

การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรสาคร

Management of Foreign Labor Groups of Industrial Operators
Samut Sakhon Province

นัทศมพล มณฑน์ภักพงษ์^{1*}, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ², สติติย์ นิยมญาติ³, และ กมลพร กัลยาณมิตร⁴
(Natsamaphon Monthnapakpong^{1*}, Nuttawat Siripornwut², Satit Niyomyah³,
and Kamolporn Kalyanamitra⁴)

^{1*} นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{1*} Scholar, Doctor of Philosophy Department of Public Administration,
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

²⁻⁴ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²⁻⁴ Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding author: e-mail: lodchongsim2016@gmail.com

Article history:

Received 25 April 2024

Revised 28 May 2024

Accepted 31 May 2024

SIMILARITY INDEX = 19.19 %

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร 2. ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร 3. หาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 30 ท่าน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกที่ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 15 ท่าน กลุ่มที่ 2 กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 10 ท่าน กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอนตามลำดับ คือ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการการจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ตามที่กฎหมายกำหนด 2. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว พบการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาความไม่สงบภายในประเทศได้ 3. แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ต่างตัวของผู้ประกอบการภาค อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว การจัดการแรงงานทั้งระบบ พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ การรณรงค์ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายต่างด้าวอย่างเป็นธรรม เสริมสร้างจิตสำนึกทัศนคติ และส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวร่วมมือในการจัดระเบียบร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม

ABSTRACT

This research aimed to 1.) Study the management of foreign labor groups of Industrial operators in Samut Sakhon Province. 2.) Examine the problems and obstacles in managing foreign labor groups of Industrial operators in Samut Sakhon Province. 3.) Identify guidelines for managing foreign labor groups of Industrial operators in Samut Sakhon Province appropriately and efficiently.

The research format was qualitative. The main informants were 30 people, divided into three groups as follows: Group 1, a group of 15 top industrial operators that employed foreign workers. Group 2, a group of 10 government officials and Group 3, a group of 5 experts. The research was conducted in two steps are document study and in-depth interviews and data analysis involved organizing and analyzing the data according to the research objectives.

The results of the research found that 1) Management of foreign labor groups in Samut Sakhon Province involved four areas: wages and compensation for foreign workers, welfare provision, developing foreign labor skills, and workplace safety. Most entrepreneurs managed groups of foreign labors as required by law. 2) Problems and obstacles in managing foreign labor groups of Industrial operators in Samut Sakhon Province included the issue of illegal immigration of foreign labor, the formation of communities by foreign labors, and the potential unrest caused by living together in groups. 3) Guidelines for managing foreign labor groups of Industrial operators in Samut Sakhon Province that were found to be appropriate and efficient included establishing a comprehensive service center for registering foreign labors, verifying the nationality of foreign labors, implementing whole-system labor management, developing the potential of officials, campaigning for employers to treat foreign employees fairly, and fostering consciousness, positive attitudes, and cooperation among foreign labors.

Keywords: Management, Foreign Labor, Operators, Industrial

1. บทนำ

สภาพเศรษฐกิจโลกที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้หลายประเทศมีความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ มีธุรกิจอุตสาหกรรมเกิดขึ้นอย่างมากมาย ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางภาคธุรกิจ ทั้งนี้พบว่าอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ในประเทศไทยมีจำนวนมากในหลายเขตพื้นที่และในหลายจังหวัด จากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้มีแรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะเป็นคนชนชาติลาว เขมร พม่าหรือว่าคนมอญ ต่างก็อพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย หรือไม่ถูกกฎหมายก็ตามล้วนแต่มีความประสงค์จะเข้ามาประกอบอาชีพด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นของตัวเองและเป็นลูกจ้าง รวมไปถึงผู้ที่ใช้แรงงานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรม (นภาพร ภมร และ พัทธี ตันติวิภาวิน, 2563)

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีจำนวนมากและมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ทำงานอยู่ตามที่ต่างๆ ทั้งในร้านอาหาร สถานที่ท่องเที่ยว โรงงาน และสถานที่ก่อสร้างต่างๆ ทั้งนี้เป็นเพราะคนไทยเริ่มที่จะมีการศึกษามากขึ้น ดังเช่น พ่อแม่ที่ทำงานโรงงานหรือก่อสร้างก็จะส่งเสริมให้ลูกหลานเรียนสูงๆ ไม่เหมือนกับสมัยก่อนที่จะให้เรียนถึงแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานขึ้น อีกทั้งคนต่างด้าวจะพยายามทำตัวเองให้พัฒนาอยู่เสมอหลายๆ คนจะสามารถพูดไทยได้อย่างรวดเร็วเพื่อสื่อสารกับนายจ้างและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความรู้ความเข้าใจงาน แรงงานต่างด้าวจึงมีความจำเป็น และมีประโยชน์อย่างมาก สรุปสาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย คือ 1) เกิดจากการขาดแคลนแรงงานของตลาดแรงงานระดับล่างในสาขาอาชีพต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความตึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น และค่าแรงงานของแรงงานต่างด้าวมักมีต้นทุนต่ำกว่า 2) การเลิกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยง งานที่ลำบาก และงานที่สกปรก เป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนแรงงานของตลาด แรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาทำงานทดแทนในตำแหน่งงานที่ว่างดังกล่าว 3) การขาดแคลนแรงงานภายใน ประเทศ จากความสำเร็จของนโยบายการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง และนายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น 4) แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจคร้าน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงาน ที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะแรงงานไทยส่วนหนึ่งมีการพัฒนาทักษะไปในระดับสูงและมีค่านิยมในการเลือกงานเพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่าและมีลักษณะงานที่ปลอดภัยกว่า 5) เกิดจากความจำเป็นของนายจ้างที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับ สูง จากนโยบายและการจัดการภายในกิจการของนายจ้าง สถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ (ปณิดา ศรศรี อ่างถึงใน ภักสิริ แอนิหน, 2561)

การพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเป็นประเทศฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เปิดโอกาสให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ดังนั้นจึงมีการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในอัตราที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และเป็นผลให้รัฐบาลไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการจัดการกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตรวจสอบ และสร้างความปลอดภัยความมั่นคงให้กับรัฐ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560) และในส่วนการบริหารการจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการคนไทย จำเป็นต้องมีแนวทางหรือมาตรการในการบริหารเรื่อง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับงานที่มีความยากง่าย แตกต่างกัน ได้แก่ 1) มีนโยบาย หรือแผนในการปรับโครงสร้างของค่าจ้าง ค่าชดเชย เพื่อให้เหมาะสมกับประเภทของงานในลักษณะต่างๆ 2) มีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือแรงงาน ที่ควรต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น หรือรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ 3) มีนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดการปรับตัว จนส่งผลให้เกิดผลิตที่มีคุณภาพ และลดการสูญเสีย โดยการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน 4) ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในการ

ทำงาน และค่าชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกิจการที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างมาก ทำให้พบว่าหลายครั้งแรงงานจำนวนมากประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน หลายครั้งทำให้สูญเสียอวัยวะ พิการ หรือเสียชีวิต โดยปกติแล้วแรงงานสามารถเรียกร้องค่าชดเชยได้จากกองทุนเงินทดแทนที่ได้จากการที่นายจ้างจ่ายสมทบในกองทุน แต่ที่ผ่านมานายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนนี้ นอกจากนั้นแล้ว แรงงานข้ามชาติไม่ได้เข้าระบบประกันสังคมทำให้ยังมีปัญหาบางประการต่อการเข้าไปใช้กองทุน และแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากนัก นอกจากนี้แล้วยังพบว่าเมื่อแรงงานที่จะต้องได้รับค่าชดเชยจากกรณีต่างๆ เช่น เสียชีวิต และไม่สามารถไปรับค่าชดเชยด้วยตนเองได้ ก็มักจะประสบปัญหาในเรื่องผู้รับค่าชดเชยแทน เนื่องจากปัญหาสถานภาพทางกฎหมายของคู่สมรสหรือทายาท เช่น ภรรยาของผู้เสียหายไม่ได้มีการจดทะเบียนสมรสหรือมีเอกสารทางราชการรับรองการสมรส หรือไม่มีหลักฐานในการรับรองการเป็นบุตร ทำให้ไม่สามารถรับค่าชดเชยทดแทนได้ ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการรับค่าชดเชยแทนเป็นอย่างมาก (นภาพร ภมร และ พัชรี ตันติวิภาวิน, 2563)

จากข้างต้นสรุปได้ว่าภาคอุตสาหกรรมไทยยังคงต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก เพื่อมาทดแทนในตำแหน่งที่แรงงานไทยไม่ทำ หรือต้องจ่ายค่าแรงงานที่สูงและเงื่อนไขการทำงานที่มีมากขึ้น หรืองาน 3D คือ กลุ่มงานที่ยาก (Difficult) อันตราย (Dangerous) และสกปรก (Dirty) และจากการเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในหลาย ๆ ด้านของภาครัฐที่เป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เดินหน้า จึงมีความต้องการแรงงานมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยมีโอกาสดีกว่าประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในการเข้าถึงแหล่งแรงงานราคาถูกจากปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์ที่ประเทศไทยรายล้อมด้วยประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า จึงส่งผลให้การหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวสู่ประเทศไทยมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของภาครัฐและผู้ประกอบการ ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ให้ถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา ที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 279,720 คน ทำงานอยู่กับนายจ้าง/สถานประกอบการกว่า 12,000 แห่ง (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2565) และมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะมีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติที่อาจแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสำหรับนายจ้าง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อที่จะหาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ

Kermally (2004) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรและทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นได้

Noe, Hollenback, Gerhart and Wright. (2006) ได้ทำการแบ่งขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็นมิติต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือก 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา 3. การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน 4. การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานและการประเมินผล 5. แรงงานสัมพันธ์ และ 6. การพัฒนาองค์กร

Dessler (2004) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์

Mandy and Noe. (2008) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการในแต่ละงานขององค์กร ซึ่งมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้ เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนจะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมขององค์กร ซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัคร ที่มีความรู้ ความสามารถและมีทัศนคติที่ต้องการต้องมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์กล่าวคือเป็นการค้นหาผู้สมัครงานที่มีความสามารถ สำหรับบรรจุในตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบันหรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง ซึ่งจะสามารถทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจ ผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ คือ การคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร ซึ่งเป็นการประเมิน ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครจำนวนมากโดยการกลั่นกรองผู้สมัครอย่างเป็นขั้นตอนเมื่อกระบวนการคัดเลือกสิ้นสุดลงจะทำให้องค์กรได้คนที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อใช้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางเดียวกับเป้าหมายองค์กร หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน ส่วนการพัฒนาเป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต และยังเป็นการช่วยพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด

5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วน

ผลประโยชน์ เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงาน และตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็น ความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคมของพนักงาน

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้อง คำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) คือ ความเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างองค์กรนายจ้างกับลูกจ้างองค์กร ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงาน ตลอดจนออกจากงาน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน จะเป็นการวัดผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร มีภารกิจในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพียง 4 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

คุสสิทธ์ เลิศบัวศิลป์ (2560) กล่าวว่า เรื่องแรงงานต่างด้าวเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ขณะที่ยังมีความต้องการแรงงานต่างด้าวในการพัฒนาประเทศ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวจึงต้องทำให้เป็นระบบ ตามมาตรฐานสากลการดำเนินการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและผ่อนผันให้ทำงาน ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติและรัฐบาลดำเนินการในรอบที่ผ่านมาเป็นการแก้ปัญหาเร่งด่วน เฉพาะหน้าซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

1.การกำหนดความต้องการจะต้องรวบรวมความต้องการแรงงานทั้ง ในส่วนที่เป็นความต้องการรายปีของผู้ประกอบการและประมาณการความต้องการแรงงานของ ภาคเศรษฐกิจในอนาคต จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า และสมาคมประมง นำมาวางแผนกำหนด คุณสมบัติและจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมและเพียงพอเสนอไปยังประเทศต้นทาง

2.การนำเข้าแรงงานต่างด้าว จากเดิมที่เคยผ่านเข้ามาอย่างผิดกฎหมายจะต้องใช้ช่องทางที่ถูกต้อง โดยผ่านศูนย์ประสานงานแรงงานต่างด้าวที่จัด ตั้งขึ้นตามด่านถาวร มีการตรวจลงตราวีซ่า และคัดกรองขั้นต้น จากนั้นจึงให้นายจ้างรับไปยังศูนย์ OSS จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามขั้นตอน

3.ต้องมีการดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยการใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้างดูแลในด้านสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล มีการจัด Zoning เพื่อให้สะดวกต่อการควบคุมดูแลไปจนถึงการอำนวยความสะดวกในการกลับภูมิลำเนาเมื่อครบวาระการทำงาน

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2560) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการแทนการลักลอบเข้าเมืองและทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างสะดวก ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตาม MOU คู่ครองสิทธิ และหลักประกันตามกฎหมาย 2) การจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและลักลอบทำงาน 3) การป้องกันแรงงานต่างด้าวล้นเมืองและสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว 4) การพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าว

สรุปการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวต้องทำอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานสากลเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวมมีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ผลกระทบด้านสังคมจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ

ผลกระทบด้านสังคม ส่วนใหญ่แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมักลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมายและไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติจึงไม่มีการจัดทำประวัติและเครื่องแสดงตัวอื่นเช่นเดียวกับแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติระดับล่างมักมีการศึกษาที่ไม่สูงนัก รายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดความลำบากขัดสนจึงนำไปสู่การก่ออาชญากรรมเช่น การลักทรัพย์ การทะเลาะวิวาท การลักลอบค้าสิ่งเสพติด หรือของเถื่อน เมื่อแรงงานเหล่านี้ก่อปัญหาขึ้นมักใช้วิธีการหลบไปทำงานกับคนชาติเดียวกันภายในประเทศ โดยไม่ได้หนีออกนอกประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจยากจะติดตามเพื่อนำตัวมาดำเนินคดี อีกทั้งภาพรวมของชุมชนที่มีแรงงานข้ามชาติ ระดับล่างอาศัยอยู่จำนวนมากมักเป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข ซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในสายตาของคนไทยและของคนต่างชาติ ที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศอีกด้วย (วาทีณี แก้วทับทิม อ้างถึงใน อรรพรรณ สมบูรณ์จันทร์, 2566)

สรุปผลกระทบด้านสังคมจากการจ้างแรงงานข้ามชาติ ได้แก่ ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวเมื่อก่ออาชญากรรมเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถนำตัวมาดำเนินคดีได้ และปัญหาการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว เป็นแหล่งมั่วสุมของอบายมุข ซึ่งจะสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 ท่าน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกที่ใช้แรงงานต่างด้าว จำนวน 15 ท่าน (ตัวแทนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 ท่าน, ตัวแทนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 ท่าน และตัวแทนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 ท่าน) : (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566)

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน
ผลิตภัณฑ์จากพืช	57
อุตสาหกรรมอาหาร	781
อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	24
สิ่งทอ	417
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายยกเว้นรองเท้า	67
ผลิตหนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์	35
แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	92
เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคารจากไม้ แก้ว ยาง หรือโลหะอื่นๆ	100
ผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	153
การพิมพ์ การเย็บเล่ม ทำปกหรือการทำแม่พิมพ์	164
เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	274
ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม	30
ยางและผลิตภัณฑ์ยาง	192
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1,269
ผลิตภัณฑ์โลหะ	133
ผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	352
ผลิตภัณฑ์โลหะ	1,087
ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	136
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	232
ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์	246
การผลิตอื่นๆ	620

กลุ่มที่ 2 กลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 10 ท่าน (ตัวแทนจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ท่าน, ตัวแทนตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ท่าน, ตัวแทนตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ท่าน, ตัวแทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ท่าน และตัวแทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ท่าน)

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ตัวแทนสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จำนวน 2 ท่าน, ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว จำนวน 2 ท่าน และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน)

3.2 ขอบเขตการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว

3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 แบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ จากการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว

ฉบับที่ 2 ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และกำหนดวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์มีการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึก เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1, 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ จากแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 นำผลการสังเคราะห์เสนอผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 3 ล่วงหน้าก่อนทำการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 3 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

ขั้นตอนที่ 5 สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ จากแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 แล้วสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1, 2 มีผลการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

หัวข้อ สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
ด้านค่าจ้าง ค่าชดเชยใน ทำงานของ แรงงานต่างด้าว	ค่าจ้างในทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ่ายตามค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร คือ 353 บาท แต่ก็มีบางส่วนที่จ่ายไม่ถึงเป็นการตกลงกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าวเนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ไม่ต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน	ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายจะได้ค่าจ้างเท่าค่าแรงขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย แต่จะมีบางส่วนที่ไม่ได้รับตามกฎหมายเพราะไม่สามารถตรวจสอบได้ยกเว้นจะเข้ามาร้องเรียน
ด้านการจัด สวัสดิการ	มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการการศึกษา มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีเงินโบนัส โบนัสพิเศษ เงินรางวัล เงินพิเศษ มีเบี้ยขยัน มีอาหารกลางวันเลี้ยง มีรถรับส่ง จัดที่อยู่อาศัยให้ลูกจ้างและมีระบบความปลอดภัย ภัยจัดเลี้ยงสังสรรค์ในวาระต่าง ๆ และเงินพิเศษที่จะจ่ายในโอกาสเทศกาลที่สำคัญ ๆ	แรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิความคุ้มครอง และสวัสดิการที่แตกต่างกับแรงงาน ไทย ตามข้อกำหนดของสิทธิประโยชน์ประกัน สังคม สิทธิที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับมี 7 กรณี แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถทำงานในประเทศได้เพียง 4 ปีเท่านั้น จึงไม่สามารถได้รับสิทธิ
ด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงานต่าง ด้าว	มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าวเพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงานจะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ทักษะการสื่อสารภาษาไทยขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานแล้วจึงพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอื่น ๆ	มีแรงงานข้ามชาติเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะก่อนเดินทางมา หรือมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและความก้าว หน้า ในอาชีพซึ่งส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานและงานที่มีคุณค่า
ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	มีการให้ความรู้แก่แรงงานก่อนเข้าทำงาน มีการซักซ้อมแรงงานต่างด้าวถ้าเกิดเหตุขึ้นแก้ไขและปรับปรุงโรงงานในด้านสภาพแวดล้อม ภายในโรงงานให้เหมาะสมต่อการทำงานที่ปลอดภัย การคุ้มครองสิทธิหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การให้รางวัลชมเชยแก่คนงานที่ทำงานดี มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยที่สุด	สถานประกอบการต้องการต้องวางมาตรการป้องกันอันตรายหรือความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมี รั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่นๆ การอบรมด้านบุคลิกภาพสำหรับแรงงานใหม่ไม่ให้ประมาทเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในโรงงานการป้องกันอุบัติเหตุ และการเสริมสร้างความปลอดภัย

4.2 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 1, 2 มีผลการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

หัวข้อ สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
การลักลอบเข้าเมือง ของแรงงานต่างด้าว	การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานข้ามชาติระดับล่าง แรงงานต่างด้าวลักลอบยังมีค่าแรงถูก ไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ และนายจ้างไม่ต้องดูแลและรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก ทำให้มีการลักลอบเข้ามาของ แรงงานต่างด้าว เข้ามาโดยผ่านช่องทางธรรมชาติ	การขาดแคลนแรงงาน นายจ้างหรือภาคธุรกิจไม่ได้ มีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิต ยังคงพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวลักลอบที่เข้ามาประกอบอาชีพ หรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนต่างด้าวอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาต
ปัญหาที่เกิดจากการ มาอยู่รวมตัวกันเป็น ชุมชนของกลุ่มผู้ใช้ แรงงานต่างด้าว	ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของแรงงานไทยในกลุ่มที่ยากจน ซึ่งแรงงานไทยในกลุ่มยากจนไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้แรงงานไทยที่ยากจนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิพื้นฐานตามปกติได้ รวมถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังส่งผลกระทบในทางสังคม เช่น โรคภัย	การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแรงงานต่างด้าว อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งอาจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรมก่อให้เกิดปัญหาทางด้านอาชญากรรม

4.3 แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาค อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มที่ 3 มีผลการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 3
แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว	จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง หรือผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว ซึ่งการพิสูจน์สัญชาติถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าว ให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และทำให้สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง การจัดการแรงงานทั้งระบบ โดยต้องวางแผนทั้งในระยะสั้น และระยะยาวให้สอดคล้องกันไม่ว่าจะเป็นการจัดการและดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพของแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ โดยให้โอกาสแรงงานต่างด้าวได้รับการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มทักษะฝีมือ เช่นเดียวกับแรงงานไทย แทนการแก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายเพียงเพื่อไม่ให้ปัญหาเท่านั้น พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรณรงค์ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างด้าวอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป เพราะลูกจ้างต่างด้าวเป็นผู้ด้อยเปรียบกว่านายจ้างอยู่แล้ว เสริมสร้างจิตสำนึกทัศนคติ และส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวร่วมมือในการจัดระเบียบร่วม

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาค อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีข้อค้นพบที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1.ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในทำงานของแรงงานต่างด้าว ค่าจ้างในทำงานของแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการส่วนใหญ่จ่ายตามค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร คือ 353 บาท แต่ก็มีบางส่วนที่จ่ายไม่ถึงเป็นการตกลงกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว เนื่องจากเป็นแรงงานไร้ฝีมือ แต่ไม่ต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน ไม่สามารถตรวจสอบได้ยกเว้นจะเข้ามาร้องเรียน

2.ด้านการจัดสวัสดิการ มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการการศึกษา มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ มีเงินโบนัส โบนัสพิเศษ เงินรางวัล เงินพิเศษ มีเบี้ยขยัน มีอาหารกลางวันเลี้ยง มีรถรับส่ง จัดที่อยู่อาศัยให้ลูกจ้างและมีระบบความปลอดภัย จัดจัดเลี้ยงสังสรรค์ในวาระต่าง ๆ และเงินพิเศษที่จะจ่ายในโอกาสเทศกาลที่สำคัญ ๆ แรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิความคุ้มครอง และสวัสดิการที่แตกต่างกับ

แรงงานไทย ตามข้อกำหนดของสิทธิประโยชน์ประกัน สังคม สิทธิที่แรงงานต่างด้าวควรจะได้รับมี 7 กรณี แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายสามารถทำงานในประเทศไทยได้เพียง 4 ปี เท่านั้น จึงไม่สามารถได้รับสิทธิ

3.ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงานจะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ทักษะการสื่อสารภาษาไทยขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานแล้วจึงพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอื่น ๆ มีแรงงานข้ามชาติเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะก่อนเดินทางมา หรือ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และ ความก้าวหน้า ในอาชีพซึ่งส่งผลโดยตรงต่อโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานและงานที่มีคุณค่า

4.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการให้ความรู้แก่แรงงานก่อนเข้าทำงานมีการซักซ้อมแรงงานต่างด้าว ถ้ามีเหตุเกิดขึ้น แก๊สและปรับปรุงโรงงานในด้านสภาพแวดล้อม ภายในโรงงานให้เหมาะสมต่อการทำงานที่ปลอดภัย การคุ้มครองสิทธิหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การให้รางวัลชมเชยแก่คนงานที่ทำงานดี มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยที่สุด สถานประกอบการกิจการต้องวางมาตรการป้องกันอันตรายหรือความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่นๆ การอบรมด้านบุคลิกภาพสำหรับแรงงานใหม่ไม่ให้ประมาทเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในโรงงานการป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัย

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ

1. การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานข้ามชาติระดับล่าง แรงงานต่างด้าวลักลอบยังมีค่าแรงถูก ไม่มีอำนาจต่อรองใดๆ และนายจ้างไม่ต้องดูแลและรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานมากนัก ทำให้มีการลักลอบเข้ามาของ แรงงานต่างด้าว เข้ามาโดยผ่านช่องทางธรรมชาติ การขาดแคลนแรงงาน นายจ้างหรือภาคธุรกิจไม่ได้มีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิต ยังคงพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวลักลอบที่เข้ามาประกอบอาชีพ หรือทำงานอยู่ในท้องที่จังหวัดต่าง ๆ โดยเสรี ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนต่างด้าวอื่น ๆ ที่ได้รับอนุญาต

2. ปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ส่งผลกระทบต่อการดำรง ชีวิตของแรงงานไทยในกลุ่มที่ยากจน ซึ่งแรงงานไทยในกลุ่มยากจนไม่มีสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจน ทำให้แรงงานไทยที่ยากจนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิพื้นฐานตามกฎหมายได้ รวมถึงปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ปัญหาแรงงานต่างด้าวยังส่งผลกระทบในทางสังคม เช่น โรคภัย การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก่อให้เกิดปัญหาชุมชนแรงงานต่างด้าว อาจมีผลต่อการก่อความไม่สงบภายในประเทศได้เช่น มีการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งอาจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอิทธิพล ก่ออาชญากรรมหรือก่อวินาศกรรมก่อให้เกิดปัญหาทางด้านอาชญากรรม

แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมือง หรือผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว ซึ่งการพิสูจน์สัญชาติถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานะของแรงงานต่างด้าว ให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และทำให้สามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง การจัดการแรงงานทั้งระบบ โดยต้องวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกันไม่ว่าจะเป็นการจัดการและดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพของแรงงานต่างด้าว

ที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถพัฒนาทักษะฝีมือได้ โดยให้โอกาสแรงงานต่างด้าวได้รับการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มทักษะฝีมือเช่นเดียวกับแรงงานไทย แทนการแก้ปัญหาด้วยการมุ่งเน้นการจัดระเบียบและบังคับใช้กฎหมายเพียงเพื่อไม่ให้ปัญหาเท่านั้น พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.ก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรณรงค์ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายต่างด้าวอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป เพราะลูกจ้างต่างด้าวเป็นผู้ด้อยเปรียบกว่านายจ้างอยู่แล้ว เสริมสร้างจิตสำนึกที่ศรัทธา และส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวร่วมมือในการจัดระเบียบร่วม

การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาค อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านค่าจ้างค่าชดเชยในทำงานของแรงงานต่างด้าว มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายจะได้ค่าจ้างเท่าค่าแรงขั้นต่ำเป็นอย่างน้อย แต่จะมีบางส่วนที่ไม่ได้รับตามกฎหมายเพราะไม่สามารถตรวจสอบได้ยกเว้นจะเข้ามาร้องเรียน เนื่องจากกลัวจะโดนไล่ออกหรือไม่ก็พอใจในค่าแรงที่ได้รับ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการมีการปฏิบัติตามกฎหมายด้านค่าจ้างเหมือนแรงงานไทย อย่างเคร่งครัดไม่มีการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ด้านการจัดสวัสดิการ ผู้ประกอบการมีการปฏิบัติตามกฎหมายเอาใจใส่ดูแล ดูแลความเป็นอยู่แก่แรงงานและครอบครัวแต่แรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาในการรับสิทธิความคุ้มครองและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างด้าว แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและสามารถปรับตัวให้เข้าถึงโอกาสการจ้างงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการคุ้มครองสิทธิหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สร้างการรับรู้ สิทธิ หน้าที่ และความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดูแลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน สอดคล้องกับ กรชนก ชื่นใจ. (2562). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ ที่พบว่ากระบวนการในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมา จังหวัดระนองมีหน่วยงาน ราชการที่ร่วมรับผิดชอบต่อแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาหลายหน่วย แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาส่วนมากเข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตั้งใจมาประกอบอาชีพโดยสุจริต นายจ้างซึ่งมีแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาเป็นลูกจ้าง ส่วนมากพร้อมที่จะดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ขอเพียงได้รับค่าจ้างและแนะนำจากส่วนราชการ แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมามีความผูกพันกับคนไทย มีความเข้าใจในนิสัยและลักษณะเฉพาะของคนไทย และในขณะเดียวกันคนไทยก็เข้าใจแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาเช่นกัน

ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานข้ามชาติระดับล่าง เนื่องจากความแตกต่างระหว่างเศรษฐกิจของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านทำให้เกิดการเคลื่อนไหลแรงงานเข้าประเทศอย่างรุนแรง จึงมีการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจำนวนมาก และอาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่เข้ามาส่วนใหญ่ผิดกฎหมาย จึงถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของภักดีศรี แอนิหน (2561) ศึกษาเรื่อง แรงงานต่างด้าว: การบริหารและการจัดการในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาแรงงานต่างด้าวมียสาเหตุหลักจากสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศไทย ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก จึงเกิดขบวนการนำพาและขบวนการค้ามนุษย์ขึ้นปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว เกิดการลักทรัพย์เกิดขึ้นในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่จำนวนมาก และบ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุรา และมีการลักทรัพย์เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าว

สำหรับสภาพจิตใจของคนไทยในชุมชนเกิดความหวาดกลัว เพราะที่ผ่านมาคนไทยในชุมชนจะเห็นการทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย และการเสียชีวิตของแรงงานต่างด้าวในชุมชนอยู่เสมอ

แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว การจัดการแรงงานทั้งระบบ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างด้าวอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง การส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวร่วมมือในการจัดระเบียบร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล อนสนธิพัฒน์ (2566) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะด้านนโยบายและกฎระเบียบการแก้ไขปัญหาผลกระทบทางด้านสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย พบว่า ควรสร้างความสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายแก่แรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม กระทรวงสาธารณสุขควรร่วมกับภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการให้บริการสาธารณสุข ควรให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานอย่างครบถ้วน ภาครัฐควรให้ความคุ้มครองแก่แรงงานต่างด้าวควรสร้างระบบฐานข้อมูลที่ดีและชัดเจนสำหรับแรงงานต่างด้าว สนับสนุนส่งเสริมให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเติบโต จัดระบบฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เป็นระบบ และต้องเตรียมการสำหรับแรงงานที่จะเข้ามาช่วยดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ต้องมีการจัดการแรงงานทั้งระบบ ซึ่งทุกภาคส่วนต้องมีการบูรณาการร่วมกัน แรงงานต่างด้าวต้องเข้าสู่ระบบการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว ให้เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย มีใบอนุญาตทำงานเพื่อเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง การจัดการและดูแลแรงงานต่างด้าวนายจ้างผู้ประกอบการปฏิบัติต่อลูกจ้างต่างด้าวอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

2. การบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ที่เหมาะสมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องจัดการปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว และปัญหาที่เกิดจากการมาอยู่รวมตัวกันเป็นชุมชนของกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ให้ชุมชนได้มองเห็นปัญหา เพื่อนำไปสู่การจัดระเบียบสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ลดปัญหาเสพติดและอาชญากรรม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้แรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบด้านอื่น ๆ ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ โดยนำผลมาเปรียบเทียบกับข้อดี ข้อเสีย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและนำมาซึ่งความสำเร็จต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรชนก ชื่นใจ. (2562). **การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดระนองเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ.** หลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก.
- นภาพร ภมร และ พัชรี ตันติวิภาวิน. (2563). **การบริหารแรงงานจากประเทศพม่าของผู้ประกอบการคนไทย** ในจังหวัดสมุทรสาคร. **วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์**, 6(1), 17–27.
- นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์. (2566). **ผลกระทบทางด้านสังคมจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของไทย.** **วารสาร มมร วิชาการล้ำนา,** 12(1), 33-47.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2560). **กา รกำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: กองบรรณาธิการประชาไท.
- ภักดีสิริ แอนิหน. (2561). **แรงงานต่างด้าว:การบริหารและการจัดการในประเทศไทย.** **วารสารศิลปะการ จัดการ,** 2(2) ,117-132.
- ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน. (2560). **โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกใน 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565).** วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2565). **การทำงานของคนต่างด้าวสมุทรสาคร.** [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.doe.go.th/samutsakhon/>
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร. (2566). **ข้อมูลจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาต ประกอบกิจการแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.** [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2566, จาก <https://samutsakhon.industry.go.th/th/cms-of-287>.
- อรรวรรณ สมบูรณ์จันทร์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติการพิทักษ์สิทธิผู้ปวย** แรงงานต่างด้าวของพยาบาลวิชาชีพห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมุทรสาคร. **วารสารพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน,** 10(1), 1-13.
- Dessler, G. (2004). **Management, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders.** New Jersey: Pearson Education.
- Kermally, S. (2004). **Developing and Managing Talent.** West Bengal, India: Viva Books Private Limited.
- Mandy, R.W. and Noe, R. M. (2008). **Human Resource Management.** (10th ed). New York: Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B. and Wright P. M. (2006). **Human Resource Management - Gaining a Competitive Advantage - International Edition.** New York: McGraw-Hill Publisher.