันและปราบปรามการข้ามพรมแดน โดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อน และการจ้างแรงงานข้ามพรมแดนผิดกฎหมาย

มาตรา 21 ภาคีจะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์ การเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อน และการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย

การแก้ไข

มาตรา 22 ข้อแก้ไขใด ๆ ในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะต้องกระทำโดยความเห็นชอบร่วมกับของคู่ภาคีโดยผ่านช่องทางการทูต

การระงับข้อขัดแย้ง

มาตรา 23 ให้ระงับข้อขัดแย้งใด ๆ ที่อาจเกิดจากบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ฉันมิตร โดยการหารือระหว่างประเทศภาคี

การบังคับใช้และการยกเลิก

มาตรา 24 บันทึกความเข้าใจฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ลงนาม เว้นแต่ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอยกเลิกโดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ภาคีอีกฝ่ายหนึ่ง การยกเลิกจะมีผล 90 วัน นับจากวันที่แจ้งในกรณีที่ภาคีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขอยกเลิกบันทึกความเข้าใจฉบับนี้ เพื่อประโยชน์แก่แรงงานกำหนดให้คู่ภาคีหารือร่วมกัน เพื่อพิจารณาแนวทางดำเนินการต่อสัญญาการจ้างงาน ซึ่งยังมีผลบังคับใช้อยู่ เพื่อเป็นพยานแก่การนี้ ผู้ลงนามข้างท้ายได้รับมอบอำนาจจากรัฐบาลของตน ให้ลงนามบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

ลงนาม ณ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ สามสิบเอ็ด เดือน พฤษภาคม คริสต์ศักราช สองพันสาม เป็นภาษาอังกฤษ โดยต้นฉบับของบันทึกความเข้าใจทั้งสองฉบับนี้มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทย นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำหรับรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา นายอิธ สัมเฮง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสวัสดิการสังคมและการฟื้นฟูเยาวชน

การบริหารจัดการแรงงาน

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี พ.ศ.2555 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ปี พ.ศ. 2555 ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหาร แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ในการประชุมครั้งที่ 1/ 2555 เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555 แล้วตามที่กระทรวงแรงงาน (รง.) เสนอ ดังนี้

1. เร่งรัดดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2553 ที่ได้เข้าสู่ กระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555 ทั้งนี้ ไม่เกิน วันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

1.1 กระทรวงมหาดไทย (มท.) อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีออกประกาศผ่อนผันให้อยู่ใน ราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแก่แรงงานต่างด้าวตามข้อ 1 โดยให้อยู่ในราชอาณาจักร ถึงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 เพื่อไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ และไม่ต้องปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รวมทั้งให้ มท. ออกประกาศรับรองการใช้เอกสารแทน หนังสือเดินทาง และกำหนดเงื่อนไขรองรับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าว สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อ ไปพิสูจน์สัญชาติในประเทศของตน รวมทั้งออกประกาศยกเว้น ข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการ เฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว ให้สามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เพื่อขอรับการตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็น กรรมกร หรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้ (ในกรณีประกาศฉบับเดิมไม่ครอบคลุมถึง)

1.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงาน ต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและถือหนังสือ เดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียว ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณ ศูนย์พิสูจน์สัญชาติที่ตั้งขึ้น หรือด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือในสถานที่อื่น ๆ

ตามความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ชายจ้างที่จะพาแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการ โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยุ่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียม ในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

1.3 กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพและประกันสุขภาพ แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขยายเวลาให้อยู่ ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวจนถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 โดยแรงงานต่างด้าวชำระค่าตรวจ สุขภาพและค่าประกันสุขภาพ ในอัตราที่ สธ. กำหนด

1.4 กรมการจัดหางาน ดำเนินการพิจารณาอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการขยายเวลาการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรจนถึง วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 โดยแรงงานต่างด้าวต้องยื่นคำขอและชำระค่าธรรมเนียมตามอัตรา ที่กฎหมายกำหนด และดำเนินการเร่งรัดให้แรงงานต่างด้าวดังกล่าวเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติ ให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้ยื่นคำขอ ใบอนุญาตทำงาน ใหม่ โดยชำระค่าคำขอและค่าธรรมเนียมในอัตราที่กฎหมายกำหนด และให้ยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

1.5 สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

1.6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตช.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่พิสูจน์สัญชาติ และลักลอบทำงานรวมทั้งนายจ้าง ที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพาและผู้ให้ที่พักพิงแรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมาย

ในระหว่าง ที่ดำเนินการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย หรือกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติให้แรงงานต่างด้าว พม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์ สัญชาติไปพลางก่อนได้

2. การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร เป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554 ซึ่งใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุในวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 มท. ดำเนินการออกประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี รับรองการใช้ เอกสารแทนหนังสือเดินทางของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ออกประกาศ

กำหนดเงื่อนไขรองรับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อไปพิสูจน์สัญชาติในประเทศของตน รวมทั้งออกประกาศยกเว้นข้อห้ามมิให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการ เฉพาะสำหรับคนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วให้สามารถใช้หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) หรือเอกสารรับรองบุคคล (Certificate of identity) เพื่อขอรับ การตรวจลงตราและประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นเวลา 2 ปี สามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี และสามารถทำงานเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายได้

2.2 กระทรวงการต่างประเทศ มอบอำนาจให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการ รับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

2.3 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราว (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี ให้แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและถือหนังสือเดินทางหรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง และสามารถขอยู่ในราชอาณาจักรได้อีกครั้งเดียวระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ณ ศูนย์พิสูจน์สัญชาติที่ตั้งขึ้น หรือด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือในสถานที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ชายจ้างที่จะพาแรงงานต่างด้าวไป ดำเนินการ โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถขอยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

2.4 สช.ดำเนินการตรวจสุขภาพแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

2.5 กรมการจัดหางาน พิจารณาอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านมาพิสูจน์สัญชาติและได้รับการตรวจลงตรา (Non-immigrant-LA) และประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร โดยแรงงานต่างด้าวต้องยื่นคำขอ และชำระค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และยกเว้นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน ในช่วงเวลาที่ทับซ้อนกัน

2.6 สำนักงานประกันสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

2.7 ตช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวที่ไม่พิสูจน์สัญชาติและลักลอบทำงานภายหลังสิ้นสุด การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว รวมทั้งนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้นำพา และผู้ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในระหว่าง ที่ดำเนินการออกประกาศ กระทรวงมหาดไทย หรือกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ให้แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติไปพลางก่อนได้

3. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราให้แก่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามา ทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วย ความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน ระหว่างรัฐ (MOU) จากอัตราปกติ 2,000 บาท เหลือ 500 บาท และสามารถอยู่ต่อ ได้อีกครั้งเดียว ค่าธรรมเนียมในอัตราปกติ 500 บาท เช่นกัน โดยให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่ กฎกระทรวงมีผลใช้บังคับซึ่งเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำ งาน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 มท. ออกกฎกระทรวงมารับในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา ประเภทคนอยู่ชั่วคราว ในอัตรา 500 บาท และสามารถขออยู่ต่อได้อีกครั้งเดียว ค่าธรรมเนียม ในอัตรา 500 บาท เช่นกัน โดยให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลา 4 ปี นับแต่วันที่กฎกระทรวงมีผลบังคับใช้

3.2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดำเนินการดังนี้

3.2.1 กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชานำเข้าโดยถูกต้อง ตามกฎหมายตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐ (MOU) ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ด่านตรวจคนเข้าเมือง ทุกแห่งที่แรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามา) ประทับตราอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรเป็นเวลา 2 ปี เมื่อแรงงานต่างด้าว อยู่ในราชอาณาจักรครบกำหนดระยะเวลาอนุญาตแล้วหากประสงค์ จะอยู่ในราชอาณาจักรต่อไปอีก เพื่อทำงาน ให้สามารถขออยู่ต่อได้อีกครั้งเดียวเป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียม ในอัตรา 500 บาท

3.2.2 กรณีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับตรวจลงตราประเภทคนอยู่ชั่วคราวและประทับตรา อนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร เป็นเวลา 2 ปี โดยจัดเก็บค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท และสามารถ ขออยู่ต่อได้ครั้งเดียวค่าธรรมเนียมในอัตรา 500 บาท เช่นกัน

4. การขยายเวลาการเก็บเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เห็นควรให้ขยายเวลาการจัดเก็บเงินเข้ากองทุน ฯ ออกไปอีก 1 ปี โดยให้กรมการจัดหางานออกกฎกระทรวงมารับการดำเนินการ ทั้งนี้ กรอบระยะเวลาการดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการได้ทันทีนับแต่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องรอการยืนยันจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีแก้ไขล่าสุด ในวันพฤหัสบดีที่ 6 กันยายน 2012

ระเบียบการปฏิบัติการจ้างงานแรงงานคนต่างด้าว

การอนุญาตให้แรงงานคนต่างด้าว ประเภทต่าง ๆ เข้ามาพักอาศัยและทำงานในประเทศไทยได้นั้น เป็นไปตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ซึ่งจำแนกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ในมาตรา 9 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 14 ดังนี้ (กฤตยา อาชวนิจกุล และกฤตภา วจนสาระ, 2552)

มาตรา 9 เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ดังระบุในมาตรานี้ว่า คือ “คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงาน” หมายรวมถึงแรงงานต่างชาติ 4 กลุ่ม คือ

1. คนต่างชาติที่มีสิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย ถือเป็นสำคัญประจำตัวคนต่างด้าวก่อนการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 จะได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตลอดชีพ เพราะหลังกฎหมายนี้บังคับใช้ก็ไม่มีกรออกใบอนุญาตตลอดชีพอีกต่อไป สำหรับคนต่างชาติที่ได้สิทธิอาศัยอยู่ถาวรในประเทศไทย หลังการบังคับใช้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว ตามกฎหมายใหม่นี้สามารถขอใบอนุญาตทำงานได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี

2. คนต่างชาติที่เข้าทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตชั่วคราว เดิมคือจะได้รับใบอนุญาตนานเท่าที่ระยะเวลาของการได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศตามการตรวจลงตรา (วีซ่า) กฎหมายใหม่จะปรับเป็นระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 2 ปี กลุ่มนี้มีจำนวนมากที่สุด

3. แรงงานระดับล่างที่นำเข้าจากประเทศกัมพูชาและลาวตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศ (Memorandum of understanding-MOU) จะได้รับใบอนุญาตทำงานครั้งละไม่เกิน 2 ปี และต่อใบอนุญาตหนึ่งครั้ง รวมแล้วไม่เกิน 4 ปี

4. แรงงานจากประเทศกัมพูชาและลาวที่เคยเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ได้พิสูจน์สัญชาติจากประเทศต้นทาง และถือเอกสารเดินทางที่มีการตรวจลงตรา (Visa) ตามนโยบายจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เงื่อนไขการได้รับใบอนุญาตทำงานจะเหมือนกลุ่ม (3) ข้างต้น

มาตรา 12 หมายถึง กลุ่มแรงงานต่างชาตินี้เข้ามาทำงานตามกฎหมายกฎหมายส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 กฎหมายการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 หรือ กฎหมายอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดคือแรงงานที่มีฝีมือและจะได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ คือระบุไว้ในมาตรานี้เลยว่า “ให้นายทะเบียนออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวผู้นั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง”

มาตรา 13 หมายถึง การอนุญาตให้คนต่างชาติ หรือคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทยทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ หมายถึงรวมถึงกลุ่มต่อไปนี้ คือ

1. กลุ่มคนต่างชาติที่รอการเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศและได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใดแทนการเนรเทศ กลุ่มนี้มีจำนวนไม่มากนัก
2. กลุ่มคนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งหมายถึงกลุ่มแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ พม่า กัมพูชา และลาว กลุ่มนี้ได้มีการขึ้นทะเบียนรับเลขประจำตัว 13 หลัก ขึ้นต้นด้วยเลข “00” ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 รายละเอียดจะกล่าวในตอนต่อไป
3. ชนกลุ่มน้อยที่รอลงรายการสัญชาติไทย หรือรอพิสูจน์สัญชาติไทย เนื่องจากเป็น (ก) บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือตามกฎหมายอื่น หรือ (ข) บุคคลที่เกิดในประเทศไทย แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 หรือ (ค) บุคคลที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ

มาตรา 14 เป็นมาตราที่เปิดให้มีการจ้างคนต่างชาติที่อยู่ในพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน โดยอาจจ้างแบบไปเช้าเย็นกลับ (Day tripper) หรือชั่วคราวเป็นระยะสั้น ๆ หรือจ้างตามฤดูกาล ซึ่งเป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามจังหวัดชายแดน ตัวกฎหมายเก่าไม่มีการกล่าวถึงไว้ แต่กฎหมายใหม่ระบุชัดเจนว่า “คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลา

หรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในห้องที่อยู่ติดกับชายแดนหรือห้องที่ต่อเนื่องกับห้องดังกล่าว” รวมพื้นที่ที่สามารถใช้งานได้ 59 จังหวัด คือ พื้นที่จังหวัดชายแดน 30 จังหวัด และพื้นที่ติดกับจังหวัดชายแดน 29 จังหวัด

2. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม โดยที่คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2549 ได้มีมติให้ความคุ้มครองดูแลกลุ่มบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่ได้รับการสำรวจตามยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลซึ่งได้สำรวจและจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวเสร็จสิ้นแล้ว รวมทั้งตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ให้ชนกลุ่มน้อยผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย (เข้ามาหลังวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2519) ผู้อพยพเชื้อสายไทยจากจังหวัดเกาะกง กัมพูชา (เข้ามาหลังวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520) ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากกัมพูชา ลาวอพยพ และผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่าโดยให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้อาศัยอยู่ในประเทศไทยชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับและอนุญาต ให้ออกนอกเขตที่อยู่อาศัยเพื่อไปทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ไปแล้ว ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2549 ออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงมหาดไทย, 2549)

คนต่างด้าวบางจำพวกที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับตามประกาศนี้ หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรก่อนวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ดังต่อไปนี้

1. คนต่างด้าวที่ได้รับการสำรวจเพื่อจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการสำรวจและจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน พ.ศ. 2548

2. คนต่างด้าวที่ได้รับการสำรวจจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียนตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการสำรวจและจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน พ.ศ. 2548

3. คนต่างด้าวซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อย ที่มีรายการในฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร และได้รับการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทยที่เข้ามาหลังวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2519

(ข) ผู้อพยพเชื้อสายไทยจากจังหวัดเกาะกง กัมพูชา ที่เข้ามาหลังวันที่ 15 พฤศจิกายน

พ.ศ. 2520

(ค) ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากกัมพูชา

(ง) ลาวอพยพ

(จ) ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า

ทั้งนี้ คนต่างด้าวตาม หมายความรวมถึง ผู้ที่ได้รับการจัดทำทะเบียนประวัติ

และบัตรประจำตัวชนกลุ่มน้อยเดิม และผู้ที่ได้รับการจัดทำบัตรประจำตัวให้ใหม่ตามระเบียบ

สำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการจัดทำบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย พ.ศ. 2547 ด้วย

เขตพื้นที่ควบคุมคนต่างด้าว หมายถึง กรุงเทพมหานคร จังหวัด อำเภอก หรือ กิ่งอำเภอก อันเป็นพื้นที่ที่ได้ดำเนินการสำรวจและจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว

ให้คนต่างด้าวอยู่ในเขตพื้นที่ควบคุมให้มีการรายงานตัวเพื่อการควบคุมตรวจสอบ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เมื่อมีเหตุจำเป็นต้องออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมเพื่อปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นพยานศาล ได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน มีหนังสือ เรียกตัวจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อการรักษาพยาบาล หรือเหตุจำเป็นอื่น คนต่างด้าวจะออก นอกเขตพื้นที่ควบคุมได้โดยยื่นคำข้อออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมได้ต่อผู้มีอำนาจ เว้นแต่ในกรณี ที่มีความจำเป็น โดยเร่งด่วนและไม่อาจรอการขออนุญาตได้ให้ให้ออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมได้ แต่จะต้องแจ้งให้ผู้มีอำนาจทราบโดยด่วน ซึ่งคนต่างด้าวจะออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมเพื่อไปทำงาน ให้ยื่นคำข้อต่อผู้มีอำนาจ การเปลี่ยนแปลงหรือย้ายภูมิลำเนาจากเขตพื้นที่ควบคุมหนึ่ง ไปอีกเขต พื้นที่ควบคุมหนึ่ง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามนโยบาย ที่ทางราชการกำหนด

คนต่างด้าวจะออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครหรือ ระหว่างจังหวัด
2. ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเขตท้องที่จังหวัด
3. นายอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในเขตท้องที่อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ

ให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวสิ้นสุดเป็น การเฉพาะรายในกรณีดังต่อไปนี้

1. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำ

2. โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือ

2. คนต่างด้าวตามข้อ 1 มิได้ผ่านกระบวนการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว ผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียนตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการสำรวจและจัดทำทะเบียน สำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน พ.ศ. 2548 ตามแนวทางที่กำหนด

3. เดินทางไปนอกราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามที่กฎหมายกำหนด

เมื่อการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าวสิ้นสุดเป็นการเฉพาะราย ให้คนต่างด้าวผู้นั้นส่งคืนหลักฐานแสดงตน หรือหนังสืออนุญาตต่อผู้มีอำนาจในเขตท้องที่คนต่างด้าวผู้นั้นได้จัดทำทะเบียน หรือได้รับอนุญาตให้ออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมและให้ผู้มีอำนาจเจ้าหน้าที่คนต่างด้าวผู้นั้นมีภูมิลำเนาเพื่อจำหน่ายชื่อออกจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร หรือแจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ แล้วแต่กรณี

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายมีอำนาจเพิกถอนการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวของคนต่างด้าวในกรณี ดังต่อไปนี้

1. กรณีที่หน่วยงานด้านความมั่นคง หรือการรักษาความสงบเรียบร้อยรายงานว่า คนต่างด้าวดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีพฤติกรรมน่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุข หรือความปลอดภัยของประชาชน หรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร

2. ออกนอกเขตพื้นที่ควบคุม โดยไม่ได้รับอนุญาตตามแนวทางท้ายประกาศ

3. ไม่มีรายงานตัวตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยไม่มีเหตุสมควร

สรุป จากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 จะเห็นได้ว่า คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2549 ได้มีมติให้ความคุ้มครองดูแลกลุ่มบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนที่ได้รับการสำรวจตามยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล รวมถึงชนกลุ่มน้อย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ข้อ 2 และข้อ 3 โดยให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้อาศัยอยู่ในประเทศไทยชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และอนุญาตให้ออกนอกเขตที่อยู่อาศัยเพื่อไปทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และอาศัยอำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

นอกจากหลักการทางกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องการจ้างงานแรงงานคนต่างด้าว ทั้ง 2 ประเภท คือ แรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง และแรงงานชาวพม่าที่ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าว

บางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับและกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม ซึ่งแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่า จะเป็นการจ้างงานตามมาตรา 13 แล้วนั้น สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้มีการจัดทำทะเบียนบุคคลไว้แล้ว คือ ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 ที่รัฐบาลประกาศให้มีขั้นตอนกำหนดให้แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามต้องไปขึ้นทะเบียนบุคคลรับเลข 13 หลักที่ขึ้นต้นสองหลักแรกด้วยเลข “00” ทำให้เกิดฐานข้อมูลรายบุคคลของแรงงานข้ามชาติขึ้น (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภาว จนสาระ, 2552)

สำหรับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง หรือชนกลุ่มน้อย ที่ถือได้ว่าจำนวนหนึ่งของประชากรกลุ่มนี้คือ คนพื้นเมืองที่บรรพบุรุษอาศัยอยู่บนผืนแผ่นดินไทยนานเป็นร้อยปีแล้วแต่ตกหล่นจากการนับจดเป็นพลเมืองไทยเพราะอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่เข้าถึงยาก อีกกลุ่มหนึ่งคือผู้อพยพเข้ามาตั้งแต่สมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จนเกิดบุตรหลานในประเทศไทยถึงรุ่นหลานเหลน ได้แก่ กลุ่มญวนอพยพ เนปาล อพยพ จีนฮ่ออพยพ เป็นต้น ขณะที่ก็มีกลุ่มทะลักเข้ามาใหม่คือก่อนปี 2528 จำนวนมาก หลัก ๆ คือ มาจากประเทศพม่า สุดท้าย คือ กลุ่มคนไทยพลัดถิ่นที่อพยพมาจากประเทศพม่าหรือกัมพูชา ทำให้แต่ละกลุ่มมีสถานะบุคคลตามกฎหมายไทยแตกต่างกันไป คือ ส่วนใหญ่รอการพิสูจน์สัญชาติไทยโดยได้สิทธิการอยู่อาศัยแบบถาวร และบางส่วนได้สิทธิการอยู่อาศัยแบบชั่วคราว และบางกลุ่มกำลังรอการให้สัญชาติไทย โดยทุกกลุ่มหากยังไม่ได้รับสัญชาติไทยและสิทธิการอยู่อาศัยก็ถูกนับว่าเป็นคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย ทั้งนี้กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้เข้าไปจัดระบบฐานข้อมูลของชนกลุ่มน้อยไว้ ด้วยการออกบัตรประจำตัวให้กับชนกลุ่มน้อยที่มีอายุ 12 ปีขึ้นไป เป็นบัตรสีต่าง ๆ พร้อมให้เลข 13 หลักเหมือนบัตรประชาชนของคนสัญชาติไทย โดยเลขหลักแรกขึ้นต้นด้วยเลข “6” และบุตรหลานที่เกิดในประเทศไทย จะได้รับเลข 13 หลักขึ้นด้วยเลข “7” แต่เพิ่งมีระเบียบออกมารองรับเรียกว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ปี 2547 คนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยตามระเบียบนี้ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อย ได้แก่ ญวนอพยพ อพยพจีนคณะชาติ จีนฮ่ออพยพ จีนฮ่ออิสระ อดีตโจรจีนคอมมิวนิสต์มลายา ไทยลื้อ ลาวอพยพ เนปาลอพยพ ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่าเชื้อสายไทย บุคคลบนพื้นที่สูง เผ่าตองเหลือง และชุมชนบนพื้นที่สูงที่มีชาวไทย ผู้อพยพเชื้อสายไทยจากจังหวัดเกาะกง กัมพูชา ผู้หลบหนีเข้าเมืองจากกัมพูชา และคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทยกลุ่มอื่น ๆ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง 5 และกระทรวงมหาดไทยได้จัดทำทะเบียนประวัติไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างภาคเกษตรกรรมในอำเภอคลองหาด

ประวัติความเป็นมา

อำเภอคลองหาด เดิมเป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ ตั้งอยู่บริเวณชายแดนประเทศไทย และประเทศกัมพูชา ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอวัฒนานคร จังหวัดปราจีนบุรี ประชากรส่วนใหญ่อพยพมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือตอนล่าง ประกอบอาชีพด้านการทำไร่ ทำนา ที่เรียกชื่อว่า “คลองหาด” นั้น เดิมบริเวณริมคลองหาดสายใหญ่สายหนึ่ง มีต้นมะหาด ซึ่งเป็นต้นไม้ยืนต้นสูงใหญ่อยู่อย่างหนาแน่น ชาวบ้านที่มาตั้งที่พักอาศัยจึงพร้อมใจกันตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านคลองต้นมะหาด” ต่อมาความเจริญและประชาชน เริ่มเข้ามาอาศัยอยู่มากขึ้น คำเรียกชื่อหมู่บ้าน จึงเพี้ยนไป เรียกว่า “บ้านคลองหาด” มาจนถึงทุกวันนี้

บ้านคลองหาด ได้รับการยกฐานะเป็นตำบลคลองหาด ขึ้นกับอำเภอวัฒนานคร จังหวัดปราจีนบุรี ยกฐานะขึ้นเป็นกิ่งอำเภอคลองหาด เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2528 และยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอคลองหาด เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 จนกระทั่งมีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสระแก้ว จึงแยกมาอยู่ในเขตการปกครองของจังหวัดสระแก้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา

สภาพทางภูมิศาสตร์และอาณาเขต

อำเภอคลองหาด มีพื้นที่ประมาณ 417.082 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ส่วนใหญ่ติดกับประเทศสาธารณรัฐกัมพูชา มีอาณาเขตติดชายแดน ตำบลคลองหาด และ คลองไก่อ้อื่น ระยะทางยาวประมาณ 25 กิโลเมตร มีระยะทางห่างจากชายแดนถึงที่ตั้งอำเภอคลองหาด 5 กิโลเมตร อำเภอคลองหาด ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเขาฉกรรจ์และอำเภอวัฒนานคร ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภออรัญประเทศ และจังหวัดพระตะบอง (ประเทศกัมพูชา) ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสอยดาว (จังหวัดจันทบุรี) ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอวังสมบูรณ์และอำเภอวังน้ำเย็น อำเภอคลองหาดแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 69 หมู่บ้าน (ศูนย์บริการอำเภอสระแก้ว, 2557)

ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น คือ มีฝนตกชุกในฤดูฝน และมีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อน

การประกอบอาชีพ

อำเภอคลองหาด มีพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรกรรม จำนวน 198,669 ไร่ ประชากรส่วนใหญ่ปลูกพืชเศรษฐกิจ ไร่ที่ปลูก ได้แก่ ข้าว จำนวน 8,977 ไร่ มันสำปะหลัง จำนวน 64,316 ไร่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ จำนวน 37,794 ไร่ อ้อย จำนวน 17,837 ไร่ ถั่วเหลือง

จำนวน 655 ไร่ ฯลฯ และไม้ผล-ไม้ยืนต้นที่ปลูก ได้แก่ มะม่วง จำนวน 1,951 ไร่ มะขามหวาน จำนวน 179 ไร่ ลำไย จำนวน 1,349 ไร่ ชมพู จำนวน 320 ไร่ มะละกอ จำนวน 1,439 ไร่ น้ำมันปาล์ม จำนวน 1,755 ไร่ ยางพารา จำนวน 2,729 ไร่ ฯลฯ (สำนักงานเกษตรอำเภอคลองหาด, 2557)

สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำไร่ และขายผลผลิตตามฤดูกาล การประกอบอาชีพต้องอาศัยธรรมชาติ ดังนั้น รายได้ของประชากรจึงไม่คงที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรมของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยทางด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งมีผลกระทบไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อประชาชนและชุมชนปัจจัยที่จะศึกษามี ดังนี้

พีรพงษ์ คุณสินธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี งานวิจัยนี้วัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดราชบุรี ในช่วงเวลา ระหว่าง พ.ศ. 2541-2542 ผู้วิจัย ได้ตั้งประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่นายจ้างยังคงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไว้ 10 ประเด็น คือ 1) ต้นทุนที่ต่ำกว่าในด้านค่าจ้าง 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่าย 3) ความขยันความอดทนในการทำงานของแรงงานพม่า 4) การขาดแคลนแรงงานไทย 5) เหตุผลด้านมนุษยธรรม 6) ความยากง่ายในการปกครองแรงงานพม่า 7) ค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าในด้านสวัสดิการ 8) ความซื่อสัตย์ของแรงงานพม่า 9) อุปนิสัยของแรงงานพม่า 10) การบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับของภาครัฐ ผลการศึกษาประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ในจังหวัดราชบุรี 1) มีต้นทุนในการด้านการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าถูกกว่าแรงงานไทย 2) การที่สามารถจัดหาแรงงานพม่าได้ง่ายและเหตุผลด้านมนุษยธรรม 3) การขาดแคลนแรงงานไทยและความขยันอดทนของแรงงานพม่า

ธิดารัตน์ ช่วงสวรรค์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว เฉพาะกรณีศึกษา: พม่า กัมพูชา ลาว ในจังหวัดจันทบุรี จากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ เหตุผลสำคัญที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็คือ

1. ที่ประเทศของตนเองหางานทำยากเพราะแรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่ไม่ค่อยมีความรู้ ดังนั้น งานที่พอจะทำได้จะเป็นงานประเภทที่ต้องใช้แรงกายมาก เช่น งานก่อสร้าง งานรับจ้างแบกของ เป็นต้น ซึ่งเขาจะบอกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่เป็นอาชีพเดียวกันนั้น ประเทศไทยยังมีลักษณะงานที่ไม่เหนื่อยและหนักจนเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานในประเทศของตนเอง

2. ค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญที่พวกเขาต้องการมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งแรงงานระบุว่าประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศของตนเมื่อเปรียบเทียบเป็นเงิน คือ ถ้าเงิน 1 บาท จะมีค่าเป็น 6 เท่าของพม่า หรือ เงิน 1 บาทไทย จะมีค่าเป็น 100 เท่าของเงินกัมพูชา

3. สภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ก่อนเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ลำบากยากจนมาก เพราะรายได้จากการทำงานไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน และมีบางคนที่หางานทำไม่ได้อยู่ไปวัน ๆ โดยบางครั้งก็ไม่มีอะไรจะกิน คนที่มีรายได้ดีขึ้นมาหน่อยก็ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวเป็นจำนวนมากเพราะในประเทศของเรายังมีการดำรงชีวิตเป็นแบบครอบครัวใหญ่ ซึ่งจะมีหัวหน้าครอบครัวไม่กี่คนที่ต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกทั้งหมด ดังนั้นเงินที่หามาได้จึงไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่ใช้ในครอบครัว เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วประเทศไทยก็คือจุดหมายปลายทางประเทศเดียวที่พวกเขาคิดว่าน่าจะเป็นแหล่งรายได้อันมหาศาลที่จะสามารถนำไปเลี้ยงครอบครัวและสร้างฐานะให้ดีขึ้นมาได้ ดังนั้นไม่ว่าวิถีใด ๆ ก็ตามที่จะเป็นหนทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยพวกเขาก็จะพยายามเข้ามาทำงานให้ได้ แต่พอเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่งสภาพการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าวก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นคือ จะมีเงินพอเหลือเก็บกลับบ้านเพื่อไปสร้างบ้านใหม่ หรือ ไปซื้อเครื่องอำนวยความสะดวกเข้าบ้าน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ ตู้เย็น เป็นต้น

4. และจากการที่เข้ามาทำงานหรืออาศัยในประเทศไทยเป็นเวลานานจึงทำให้คนต่างด้าวสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ทำให้การหลบหนีการจับกุมของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก ประกอบกับเส้นทางในการหลบหนีเข้าเมืองจันทบุรีมีหลายเส้นทาง

5. แรงงานต่างด้าวมีความต้องการหางานทำเพื่อเลี้ยงปากท้องของตนเองและส่งกลับบ้าน เมื่อถามว่านอกจากประเทศไทย ยังมีความหวังอยากไปทำงานในประเทศ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส และจีน ตามลำดับ แต่ทุกคนที่เดินทางมาทำงานก็ต้องยอมใช้เวลาานสักระยะ เพื่อเก็บเงินให้ได้มาก ๆ ก่อนกลับประเทศ ส่วนคนที่ไม่ต้องการกลับบ้านเดิมเหตุผล คือ อยู่ที่ประเทศไทยนายจ้างก็ได้อยู่แล้วมีทั้งเงิน งาน ที่สบายไม่อยากจะกลับไปลำบากเหมือนเช่นอดีตที่ผ่านมาอีก

6. แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ด้านการประมง เพราะนายจ้างยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานไทยอีกจำนวนมาก โดยเฉพาะอาชีพที่แรงงานไทยไม่ค่อยทำ เพราะเนื่องจากผู้ประกอบการเหล่านี้ยังขาดแรงงานอยู่มาก จึงเป็นอาชีพที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำมากในจังหวัดจันทบุรี

สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนายจ้างจังหวัดจันทบุรี ถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ 3) เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของนายจ้างทุกแห่ง ของจังหวัดจันทบุรี ที่มีผลต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 4) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหาและแนวทางที่ควรจะเป็นไปในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า นายจ้างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประเภทกิจการที่จ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมากกว่าครึ่งทำกิจการด้านการเพาะปลูกพืช เช่น สวนผลไม้ พืชไร่ และระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการ ส่วนใหญ่นายจ้างประกอบกิจการเป็นระยะเวลา 6 ถึง 10 ปี นายจ้างเกินกว่าครึ่งใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองน้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี จัดเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองในระยะสั้น โดยมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ระหว่าง 1 ถึง 3 คน นายจ้างมีแรงงานต่างด้าวเฉลี่ย 3.43 คน และส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมาสมัครงานด้วยตนเองในส่วนของนายจ้างต้องเสียเงินค่าใช้จ่ายในการที่มีผู้ที่นำแรงงานต่างด้าวมาให้ ตั้งแต่ 2,001 บาทขึ้นไป โดยเฉลี่ยเสียเงินค่าใช้จ่ายรายละ 2,366.78 บาท

ระดับเหตุผลความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองด้านนโยบายและการจัดการ จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง แต่มีเหตุผลความจำเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากคือ สาเหตุของค่าจ้างไทยสูง และการสรรหาแรงงานไทยเป็นเรื่องยาก ด้านลักษณะงานที่ทำ จัดอยู่ในเกณฑ์ ระดับน้อย มีเพียงเหตุผลความจำเป็นที่เป็นงานต้องทำที่โล่งแจ้ง/ กลางแดด และงานที่ต้องใช้กำลังแรงงานมาก ที่มีเหตุผลความจำเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านสภาพพื้นที่ของสถานที่ทำงาน จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย มีเพียงสภาพพื้นที่ทำงานกว้างใหญ่ และสถานที่ทำงานอยู่ในสถานที่ที่นายจ้างสามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ได้ง่ายเท่านั้น ที่มีความคิดเห็นว่ามีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

ผลการศึกษาวิจัยความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี ทำการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงานกรรมกร และด้านพฤติกรรมของงาน พบว่า ในทุกด้านที่ทำการศึกษา นายจ้างมีความเห็นต่อความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นที่ระดับมาก มีเฉพาะด้าน

การจ้างแรงงานในเรื่องที่ว่า นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้กับแรงงานต่างด้าวเท่านั้น จัดอยู่ในเกณฑ์ความจำเป็นที่ระดับปานกลาง นายจ้างไม่เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวม

จิรพล ภูมิภักดี (2548) ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าแรงงานไทย ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นวิธีการต่อทะเบียนที่ควรปรับปรุงในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง 5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวของฟาร์มสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบความแตกต่างปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวของฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรีจำแนกตาม ขนาดฟาร์ม พันธุ์สุกร สถานที่ตั้งฟาร์ม และสัญชาติแรงงานต่างด้าว ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้ลงทะเบียนการเลี้ยงสุกรกับสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดชลบุรี และจดทะเบียนใช้แรงงานต่างด้าวจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี จำนวน 71 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาพรวม 5 ด้านพบว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก โดยปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวมียาปัญหา ในเรื่องการกระตือรือร้นต่อการทำงาน รองลงมา ด้านแรงงาน โดยในเรื่องการขาดแคลนแรงงานคนไทยจำเป็นต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหามาก และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน มีปัญหามากในเรื่อง

ความแตกต่างระหว่างภาษา สำหรับปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหามากในเรื่องการติดต่อกับสำนักแรงงานจังหวัด และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งฟาร์มต่างกันมีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด ได้แก่ อำเภอบ้านบึง และ อำเภอเมืองชลบุรี สำหรับผู้ประกอบการที่มีสัญชาติแรงงานต่างด้าวต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคต่างกัน ซึ่งได้แก่ สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก

โถมฤทัย วงษ์น้อย (2550) ศึกษาสถานภาพแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานภาคการผลิตเกษตร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงาน 3) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงาน พบว่า ผู้ประกอบการภาคการผลิตที่จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเข้าทำงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 61.90 มีอายุระหว่างเฉลี่ย 44.81 ปี และเป็นชาวไทย สถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ไม่มีตำแหน่งทางสังคม มีรายได้รวมเฉลี่ยเท่ากับ 140,173.30 บาท/ปี และมีการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า จำนวนเฉลี่ย 5.32 คน โดยมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 74.17 บาท/คน มีพื้นที่เพาะปลูกเฉลี่ยเท่ากับ 30.68 ไร่ และส่วนมากปลูกข้าวโพด ถั่วเขียว ผักกาดขาว และมันฝรั่ง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ข้อมูลทางเศรษฐกิจ ด้านสังคมและกฎหมายกับการจ้างงานต่างด้าวสัญชาติพม่าถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเข้าทำงานของผู้ประกอบการภาคการผลิต พบว่าตัวแปรด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าถูกกฎหมายและผิดกฎหมายเข้าทำงานของผู้ประกอบการภาคการผลิต

ในเรื่องสภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานภาคการผลิตเกษตร ในอำเภอพบพระนั้น พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 37.80 ปี สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน อยู่ในอำเภอพบพระ มาแล้วเป็นเวลาเฉลี่ย 4.30 ปี มีเชื้อชาติเป็นพม่าและกระเหรี่ยง ส่วนใหญ่เดินทางมาจากจังหวัดมะละแหม่ง อาชีพที่ทำในประเทศพม่า คือ เกษตรกรรม รายได้ในประเทศพม่าเฉลี่ย 18.30 บาท/วัน การเดินทางเข้ามาประเทศไทยเข้ามาทางด่านเมียวดี เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางเฉลี่ย 1,132.70 บาท และเดินทางมากับเพื่อนหลาย ๆ คนเป็นกลุ่มใหญ่ ส่วนการเดินทางเข้ามายังอำเภอพบพระ โดยส่วนมากใช้บริการโดยสารประจำทาง เสียอัตราค่าโดยสาร 35 บาท/คน ค่าจ้างที่รับในการทำงานนั้นเก็บไว้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว และมีบ้างที่ส่งกลับไปยังประเทศพม่า โดยฝากไปกับเพื่อนบ้านหรือญาติ ส่วนเหตุผลหลักที่ทำให้เข้ามาทำงานในอำเภอพบพระส่วนใหญ่เป็นเพราะความยากจนและอดอยาก

ปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดกับผู้ประกอบการภาคเกษตรในการจ้างงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไป ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประกอบการ และการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า รัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำผิดกฎหมาย

ชูชาติ ชูพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมสรุปได้ว่า 1.1) จัดหางานพิจารณาโควตาตามความจำเป็น ประเภท ขนาดของสถานประกอบการ โดยนำเสนอกับคณะกรรมการเพื่อขอคำแนะนำก่อนแจ้งผลการอนุญาตกับนายจ้าง 1.2) เจ้าหน้าที่ส่งแบบคำขอให้นายทะเบียนพิจารณาอนุญาต บันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ส่งข้อมูลให้กรมการปกครองเพื่อผลิตใบอนุญาต 1.3) นายจ้างเก็บใบอนุญาตทำงานตัวจริงไว้และให้สำเนาใบอนุญาตทำงานกับแรงงานต่างด้าวพกดักตัว เพื่อเป็นการป้องกันการย้ายที่ทำงาน 1.4) การแจ้งออกจากงานในพื้นที่อำเภอแม่สอดมีความไม่แน่นอนเพราะบางครั้งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศพม่า ไปนานกว่า 15 วันแล้วกลับมาทำงานอีก 2) ปัญหาการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมสรุปได้ว่า 2.1) นายจ้างแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวเกินกว่าความต้องการจริงในปัจจุบัน 2.2) นายจ้างมาแจ้งการยื่นคำขออนุญาตทำงานเมื่อใกล้หมดระยะเวลาเพราะต้องใช้เงินจำนวนมาก 2.3) แรงงานต่างด้าวหลบหนีนายจ้างรายเดิมที่ยังไม่หมดสัญญาจ้างมาขอรับใบอนุญาตกับนายจ้างรายใหม่จึงขาดเอกสาร เกิดปัญหาเรื่องเรียนว่านายจ้างแย่งแรงงานกันเอง 2.4) ทางราชการไม่มีเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลงนายจ้าง ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถย้ายไปทำงานได้ตามความพึงพอใจ ทำให้มีการเคลื่อนไหวของแรงงานตลอดเวลา 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 3.1) การรับแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว (โควตา) 3.1.1) กำหนดให้นายจ้างชำระค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าว (Levy) โดยการกำหนดอยู่ในอัตรา 100-200 บาท ต่อคนต่อปีในทุกกิจการภาคอุตสาหกรรม 3.1.2) จัดหางานจังหวัดตากหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาอนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวได้ทันที พร้อมแจ้งเหตุผลประกอบการอนุญาต โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชายแดนและความมั่นคง 3.2) การขออนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว 3.2.1) ลดอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานจากเดิม 1,800 บาท/ คน/ ปี ลดเหลือ 900 บาท/ คน/

ปี 3.2.2) กำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีการทำสัญญาว่าจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทุกครั้งที่ยื่นคำขอเพื่อแสดงระยะเวลาการจ้างระอัคราค่าจ้าง โดยระบุในสัญญา 3.2.3) เอกสารนายจ้างประกอบการยื่นคำขอให้ใช้ดำเนินการแจ้งผลการอนุญาต (โควตา) ฉบับเดียวเนื่องจากเอกสารทุกอย่งนายจ้างได้ยื่นเมื่อขออนุญาต การจ้างแรงงานต่างด้าวครบถ้วนแล้ว 3.2.4) ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก เป็นผู้ผลิตใบอนุญาตทำงาน แทนกรมการปกครองเพื่อลดขั้นตอนการถ่ายโอนข้อมูลและแก้ไขรายละเอียดในข้อมูลได้ทันที 3.2.5) พัฒนาระบบเทคโนโลยี สามารถผลิตใบอนุญาตทำงานให้แก่คนต่างด้าวที่ยื่นคำขอและชำระเงินค่าธรรมเนียมครบถ้วนแล้วให้เกิดความรวดเร็ว 3.2.6) ปรับปรุงรายละเอียดคำขอรับใบอนุญาตส่วนใดที่จะปรากฏในฐานข้อมูลของกรมการปกครองแล้วให้ตัดออกเนื่องจากรายการที่ซ้ำซ้อน 3.3) การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงาน 3.3.1) ปรับปรุงรายละเอียดคำขอต่ออายุใบอนุญาตแยกออกจากการขอรับใบอนุญาต และส่วนใดที่จะปรากฏในฐานข้อมูลเดิมเมื่อครั้งที่ขอรับใบอนุญาตและของกรมการปกครองแล้วให้ตัดออกเนื่องจากรายการที่ซ้ำซ้อน 3.2.2) เอกสารนายจ้างประกอบการยื่นคำขอให้ใช้ดำเนินการแจ้งผลการอนุญาต (โควตา) ฉบับเดียวเนื่องจากเอกสารทุกอย่งนายจ้างได้ยื่นเมื่อขออนุญาตการจ้างแรงงานต่างด้าวครบถ้วนแล้ว และให้แนบสำเนาการต่อสัญญาว่าจ้างด้วย 3.2.3) แรงงานต่างด้าวใช้ใบอนุญาตทำงานฉบับเดิมและมีรายละเอียดการต่ออายุใบอนุญาตทำงานอยู่ในเล่มฉบับเดิม 3.4) การเปลี่ยนการทำงานเปลี่ยนท้องที่ หรือสถานที่ ในการทำงาน 3.4.1) ห้ามให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในระหว่างสัญญาจ้างมีการเปลี่ยนนายจ้างหรือสถานที่ทำงานในเขตท้องที่จังหวัด เว้นแต่นายจ้างเสียชีวิต หรือเลิกกิจการ หรือนายจ้างกระทำการที่เป็นการทารุณกรรมต่อลูกจ้าง หรือมีการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมที่มีคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดแล้ว หรือมีการยกเลิกสัญญาว่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างลาออกจากงาน และนายจ้างรายเดิมยินยอมให้ลูกจ้างเปลี่ยนนายจ้างได้ตามความสมัคร 3.5) การขอรับใบแทน ใบอนุญาตทำงาน 3.5.1) จัดหางานจังหวัดตากผลิตใบแทนใบอนุญาตทำงานให้ แรงงานต่างด้าวรอรับได้เลย 3.6) การแจ้งเข้า แจ้งย้าย แจ้งออกจากงาน 3.6.1) ให้นายจ้างแจ้งคนต่างด้าวออกจากงานต่อนายทะเบียนหากพบว่าคนต่างด้าวขาดงาน โดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่คนต่างด้าวขาดงานหรือออกจากงาน และกำหนดโทษปรับทางกฎหมายไว้หากนายจ้างไม่ดำเนินการเพื่อให้ทราบข้อมูลแรงงานต่างด้าว 3.7) การรับแจ้งคืนใบอนุญาตทำงาน 3.7.1) ยกเลิกการแจ้งคืนใบอนุญาตทำงาน 3.7.2) ให้นายทะเบียนยกเลิกใบอนุญาตทำงานของแรงงานที่เลิกทำงานแล้วนายจ้างไม่ทราบข้อมูล

ทิพมาศ จ่านรงค์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอด่านนคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตตำบลวัฒนานคร อำเภอด่านนคร จังหวัดสระแก้ว ในด้านดังนี้

การขาดแคลนแรงงานไทย ความขยันและอดทนในการทำงานแรงงานต่างด้าว และความง่ายในการปกครอง ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ พบว่า การขาดแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยเลือกที่จะทำงานสบายอยู่ในห้องแอร์ ที่ไม่ต้องทำงานหนัก และคนไทยจะมีข้อต่อรองในการทำงานมาก ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาในการทำงาน ทำให้งานกรรมกรขาดแคลน แรงงานไทย ความขยันอดทนในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ในเรื่องความขยันของแรงงานต่างด้าว สัมผัสได้กับพหุชาเปรียบเทียบกับแรงงานไทย ซึ่งแต่ละรายจะมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าแรงงานกัมพูชานั้นมีความขยันอดทนดีกว่าแรงงานไทย ความยากง่ายในการหาแรงงานต่างด้าวมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การหาแรงงานต่างด้าวในอำเภอวัฒนานคร นั้นจัดหาได้ง่าย มีทั้งมาสมัครเอง หรือผ่านคนกลางจัดหาให้ อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าแบ่งออกเป็น 3 ความเห็น คือ อุปนิสัยต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวดีกว่าแรงงานไทย ความง่ายในการปกครอง บางคนดีอีร้น และเถียง บางคนพุดง่าย ปัญหาที่พบจากการศึกษาในเรื่องการต่อบัตร เกิดปัญหาเรื่องการขาดงาน เสียเวลาต่อบัตร การสื่อสาร ที่เกิดจากการตัวแรงงานต่างด้าว เกิดปัญหาการทำงานให้เกิดข้อผิดพลาด ปัญหาเรื่องสุขภาพ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ลักลอบเข้ามา พอเวลาเจ็บป่วย ไม่มีบัตรในการรักษา ปัญหาอาชญากรรม อัตราการเสี่ยงต่อนายจ้างมากกว่าแรงงานไทย

ภัทรุช เกอแผลละ (2552) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผลการศึกษาพบว่าผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนี้ ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก 1) กระบวนการดำเนินงานมีระเบียบและแนวปฏิบัติ มีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้ขั้นตอนในการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า และเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน 2) การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่ชัดเจนไม่จูงใจเนื้อหาไม่ครอบคลุม สื่อความหมายไม่ถูกต้อง และความถี่ในการประชาสัมพันธ์น้อยเกินไปปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ คือ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และนายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมเอกสารสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3) ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 3.1) การพัฒนาระบบการดำเนินงานจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3.2) การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีจิตใจในการให้บริการด้วยความโปร่งใส และ 3.3) การพัฒนาการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าว

อย่างถูกกฎหมาย

รุจิรา ชมภูพาน (2555) ได้ศึกษาการจ้างงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยและสาเหตุการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ และศึกษาผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 155 คน และแบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานประกอบการ ประเภทกิจการก่อสร้าง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่รับผิดชอบในงาน ด้านการจ้างงานกำกับ ควบคุมดูแลแรงงานคนต่างด้าว ทั้งแรงงานชาวพม่า และแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง ผลการศึกษาสรุปได้คั้งนี้ ลักษณะการจ้างงานแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างการทำงานเป็นรายวัน ได้รับวันละระหว่าง 151-200 บาท ทำงานเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงต่อวัน มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์ ได้รับสิทธิลาป่วย หรือลาเพื่อทำธุระส่วนตัวที่จำเป็น ได้รับเงินโบนัสพิเศษจากนายจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษกรณีทำงานนอกเวลาหรือล่วงเวลา และมีค่ารักษาพยาบาล ให้กรณีเจ็บป่วย เป็นต้น ปัจจัยและสาเหตุการจ้างแรงงานชาวพม่าและแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูง นายจ้างผู้ประกอบการ ประเภทรับเหมาก่อสร้าง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า แรงงานชาวพม่า และกลุ่มบุคคลบนพื้นที่สูงสามารถทำงานหนัก หรืองานเบาได้เป็นอย่างดี มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีฝีมือดี มีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมายให้ และค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย

ผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในประเภทกิจการก่อสร้างต่อการทำงานในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ช่วยทำให้งานกิจการหลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมด้านการก่อสร้างตึก อาคาร สถานประกอบการต่าง ๆ ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง ขณะเดียวกันผลของการเลือกจ้างแรงงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงอาจทำให้เกิดปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการแย่งชิงระบบการให้บริการพื้นฐานของคนไทย เช่น ระบบสาธารณสุข การศึกษา ตลอดจนปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จิรพล ภูมิภักดี (2548) ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการ ในจังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมียาค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าแรงงานไทย ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมียความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญประเด็นวิธีการต่อทะเบียนที่ควรปรับปรุงในเรื่อง 1) ขั้นตอนการต่อทะเบียนที่ยุ่งยากซับซ้อนให้ลดลง สะดวก รวดเร็ว 2) การประชาสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและชัดเจนกว่านี้ 3) การจัดหาแรงงานต่างด้าวโดยรัฐบาล 4) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นให้ลดลง 5) การยืดอายุหรือผ่อนผันแรงงานต่างด้าวออกไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา และปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จำนวน 580 คน (สมาคมเกษตรกรอำเภอคลองหาด, 2557)

คณะผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95% เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

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

เมื่อ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{580}{1+580 (.05)^2}$$

$$n = 236.735 \cong 237$$

จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ กลุ่มตัวอย่าง 237 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงได้เลือกกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 300 คน ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

โดยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample sampling) โดยวิธีการจับสลาก เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง 300 คน จากประชากรทั้งหมดเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้กำหนดตามวิธีการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และเป็นแบบปลายเปิด (Open end) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ อายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ รวมทั้งหมด 6 ข้อ แบ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สถานประกอบการ ระยะเวลาที่ทำการเกษตรขนาดพื้นที่ทำการเกษตร ประเภทการเพาะปลูก ระยะเวลาที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าว และเป็นแบบปลายเปิด (Open end) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

ค่าจ้างแรงงาน	จำนวน 2 ข้อ
การขาดแคลนแรงงาน	จำนวน 2 ข้อ
การลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	จำนวน 2 ข้อ
พฤติกรรมแรงงาน	จำนวน 3 ข้อ
นโยบายของรัฐ	จำนวน 2 ข้อ
รวม	จำนวน 11 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ	จำนวน 5 ข้อ

ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับตัวแรงงานต่างด้าว	จำนวน 5 ข้อ
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบราชการฯ	จำนวน 5 ข้อ
รวม	จำนวน 25 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีลักษณะเป็นข้อความแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ปัญหาอุปสรรคมาก	ให้ 4 คะแนน
ปัญหาอุปสรรคปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ปัญหาอุปสรรคน้อย	ให้ 2 คะแนน
ปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าว ภาคเกษตรกรรมของผู้ประกอบการ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ภาคเกษตรกรรมและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของการวัด ความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 ร้อยเอกสุเทพ มากสาคร ประธานสมาคมเกษตรกรอำเภอคลองหาด
 - 3.3 นายเผด็จ วัชรศักดิ์ตรา เกษตรอำเภอคลองหาด สาธารณสุข
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอรัฐประเทส ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.78 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงระหว่างเดือนธันวาคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 300 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ
3. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าว
4. ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ภาคเกษตรกรรม

โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ข้อมูลปัญหาอุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ \text{แทนค่าระหว่างชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผล ความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงาน
ต่างด้าว

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 ความคิดเห็นของผู้ประกอบระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ความคิดเห็นของผู้ประกอบระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 ความคิดเห็นของผู้ประกอบระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 ความคิดเห็นของผู้ประกอบระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 ความคิดเห็นของผู้ประกอบระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลผล ปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาค
เกษตรกรรม

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 ปัญหาอุปสรรคระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ปัญหาอุปสรรคระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 ปัญหาอุปสรรคระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 ปัญหาอุปสรรคระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 ปัญหาอุปสรรคระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรมของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม จำนวน 300 คน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	166	55.33
หญิง	134	44.67
รวม	300	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	30	10.00
สมรส	246	82.00
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	24	8.00
รวม	300	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6	56	18.67
ประถมศึกษาปีที่ 6	94	31.33
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	4.67
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	46	15.33
ปวส./ อนุปริญญา	80	26.67
ปริญญาตรีขึ้นไป	10	3.33
รวม	300	100.0
รายได้เฉลี่ย/ เดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	30	10.00
5,001-10,000 บาท	56	18.67
10,001-15,000 บาท	66	22.00
15,001-20,000 บาท	76	25.33
20,000 บาทขึ้นไป	72	24.00
รวม	300	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	30	10.00
21-30 ปี	68	22.67
31-40 ปี	60	20.00
41-50 ปี	102	34.00
51-60 ปี	28	9.33
61 ปีขึ้นไป	12	4.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.33 และเพศหญิง ร้อยละ 44.67 โดยอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุด ร้อยละ 34.00 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 22.67 และต่ำที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 10.00 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่สถานภาพ สมรส ร้อยละ 82.00 โสด ร้อยละ 10.00 และหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ร้อยละ 8.00 ส่วนด้านการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 31.33 มากที่สุด รองลงมา ปวส/ อนุปริญญา ร้อยละ 26.67 และปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 3.33 เป็นลำดับสุดท้าย สำหรับรายได้เฉลี่ย/ เดือนส่วนใหญ่ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 25.33 รองลงมา 20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.00 และไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 10.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตร
ของผู้ประกอบการ

ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานประกอบการของท่านมีแรงงานต่างด้าวหรือไม่		
ไม่มี	14	4.67
มี	286	95.33
รวม	300	100.00
แรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด		
น้อยกว่า 10 คน	126	42.00
11-20 คน	82	27.33
21-30 คน	78	26.00
31-40 คน	6	2.00
41 คนขึ้นไป	8	2.67
รวม	300	100.00
แรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด เป็นแรงงานไทย		
ไม่มี	204	68.00
1-10 คน	96	32.00
รวม	300	100.00
เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติใด		
กัมพูชา	274	91.34
พม่า	10	3.33
ลาว	6	2.00
อื่น ๆ	10	3.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย		
ไม่มี	230	76.67
1-10 คน	48	16.00
11-20 คน	22	7.33
รวม	300	100.00
เป็นแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรกร		
อำเภอ		
ไม่มี	86	28.67
1-20 คน	98	32.67
11-20 คน	62	20.66
21-30 คน	42	14.00
31 คนขึ้นไป	12	4.00
รวม	300	100.00
เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย		
ไม่มี	266	88.66
1-20 คน	30	10.00
21-40 คน	2	0.67
41 คนขึ้นไป	2	0.67
รวม	300	100.00
ประเภทของการเพาะปลูก		
ไม้ดอกไม้ประดับ	40	13.33
พืชผัก	22	7.33
ไม้ผล	54	18.00
พืชไร่	184	61.34
รวม	300	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำการเกษตร		
ไม่เกิน 5 ปี	38	12.67
6-10 ปี	30	10.00
11-15 ปี	28	9.33
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	204	68.00
รวม	300	100.00
ขนาดพื้นที่ทำการเกษตร		
ไม่เกิน 5 ไร่	55	18.33
6-10 ไร่	51	17.00
11-15 ไร่	55	18.33
16-20 ไร่	78	26.00
21 ไร่ขึ้นไป	61	20.33
รวม	300	100.00
ระยะเวลาที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าว		
3-6 ชม./ วัน	18	6.00
7-10 ชม./ วัน	234	78.00
11-14 ชม./ วัน	36	12.00
มากกว่า 15 ชม./ วัน	12	4.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 95.33 และ ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 4.67 มีแรงงานในสถานประกอบการ จำนวนน้อยกว่า 10 คน ร้อยละ 42.00 มากที่สุด รองลงมาใช้แรงงาน จำนวน 11-20 คน ร้อยละ 27.33 รองลงมา จำนวน 21-30 คน ร้อยละ 26.00 รองลงมา จำนวน 41 คนขึ้นไป ร้อยละ 2.67 และ จำนวน 31-40 คน ร้อยละ 2.00 เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ ในสถานประกอบการไม่มีการจ้างแรงงานไทย ร้อยละ 68.00 และมีแรงงานไทย จำนวน 1-10 คน ร้อยละ

32.00 แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นสัญชาติกัมพูชา ร้อยละ 91.34 พม่า ร้อยละ 3.33 ลาว ร้อยละ 2.00 และสัญชาติอื่น ๆ ร้อยละ 3.33 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1-10 คน ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายมากที่สุด ร้อยละ 16.00 และ จำนวน 11-20 คน ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ร้อยละ 7.33 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 1-10 คน ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรอำเภอมากที่สุด ร้อยละ 32.67 รองลงมาผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 11-20 คน ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรอำเภอ ร้อยละ 20.67 และผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 31 ปีขึ้นไป ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรอำเภอ ร้อยละ 4.00 เป็นอันดับสุดท้าย และผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย จำนวน 1-20 คน ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย มากที่สุด ร้อยละ 10.00 รองลงมา ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 21-40 คน ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ร้อยละ 0.67 และผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 41 ปีขึ้นไป ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ร้อยละ 0.67 ตามลำดับ ประเภทของการเพาะปลูกของผู้ประกอบการที่ทำการเกษตรมากที่สุด คือ พืชไร่ ร้อยละ 61.34 รองลงมาคือ ไม้ผล ร้อยละ 18.00 รองลงมา คือ ไม้ดอกไม้ประดับ ร้อยละ 13.33 และอันดับสุดท้าย คือ พืชผัก ร้อยละ 7.33 ส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรม มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 68.00 รองลงมา ทำเกษตรกรรม ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 12.67 และระยะเวลาทำการเกษตรน้อยที่สุด 11-15 ปี ร้อยละ 9.33 พื้นที่การทำเกษตรกรรมมากที่สุด จำนวน 16-20 ไร่ ร้อยละ 26.00 รองลงมาพื้นที่ จำนวน 20 ไร่ขึ้นไป ร้อยละ 20.33 และ พื้นที่ทำการเกษตรน้อยที่สุด จำนวน 6-10 ไร่ ร้อยละ 17.00 และส่วนใหญ่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรม วันละ 7-10 ชั่วโมง ร้อยละ 78.00 รองลงมาใช้เวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรม วันละ 11-14 ชั่วโมง ร้อยละ 12.00 และใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานภาคเกษตรกรรมน้อยที่สุด วันละมากกว่า 15 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าจ้างแรงงาน	4.30	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
2. ด้านการขาดแคลนแรงงาน	4.19	0.63	เห็นด้วย	4
3. ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม	4.04	0.70	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
4. ด้านพฤติกรรมแรงงาน	4.39	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
5. ด้านนโยบายของรัฐบาล	4.30	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
ภาพรวม	4.25	0.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ ดังนี้

ด้านพฤติกรรมแรงงาน เป็นอันดับ 1 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.50$) รองลงมา ด้านนโยบายของรัฐบาล ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.76$) และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านค่าจ้างแรงงาน

ด้านค่าจ้างแรงงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. อัตราค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวถูก กว่าแรงงานไทย	168 (56.00)	84 (28.00)	42 (14.00)	0 (0.00)	6 (2.00)	4.36	0.87	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านค่าจ้างแรงงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
2. แรงงานต่างด้าว ช่วยเหลือต้นทุน ด้านการจ่ายเงิน เมื่อเกินเวลางาน ที่จ้างไว้	104 (34.67)	170 (55.67)	20 (6.66)	6 (2.00)	0 (0.00)	4.24	0.66	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	2
ภาพรวม						4.30	0.61	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่มีต่อเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจ้างแรงงาน สรุปได้ดังนี้

อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.87$) และแรงงานต่างด้าวช่วยเหลือต้นทุนด้านการจ่ายเงินเมื่อเกินเวลางานที่จ้างไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการขาดแคลน
แรงงาน

ด้านการขาดแคลน แรงงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. แรงงานต่างด้าว สามารถทดแทน แรงงานไทย	156 (52.00)	76 (25.33)	62 (20.67)	6 (2.00)	0	4.27	0.86	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	1
4. แรงงานต่างด้าว มีจำนวนมาก และสามารถหาได้ ในท้องถิ่น	114 (38.00)	106 (35.33)	76 (25.33)	4 (1.34)	0	4.10	0.82	เห็นด้วย	2
ภาพรวม						4.19	0.63	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้าง
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นการจ้างแรงงานต่างด้าว
ด้านการขาดแคลนแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.86$) และแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากและสามารถหาได้ในท้องถิ่น ในระดับ
เห็นด้วย ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.82$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการลดต้นทุน
สวัสดิการทางสังคม

ด้านการลดต้นทุน สวัสดิการทางสังคม	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. แรงงานต่างด้าวลด ภาระในด้านอาหาร และที่พักอาศัย	92 (30.67)	130 (43.33)	58 (19.33)	20 (6.67)	0	3.98	0.88	เห็นด้วย	2
6. แรงงานต่างด้าว ไม่เข้าออกงานบ่อย และไม่เรียกร้อง สวัสดิการมาก	112 (37.33)	130 (44.33)	42 (14.00)	10 (3.43)	6 (2.00)	4.11	0.90	เห็นด้วย	1
ภาพรวม						4.04	0.70	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้าง
แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็น ด้านการลดต้นทุน
สวัสดิการทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย และไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก เป็นอันดับ 1 อยู่ใน
ระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.90$) และแรงงานต่างด้าวลดภาระในด้านอาหารและที่พักอาศัย
ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.88$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านพฤติกรรมแรงงาน

ด้านพฤติกรรม แรงงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7. แรงงานต่างด้าว อดทนในการทำงาน มากกว่าคนไทย	196 (65.33)	62 (20.67)	34 (11.33)	8 (2.67)	0	4.49	0.80	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	1
8. แรงงานต่างด้าว มีวินัยสูง มีความขยัน ขันแข็งมากกว่า แรงงานไทย	170 (56.67)	84 (28.00)	42 (14.00)	4 (1.33)	0	4.40	0.78	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	2
9. แรงงานต่างด้าว ไม่เกี่ยงงานในหน้าที่ การงาน ถึงแม้ว่างาน นั้นจะมีความเสี่ยง ต่อปัญหาสุขภาพสูง	140 (46.67)	108 (36.00)	52 (17.33)	0	0	4.29	0.75	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	3
	ภาพรวม					4.39	0.50	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

คือ แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าคนไทยเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.49, SD = 0.80$) รองลงมา แรงงานต่างด้าวมีวินัยสูง มีความขยันขันแข็งมากกว่าแรงงานไทย อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.78$) และลำดับสุดท้าย แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงงานในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพสูง คือ อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.75$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านนโยบายของรัฐบาล

ด้านนโยบาย ของรัฐบาล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. ค่าใช้จ่ายในการจด ทะเบียนแรงงานมี อัตราสูงมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถแบกรับ ภาระได้	186 (62.00)	64 (21.33)	46 (15.33)	4 (1.34)	0	4.44	0.80	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	1
11. ขั้นตอน การจดทะเบียนแรงงาน ต่างด้าวยุ่งยากทำให้ เสียเวลานาน	150 (50.00)	64 (21.33)	76 (25.33)	6 (2.00)	4 (1.34)	4.17	0.96	เห็นด้วย	2
	ภาพรวม					4.30	0.76	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็น ด้านนโยบายของรัฐบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานมีอัตราสูงมากเกินไปทำให้ไม่สามารถแบกรับภาระได้ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.80$) และขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยุ่งยากทำให้เสียเวลานาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.96$)

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการ ในการจ้างแรงงานต่างด้าว	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน	3.36	1.43	ปัญหามาก	1
2. ปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงาน	2.41	0.53	ปัญหาน้อย	5
3. ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหาร จัดการ	2.50	0.63	ปัญหาน้อย	4
4. ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานต่างด้าว	3.07	0.82	ปัญหาปานกลาง	2
5. ปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.75	0.63	ปัญหาปานกลาง	3
ภาพรวม	2.82	0.41	ปัญหาปานกลาง	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน เป็นอันดับ 1 ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 1.43$) รองลงมา ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.82$) และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านแรงงาน	จำนวนและร้อยละของระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว	184 (61.33)	102 (34.00)	10 (3.33)	4 (1.34)	0 (0.00)	4.55	0.63	ปัญหา มากที่สุด	1
2. การติดต่อกับนายหน้าหรือตัวแทนที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย	0 (0.00)	32 (10.67)	182 (60.67)	86 (28.67)	0 (0.00)	2.82	0.60	ปัญหา ปานกลาง	4
3. ขั้นตอนของหน่วยงานราชการตั้งแต่การขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจนถึงการขอการยกเลิกขอต่อทะเบียน	64 (21.33)	88 (29.33)	80 (26.67)	62 (20.67)	6 (2.00)	3.47	1.01	ปัญหามาก	2
4. การประสานงานของหัวหน้ากับแรงงานต่างด้าว	4 (1.33)	84 (28.00)	118 (39.33)	54 (18.00)	40 (13.34)	2.86	1.02	ปัญหา ปานกลาง	3
5. การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4 (1.33)	26 (8.67)	56 (18.67)	126 (42.00)	88 (29.33)	2.11	0.97	ปัญหา น้อย	5
	ภาพรวม					3.36	1.43	ปัญหา มาก	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ด้านแรงงานในภาพรวม พบว่ามีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.36, SD = 1.43$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เป็นอันดับ 1 ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, SD = 0.63$) รองลงมา ขั้นตอนของหน่วยงาน

ราชการตั้งแต่การขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจนถึงการขอการยกเลิกขอต่อทะเบียน ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47, SD = 1.01$) และการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.11, SD = 0.97$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน	จำนวนและร้อยละของระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความแตกต่างระหว่างภาษา	0 (0.00)	28 (9.33)	76 (25.33)	166 (55.34)	30 (10.00)	2.34	0.78	ปัญหา น้อย	3
2. ความแตกต่างระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณี	4 (1.33)	22 (7.34)	108 (36.00)	94 (31.33)	72 (24.00)	2.31	0.96	ปัญหา น้อย	4
3. ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน	6 (2.00)	10 (3.33)	148 (49.34)	106 (35.33)	30 (10.00)	2.52	0.8	ปัญหา น้อย	2
4. ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับต่างด้าว	6 (2.00)	30 (10.00)	160 (53.33)	98 (32.67)	6 (2.00)	2.77	0.73	ปัญหา ปานกลาง	1
5. บรรยากาศในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวม	0 (0.00)	38 (12.67)	40 (13.33)	144 (48.00)	78 (26.00)	2.13	0.94	ปัญหา น้อย	5
	ภาพรวม					2.41	0.53	ปัญหา น้อย	

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานในภาพรวม พบว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับต่างด้าว ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.73$) รองลงมา ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน ซึ่งปัญหาอุปสรรค

อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52, SD = 0.80$) และบรรยากาศในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13, SD = 0.94$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารจัดการ

ปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าว ด้านการบริหารจัดการ	จำนวนและร้อยละของระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ระบบค่าจ้างแรงงาน	0 (0.00)	42 (14.00)	50 (16.67)	178 (59.33)	30 (10.00)	2.35	0.84	ปัญหา น้อย	4
2. การวางตำแหน่งงาน และการมอบหมาย ความรับผิดชอบ	6 (2.00)	10 (3.33)	90 (30.00)	140 (46.67)	54 (18.00)	2.25	0.86	ปัญหา น้อย	5
3.สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล	8 (2.67)	51 (17.00)	66 (22.00)	140 (46.67)	35 (11.66)	2.52	0.99	ปัญหา น้อย	3
4. การรับเข้าทำงาน หรือให้ออกจากงาน	26 (8.67)	99 (33.00)	39 (13.00)	80 (26.67)	56 (18.66)	2.86	1.30	ปัญหา ปานกลาง	1
5. การประสานงาน ของแต่ละฝ่าย อาทิ ฝ่ายผลิต กับ บรรจ	30 (10.00)	6 (2.00)	101 (33.67)	115 (38.33)	48 (16.00)	2.52	1.10	ปัญหา น้อย	2
	ภาพรวม					2.50	0.63	ปัญหา น้อย	

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ด้านการบริหารจัดการในภาพรวม พบว่ามีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ การรับเข้าทำงานหรือให้ออกจากงานซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86, SD = 1.30$) รองลงมา การประสานงานของแต่ละฝ่าย อาทิ ฝ่ายผลิต กับ บรรจซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52, SD = 1.10$) และ การวางตำแหน่งงานและการมอบหมาย ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25, SD = 0.86$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค
ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านตัวแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าว ด้านตัวแรงงานต่างด้าว	จำนวนและร้อยละของระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความซื่อสัตย์สุจริต	62 (20.67)	111 (37.00)	69 (23.00)	55 (18.33)	3 (1.00)	3.58	1.04	ปัญหา มาก	1
2. ความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด	74 (24.67)	61 (20.33)	52 (17.33)	110 (36.67)	3 (1.00)	3.31	1.23	ปัญหา ปานกลาง	2
3. ความคิดริเริ่มมุ่งมั่น ที่จะพัฒนางาน	36 (12.00)	66 (22.00)	75 (25.00)	78 (26.00)	45 (15.00)	2.90	1.25	ปัญหา ปานกลาง	4
4. ความกระตือรือร้น ต่อการทำงาน	0 (0.00)	119 (39.67)	104 (34.67)	58 (19.33)	19 (6.33)	3.08	0.92	ปัญหา ปานกลาง	3
5. การทำงาน และดำเนินชีวิตภายใต้ กฎระเบียบของสถาน ประกอบการ	0 (0.00)	50 (16.67)	70 (23.33)	153 (51.00)	27 (9.00)	2.48	0.88	ปัญหา น้อย	5
	ภาพรวม					3.07	0.82	ปัญหา ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค
ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ด้านตัวแรงงานต่างด้าว
ในภาพรวม พบว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.0$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.04$) รองลงมา
ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 1.23$) และการทำงานและดำเนินชีวิตภายใต้กฎระเบียบของ
สถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.88$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค
ในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรค ในการเลือกจ้าง แรงงานต่างด้าว ด้านระบบราชการ	จำนวนและร้อยละของระดับปัญหาอุปสรรค					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การติดต่อ ประสานงานกับ สำนักงานจัดหางาน ภาคเอกชน	8 (2.67)	42 (14.00)	161 (53.67)	36 (12.00)	53 (17.66)	2.72	1.00	ปัญหา ปานกลาง	3
2. การติดต่อ ประสานงานกับ หน่วยงานด้าน สวัสดิการการบริการ สุขภาพ เช่น สถานี อนามัย โรงพยาบาล และสถานบริการ สุขภาพอื่น ๆ	4 (1.33)	24 (8.00)	165 (55.00)	73 (24.33)	34 (11.33)	2.64	0.84	ปัญหา ปานกลาง	4
3. การติดต่อกับสถานี ตำรวจและหน่วยงาน ด้านกระบวนการ ยุติธรรมอื่น ๆ	11 (3.67)	20 (6.67)	137 (45.67)	101 (33.66)	31 (10.33)	2.60	0.90	ปัญหา น้อย	5
4. การติดต่อกับ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น เช่น อบต.	0 (0.00)	23 (7.67)	211 (70.33)	61 (20.33)	5 (1.67)	2.84	0.57	ปัญหา ปานกลาง	2
5. การติดต่อ ประสานงานกับ สำนักงานแรงงาน จังหวัด	16 (5.33)	48 (16.00)	163 (54.33)	47 (15.67)	26 (8.67)	2.94	0.94	ปัญหา ปานกลาง	1
	ภาพรวม					2.75	0.63	ปัญหา ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ด้านระบบราชการในภาพรวมพบว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

การติดต่อประสานงานกับสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.94$) รองลงมา การติดต่อกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.57$) และการติดต่อกับสถานีตำรวจ และหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.90$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา และปัญหา อุปสรรคของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติกัมพูชา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่อำเภอคลองหาด จำนวน 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สรุปความตามประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษา ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท

2. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการจากการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการ น้อยกว่า 10 คน มากที่สุด แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นสัญชาติกัมพูชา และแรงงานต่างด้าวส่วนมากเป็นแรงงานที่ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว จำนวน 11-20 คน ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรกรอำเภอมากที่สุด และจำนวน 41 คนขึ้นไป ไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายน้อยที่สุด ประเภทของการเพาะปลูกมากที่สุด คือ พืชไร่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำเกษตรมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ขนาดพื้นที่การทำเกษตรกรรมมากที่สุด จำนวน 16-20 ไร่ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานภาคเกษตรกรรม วันละ 7-10 ชั่วโมง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อเหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการภาคการผลิตเกษตรส่วนใหญ่ใช้แรงงานต่างด้าวในภาคเกษตรกรรม มีความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมแรงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านค่าจ้างแรงงาน ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านค่าจ้างแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ถูกกว่าแรงงานไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และแรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านการจ่ายเงินเมื่อเกินเวลางานที่จ้างไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวด้านการขาดแคลนแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย พบว่า แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และแรงงานต่างด้าวมียาจำนวนมากและสามารถหาได้ในท้องถิ่น อยู่ในระดับเห็นด้วย

3.3 ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย พบว่า แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย และไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก อยู่ในระดับเห็นด้วยและแรงงานต่างด้าวลดภาระในด้านอาหารและที่พักอาศัย อยู่ในระดับเห็นด้วย

3.4 ด้านพฤติกรรมแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าคนไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แรงงานต่างด้าวมียาสูง มีความขยันขันแข็งมากกว่าแรงงานไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และ แรงงานต่างด้าวไม่เกียจงานในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพสูง อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.5 ด้านนโยบายของรัฐบาล ผู้ประกอบการมีความคิดเห็น ด้านนโยบายของรัฐบาลในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานมีอัตราสูงมากเกินไปทำให้ไม่สามารถแบกรับภาระได้ เป็นอันดับแรก อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยุ่งยากทำให้เสียเวลานาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม ปัญหา อุปสรรค การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรม

ปัญหา อุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในภาพรวม 5 ด้าน ซึ่งมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาอุปสรรคด้านตัวแรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการและปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน ผู้ประกอบการที่มีปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับมาก พบว่า การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เป็นอันดับแรก มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ขึ้นตอนของหน่วยงานราชการตั้งแต่การขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจนถึงการขอการยกเลิกขอต่อทะเบียนมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

4.2 ปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ผู้ประกอบการที่มีปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับน้อย พบว่า ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับต่างด้าว เป็นอันดับแรก มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกันมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

4.3 ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ ผู้ประกอบการที่มีปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับน้อย พบว่า การรับเข้าทำงานหรือให้ออกจากงาน เป็นอันดับแรก มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา การประสานงานของแต่ละฝ่าย มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การวางตำแหน่งงานและการมอบหมายความรับผิดชอบมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

4.4 ปัญหาอุปสรรคด้านตัวแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการที่มีปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานต่างด้าว ในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับปานกลาง พบว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอันดับแรก มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก รองลงมา ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดมีปัญหาอุปสรรคอยู่

ในระดับกลาง และอันดับสุดท้ายได้แก่ การทำงานและดำเนินชีวิตภายใต้กฎระเบียบของสถานประกอบการมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

4.5 ด้านระบบราชการ ผู้ประกอบการที่มีปัญหาอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านระบบราชการ ในภาพรวมมีปัญหาอุปสรรคอยู่ระดับปานกลาง พบว่า การติดต่อประสานงานกับสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นอันดับแรก มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา การติดต่อกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายได้แก่ การติดต่อกับสถานีตำรวจและหน่วยงานด้านกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย

อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง “การจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรมของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว” สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าว ที่มีสัญชาติกัมพูชา พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดย

1.1 ด้านค่าจ้างแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในภาคเกษตรกรรม เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านการจ่ายเงินเมื่อเกินเวลางานที่จ้างไว้ไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา สอดคล้องกับการศึกษา ของพีรพงษ์ คุลินธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดราชบุรี มีต้นทุนในการดำเนินการจ้างแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าถูกกว่าแรงงานไทย และนคร ศิลปะอาษา (2540) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายสัญชาติพม่า ลาว และเขมร พบว่าข้อดีการใช้แรงงานพม่า คือลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้บางส่วนและลดต้นทุนการผลิตได้ ค่าแรงงานราคาถูก สอดคล้องกับ กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงานและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผลดีต่อนายจ้างทำให้มีต้นทุนด้านแรงงานต่ำ เนื่องจากนายจ้างจ่ายค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย และยังสอดคล้องกับ สุเทพ อาภรณ์รัตน์ (2547) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี พบว่า นายจ้างมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากมีราคาค่าจ้างถูกกว่า

แรงงานไทย และยังสามารถทำงานที่หนักได้

1.2 ด้านการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านการขาดแคลนแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว มีจำนวนมากและสามารถหาได้ในท้องถิ่น สอดคล้องกับ พีรพงษ์ คุลินธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาประเด็นที่เป็นสาเหตุสำคัญในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว คือ การขาดแคลนแรงงานไทยเป็นสาเหตุที่มีความสำคัญมากที่สุด โดยสาเหตุที่คนไทยจะไม่ทำงานจึงทำให้ขาดแคลนเพราะ 1) งานหนัก 2) งานสกปรก 3) งานอันตราย 4) งานไม่มีเกียรติ สอดคล้องกับ วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณี ฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า การขาดแคลนแรงงานคนไทยจำเป็นต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว เพราะว่า ทางเลือกของแรงงานไทยมีมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาขั้นต่ำของประเทศขยายตัวมากขึ้น เมื่อมีการศึกษาสูงขึ้นจึงเลือกงานได้มากขึ้น คนไทยจึงไม่เลือกงานหนักบางประเภท และยังสอดคล้องกับ ทิพมาศ จานงรักษ์ (2551) ได้ศึกษา เรื่องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอดอนนาค จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้ประกอบการภาคเกษตร ไร่ อ้อย ให้ความเห็นว่า แรงงานไทยหายาก เพราะบริเวณเดียวกันทำไร่เหมือนกัน แรงงานที่ทดแทนคือแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายเนื่องจากมีมีชายแดนติดกับประเทศกัมพูชา ได้จากการบอกเล่าของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ติดต่อผ่านนายหน้า หรือนายจ้างสามารถโทรติดต่อตามแรงงานต่างด้าวได้

1.3 ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อยและไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก และแรงงานต่างด้าวลดภาระในด้านอาหารและที่พักอาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพล ภูมิภักดี (2548) แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องขอสวัสดิการมากเหมือนแรงงานไทย และมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจัดหาให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ อภรณ์รัตน์ (2547) ที่กล่าวว่า นายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นายจ้างไม่เห็นด้วยถ้ารัฐบาลมีนโยบายผลักดันแรงงานหลบหนีเข้าเมืองออกนอกประเทศ เนื่องจากขาดแคลนแรงงานทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวม และสอดคล้องกับ พีรพงษ์ คุลินธ์ (2543) ศึกษาถึงสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี ที่กล่าวว่า การให้สวัสดิการต่าง ๆ การแรงงานพม่าเหมือนแรงงานไทยทุกอย่าง อาทิ ที่พักอาศัย อาหาร วันหยุด และการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย จำทำให้

แรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้อยของสวัสดิการมาก

1.4 ด้านพฤติกรรมแรงงาน ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวอดทนในการทำงานมากกว่าคนไทยนอกจากนี้แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ มีความขยันขันแข็งมากกว่าแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวไม่เกียจคร้านในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพสูง สอดคล้องกับ พีรพงษ์ คุณสินธ์ (2543) ได้ศึกษาถึงสาเหตุ การจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาประเด็นที่เป็น สาเหตุสำคัญในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวคือความขยัน อดทนของแรงงานพม่า พบว่า มีความคิดเห็นที่เหมือนกันว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดราชบุรีมีความขยันอดทน ในการทำงานมากกว่าแรงงานไทย และนอกจากจะมีความขยันอดทนดีกว่าแล้วยังมีร่างกายที่ แข็งแรงกว่าแรงงานไทยด้วย และยังสอดคล้องกับ จิรพล ภูมิภักดี (2548) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าว มีความขยันและอดทนในการทำงานหนัก สกปรกทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ

1.5 ด้านนโยบายของรัฐบาล ผู้ประกอบการมีความคิดเห็น ด้านนโยบายของรัฐบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนแรงงานมีอัตราสูงมาก เกินไปทำให้ไม่สามารถแบกรับภาระได้ และขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยุ่งยากทำให้ เสียเวลานาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรวรุช เถอเสาะ (2552) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนา กระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนัก บริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผลการศึกษาพบว่าผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก กระบวนการดำเนินงาน มีระเบียบและแนวปฏิบัติมีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้ขั้นตอนในการออกใบอนุญาต ทำงานล่าช้า และเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน โลมฤทัย วงษ์น้อย (2550) การวิจัยสถานภาพการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอ พบพระ จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการภาคการผลิต เกษตร ในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการยื่นจดทะเบียน แรงงานต่างด้ามียุทธศาสตร์สูง การแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2. การศึกษาระดับปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาค เกษตรกรรมอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาพรวมปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับ ปานกลาง โดย

2.1 ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหาในเรื่องขาดแคลนแรงงานไทยนอกจากนี้ยังมีปัญหาในการขึ้นทะเบียนแรงงานจนถึงการยกเลิก และปัญหาการประสานงานของหัวหน้ากับแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพล ภูมิภักดี (2548) ศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวมีค่าแรงถูกกว่าเมื่อเทียบกับค่าแรงงานไทย ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวมาก แรงงานต่างด้าวหาง่ายกว่าแรงงานไทย ปัจจัยด้านความอดทนในการทำงานซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันและอดทนในการทำงานที่หนัก สกปรก งานที่อันตราย ทำงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ และยังสอดคล้องกับ โลมฤทัย วงษ์น้อย (2550) ศึกษาสถานภาพแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่า ปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดกับผู้ประกอบการภาคเกษตรในการจ้างงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในการขึ้นจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีอัตราสูงเกินไป ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีหลังจากจดทะเบียนแล้ว ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของผู้ประกอบการ และการแสวงหาผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า รัฐบาลควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการขึ้นจดทะเบียน ควรออกข้อบังคับกับแรงงานต่างด้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำผิดกฎหมาย

2.2 ปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาในเรื่องความแตกต่างระหว่างคนไทยกับต่างด้าวนอกจากนี้ยังมีปัญหาในความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกันและความแตกต่างระหว่างภาษา ซึ่งสอดคล้องกับ อานุกาญ นุ่นสง (2545) พบว่าแรงงานต่างด้าวบางส่วนจะมีการทำงานที่ยาวนานถึง 10-12 ชั่วโมงต่อวัน ขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของกิจการทำให้แรงงานมีเวลาพักผ่อนน้อย และสิ่งที่น่าเป็นห่วงก็คือ การใช้สารเสพติดประเภทกระตุ้นประสาทโดยเฉพาะยาบ้าเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนดอีกทั้งสภาพของบริเวณที่ทำงานในบางกิจการก็อยู่ในสภาพที่ย่ำแย่ มีสภาพสกปรก ไม่มีอุปกรณ์ช่วยป้องกันอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากสารเคมีหรือฝุ่นละออง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของแรงงาน และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเป็นอย่างมาก

2.3 ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยมีปัญหาในเรื่องการรับเข้าทำงานหรือให้ออกจากงานนอกจากนี้ยังมีปัญหาในการประสานงานของแต่ละฝ่ายและสวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ ชุมพร ปัจจุบันนท์ (2539) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยกำหนดประเด็นที่ศึกษาอยู่ 7 ประเด็น เกี่ยวกับลักษณะการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กระบวนการ

ขออนุญาต กระบวนการออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต การใช้ใบอนุญาตและข้อกำหนดของผู้รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน การบริหารการจัดการ และปฏิบัติตามกฎหมาย การทำงานของคนต่างด้าวการยื่นอุทธรณ์คำสั่งของเจ้าหน้าที่ในการไม่ออกใบอนุญาต

2.4 ปัญหาอุปสรรค ด้านตัวแรงงานต่างด้าว พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต นอกจากนี้ยังมีปัญหาในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และการทำงานและดำเนินชีวิตภายใต้กฎระเบียบของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิรพงษ์ คุณสินธ์ (2543) พฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์ของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ไม่น่าไว้วางใจ แต่ทางนายจ้างส่วนใหญ่จะมองเรื่องนี้เป็นเรื่องรองจากเรื่องอื่น เช่น ค่าจ้าง โดยมีความคิดว่าสามารถควบคุมแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ให้อยู่ในความดูแลได้ โดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะยึดบัตรอนุญาตการทำงานไว้ขณะที่ทำงานอยู่ด้วยกัน ทำให้คนเหล่านี้ไม่มีทางเลือกมากนัก

2.5 ปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการติดต่อประสานงานกับสำนักงานแรงงานจังหวัดนอกจากนี้ ยังมีปัญหาในการติดต่อกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และการติดต่อประสานงานกับสำนักงานจัดหางานภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรวรุฑ์ เกอเสาะ (2552) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ผลการศึกษาพบว่าผลและสภาพปัญหาในการดำเนินการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวดังกล่าวนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก 1) กระบวนการดำเนินงานมีระเบียบและแนวปฏิบัติมีรายละเอียดมากเกินไปกว่าที่นายจ้างจะเข้าใจ และคู่มือการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนทำให้ขั้นตอนในการออกใบอนุญาตทำงานล่าช้า และเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมือนกันในการตัดสินใจระหว่างการทำงาน 2) การประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองไม่ชัดเจนไม่มุ่งใจเนื้อหาไม่ครอบคลุม สื่อความหมายไม่ถูกต้อง และความถี่ในการประชาสัมพันธ์น้อยเกินไปปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ คือ แรงงานต่างด้าวหลบหนี นายจ้าง และนายจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมเอกสารสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3) ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบการดำเนินงานจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีจิตใจในการให้บริการด้วยความโปร่งใส และ 3) การพัฒนาการประชาสัมพันธ์การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายและมาตรการที่แน่นอนชัดเจนในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ให้ครอบคลุม พื้นที่สำหรับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจ ทหาร สยามคม และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางนโยบายร่วมกัน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายควรถือหาแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอ และเหมาะสมตามความต้องการของผู้ประกอบการและใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงผู้ประกอบการทุกประเภท และทุกระดับเพื่อให้เข้าใจถึงนโยบายและกฎหมายของการใช้แรงงานต่างด้าว
4. พัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย และนายจ้าง โดยให้ความรู้ด้านภาษา โดยเฉพาะภาษากัมพูชา เพื่อใช้ในการสื่อสารกัน หรือให้ความรู้ภาษาไทยแก่แรงงานต่างด้าว ที่จำเป็นในการสื่อสาร เพื่อลดปัญหาด้านการสื่อสารให้น้อยลง
5. จัดทำฐานข้อมูลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเอกสารการจ้างงานแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทเป็นประจำ หากพบว่าใบอนุญาตหมดอายุ ควรพาลูกจ้าง หรือแนะนำให้ลูกจ้างไปรายงานตัว และขอใบอนุญาตทำงานกับสำนักจัดหางาน เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาการว่าจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือละเลยไม่แจ้ง ติดตามให้ลูกจ้างมาขึ้นทะเบียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นจากการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานในท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพแรงงานต่างด้าวชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศไทย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงงานการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. (2549). *ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าว
บางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว เพื่อรอการกลับและกำหนด
เขตพื้นที่กำหนด*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. (2552). *การจ้างงานแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติ
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ.
นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- กุศล สุนทรธาดา และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2540). *กระบวนการจ้างแรงงานที่ลักลอบเข้าเมือง
และความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เงิน ศรีสุรภัย. (ม.ป.ป.). *แรงงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: เศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2548). *การศึกษาความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัด
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- ชยชาติ ชูพันธุ์. (2551). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าว
ภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. กำแพงเพชร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- ชุมพร ปัจจุบันนท์. (2539). *ศึกษากฎหมายเปรียบเทียบการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
ในประเทศไทยกับนานาประเทศและแนวทางการพัฒนาในอนาคต*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์วิจัยกฎหมายและการพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ ชูพันธุ์. (2551). *แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานจัดระบบแรงงานต่างด้าวภาคอุตสาหกรรม
ในเขตพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- ทิพมาศ จำนรกิจ. (2551). *การจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร
จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธิดารัตน์ ช่วงสวรรค์. (2546). *การจัดการแรงงานต่างด้าว เฉพาะกรณีศึกษา: พม่า กัมพูชา ลาว
ในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- นคร ศิลปะอาษา. (2541). *ยุทธศาสตร์การจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- พีรพงษ์ คุณินทร์. (2543). *สาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กรณีศึกษาเฉพาะ จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรวศ เกอแสดะ. (2552). *แนวทางการพัฒนากระบวนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวนอกเหนือเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชาของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รุจิรา ชมพูปาน. (2555). *จ้างงานชาวพม่ากับแรงงานกลุ่มบนพื้นที่สูงในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โลมฤทัย วงษ์น้อย. (2550). *สถานภาพแรงงานต่างด้าวภาคการผลิตเกษตรของอำเภอพบพระ จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมล พรชัยวัฒนากร. (2549). *ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรชัย ศาสตราศรี. (2542). *แรงงานอพยพ ศึกษากรณีอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์บริการอำเภอสระแก้ว. (2557). *ข้อมูลทั่วไปของอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: ศูนย์บริการอำเภอสระแก้ว.
- สมบัติ ธีรารัตน์วงศ์. (2537). *การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาคมเกษตรกรอำเภอคลองหาด. (2557). *จำนวนผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: สมาคมเกษตรกรอำเภอคลองหาด.
- สำนักงานเกษตรอำเภอคลองหาด. (2557). *การประกอบอาชีพชุมชน อำเภอคลองหาด*. สระแก้ว: สำนักงานเกษตรอำเภอคลองหาด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). *การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th/msodoc.php>

- สำนักงานแรงงานต่างด้าว. (2557 ก). *การนำเข้าแรงงานต่างด้าว (MOU)*. เข้าถึงได้จาก
<http://wp.doe.go.th/wp/index.php/mou>
- สำนักงานแรงงานต่างด้าว. (2557 ข). *สถานะการณ์แรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก
<http://wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28/2013-07-25-06-57-35>
- สำนักงานแรงงานต่างด้าว. (2557 ค). *บันทึกความเข้าใจ*. เข้าถึงได้จาก
<http://wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-08-06-12-06-05>
- สุทธิศักดิ์ ภัทรมานะวงศ์. (2542). *ปัญหาแรงงานอพยพกับการบังคับใช้กฎหมาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ อภรณ์รัตน์. (2547). *การศึกษาคำจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าเมืองของจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทรีย์ เรืองทรัพย์. (2544). *การพัฒนากระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2543). การย้ายถิ่นเข้า: ปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม. *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 7(1), 32-51.
- อานุกาภ นุ่งสง. (2545). *ชีวิตบนเส้นด้าย แรงงานต่างด้าว*. เข้าถึงได้จาก
http://www.thaico.net/b_pnews/scZ42.html
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในเขตพื้นที่

อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคเกษตรกรรมของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว เท่านั้น ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลทางกฎหมายแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค ในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน () ของตัวเลือกที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง หรือ สอดคล้องความคิดของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ () 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 () 2. ประถมศึกษาปีที่ 6

() 3. มัธยมศึกษาปีที่ 3

() 4. มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.

() 5. ปวส./ อนุปริญญา

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ย/เดือน

() 1. ไม่เกิน 5,000 บาท

() 2. 5,001-10,000 บาท

() 3. 10,001-15,000 บาท

() 4. 15,001-20,000 บาท

() 5. มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางการเกษตรของผู้ประกอบการ

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน () ของตัวเลือกที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง หรือ
สอดคล้องความคิดของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานประกอบการของท่านมีแรงงานต่างด้าวหรือไม่

- () 1. ไม่มี () 2. มี (ถ้ามีตอบข้อ 2)

2. แรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด มีจำนวน.....คน

2.1 เป็นแรงงานไทย จำนวน.....คน

2.2 เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน.....คน

2.3 เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติใด

- () 1. กัมพูชา () 2. พม่า
() 3. ลาว () 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

2.4 เป็นแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย จำนวน.....คน

2.5 เป็นแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนกับสมาคมเกษตรกรอำเภอ จำนวน.....คน

2.6 เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย จำนวน.....คน

3. ประเภทของการเพาะปลูก

- () 1. ไม้ดอกไม้ประดับ () 2. พืชผัก
() 3. ไม้ผล () 4. พืชไร่
() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ระยะเวลาที่ประกอบธุรกิจทางการเกษตรของสถานประกอบการ

- () 1. ไม่เกิน 5 ปี () 2. 16 - 10 ปี
() 3. 11-15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ขนาดพื้นที่ทำการเกษตร

- () 1. ไม่เกิน 5 ไร่ () 2. 6-10 ไร่
() 3. 11-15 ไร่ () 4. 16-20 ไร่
() 5. 21 ไร่ขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่นายจ้างใช้แรงงานต่างด้าว

- () 1. น้อยกว่า 3 ชม./ วัน () 2. 3-6 ชม./ วัน
() 3. 7-10 ชม./ วัน () 4. 11-14 ชม./ วัน
() 5. มากกว่า 15 ชม./ วัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการภาคเกษตรกรรมในการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวของท่านมากที่สุด โดยให้ค่า 5 เป็นระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด และให้ค่า 1 เป็นระดับการจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด

การจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
ด้านค่าจ้างแรงงาน					
1. อัตราค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย					
2. แรงงานต่างด้าวช่วยลดต้นทุนด้านการจ่ายเงินเมื่อเกินเวลางานที่จ้างไว้					
ด้านการขาดแคลนแรงงาน					
3. แรงงานต่างด้าวมีความสามารถ/คุณภาพอย่างเพียงพอที่จะทดแทนแรงงานไทยได้					
4. แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากและสามารถหาได้ในท้องถิ่น					
ด้านการลดต้นทุนสวัสดิการทางสังคม					
5. แรงงานต่างด้าวลดภาระในด้านอาหารและที่พักอาศัย					
6. แรงงานต่างด้าวไม่เข้าออกงานบ่อย และไม่เรียกร้องสวัสดิการมาก					

การจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านพฤติกรรมแรงงาน					
7. แรงงานต่างด้าวมีความอดทน ในการทำงานมากกว่าคนไทย					
8. แรงงานต่างด้าวมีวิสัยสูง มีความขยันขันแข็งมากกว่า แรงงานไทย					
9. แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงงาน ในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่างานนั้น จะมีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพสูง					
ด้านนโยบายของรัฐบาล					
10. ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียน แรงงานมีอัตราสูงมากเกินไป ทำให้ ผู้ประกอบการ หรือ ตัวแรงงานต่างด้าวเองไม่สามารถ แบกรับภาระได้					
11. ขั้นตอนในการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวยุ่งยากทำให้ เสียเวลานาน					

จาก ประเด็นคำถามทั้ง 11 ข้อข้างต้น ท่านคิดว่าประเด็นใดมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ในการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด โดยกำหนดให้ อันดับที่ 1 คือประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด และอันดับที่ 5 คือประเด็นที่มีความสำคัญ ต่อการตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด

อันดับที่ 1 ข้อ

อันดับที่ 2 ข้อ

อันดับที่ 3 ข้อ

อันดับที่ 4 ข้อ

อันดับที่ 5 ข้อ

ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจของท่านในการเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว
โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค ในการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่สอดคล้องกับระดับเหตุผลของท่านมากที่สุด โดยให้ค่า 5 เป็นระดับปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด และให้ค่า 1 เป็นระดับปัญหาอุปสรรคการจ้างงานแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด

ปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาอุปสรรค				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัญหาอุปสรรคด้านแรงงาน					
1. การขาดแคลนแรงงานไทยหรือความจำเป็นที่ต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว					
2. การติดต่อกับนายหน้าหรือตัวแทนที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทย					
3. ขั้นตอนของหน่วยงานราชการตั้งแต่การขอขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวจนถึงการขอการยกเลิกขอต่อทะเบียน					
4. การประสานงานของหัวหน้ากับแรงงานต่างด้าว					
5. การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ					
6. ความแตกต่างระหว่างภาษา					
7. ความแตกต่างระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณี					
8. ความเป็นอยู่ระหว่างคนต่างด้าวด้วยกัน					
9. ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับต่างด้าว					
10. บรรยากาศในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวม					
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ					
11. ระบบค่าจ้างแรงงาน					

ปัญหาอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว	ระดับปัญหาอุปสรรค				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12. การวางตำแหน่งงานและการมอบหมาย ความรับผิดชอบ					
13. สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล					
14. การรับเข้าทำงานหรือให้ออกจากงาน					
15. การประสานงานของแต่ละฝ่าย อาทิ ฝ่ายผลิต กับ บรรจุ					
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับตัวแรงงานต่างด้าว					
16. ความซื่อสัตย์สุจริต					
17. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
18. ความคิดริเริ่มมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน					
19. ความกระตือรือร้นต่อการทำงาน					
20. การทำงานและดำเนินชีวิตภายใต้ กฎระเบียบของสถานประกอบการ					
ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
21. การติดต่อประสานงานกับสำนักงานจัดหา งานภาคเอกชน					
22. การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้าน สวัสดิการการบริการสุขภาพ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล และสถานบริการสุขภาพอื่น ๆ					
23. การติดต่อกับสถานีตำรวจและหน่วยงาน ด้านกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ					
24. การติดต่อกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบต.					
25. การติดต่อประสานงานกับสำนักงาน แรงงานจังหวัด					

ระดับปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ข้อมูล