

การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

Employment Foreign Workers and Its Effects Case Study of Laem Chabang
Port Industrial Estate, Electronics Industrial Factory, Chonburi

¹ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, ²พิพัฒน์ ไกรสร, ³รุ่งทิวา ชูทอง, ⁴พิมพ์ภา นาควิเชียรและ
⁵รัฐวิชัย วัฒนปริชาศักดิ์

Ntapat Worapongpat¹, Pipat Kirsorn², Rungtiva Choothong³, Pimprapa Nakvichian⁴ and
Rattawit Watchanapreechasak⁵

^{1 2 4 5} ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิและสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา
สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

^{1 2 4 5} Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship,
Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) and Educational
Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

³สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

³Industrial Management Department, Faculty of Business Administration, Rajamangala
University of Technology Rattanakosin

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

Retrieved 30-10-2023; Revised 05-12-2023; Accepted 12-12-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี การวิจัยแบบผสานวิธี ใช้แนวคิด ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือนิคมท่าเรือแหลมฉบังโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี จำนวน 6 คน พนักงานจำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 66 คน คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2)แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน และใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น

2. ด้านวิถีชีวิตวัฒนธรรม ขาดพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

3. ส่งเสริมการจัดการสื่อสารในองค์กรที่ดี กำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร การปรับต่อการทำงานทั้งแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว การปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กรเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว

คำสำคัญ: การจ้างงาน แรงงานต่างด้าว ผลกระทบโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

Abstract

The objectives of this article are 1) to study the employment conditions of foreign workers in industrial factories in Laem Chabang Port Industrial Estate; Chonburi Electronics Industrial Factory 2) To study labor relations guidelines of organizations in Laem Chabang Port Industrial Estate. Chonburi Electronics Industry Factory and 3) to study guidelines for managing foreign workers in establishments in the Laem Chabang Port Industrial Estate. Chonburi Electronics Industry Factory Integrated methods research uses concepts and reviews related documents and research. It is the research framework. The research area is Laem Chabang Port Industrial Estate, Chonburi electronics industry, with 6 people, 300 employees. The sample group is The key informants were 66 human resource management managers in industrial plants using the cluster sampling method. There are 2 types of tools used in the research: 1) questionnaire 2) interview form. Data were analyzed using Basic statistics and use them to analyze content and write descriptive narratives. The research results found that

1. Hiring skilled foreign workers is still not clear. Hiring foreign workers has an economic impact on the enterprise level in terms of increased recruiting costs.

2. Way of life and culture different ethnicities Therefore, there must be good management and there must be the same management standards for both Thai workers and foreign workers.

3. Promote good communication management in the organization, setting work standards to be the same standard. Organizing activities to build relationships between workers and organizations, adjusting work for both Thai workers and foreign workers. ,Modifying various documents In the organization, it is the language of foreign workers.

Keywords: Employment, Foreign Workers, Impact on Chonburi Electronics Industry

บทนำ

ในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ประกอบการเคยชินกับการลดต้นทุนด้วยการลดจำนวนพนักงาน หรือพอใจเมื่อพนักงานลาออก หรือแม้กระทั่งเคยชินกับการที่ผู้สมัครมาให้สัมภาษณ์ถึงบริษัท แต่ในปัจจุบันผู้ประกอบการประสบความยากลำบากในการรับสมัครงานและการจ้างงานมากขึ้นเพราะต้องแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ทั้งในทวีป อเมริกา ยุโรป เอเชีย และออสเตรเลีย สำหรับประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านปริมาณและคุณภาพได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัญหาแรงงานเป็นปัญหาทางโครงสร้างที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศ (สมพงษ์ สุขเมธ ภิขกร, ดารา ทีปะปาล, นภัทร จันทราภรณ์, ชณัฏฐ์ณิศา กิจต์ประเสริฐ, สุวิทย์ น้ำแก้ว, 2566) การจัดการปัญหาด้านแรงงานนั้นมีความซับซ้อน (อรรธรณ สมบูรณ์จันทร์, จิตภา ลีลาถาวรกุล, 2566) และเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงเศรษฐกิจสังคม และการเมือง รวมถึงกลุ่มและสถาบันทางสังคม หลากหลายทั้งภาครัฐ และผู้ประกอบการ แรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจภาคส่วน ต่าง ๆ ของประเทศไทยไม่น้อยไปกว่าแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาทำงานใน ประเทศไทยมีจำนวนมากและกระจายอยู่เกือบทุกภาคส่วนธุรกิจทั่วประเทศ จากการสำรวจสถานการณ์แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย พบว่า มีแรงงานข้ามชาติที่พำนักอยู่ในประเทศไทยจำนวนมาก หากพิจารณาในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ 4 สัญชาติ(เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา และ เวียดนาม) มีจำนวนมาก เป็นกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ (ธิภาพร ทอง ทักษิณ , ศิริพร เลิศยิ่งยศ, 2565) โดยเฉพาะธุรกิจก่อสร้าง การผลิต และการบริการ ทำให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยกระจายตัวอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่พำนักอยู่ในบริเวณ เขตปริมณฑล รองลงมา คือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563)

การอพยพข้ามชาติของแรงงานต่างด้าวมักก่อให้เกิดเฉพาะผลกระทบทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิดหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่อุตสาหกรรมต่างประเภทกันหรือการที่แรงงานต่างด้าวถูกเอารัดเอาเปรียบจากการเข้าถึงประโยชน์ต่างๆ จากการทำงาน เช่น สิทธิการเข้าถึงกองทุนทดแทนอุบัติเหตุ (อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างในประเทศไทยมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายหากได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว และเสียภาษีให้กับประเทศไทย ทั้งนี้ ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการแรงงานต่างด้าว เช่น การดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวที่กฎหมายการจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานต่างด้าวที่ยุติธรรม (เกรียงพล รัฐณาสีทธิ์, 2565) ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานในการทำงานนอกจากนี้ในการเตรียมพร้อมองค์กรเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าว และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในสาขาวิชาชีพต่างๆ หลังจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน (Poompipa, T., Meejaisue, P., Chinuntdej, N., 2022) และ (เกรียงพล รัฐณาสีทธิ์, 2565)

คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจัดการแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของสถานประกอบการ รวมถึงผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจ้างแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของแรงงานต่างด้าว

มาตรา 5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้คำนิยามคนต่างด้าวว่าหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งในมาตรา 4 ได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้กับผู้แทนทางการทูตผู้แทนทางการกงสุล ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับรัฐบาลไทยหรือองค์การระหว่างประเทศและบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานั้นย่อมหมายถึงแรงงานต่างด้าวไม่ได้หมายรวมถึงบุคคลเหล่านี้ และหากคนต่างด้าวต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องขอใบอนุญาตทำงานจากเจ้าพนักงานที่ได้รับมอบหมาย และตามมาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตทำงาน ต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใช้ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน (Chanin, V., 2022)

ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ตามมาตรา 9 ผู้รับใบอนุญาตทำงาน หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว 2555 ได้จำแนกแรงงานต่างด้าวเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจถูกส่งจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยหรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถทางการสื่อสาร ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถหรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของกลุ่มสมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น

2.ประเภทเข้ามาทำงานอันจำเป็นเร่งด่วน หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการโดยทันทีทันใด หากไม่เร่งดำเนินการอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการดำเนินกิจการของบริษัท หรือลูกค้าของบริษัท หรือ ส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยไม่มีแผนการดำเนินการล่วงหน้ามาก่อน และต้องเข้ามาทำงานนั้นในระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน

3.ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว นั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

4.ประเภทข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานกับประเทศคู่ภาคี ได้แก่

4.1 พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ 7 ยุทธศาสตร์ โดยดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการระบบจ้างแรงงานต่างด้าว หลักการ คือ ปรับสภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างแรงงานต่างด้าว มารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะเพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป โดยมีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คืองานกรรมการและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงานบัตรสีชมพูและต้องปรับเปลี่ยนสถานะโดนการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะซึ่งแรงงานประเภทนี้ ยังสามารถแบ่ง 2 กลุ่ม คือ

4.1.1 แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียน มักเรียกว่า “กลุ่มผ่อนผัน” หมายถึง แรงงานที่จดทะเบียนเพื่อได้สิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว (ทร. 38/1) และได้รับหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักจากกระทรวงมหาดไทยโดยเริ่มที่หมายเลข 00 แรงงานเหล่านี้จะต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพก่อน จึงจะขอใบอนุญาตทำงานจากกระทรวงแรงงานได้ โดยได้รับหลักฐานจากหน่วยงานของรัฐ 3 ฉบับ คือ ใบอนุญาตให้พำนัอาศัยชั่วคราว (ทร. 38/1) บัตรประกันสุขภาพและใบอนุญาตทำงาน

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

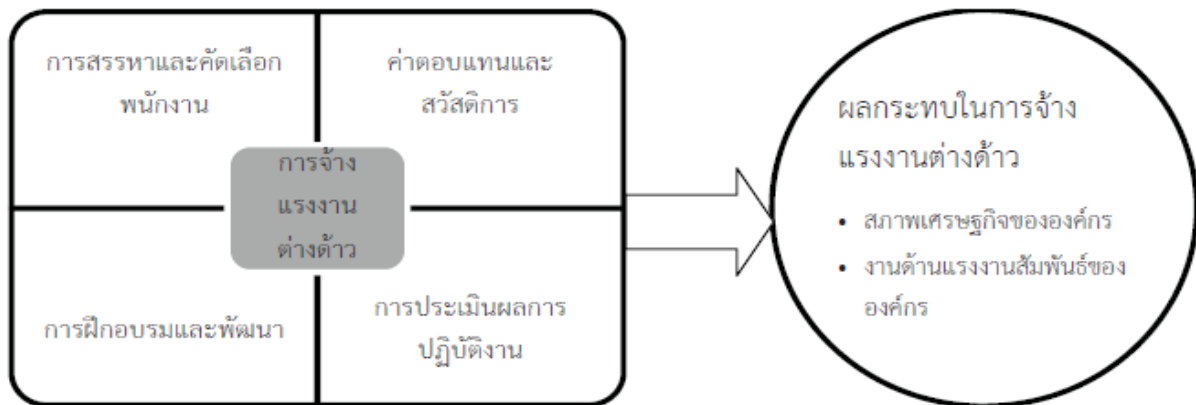
4.2 แรงงานนำเข้า หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (Memorandum of Understanding: MOU) ระหว่างรัฐบาลไทย - กัมพูชาไทย - พม่า และไทย - สปป.ลาว ใน พ.ศ. 2545 และ พ.ศ.2546 ได้จัดทำกรอบการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติไว้ฝัมือที่จะเข้ามาและทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมายภายใต้บันทึกข้อตกลงนี้ แรงงานจะได้รับสวัสดิการสังคมสิทธิในการได้รับการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นๆเช่นเดียวกับแรงงานไทย และแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

ผลกระทบการจ้างแรงงานต่างด้าว

หากพิจารณาในเชิงมหภาคแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวส่งผลต่อความมั่นคงทางสังคม เช่น ปัญหาการเข้าเมืองและการจ้างงานผิดกฎหมาย ปัญหาทางด้านสาธารณสุขและพาหะนำโรคจากแรงงานต่างด้าว ปัญหาทางด้านอาชญากรรมปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัญหายาเสพติด การก่อการร้าย การคอร์รัปชัน และความขัดแย้งในสังคมแต่หากพิจารณาปัญหาแรงงานต่างด้าวในเชิงจุลภาค หรือระดับสถานประกอบการก็พบว่า มีปัญหาด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2562) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในฐานะแรงงานในประเทศไทย ไม่มีโอกาสได้รับรู้หรือเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ที่ตนเองจึงมีตามกฎหมายที่กำหนดขณะเดียวกัน กลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามกฎหมายก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึงของแรงงานมากนัก รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสาร นอกจากนี้ยังมีเรื่องของความแตกต่างของภาษา ความแตกต่างในศาสนา ทัศนคติของสังคมไทยต่อแรงงานต่างด้าว การทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว และแนวปฏิบัติต่างๆ ในสถานประกอบการที่ไม่คำนึงถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าวเท่าที่ควร ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อสร้างกลไกการเจรจาต้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้เนื่องจากในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 7 มาตรา 88 กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงจำนวนของนายจ้าง และต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยรวมทั้ง (อานต์ ฮอลล์ และ บงกชนภา อัมพร, อภิวรรณ ศิรินันทนา, 2565) ที่ระบุว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ได้สามารถเข้าถึงสิทธิ

ประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณานี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ข้อมูล สำรองสถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการวิจัยในโรงงานอุตสาหกรรม พื้นที่วิจัย คือนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี

ประชากร คือหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภายในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรีจำนวน 6 คน พนักงานจำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 66 คน คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถาม ใช้ศึกษา การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) แบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำแล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำมาทดสอบ

หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .924 (Ancelin-Bourguignon, 2019) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาประสิทธิภาพ (Efficiency) เกี่ยวกับทฤษฎีและการจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน

3) แนวทางการสนทนากลุ่ม แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการปัจจัยและปัญหาที่เกี่ยวข้องในการจัดการแรงงานต่างด้าวรวมถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดประชาคมอาเซียน โดยครอบคลุมการบริหารจัดการแรงงานทักษะ แรงงานถึงฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลจากสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 6 คน

เครื่องมือการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับประเภทบริษัท ที่ตั้งของบริษัทประเภทแรงงานต่างด้าวที่มีการจ้างงานและสัญชาติที่มีการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ

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

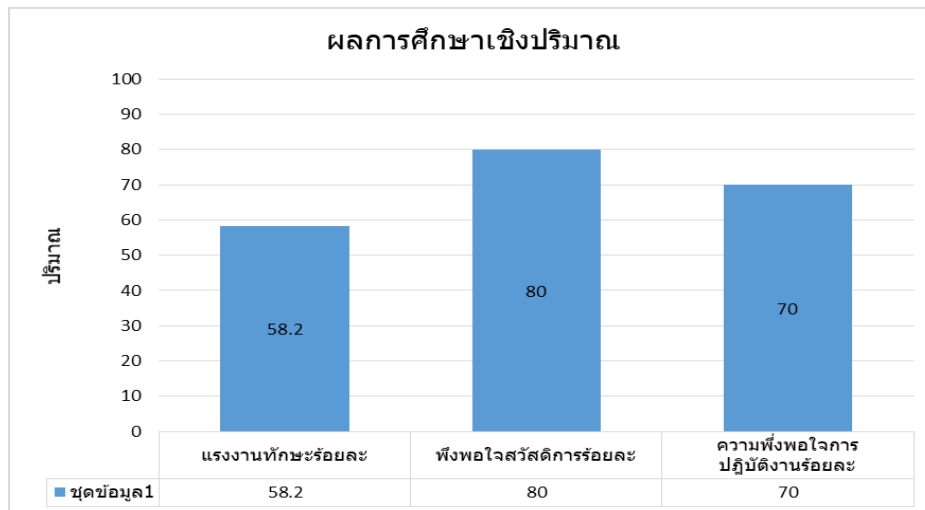
3. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ

รวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ.2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

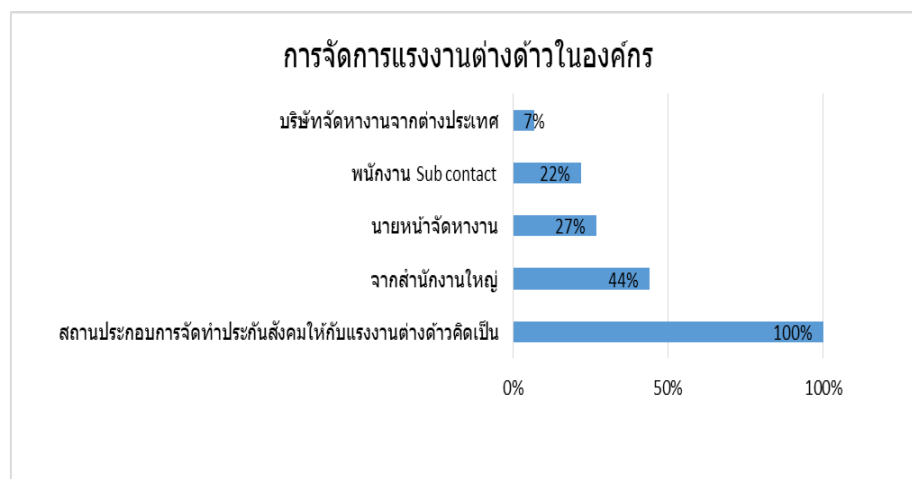
ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

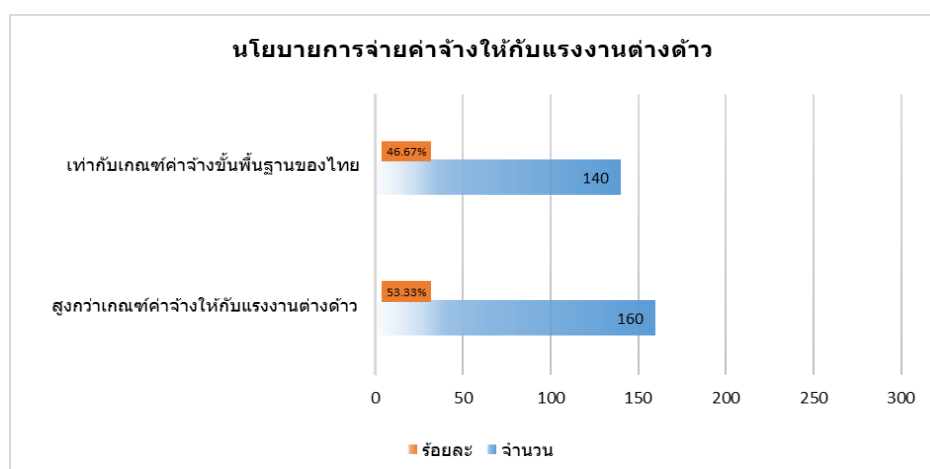
วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี เป็นดังนี้



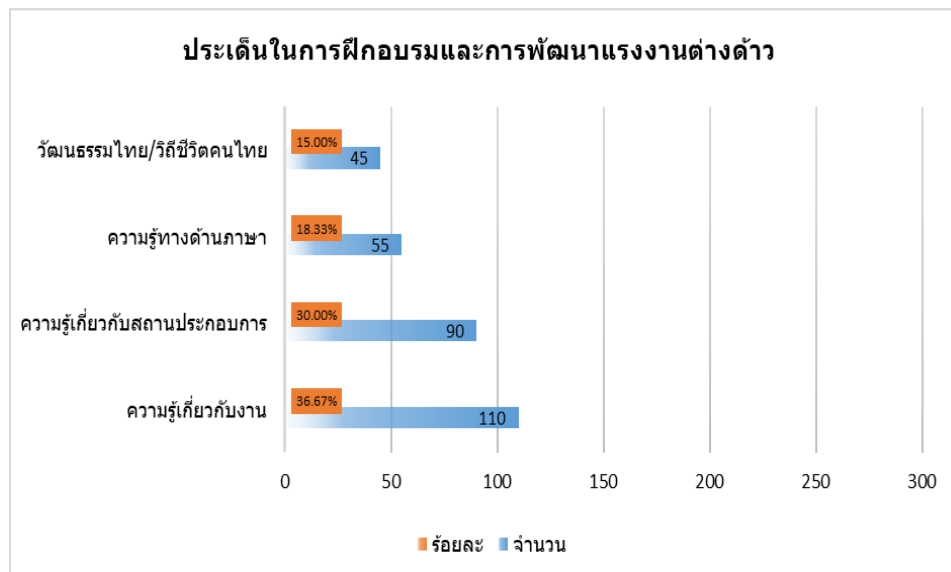
ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาเชิงปริมาณประเภทแรงงานต่างด้าว



ภาพที่ 3 แสดงการจัดการแรงงานต่างด้าวในองค์กร ของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคเหนือตอนบน ชลบุรี

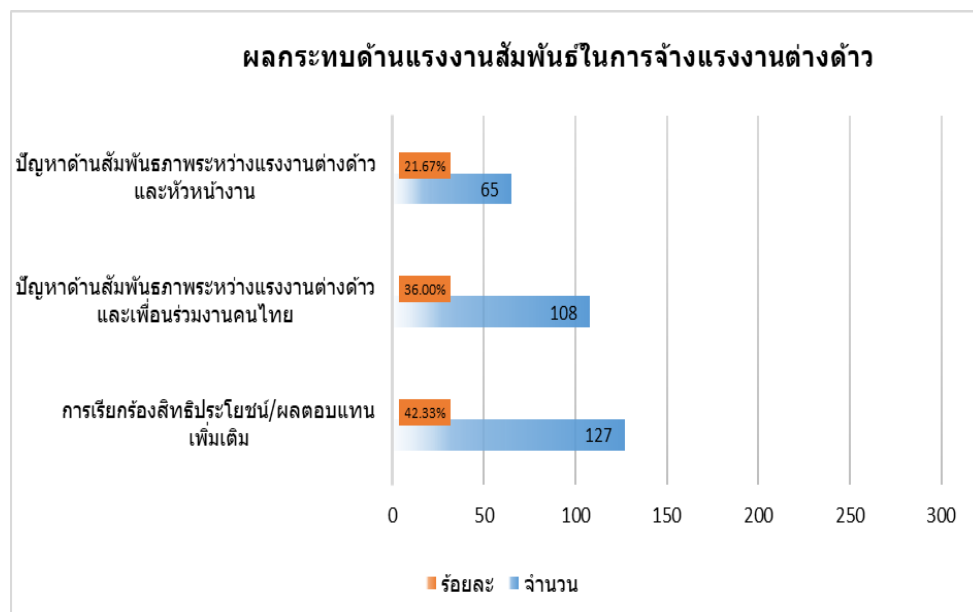


ภาพที่ 4 แสดงนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของไทย



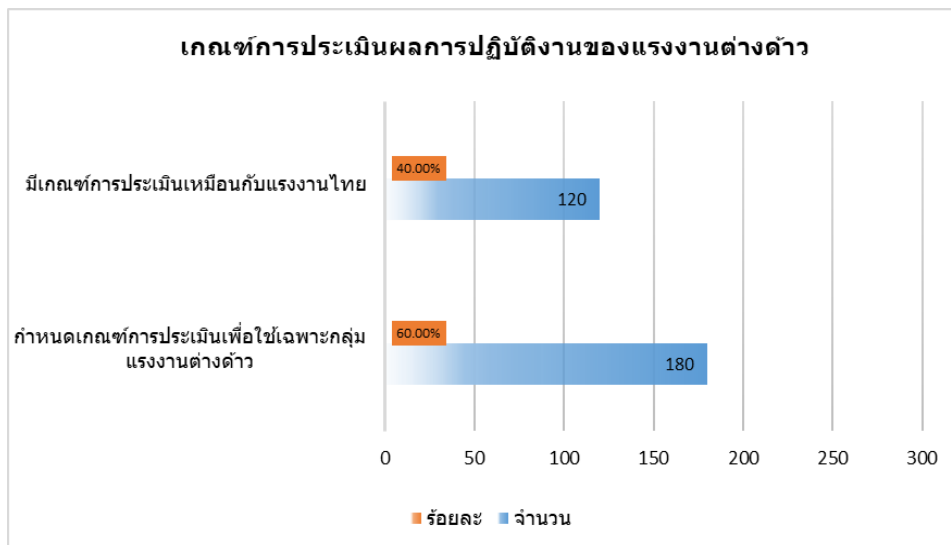
ภาพที่ 5 แสดงประเด็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี



ภาพที่ 6 แสดงผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่า ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและเพื่อนร่วมงานคน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัย แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี



ภาพที่ 7 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวต่อสภาพเศรษฐกิจ การจ้างแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนัก ซึ่งแรงงานไทยไม่ทำ ส่วนผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานทักษะยังไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านของต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และหากเป็นแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย อาจมีผลทำให้การผลิตขององค์กรหยุดชะงัก เมื่อภาครัฐเข้ามาตรวจสอบ

วัตถุประสงค์ที่ 2. แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ 1) ต้องมีการจัดการการสื่อสารในองค์กรที่ดี 2) ต้องกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) ต้องจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและองค์กร 4) ต้องปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ 5) ต้องปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว

และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ 6) ภาครัฐและองค์กรต้องกำหนดมาตรการการจ้างแรงงานต่างด้าวในระยะยาวให้ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ สแกน QR Code ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทยซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับ (Punyapapassorn, N., Tresirichod, T., 2022) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และ (มนตรีพรหมวัน, 2559) ศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวกับการพัฒนาประเทศไทย พบว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวและผลกระทบต่อไทยในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐาน เช่น การเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตร การประมงและการก่อสร้าง งานดังกล่าวควรมาตรการจัดการแรงงานที่มีทะเบียนคุมและควบคุมตรวจสอบตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นไม่เพียงพอควรอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะจัดการแบบสร้างสรรค์ คือการให้การศึกษ ส่งเสริมภาคเอกชนพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพของกิจการเอกชนเอง รวมทั้งเพื่อรองรับกิจการของเอกชนที่ไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี ควรปรับเปลี่ยนเอกสารต่างๆ ในองค์กร และเอกสารของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว และต้องพิจารณาเกี่ยวกับเส้นทางสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ประวัติศาสตร์ของแต่ละชาติ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งไม่สอดคล้องกับ (ณัฐธินิชา ไชยพิศ, อจิรภาส เพียรขุนทด, 2565). ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงการประกันสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในระบบและนอก ระบบในจังหวัดชลบุรี และ (Boonchom, W., Patthirasinsiri, N., 2020) ศึกษาเรื่องการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะสถานประกอบการ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจ ระบบการจ่ายค่าจ้าง และจำนวนแรงงานทั้งหมดที่แตกต่าง ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงาน และด้านสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะพื้นที่และภูมิภาคแตกต่างจากภาคอื่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมท่าเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี การจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกันทั้งในระดับองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็น เพราะชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและต้องมีมาตรฐานการจัดการเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ (พระครูธรรมธรบุญเที่ยงพุทธสาวิโก (ลักษณะพลวงค์), สุรพล สุขะพรหม, ประณต นันทิยะกุล, 2564) ศึกษาเรื่องการบูรณาการแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อ สังคมไทยจากกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า การลักลอบนำเข้าแรงงานผิดกฎหมายเข้ามาทำงานซึ่งไม่มีมาตรการป้องกันโรคระบาดอย่างเข้มงวด ทำให้เกิดผลกระทบหลายด้านตามมา ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การเข้มงวดในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาทำงาน และการประยุกต์ใช้หลักสสารณียธรรม 6 ในการสร้างความสามัคคีควบคู่กับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเท่ากับเกณฑ์ค่าจ้างขั้นพื้นฐานของไทย และได้จัดทำประกันสังคม และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ ให้กับแรงงานต่างด้าว และการแจ้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับแรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จัดทำเป็นคู่มือ สแกน QR Code ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี ที่ใช้มาตรฐานการจัดการแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับแรงงานไทย

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในประเด็นความรู้เกี่ยวกับงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเหมือนกับแรงงานไทย การจัดการแรงงานต่างด้าวต้องมีมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือมาตรการในการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอ มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนไทย มาตรการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และมาตรการการปรับจำนวนชั่วโมงการทำงานและเวลาพักให้เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3. การจ้างแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่มีผลทำให้องค์กรมีแรงงานเพียงพอตามความต้องการ การจ้างแรงงานถึงฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นการทดแทนแรงงานในประเทศที่ขาดแคลน โดยเฉพาะในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ใช้แรงงานหนักที่แรงงานไทยไม่ทำ ที่กล่าวว่า ตลาดแรงงานระดับล่างในบางสาขาอาชีพเช่น ประมงทะเล เกษตร ผู้ช่วยแม่บ้าน ก่อสร้าง อุตสาหกรรมอยู่ในขั้นขาดแคลนกำลังแรงงาน แม้ว่าจะยังมีแรงงานไทยอีกจำนวนมากที่ว่างงานโดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง แต่กลับมีทักษะที่ไม่ตรงกับงาน อีกทั้งยังเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนัก ตลอดจนอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อแสวงหางานและค่าตอบแทนที่สูงกว่า การจ้างแรงงานข้ามชาติจึงเป็นทางออกหนึ่งของผู้ประกอบการในประเทศเพื่อให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้

4. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนด้านการจ้างแรงงานลดลง โรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้นจะอาศัยความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงที่ต่ำของแรงงานต่างด้าว การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยระบุว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยลดค่าใช้จ่ายของกิจการระบุว่า นายจ้างมีโอกาสเลือกแรงงานมากขึ้น โดยแรงงานราคาถูกทำให้นายจ้างได้กำไรมากขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านต้นทุนการสรรหา เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว

5. การจ้างแรงงานต่างด้าวมียผลกระทบต่อทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน โดยเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและการจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน เนื่องจากชนบธรรมเนียมประเพณีระหว่างแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวในแต่ละประเทศแตกต่างกัน และความแตกต่างนี้เองทำให้บุคคลมีกระบวนการคิดและความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างยังส่งผลต่อการปรับตัวในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรข้ามวัฒนธรรม

6. แนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นเรื่องการสื่อสาร การปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าว และเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในการปกครองและควบคุมให้แรงงานต่างด้าวทำงาน หากหัวหน้างานสื่อสารภาษาเดียวกับแรงงานต่างด้าวได้ หรือเป็นคนชนชาติเดียวกันจะทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความผิดพลาดในการสื่อสารลดลงความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาไทยในระดับน้อย คือ สามารถฟังพอเข้าใจ และพูดได้เพียงเล็กน้อย แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐานและสิทธิอื่นๆ เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวควรแยกประเภทแรงงานต่างด้าวในการศึกษาให้ชัดเจน เนื่องจากในสถานประกอบการจะมีรายละเอียดการจัดการแรงงานต่างด้าวแต่ละประเภทแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง

2. ควรเพิ่มประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวในนิคมอุตสาหกรรมเนื่องจากการวิจัยก่อนหน้านี้ ส่วนใหญ่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการที่มีขนาดและประเภทของสถานประกอบการต่างกัน จะมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงพล รัฐนาสธิ์. (2565). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 2793290-2793290.
- ณัฐธินิชา ไชยพิศ, อจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). การเข้าถึงการประกันสังคมของกลุ่มแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาเปรียบเทียบแรงงานต่างด้าวในระบบและนอก ระบบในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 12-32.

- ธุรกิจ ธิภาพร ทอง ทักษิณ, ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), 16-30.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ. (2562). แนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7 (2), 190-229.
- พระครูธรรมธรบุญเที่ยงพุทธสาวโก (ลักษณะพลวงค์), สุรพล สุยะพรหม, ประณต นันทิยะกุล. (2564). การบูรณาการแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีผลกระทบต่อ สังคมไทยจากกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 6(3), 573-587.
- มนตรี พรหมวัน. (2559). แรงงานต่างด้าวกับการพัฒนาประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(3), 179-193
- สมพงษ์ สุขเมธ กชกร, ดารา ทีปะปาล, นภัทร จันทารามณ์, ชณันณัณฐิตา กิจต์ประเสริฐ, สุวิทย์ น้ำแก้ว. (2566). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด สมุทรสาคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 365-376.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือนธันวาคม 2563. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.
- อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). แรงงานต่างด้าวกับการถูก ละเมิดสิทธิมนุษยชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 16-32.
- อรรวรรณ สมบูรณ์จันทร์, จิตภา สีสถาวรกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติและ การปฏิบัติการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยแรงงานต่างด้าวของพยาบาลวิชาชีพห้องผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลสมุทรสาคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 10(1), 1-13.
- อานดี ฮอลล์ และ บงกชนภาอัมพร (2555) อภิวรรณ ศิรินันทนา. (2565). แรงงานต่างด้าวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), 16-32.
- Ancelin-Bourguignon, A. (2019). The Priming Role of Qualitative Research in Constructivist Management Control Teaching. *Qualitative Research in Accounting & Management*. 16(4), 463-490.
- Boonchom, W., Patthirasinsiri, N. (2020). การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายของผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น. *Journal of the Association of Researchers*, 23(3), 87-97.
- Chanin, V. (2022). มาตรการในการ ควบคุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย. *The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science)*, 8(3), 133-143.
- Poompipa, T., Meejaisue, P., Chinuntdej, N. (2022). ผลกระทบของ ความผูกพันองค์กรและบุพปัจจัยต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร. *Rajapark Journal*, 16(47), 141-158.

Punyapapassorn, N., Tresirichod, T. (2022). แนวทางการ พัฒนาทักษะแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือของสถานประกอบการสำหรับอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *LAWARATH SOCIAL E-JOURNAL*, 4(2), 69-92.