

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2546

ISBN 974-04-3945-4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

สาริณี อุทธิชัย

นางสาวสาริณี อุทธิชัย

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์เรณู เหมือนจันทร์เชย ศศ.ม.

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยงยุทธ บุราสิทธิ์ ศศ.ม.

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอี่ยม ทองดี ศศ.ม.

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ รัศมีคารา หุ่นสวัสดิ์ Ph.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอี่ยม ทองดี ศศ.ม.

ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

ได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา

วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2546

สารณี ฤทธิชัย

นางสาวสารณี ฤทธิชัย

ผู้วิจัย

อาจารย์เรณู เหมือนจันทร์เชย ศศ.ม.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยงยุทธ นูราสิทธิ์ ศศ.ม.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ เรืองเดช ปิ่นเขื่อนขันธ์ Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอี่ยม ทองดี ศศ.ม.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์ Ph.D.
คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ สุวิไล เปรมศรีรัตน์ Ph.D.
ผู้อำนวยการ

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ จากความช่วยเหลือ ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์เอี่ยม ทองดี อาจารย์เรณู เหมือนจันทร์เชย อาจารย์ยงยุทธ บุราสิทธิ์ และอาจารย์เรืองเดช ปันเขื่อนขันธ์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด ตลอดจนขอขอบคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษาทุกท่านที่ให้โอกาส และสั่งสอนให้ความรู้ในด้านต่างๆ ตั้งแต่นั้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการ ที่ได้ให้ข้อมูลมาเพื่อใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร และโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครที่ให้ความร่วมมืออย่างดี ให้ข้อมูล และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณนายจ้างเจ้าของกิจการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้รายละเอียดและข้อมูลต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ขาดไม่ได้ต้องขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ น้อง โดยเฉพาะเพื่อนๆ ที่คอยกระตุ้นเตือนในการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องอย่างเต็มที่มาโดยตลอด ถึงแม้จะต้องใช้เวลามากก็ตาม แต่ก็คอยให้กำลังใจจนสำเร็จ

สาริณี ฤทธิชัย

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
(THE OPINIONS OF EMPLOYERS TO FOREIGN LABOR IN SAMUTSASHON PROVINCE)

สาริณี ฤทธิชัย 4136595 LCRU/M

ศศ. ม. (พัฒนาชนบทศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : เรณู เหมือนจันทร์เชย ศศ.ม., เอี่ยม ทองดี ศศ.ม., ยงยุทธ บุรา
สิทธิ์ ศศ.ม.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความ
ต้องการเงื่อนไขการจ้างและปัญหาอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัด
สมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างนายจ้างซึ่งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นนายจ้างในเขตอำเภอเมือง
ประกอบกิจการ แกะ ล้าง แปรรูปสัตว์น้ำทะเล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ เก็บ
ข้อมูลจากเอกสาร จากภาคสนามโดยสัมภาษณ์นายจ้างตามแบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย
วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าว ขยัน อดทน สู้งานหนัก ทำงาน
ที่มีลักษณะสกปรก มีกลิ่นเหม็นได้ ค่าแรงงานถูกกว่าแรงงานไทย การขาดแคลนแรงงานใน
อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงซึ่งเป็นกิจการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้
นายจ้างมีความจำเป็นใช้แรงงานต่างด้าวทดแทน แรงงานไทยซึ่งนิยมไปทำงานตามโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสามารถหาได้ง่ายกว่าแรงงานไทย

ปัญหาและอุปสรรคจ้างการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างคือ การเปลี่ยนงานบ่อยทำ
ให้เกิดการขาดแคลนแรงงานเพราะถูกจำกัดโควตาการจ้าง และห้ามเพิ่มจำนวนแรงงาน จากเดิมที่ได้
ขอขึ้นทะเบียนไว้ครั้งแรก จึงมีนายจ้างที่ยังจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในกิจการ สำหรับ
ค่าใช้จ่ายการขึ้นทะเบียนไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อนายจ้างเพราะนายจ้างหักจากค่าแรงที่แรงงานต่าง
ด้าวได้รับ ส่วนภาษาที่ใช้สื่อสาร ทักษะการทำงาน นายจ้างเห็นว่าไม่มีปัญหามากนัก

การศึกษาเรื่องแรงงานต่างด้าวควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการจำกัดและ
ควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวของรัฐ ว่ามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงใด

คำสำคัญ : ความคิดเห็น / นายจ้าง / แรงงานต่างด้าว

116 หน้า ISBN 974-04-3945-4

THE OPINION OF EMPLOYER TO FOREIGN LABOR IN SAMUTSAKHON PROVINCE

SARINEE RITTHICHAJ 4136595 LCRU/M

M.A(RURAL DEVELOPMENT STUDIES)

THESIS ADVISOR : RENU MUENCHANCHOEI, M.A.(RURAL DEVELOPMENT), IAM THONGDEE, M.A., YONGYUTH BURASITH, M.A.

ABSTRACT

This research aims to ascertain the opinions of employers in Samutsakhon towards foreign labor. The sampling group consists of 31 employers, mostly in Muang district and in the fishing and fish processing industry.

This research uses both qualitative and quantitative methods. Data was collected by document reviews, structured interviews, and in-depth interviews. This content was analyzed and descriptive explanations given.

Study found that employer think that foreign labor benefits their business in term of greater productivity. Foreign labor is industrious, used to hard work and inconsistent working time. Foreigner can endure the dirty work characteristic of the fishing industry. Foreign labor employment doesn't affect to Thai labor employment. Because of its characteristics the Samutsakhon fishing business does not employ much Thai labor so that the foreign labor can satisfy the excess demand for labor. Most Thai labor is employed in the big industrial factories.

Communication difficulties are not the serious problem of using foreign labor because most work is labor intensive and requires little conversation. Some foreign laborers can speak and understand Thai language because they have been in Thailand for many years.

There are some barriers to using foreign labor such as crime, health problems, and high labor turnovers. The fishing industries require more unskilled workers.

Foreign labor registration does not affect foreign labor employment because all costs are paid by employees themselves. But the foreign labor quota policy limits foreign labor employment.

Therefore, we can conclude that a more effective form of foreign labor quota policy should be instituted for employers in Samutsakhon province.

KEY WORDS: THE OPINION/ EMPLOYER/ FOREIGN LABOR .

116 pages. ISBN 974-04-3945-4

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1. บทนำ	
1 ความสำคัญและที่มาของหัวข้อ.....	1
2 คำถามในการศึกษา.....	4
3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
5 ขอบเขตการศึกษา.....	5
6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	7
2 ทฤษฎีการตัดสินใจ.....	10
3 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน.....	15
4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
1 พื้นที่การศึกษา.....	24
2 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	25
3 กลุ่มประชากร.....	26
4 การทดสอบแบบสอบถาม.....	27

สารบัญ (ต่อ)

5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
6 การนำเสนอข้อมูล.....	27
บทที่ 4. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร	
1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร.....	28
2 สภาพเศรษฐกิจจังหวัดสมุทรสาคร.....	32
3 สถานการณ์การจ้างแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร.....	37
4 สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร.....	42
5 ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว.....	42
6 ข้อกำหนดแรงงานต่างด้าว.....	43
บทที่ 5 ผลการศึกษา	
1 ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง.....	46
2 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ.....	48
3 ลักษณะของแรงงานต่างด้าวจากความคิดเห็นของนายจ้าง.....	49
4 เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง.....	53
5 ความต้องการแรงงานต่างด้าว.....	58
6 ปัญหา อุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	60
บทที่ 6 บทวิเคราะห์	
1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานทางสังคมของนายจ้างกับการจ้างแรงงาน ต่างด้าว.....	68
2 ความคิดเห็นของนายจ้างต่อความต้องการแรงงานต่างด้าว.....	70
3 เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	72
4 ปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	74
บทที่ 7 สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	
7.1 สรุปผลการศึกษา.....	73
7.2 ข้อเสนอแนะ	77

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	89
ภาคผนวก ข ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว.....	95
ภาคผนวก ค มติคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยการดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง.....	98
ภาคผนวก ง แนวปฏิบัติการขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว.....	101
ภาคผนวก จ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้า พ.ศ.2521 และบทลงโทษ.....	104
ภาคผนวก ฉ คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 748/2545 เรื่องมอบอำนาจให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด (ฉบับที่ 2).....	106
ภาคผนวก ช รายละเอียดการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นทะเบียนและขออนุญาต.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	111
Executive Summary.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงการแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรสาคร.....	29
2. แสดงจำนวนประชากรในจังหวัดสมุทรสาคร.....	30
3. แสดงจำนวนโรงงานแยกตามจำพวกปี 2512-545.....	34
4. แสดงจำนวนโรงงานแยกตามอำเภอปี 2512-2545.....	35
5. แสดงจำนวนโรงงานแยกตามหมวดอุตสาหกรรมปี 2512-2545.....	35
6. แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ.....	39
7. แสดงจำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพและเพศ.....	40
8. แสดงจำนวนและอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ.....	41
9. แสดงจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าว ปี 2543 – 2545.....	42
10. แสดงร้อยละของลักษณะทั่วไปของนายจ้าง.....	47
11. แสดงร้อยละของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ.....	48
12. แสดงร้อยละของลักษณะแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของนายจ้าง.....	50
13. แสดงร้อยละของลักษณะความต้องการและเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง.....	53
14. แสดงร้อยละของความต้องการแรงงานต่างด้าว.....	58
15. แสดงร้อยละของแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคตของนายจ้าง.....	60
16. แสดงร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว.....	61

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของหัวข้อ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ได้ให้ความสำคัญกับการวาง “บทบาทการพัฒนาประเทศ” ในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาททางเศรษฐกิจของพื้นที่โดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานการพัฒนาให้เป็นสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง โดยมีระบบบริหารจัดการที่ดีทุกระดับ ขณะเดียวกันก็มีการใช้ศักยภาพด้านเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทยที่การประณีประนอม เปิดกว้างในการพัฒนาเป็นแกนประสานการเจรจาเสริมสร้างสันติภาพในภูมิภาค ใช้ศักยภาพด้านการผลิตและการบริการเพื่อเตรียมพัฒนาประเทศสู่ความเป็นฐานทางเศรษฐกิจของภูมิภาคโดยเฉพาะการเกษตร การแปรรูปการเกษตรและอาหาร การเป็นฐานการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิชาการที่เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนา เป็นประตูไปสู่เศรษฐกิจเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ในเรื่องเป้าหมายคุณภาพทางเศรษฐกิจมีเป้าหมายให้เศรษฐกิจขยายตัวโดยเฉลี่ยร้อยละ 4 – 5 ต่อปี สามารถเพิ่มการจ้างงานใหม่ในประเทศได้ไม่ต่ำกว่า 230,000 คนต่อปี ปรับปรุงโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มสมรรถนะภาคการผลิตให้แข่งขันได้โดยให้การส่งออกขยายตัวไม่ต่ำกว่าร้อยละ 6 ต่อปีผลิตภาพการผลิตรวมในภาคอุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี และผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ส่งเสริมให้คนมีงานทำ มุ่งสร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและนายจ้างขนาดเล็กระจายโอกาสการมีงานทำในทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทยและช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้กับแรงงานไทย

ลำดับความสำคัญของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเร่งด่วนของประเทศภายใต้ทรัพยากรภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยมีแนวทางการพัฒนาเพื่อเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วและมีเสถียรภาพ โดยดำเนินการแก้ไขปัญหาและกระตุ้นการขยายตัวของภาคการผลิตโดยเฉพาะการส่งออก การท่องเที่ยว วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจบริการอื่นๆ การก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ที่มีศักยภาพ ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะฝีมือแรงงานให้สามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มการจ้างงาน และขีดความสามารถในการหารายได้เงินตราต่างประเทศเพื่อบรรเทาปัญหาสังคม เร่งป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนาระบบประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควบคู่ไปกับการสร้างงานรองรับ ขณะเดียวกันต้องมีการขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมทั้งในระบบและนอกระบบ

การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 จนถึงปัจจุบัน อุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวสูงคือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่น เช่น แปรรูปอาหาร สิ่งทอ อัญมณี รองเท้า ดอกไม้ประดิษฐ์ และตัดเย็บเสื้อผ้า อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องใช้แรงงานมากแต่เป็นแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง เป็นแรงงานไร้ฝีมือราคาถูกและมีความอดทนสูง ซึ่งในปัจจุบันการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกมีการแข่งขันกันสูงมากทั้งในเรื่องราคา และคุณภาพมาตรฐานของสินค้าเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้ผู้ผลิตภายในประเทศต้องพัฒนารูปแบบสินค้า คุณภาพสินค้า และราคาให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้ ทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนาแน่น นายจ้างต้องสร้างกำไรระยะสั้นอาศัยแรงงานราคาถูก เช่น แรงงานผู้หญิง เด็ก และแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจะส่งผลกระทบต่อระยะยาวต่อประเทศทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจขาดทิศทาง

จากความสำเร็จในการส่งออกสินค้าที่ผลิตโดยใช้แรงงานหนาแน่นส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจสาขาต่างๆ เช่น การก่อสร้าง การประมง ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขา ซึ่งการขาดแคลนแรงงานนี้จะส่งผลกระทบต่อทำให้ค่าจ้างแรงงานมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่สำหรับประเทศไทยการขาดแคลนแรงงานมิได้นำมาสู่ค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น เนื่องจากนายจ้างแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการจ้างงานออกไปข้างนอกโรงงานและจ้างแรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานต่างชาติซึ่งเป็นการแก้ปัญหาการผลิตโดยไม่มีการเพิ่มค่าจ้าง และเพิ่มการจ้างงานให้กับแรงงานไทย ดังนั้นการที่รัฐบาลเปิดให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายเป็นการทำลายโครงสร้างค่า

จ้างแรงงานภายในประเทศ ทำให้ค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับต่ำส่งผลกระทบต่อการครองชีพของแรงงานเป็นนโยบายของรัฐบาลที่สวนทางกับนโยบายการกระจายรายได้ของรัฐบาลและแรงงานต่างชาติถูกมองว่าเป็นพลเมืองชั้นสองเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ทำให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างได้ง่ายเพราะไม่มีข้อพิพาททางกฎหมาย (กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ, 2540)

รัฐบาลไทยนำโดย พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีประกาศให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมาขึ้นทะเบียนกับทางราชการ เพื่อให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย หลีกเลี่ยงการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย และหลีกเลี่ยงปัญหาการคอร์รัปชันของเจ้าพนักงานซึ่งนโยบายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เมื่อแรงงานต่างด้าวเหล่านี้หลบหนีเข้ามาทำงาน นายจ้างได้รับประโยชน์จากการจ้างแรงงานราคาถูก แต่ส่งผลกระทบต่อและก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย อาทิเช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาการเพิ่มจำนวนประชากรแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเป็นสาเหตุใหญ่ของปัญหาการว่างงานของแรงงานไทยกลายเป็นปัญหาระดับประเทศที่ทำให้รัฐบาลไทยต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากเพื่อแก้ไขปัญหา

กิจการแต่ละกิจการมีความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันไปตามความจำเป็น และความคิดเห็นของนายจ้าง ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมาก ซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถช่วยเติมเต็มการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยได้อย่างมาก โดยเฉพาะตลาดแรงงานไร้ฝีมือในโรงงานอุตสาหกรรม หรือกิจการบางประเภท ส่งผลให้นายจ้างบางส่วนเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เป็นต้น

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรม(ไม่รวมกิจการประเภทประมง) มีการจ้างแรงงานประมาณ 254,000 คน กิจการประมงมีการใช้แรงงานประมาณ 545,000 คน แต่จำนวนประชากรทั้งจังหวัดมีเพียง 442,914 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร, 2545) ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน เป็นสาเหตุให้เกิดการนำเข้าแรงงานจากภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะแรงงานจากภาคอีสาน จากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการใช้แรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไปทั้งแรงงานที่มีทักษะและแรงงานไม่มีทักษะ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงต้องการแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไปมากที่สุดเพราะเป็นงานที่ต้องจ้างแรงงานมีความอดทนสูงและสู้งานหนัก สามารถทำงานที่ไม่เป็น

เวลาแน่นอนได้ ซึ่งกิจการประเภทเหล่านี้นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ลักษณะโรงงานส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดกลางถึงโรงงานขนาดเล็ก แพกิ้ง แพปลา เรือประมง จึงมีการแข่งขันสูง ส่วนหนึ่งเกิดจากนายจ้างเห็นว่าแรงงานคนไทยในปัจจุบันค่อนข้างเลือกงาน หาแรงงานไทยได้ยาก โดยแรงงานไทยเลือกทำงานตามโรงงานขนาดใหญ่ที่มีเวลาทำงานแน่นอน ลักษณะงานไม่มีความเสี่ยงจึงเป็นช่องว่างให้แรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้ามาทำงานตามจังหวัดชายฝั่งทะเลเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทนสูงกว่า ตลอดจนมีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าแรงงานไทยช่วยทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของนายจ้างต่ำลงสามารถแข่งขันในตลาดได้ เหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้นายจ้างเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้จำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นทุกปีก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมดังที่กล่าวแล้วเบื้องต้น

ด้วยตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในจังหวัดสมุทรสาครจากผลกระทบการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาแสวงหางานทำในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร และได้ศึกษาความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ความจำเป็น เงื่อนไข และปัจจัยที่มีผลทำให้นายจ้างตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

2. คำถามในการศึกษา

- 2.1 ทำไมนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาครจึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวในการทำงาน
- 2.2 แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านใด

3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประเภทต่างๆ
- 3.2 เพื่อศึกษาความต้องการและเงื่อนไขของนายจ้างที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 3.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 ทราบถึงความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประเภทต่างๆ และความจำเป็นที่ทำให้นายจ้างตัดสินใจเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว
- 4.2 ทราบถึงความต้องการและเงื่อนไขของนายจ้าง ที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 4.3 ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

5. ขอบเขตในการศึกษา

5.1 ขอบเขตในพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาและออกแบบสอบถามนายจ้างในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน โดยมุ่งเน้นศึกษาในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร เนื่องจากมีกิจการประเภทประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง แพกุ้ง แพปลา ซึ่งกิจการเหล่านี้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

5.2 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ในครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาและงบประมาณที่ใช้ในการศึกษา จึงได้ทำการศึกษาเฉพาะประเด็นต่อไปนี้ ภูมิหลังของนายจ้าง ประเภทกิจการ ลักษณะการใช้แรงงานและสถานประกอบการ ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความต้องการและเงื่อนไขในการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

6. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

“ความคิดเห็น” หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งที่พบเห็น โดยการใช้ปัญญาความคิดประกอบกับการใช้ความรู้เดิม หรือประสบการณ์ที่ได้รับตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลัก

“นายจ้าง” หมายถึง บุคคลที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจริงในกิจการของตน

“แรงงานต่างด้าว” หมายถึง ผู้ที่ไม่มีสัญชาติไทย เป็นผู้มีสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชาเข้ามาประกอบอาชีพในจังหวัดสมุทรสาคร

“ความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ” หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกรและความคิดของนายจ้างที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวในกิจการของตนเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่องและทำให้ธุรกิจมีความก้าวหน้า



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารต่างๆ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับเรื่องแรงงานต่างด้าวเพื่อนำมาใช้ในการศึกษา อ้างอิงวิเคราะห์ ประมวลผลในการศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของ นายจ้างในการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการขยายการจ้างงานไปอย่างรวดเร็วจนกระทั่งรัฐบาลได้ออกมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวให้เป็นระเบียบมากขึ้น มีแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. ทฤษฎีการตัดสินใจ
3. ทฤษฎีอุปทานแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น กระทบต่อความรู้สึกและกระตุ้นให้เกิดการแสดงออก

1.1 ความหมายของ “ความคิดเห็น”

วิเชียร แพทยาคม, หลวง (2509) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น (Opinion) กับทัศนคติ (Attitude) มักถูกใช้สลับกับทัศนคติ หมายถึง ความพยายามที่จะทำซึ่งเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยและพฤติกรรม ส่วนความคิดเห็นเป็นเพียงคำพูดและเครื่องหมายแต่เมื่อพูดถึงการทดสอบทัศนคติมักจะเผยถึงความคิดเห็นด้วย

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (2524) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นข้อพิจารณาให้เห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

นิตา สุวรรณประเทศ (2523) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยบุคคลนั้นมีพื้นฐานความรู้เดิมและประสบการณ์ที่บุคคลได้รับตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลัก ในการที่จะแสดงความคิดเห็น

เสริม ไชยณรงค์ (2523) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgement) หรือทัศนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ และได้สรุปความหมายของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น คือความเชื่อถือได้ที่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริงตั้งอยู่ที่จิตใจความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะน่าจะเป็นจริงหรือน่าตรงตามที่คิดไว้

โคสนิก (อ้างใน สุชา จันท์ธอม, 2510) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมายหรือลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้องแต่คนอื่นๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงออกความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ประวูทธิ์ วงศ์สินนิล,พ.ต.ท. (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และการตัดสินใจพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือพิจารณาประเด็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม

สมบัติ พุทธิพิบูล (2541) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูด การเขียนซึ่งเกิดจากการใช้อารมณ์ ประสบการณ์ด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การติดต่อระหว่างบุคคล ภูมิหลังทางสังคม และการปะทะสังสรรค์ประจำวันเป็นคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลนั้นมาประเมินค่าการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งออกมา ในรูปความคิดเห็นโดยภาพ

รวมแล้ว ความคิดเห็นจึงเป็นการใช้ปัญญาและความคิดมาประกอบกันแล้วมองเหตุการณ์หนึ่งๆ ว่า น่าจะเป็นอย่างไร และมีแนวโน้มอย่างไรซึ่งจะมีผลถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิดเห็นนั้นๆ ได้

บุญธรรม คำพอ (2520) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลซึ่งคุณสมบัติประจำตัว เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อกันระหว่างบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญทำให้บุคคลมีความเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะฐานความรู้เป็นกระบวนการที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปีจะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

วรรณทิพย์ ตระการจินดานนท์ (2543) สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้น หรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ตาม อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นใด ความคิดเห็นนั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การแสดงออกความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือเขียนก็ได้

จอห์น โทมัส (อ้างถึงในชาติชาย โทสันธิติ, 2529) กล่าวว่าความคิดเห็น โดยทั่วไปต้องประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม

จากความหมายของความคิดเห็นดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกจากรู้สึกนึกคิดโดยเกิดจากปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก หรือสิ่งที่สามารถรับรู้ได้เข้ามากระทบต่อความรู้สึกส่งผลให้เกิดการแสดงออก เช่น การพูด การเขียน เป็นต้น

1.2 การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งในการฝึกการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

ซาโตรอสนี (Zadrozny,1959) ได้กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วๆ ไปจะต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงหรือต่ำมากหรือน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยผู้ที่ จะตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม

เบสท์ (John W. Best,1977) ได้เสนอว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการบอกความคิดเห็นคือการ แสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็น นั้นจะออกมาในลักษณะใดและสามารถทำหรือวางนโยบายใดๆ ตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้ ความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป

2. ทฤษฎีการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารเพราะหน้าที่การบริหารทุกอย่าง ต้องการการตัดสินใจ (สมยศ นาวิกการ, 2529) ซึ่งพื้นฐานการตัดสินใจทุกอย่างคือ ข้อมูลที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้ ในกรณีที่ข้อมูลไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อข้อมูลเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจทุกอย่าง ดังนั้นประสิทธิภาพของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับจำนวนคุณภาพของข้อมูลที่รวบรวมได้ และต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและมีจำนวนเพียงพอ

สมยศ นาวิกการ (สมยศ นาวิกการ, 2529) กล่าวถึงโครงสร้างการตัดสินใจว่า การตัดสินใจโดยไม่รู้ข้อมูลหรือการตัดสินใจไปตามความนึกคิดของผู้ตัดสินใจเองย่อมมีโอกาสตัดสินใจผิดพลาดมากกว่าตัดสินใจถูกปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงได้แก่

1. ทางเลือกในการตัดสินใจ ตามปกติการตัดสินใจมีอย่างน้อย 2 ทางเลือกถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่ต้องตัดสินใจ
2. สภาวะที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่น แบ่งตามสภาพเศรษฐกิจรุ่งเรือง ชบเซา ตกต่ำ ฟื้นตัว แบ่งตามฤดู เช่น ร้อน ฝน หนาว แบ่งตามสถานการณ์ทางการเมือง แบ่งตามภูมิประเทศ แบ่งตามอาชีพ แบ่งตามรายได้ เป็นต้น

ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจ ประกอบด้วย

1. ข้อมูลและการตัดสินใจ ที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจทุกอย่างหากไม่มีข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอจะไม่สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพได้ควมมีประสิทธิภาพของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ จำนวน คุณภาพ และชนิดของข้อมูลที่รวบรวมได้เราไม่ต้องการข้อมูลที่มากหรือน้อยจนเกินไปแต่เราต้องการข้อมูลที่ถูกต้องและจำนวนที่เพียงพอ

2. ค่านิยม การตัดสินใจอาจจะอยู่บนรากฐานของอารมณ์แทนที่จะเป็นการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เราถูกบดบังด้วย ค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ และอารมณ์ของเรา ค่านิยมที่กระทบต่อการตัดสินใจของผู้บริหารมี สองชนิดคือ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมส่วนองค์กร

2.1 ค่านิยมส่วนบุคคลตามที่ Edward Spranger (อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2529) ได้กล่าวถึงค่านิยมส่วนบุคคล 6 ชนิด ได้แก่

- | | |
|------------------|---|
| 2.1.1 เศรษฐกิจ | สนใจสิ่งที่เป็นประโยชน์และปฏิบัติได้เท่านั้น |
| 2.1.2 ทฤษฎี | สนใจการค้นคว้าข้อเท็จจริง และควมามีเหตุผล |
| 2.1.3 ความสวยงาม | สนใจความกลมกลืน ความสวยงามและความผิดแผก |
| 2.1.4 สังคม | สนใจและพิจารณาบุคคลเป็นจุดหมายเห็นอกเห็นใจเมตตาและไม่เห็นแก่ตัว |
| 2.1.5 การเมือง | สนใจอำนาจ อิทธิพล หรือควมมีชื่อเสียง |
| 2.1.6 ศาสนา | สนใจจิตใจและการเสียสละ |

2.2 ค่านิยมส่วนองค์กร มีอยู่ 5 ชนิด ได้แก่

- 2.2.1 การผลิต มีค่านิยมในเรื่องการลดต้นทุน การผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ การทำให้งานง่ายลงและความแน่นอนและไม่เปลี่ยนแปลงของการผลิต
- 2.2.2 การวิจัยและพัฒนา มีค่านิยมในเรื่องการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การค้นพบความรู้ใหม่ๆ และความเหนือกว่าทางเทคนิคของผลิตภัณฑ์
- 2.2.3 การตลาด มีค่านิยมในเรื่อง การเพิ่มยอดขายและส่วนแบ่งตลาด
- 2.2.4 การเงิน มีค่านิยมในเรื่องกำไร ผลตอบแทนจากการลงทุนความปลอดภัยของทรัพย์สิน การเก็บบันทึกที่ดี และกระแสเงินสด
- 2.2.5 การบุคคล มีค่านิยมในเรื่องความมั่นคงขององค์กร การพัฒนาบุคคล และการตอบสนองความพอใจบุคคล (อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2529)

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง ความมีเหตุผลที่มีขอบเขต (Bounded Rationality) ว่าเป็น การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ โดยถูกจำกัดจากข้อมูลที่ไม่เพียงพอ และความสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลแทนที่จะเป็นการตัดสินใจอย่างอุดมคติหรืออย่างดีที่สุด

ศิริอร ชันธหัตต์ (2539) กล่าวถึงกระบวนการในการตัดสินใจว่า หากพิจารณาโดยหลัก การแล้วกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์แบบจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลและปราศจาก การใช้อารมณ์โดยวิเคราะห์และใช้ความคิดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและทางเลือกที่เป็นไปได้ ตลอดจน พิจารณาถึงผลดี ผลเสียและแนวทางดำเนินการที่จะเป็นไปได้ก่อนทำการตัดสินใจที่เรียกว่า การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Rational decision)

การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Rational decision) หมายถึง การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับเหตุผลและหลักการมากกว่าการใช้ความคิดอย่างมีอารมณ์ และอคติ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลจึงเป็น กระบวนการที่พัฒนาไปอย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญๆ ดังนี้

- 1) การรับรู้ปัญหา (Recognition of problem)
- 2) การกำหนดปัญหา (Identification of problem)
- 3) การสร้างทางเลือก (Generation of alternatives)
- 4) การประเมินทางเลือก (Evaluation of alternatives)
- 5) การเลือกทางเลือก (Evaluation Best alternatives)
- 6) การดำเนินการและติดตามผล (Implementation and follow-up)

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า “หัวใจของการบริหารก็คือการตัดสินใจ” ผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อองค์การตลอดเวลา ดังนั้นคุณภาพของการตัดสินใจจึงเป็นองค์ ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จของการอำนวยการด้วย ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังนี้

- 1) ทรัพยากรและการกระจายทรัพยากร
- 2) เวลา
- 3) การแข่งขัน

1) ทรัพยากรและการกระจายทรัพยากร ผู้บริหารต้องประสานและกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้เลย

2) เวลา ผู้บริหารต้องหาความสมดุลระหว่างความต้องการใช้บริการและความ สิ้นเปลือง ในด้านเวลา การรอคอยและค่าใช้จ่าย

3) การแข่งขัน ผู้บริหารต้องจินตนาการถึงการกระทำและปฏิกิริยาของกลุ่มแข่งขันอย่างมี เหตุผลเพื่อตัดสินใจสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตนเองมากที่สุด โดยให้คู่แข่งได้ผลประโยชน์น้อย ที่สุด

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทุกคน การตัดสินใจส่วนใหญ่มีความซับซ้อนดังนั้นการตัดสินใจที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ แต่ขึ้นอยู่กับ กระบวนการตัดสินใจซึ่งการวินิจฉัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผล

กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การให้คำจำกัดความประเด็นของปัญหา
- 2) การกำหนดเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ
- 3) วินิจฉัยเปรียบเทียบเกณฑ์หรือปัจจัยในการตัดสินใจ
- 4) การกำหนดทางเลือก
- 5) วินิจฉัยเปรียบเทียบหรือจัดอันดับทางเลือก
- 6) คำนวณหาทางเลือกที่ดีที่สุด

ยังกล่าวถึงองค์ประกอบในการตัดสินใจว่ามี 5 ส่วนใหญ่ๆ แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน ของการตัดสินใจมี 3 ส่วนใหญ่ๆ และปัจจัยภายนอกมี 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน

1) ความเสี่ยง เกิดจากจากความเสี่ยงตามธรรมชาติ ซึ่งไม่สามารถใช้การวินิจฉัยของ มนุษย์มาประเมินได้และความเสี่ยงอันสืบเนื่องจากกิจกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นซึ่งจำเป็นต้องหาวิธีที่ จะบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่พอยอมรับได้

2) ความไม่แน่นอน เกิดจากความไม่แน่นอนตามธรรมชาติซึ่งไม่สามารถใช้การวินิจฉัย ของมนุษย์มาประเมินได้และความไม่แน่นอนอันสืบเนื่องมาจากกิจกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น

ปัจจัยภายนอกได้แก่ ปัญหาหรือเป้าหมายในการตัดสินใจเกณฑ์ในการตัดสินใจและ ทางเลือกซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยภายนอก

1) ปัญหาหรือเป้าหมายในการตัดสินใจ การวางตำแหน่งของปัญหาหรือเป้าหมายอย่าง ถูกต้องเป็นกลางสั้นๆ และได้ใจความโดยหลีกเลี่ยงกรอบของคำพูดที่จะทำให้ติดกับดักในการตัดสินใจจะเป็นการควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ให้ออกไปในทิศทางที่ถูกต้องด้วยเช่นกัน

2) เกณฑ์ในการตัดสินใจ เกณฑ์หลักหรือวัตถุประสงค์หลักและเกณฑ์รองหรือวัตถุประสงค์รอง การจัดลำดับความสำคัญของเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองมีผลต่อการเลือกเพราะเมื่อลำดับความสำคัญของเกณฑ์เปลี่ยนไปทำให้ทางเลือกที่ต้องการเปลี่ยนไปด้วย

3) ทางเลือก การแก้ปัญหาที่จะได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการขึ้นอยู่กับว่ามีทางเลือกที่ถูกต้องให้เลือกหรือไม่หากมีทางเลือกไม่ถูกต้องปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไขนอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการวินิจฉัย

ไชย ฌ พล (2540) กล่าวถึง “องค์ประกอบในการตัดสินใจ” ว่าการตัดสินใจแต่ละครั้งมีองค์ประกอบหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ 1) บรรณานา 2) เหตุผล 3) ความรู้สึก 4) อารมณ์ 5) สิ่งเร้าแวดล้อม 6) รสนิยม 7) ความทรงจำ 8) กรรม 9) ความจำเป็น 10) ความรับผิดชอบ 11) สำนึก 12) ภาวะสัมพันธ์ในความสัมพันธ์

1) บรรณานา เป็นธรรมดาที่มนุษย์ส่วนใหญ่จะตัดสินใจไปตามบรรณานาของตนถึงแม้บางครั้งจะขัดแย้งกับระบบเหตุผลและความรู้สึก หรือกระทั่งสำนึกแห่งคุณธรรมไปบ้างบรรณานาจึงเป็นแรงดึงไปสู่การตัดสินใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ทั้งหลาย

2) เหตุผล เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งในการตัดสินใจของชนที่มีปัญญา แต่เหตุผลก็มีหลายระดับแต่ละระดับก็มีหลายประเด็น การตัดสินใจของคนแม้ในเรื่องเดียวกันจึงแตกต่างกันไปตามระดับสติปัญญาแม้เหตุผลจะเป็นองค์ประกอบหลักแต่ศักยภาพในการติดตามระบบเหตุผลของมนุษย์มีความจำกัดตามระดับสติปัญญาความครบถ้วนของข้อมูล ขั้นตอนการคิด ทั้งภาวะจิตใจในขณะคิดและความอยากที่ทำให้ความคิดไปในทิศทางเดียวกัน

3) ความรู้สึก เป็นธรรมดาที่มนุษย์ถูกความรู้สึกเหนี่ยวนำไปให้ตัดสินใจตามปกติความรู้สึกของมนุษย์เกิดจากการรับรู้ทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ

4) อารมณ์ มีอำนาจกระชากจิตและครอบงำใจมากเนื่องจากอารมณ์เป็นตัวปิดกั้นเหตุผลเป็นตัวบิดเบือนปัญญา การตัดสินใจตามอารมณ์จึงผิดพลาดได้มากดังนั้นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ

5) สิ่งเร้าแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเหนี่ยวนำหรือผลักดันให้บุคคลตัดสินใจไปในทิศทางต่างๆ สิ่งเร้าแวดล้อมมีหลากหลายคุณลักษณะและหลายระดับความรุนแรงโดยพลังสิ่งเร้าแวดล้อมทั้งหมดจะกระทำต่อบุคคลอยู่ตลอดเวลา แต่ละคนจะรับอิทธิพลจากสิ่งเร้าแวดล้อมไม่เท่ากัน

6) รสนิยม เป็นรูปแบบความชอบเฉพาะที่บุคคลยึดอยู่ในใจ ครั้นไปเจอสิ่งใดที่ต้องกับรสนิยมจะทำให้ตัดสินใจโดยง่ายแม้จะยังไม่ต้องการสิ่งนั้นอย่างแท้จริง

- 7) ความทรงจำเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์เอง
- 8) กรรม เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีสิ่งเร้าใดๆ มารบกวน มีเพียงความแปรปรวนในใจตนเองหรือความรู้สึกว่าจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างนั้นโดยไม่มีโอกาสเลือกอย่างอื่นเท่านั้น การตัดสินใจตามอำนาจกรรมจะทำให้บุคคลดำเนินชีวิตไปตามยถากรรม
- 9) ความจำเป็น การตัดสินใจภายใต้ภาวะจำเป็นที่บีบคั้น การตัดสินใจของคนโดยทั่วไป ผู้ตัดสินใจมักตัดสินใจด้วยความจำใจทั้งๆที่ไม่อยากซึ่งไม่จำเป็นต้องตัดสินใจตามอำนาจบีบคั้นของความจำเป็นเสมอไป
- 10) ความรับผิดชอบ มนุษย์มีฐานะทางสังคมเป็นตำแหน่งต่างๆ ซึ่งแต่ละตำแหน่งนั้นเป็นที่รวมของชุดหน้าที่หนึ่งชุด ภาระหน้าที่ทั้งหลายย่อมต้องการการปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งหน้าที่ได้จึงจะถือว่าปฏิบัติภารกิจเป็นที่ยอมรับได้ ดังนั้นความรับผิดชอบจึงเป็นตัวกำกับการปฏิบัติชุดหน้าที่ตามตำแหน่งในฐานะต่างๆ
- 11) สำนักู้ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “จิตที่เป็นสมาธิย่อมรู้ทุกสิ่งตามเป็นจริง” การรู้ด้วยสมาธิจิตจะปรากฏในรูปสำนักู้ สำนักู้อ่อนๆเรียกว่า ลางสังหรณ์ สำนักู้ที่ชัดเจนเรียกว่า ญาณ ทรศนะหรือการรู้ด้วยสมาธิจิต ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับสมาธิของผู้สำนักู้
- 12) ภาวะสัมพันธ์ในสำคัญ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นภาวะตรงกันข้ามอาจเป็นภาวะที่สอดคล้องกัน เป็นกลาง อิสระหรือขัดแย้งกันก็ได้

3. ทฤษฎีอุปทานแรงงาน

ทฤษฎีอุปทานแรงงาน (Theory of Demand for Supply of Labour) โดยเคนท์ (Kent.) (อ้างถึงในสุรักษ์ บุนนาค และวันรักษ์ มิ่งมณีนาคินทร์, 2516) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่กำหนดการผลิต เช่น ปริมาณและคุณภาพของสินค้านั้นที่มีอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติ และระดับเทคโนโลยีที่มีอยู่ในสภาพคงที่ ดังนั้นการที่จำนวนผลผลิตจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการจ้างงานโดยความต้องการ (Demand) ต่อแรงงานจะขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) ซึ่งแสดงอำนาจซื้อของค่าจ้างตัวเงิน ดังนั้นสถานประกอบการจะจ้างแรงงานน้อยลงก็ต่อเมื่อค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้น และจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ถ้าค่าจ้างแท้จริงลดลงซึ่งเหตุผลความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างแท้จริงกับระดับการจ้างงานคือนายจ้างทุกคนย่อมแสวงหากำไรสูงสุด

เอฟเจเนนี่ เอ. 프리โอบราเซนสกี (Evgeny A. Preobrazhensky; 1920 อ้างถึงใน ณรงค์ เพชรประเสริฐ, 2538) นักทฤษฎีสังคมนิยมของโซเวียตได้มีแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสู่

สังคมอุตสาหกรรมว่า การเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมจะเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น แสวงหาประโยชน์จากแรงงานราคาถูก และสร้างเงื่อนไขให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานราคาถูกจากภาคเกษตรในชนบทเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยใช้กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนที่ไม่เสมอภาค คือการขายสินค้าอุตสาหกรรมราคาแพงให้กับภาคเกษตร แต่ซื้อสินค้าภาคเกษตรในราคาถูกจากชนบท ทำให้ภาคเกษตรมีรายได้ไม่เพียงพอเป็นการกดดันให้แรงงานในภาคเกษตรไหลเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมได้จ้างแรงงานราคาถูกในประเทศด้อยพัฒนา

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2538) กล่าวถึงการพัฒนาว่าไม่ได้พัฒนาจากวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและทุนนิยมดังที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก แต่เป็นการพัฒนาที่อาศัยปัจจัยภายนอกเข้ามาช่วยเหลือในรูปแบบของเทคโนโลยีนำเข้าและการกู้ยืมทุนจากต่างประเทศ ตรงกับความต้องการที่จะขยายตลาดและแสวงหาแหล่งสะสมทุนใหม่ๆ ของบริษัทข้ามชาติจากประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย ทำให้มีการขยายตัวของการผลิตเพื่อการส่งออกในหลายประเทศ มีผลให้เกิดการใช้แรงงานราคาถูกผลิตสินค้าที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดโลกสินค้าในราคาถูก เนื่องจากค่าแรงงานสูงขึ้นตามภาวะค่าครองชีพและความเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีและคุณภาพของสินค้า เพราะไม่อาจผลิตสินค้าราคาถูกแข่งขันกับประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรมได้ ส่วนประเทศกำลังพัฒนาก็จับตามองความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วของโซเวียต ซึ่งเป็นที่น่าสนใจและนำยุทธวิธีเหล่านั้นมาดัดแปลงใช้เริ่มจากการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภททดแทนการนำเข้า ต่อมาก็เป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกซึ่งล้วนแต่อาศัยการอุดหนุนแรงงานราคาถูกโดยสร้างเงื่อนไขให้เคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรในชนบทเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเมือง นี่คือการปรากฏการณ์ที่เกิดการแบ่งงานระดับโลกยุคใหม่ และการใช้แรงงานราคาถูกอย่างเอาเปรียบในประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งปรากฏการณ์ของการแบ่งงานกันทำคือประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าจะทำการผลิตสินค้าที่ใช้ เทคโนโลยีสูง ใช้ทุนมาก ใช้แรงงานน้อย ในขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาจะทำการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีต่ำ ใช้ทุนน้อยกว่าใช้แรงงานทำการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น และในส่วนของขั้นตอนการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นจะเริ่มจากอุตสาหกรรมแทนการนำเข้าซึ่ง ต้องพึ่งตลาดภายในเป็นหลัก ดังนั้นตลาดภายในจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดถึงความเติบโตของอุตสาหกรรมประเภทนี้ ค่าจ้างและรายได้ของประชาชน จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่ม หรือลดขนาดของตลาดในประเทศด้วย ดังนั้นการยินยอมเพิ่มค่าจ้างให้กับแรงงาน จึงเป็นทางหนึ่งที่จะรักษาระดับกำลังซื้อของประเทศไว้ แต่ส่วนใหญ่ตลาดภายในจะเติบโตไม่ทันกับการขยายตัวของการผลิต และเมื่อมีการเคลื่อนไหวของ แรงงานก็จะไม่เป็นที่พอใจของนายทุน ดังนั้นรัฐบาลจึงพยายามหลีกเลี่ยงข้อจำกัดของตลาดภายในและขนาดของประชากรในประเทศ โดยเปลี่ยน

นโยบายมาสู่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกมากขึ้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ โดยปกติปัจจัยของการแข่งขันจะอยู่ที่ราคาและ คุณภาพแต่ในประเทศด้อยพัฒนานั้นคุณภาพสินค้าจะไม่สามารถสู้กับคุณภาพของสินค้าจากประเทศ อุตสาหกรรมก้าวหน้าได้ เนื่องจากการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีต่ำและแรงงานมีความชำนาญน้อยกว่า ดังนั้นนโยบายการแข่งขันของประเทศเหล่านี้จึงอยู่ที่ราคา โดยการขายในราคาที่ต่ำกว่าคู่แข่งซึ่งจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ต่ำกว่าแต่ปัจจัยการผลิตต่างๆ เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบแปรรูป ก็มักจะนำเข้าจากประเทศอุตสาหกรรมด้วยราคาแพง ไม่อาจทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ ได้จึงเหลือเพียงปัจจัยเดียวคือ “แรงงานราคาถูก” ที่จะลดต้นทุนได้ ดังนั้นในประเทศที่มีนโยบายส่งออกจึงพยายามทุกวิถีทางที่ทำให้ค่าจ้างแรงงานต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงสรุปได้ว่า กลยุทธ์การเติบโตของอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกคือ กลยุทธ์การชูครีดิแรงงานอย่างหนักหน่วง

สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (2536) ได้กล่าวถึงความต้องการใช้แรงงานว่า เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอัตราความเจริญทางเศรษฐกิจกับการใช้ปัจจัยการผลิตในประเทศต่างๆ แสดงให้เห็นว่าอัตราความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนานั้นเป็นผลมาจากการใช้ปัจจัยการผลิตประเภทแรงงาน มากกว่าการใช้ปัจจัยทุนทางกายภาพและปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้ปริมาณของแรงงานมากกว่าคุณภาพของแรงงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคจากการใช้แรงงานต่างด้าว
- 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาลต่อแรงงานต่างด้าว

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

อรทัย อาจอ่ำ (2532) ทำการวิจัยเรื่องแรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมง:กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการจ้างแรงงานเด็กอายุ 11 –17 ปี ในสถานประกอบการภายในภาคอุตสาหกรรมประมงที่ตั้งในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสาครจำนวนมากพบว่า สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว65% มีการจ้างแรงงานเด็กและจำนวนคนงานทั้งหมดกว่า 8,000 คน มีแรงงาน

เด็กอายุระหว่าง 11 – 17 ปี ถึง 1,600 กว่าคน หรือ 23 % ของแรงงานทั้งหมดทุกกลุ่มอายุ อีกทั้ง นายจ้างพอใจที่จะจ้างแรงงานเด็กหญิงมากกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ ประกอบกับนายจ้างพอใจที่จะจ้างแรงงานเคลื่อนย้ายมากกว่าแรงงานท้องถิ่น เพราะแรงงานเคลื่อนย้ายยินดีรับค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าและยังสามารถปกครองหรือควบคุมได้ง่ายกว่าด้วย

อนันตชัย เรืองกิจ (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของปัญหาชนกลุ่มน้อยในประเทศไทยพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า การศึกษาในครั้งนี้ระบุสาเหตุที่ทำให้ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าหลบหนีเข้าประเทศไทยเกิดจากการหลบหนี การสู้รบ และการลี้ภัยทางการเมืองปัญหาที่ชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าสร้างขึ้นมา ได้แก่ การบุกรุกหรือถือครองที่ดิน การลักลอบค้าอาวุธสงคราม การลักลอบขายสินค้าผิดกฎหมาย และการจ้างแรงงานโดยผิดกฎหมาย

เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างคนไทยในสถานประกอบการ และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มนายจ้างมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ เห็นว่าแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ไม่เข้า-ออกงานบ่อย และเห็นด้วยว่าแรงงานพม่าอาจก่อปัญหาปล้น จี และนำโรคติดต่อมาสู่คนไทย และอาจเป็นการบ่อนทำลายชาติได้ แต่ไม่เห็นด้วยว่าแรงงานพม่าจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ

อุมาภรณ์ ภักธวณิชย์ (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือในประเทศไทย : เพียงมาทำงานหรือมาตั้งถิ่นฐาน ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่แรงงานต่างชาติเหล่านี้ต้องการกลับบ้านแต่ยังมีส่วนหนึ่งที่ไม่ต้องการกลับบ้านโดยผู้ที่ไม่ต้องการกลับบ้านเป็นชายมากกว่าหญิง ชนชาติที่ต้องการกลับมากที่สุด คือ เขมร มอญ และพม่า ตามลำดับ ส่วนแต่งงานแล้วเป็นผู้ที่ไม่ต้องการกลับ สำหรับลักษณะถิ่นต้นทางซึ่งเป็นลักษณะของบ้านเกิดพบว่า มีผลต่อการกลับและไม่กลับของแรงงานเหล่านี้ คือ แนวโน้มของผู้ที่ทำการเกษตรในถิ่นบ้านเกิดก่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยมีแนวโน้มที่ต้องการกลับในสัดส่วนที่สูงกว่า สำหรับผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและผู้ที่ย้ายมาทั้งครอบครัวก็ต้องการที่จะอยู่ในประเทศไทยต่อไปความยุ่งยากในการเปลี่ยนพำนัก วิธีการ เดินทางบ่อยครั้งในการเข้ามาในประเทศไทยน่าจะทำให้ความต้องการกลับประเทศมีสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ค่อยได้รับความยุ่งยากในเรื่องวิธีการเดินทาง

ศุภฤกษ์ ใจไว, นท.หญิง (2544) กล่าวว่า เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในจังหวัดระนองตอบสนองความต้องการของแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในจังหวัดระนอง ทั้งความต้องการทางด้านร่างกายความต้องการทางด้านจิตใจ และความต้องการทางด้านสังคม มากกว่าที่แรงงานพม่าได้รับการตอบสนองจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศพม่า อันมีผลดึงดูดให้แรงงานพม่าตัดสินใจเข้ามาทำงาน และตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทย (จังหวัดระนอง) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขยงุทธ แฉล้มวงษ์ และ ฉลองภพ สุสังกาญจน์ (2539) ให้ความเห็นว่าความแตกต่างทางฐานะเศรษฐกิจระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศเมียนมาร์เป็นแรงดึงดูดสำคัญให้แรงงานเมียนมาร์หลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนของนโยบายที่ส่งไปยังผู้ปฏิบัติในท้องถิ่น โดยเฉพาะตัวอย่างของจังหวัดที่ได้รับการผ่อนผัน คือ เชียงราย ตาก กาญจนบุรี และระนอง เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นไม่ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง เนื่องจากความสับสนของนโยบายจากส่วนกลาง การละเลยของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นฝ่ายปกครองเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง และนโยบายจากส่วนกลาง ทำให้เกิดช่องว่างในการประพฤติ มิชอบของเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างชาติอย่างเห็นได้ชัด การเข้มงวดต่อการควบคุมและกำกับดูแลการจ้างแรงงานต่างชาติให้สัมฤทธิ์ผลได้นั้นจะต้องเพิ่มทรัพยากรทั้งคน เงิน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

เอก มงคล (2538) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนองต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่าความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีผลกระทบดังกล่าว ทั้งชนชั้นกลางที่มีรายได้สูง มีระดับการศึกษาสูง ตั้งถิ่นฐานอยู่ในเขตเมืองต่ำกว่า 10 ปี หรือมิใช่ชาวระนองโดยกำเนิด และชนชั้นล่างรายได้ต่ำระดับการศึกษาต่ำ ตั้งถิ่นฐานอยู่ในเขตชนบทเป็นส่วนใหญ่ และอยู่นานกว่า 10 ปี หรือเป็นชาวระนองโดยกำเนิดต่างเห็นว่าผลกระทบของการใช้แรงงานพม่าในทางบวกด้านเศรษฐกิจ คือ ทำให้การลงทุนเพิ่มมากขึ้นในทางลบคือโอกาสจ้างแรงงานพื้นเมืองลดน้อยลง ด้านสังคมด้านบวกคือทำให้บริการสาธารณสุขขยายมากขึ้น และการสร้างสวัสดิภาพและความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น ด้านลบ คือ เกิดปัญหาโรคติดต่อ ปัญหาอาชญากรรม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยลง

ประวาท วงศ์สินิล, พ.ศ.ท. (2544) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อมาตรการของรัฐและการปฏิบัติตามมาตรการของเจ้าหน้าที่รัฐในด้านการป้องกันอาชญากรรมที่อาจเกิดจากแรงงานต่างชาตินในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรการของรัฐด้านการป้องกันอาชญากรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนการปฏิบัติตามมาตรการของเจ้าหน้าที่รัฐพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่าผู้นำท้องถิ่นมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ถิ่นที่อยู่ ประสบการณ์ในการประสบเหตุด้านอาชญากรรม และการรับรู้ข่าวสารด้านอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อมาตรการของรัฐไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้นำท้องถิ่นที่เคยจ้างแรงงานต่างชาติและไม่เคยจ้างแรงงานต่างชาติมาก่อนมีความคิดเห็นต่างกันในเรื่องมาตรการดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามมาตรการของรัฐ ปรากฏว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการจ้างแรงงานต่างชาติ และประสบการณ์ในการประสบเหตุด้านอาชญากรรมของผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องถิ่นที่อยู่ และประสบการณ์การรับรู้ข่าวสารด้านอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติ ผู้นำท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมเป็นสายข่าว แจ้งเบาะแสคนร้าย และร่วมในกิจกรรมผลักดันผู้หลบหนีเข้าเมือง และผู้นำท้องถิ่นเสนอความเห็นเห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และเข้มงวดในการปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติกันอย่างจริงจัง

ฉัตรสุนัน พฤทธิภิญโญ (2538) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนชาวกาญจนบุรีต่อการจ้างงานแรงงานต่างชาติ พบว่า ปัจจัยด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติและนโยบายเรื่องแรงงานต่างชาติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเป็นเจ้าของกิจการมีความน่าจะเป็นที่จะเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน โดยเด็ดขาดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพทางเกษตรกรรม และปัจจัยเรื่องประสบการณ์ในการจ้างเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างและนโยบายเรื่องแรงงานต่างชาติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เคยจ้างแรงงานต่างชาติมีความน่าจะเป็นที่จะเห็นด้วยต่อการจ้างแรงงานต่างชาติ นโยบายรับรองแรงงานต่างชาติ และไม่เห็นด้วยต่อนโยบายห้ามแรงงานต่างชาติทำงาน โดยเด็ดขาดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยจ้างแรงงานต่างชาติ

กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณณ์ ภัทรวาณิชย์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมือง และความคิดเห็นภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการเข้ามาของแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่มาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ แต่อย่างไร

ก็ตามเหตุผลของการเข้ามาเพราะเหตุผลทางการเมืองมีส่วนที่สูงในกลุ่มชนชาติไทยใหญ่และกระเหรี่ยงแรงงานเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการเข้ามาในประเทศไทย ส่วนเส้นทางที่เข้ามาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเชื้อชาติ เช่น ไทยใหญ่ จะเดินทางมาจากรัฐฉาน จะเข้ามาทาง 3 จังหวัดภาคเหนือ คือ เชียงราย เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน กระเหรี่ยงจะเดินทางมาจากรัฐกระเหรี่ยงเข้ามาทางจังหวัดตาก ส่วนพม่าจะมาจากทางย่างกุ้ง หงสาวดีมาทางเรือผ่านเมืองตะวาย มะริด และเกาะสองเข้าไปไทยที่ระนอง เรื่องความต้องการกลับประเทศพบว่าแรงงานต่างด้าวร้อยละ 60 ต้องการกลับประเทศ ร้อยละ 30 ไม่อยากกลับประเทศเดิม ชนชาติที่ไม่อยากกลับมากที่สุดคือ กระเหรี่ยงซึ่งเป็นเพราะว่ากระเหรี่ยงเป็นชนชาติที่มีความขัดแย้งกับชนชาติพม่า และภายในชนชาติกระเหรี่ยงเอง

ธัญพร พันธุ์อารีย์ (2539) ได้ศึกษาผลกระทบของการนำนโยบายผ่อนผันการให้ใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในอำเภอเมืองจังหวัดระนอง พบว่าการเข้ามาของแรงงานพม่าก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดระนอง เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพราะจังหวัดระนองเป็นจังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือจำนวนมาก อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เศรษฐกิจชะงักได้ อย่างไรก็ตามมีความเห็นอีกว่าควรจำกัดขอบเขตให้แรงงานพม่าทำงานได้ในบางอาชีพควรลดขั้นตอนและค่าธรรมเนียมในการอนุญาตให้แรงงานพม่าทำงาน และควรให้แรงงานพม่าได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาลต่อแรงงานต่างด้าว

ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์ (2539) ได้ศึกษาการพัฒนานโยบายของรัฐด้านแรงงานต่างชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่มีแรงงานต่างชาติดลักลอบทำงานในจังหวัดตราดจำนวนมากขึ้นนั้น เนื่องจากนายจ้างขาดแคลนแรงงานและหากไม่มีแรงงานต่างชาติ นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้ ในการลักลอบทำงานดังกล่าวไม่พบกระบวนการนายหน้า ในด้านอัตราค่าจ้างพบว่าอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับแรงงานไทย

พรทิพย์ ล.วีระพรรค (2540) ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดระบบควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย พบว่าไม่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติทั้งสองมาตรการ คือ มาตรการผ่อนผันแรงงานต่างชาติ และมาตรการด้านการปราบปรามแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการผ่อนผัน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองไม่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความสับสน

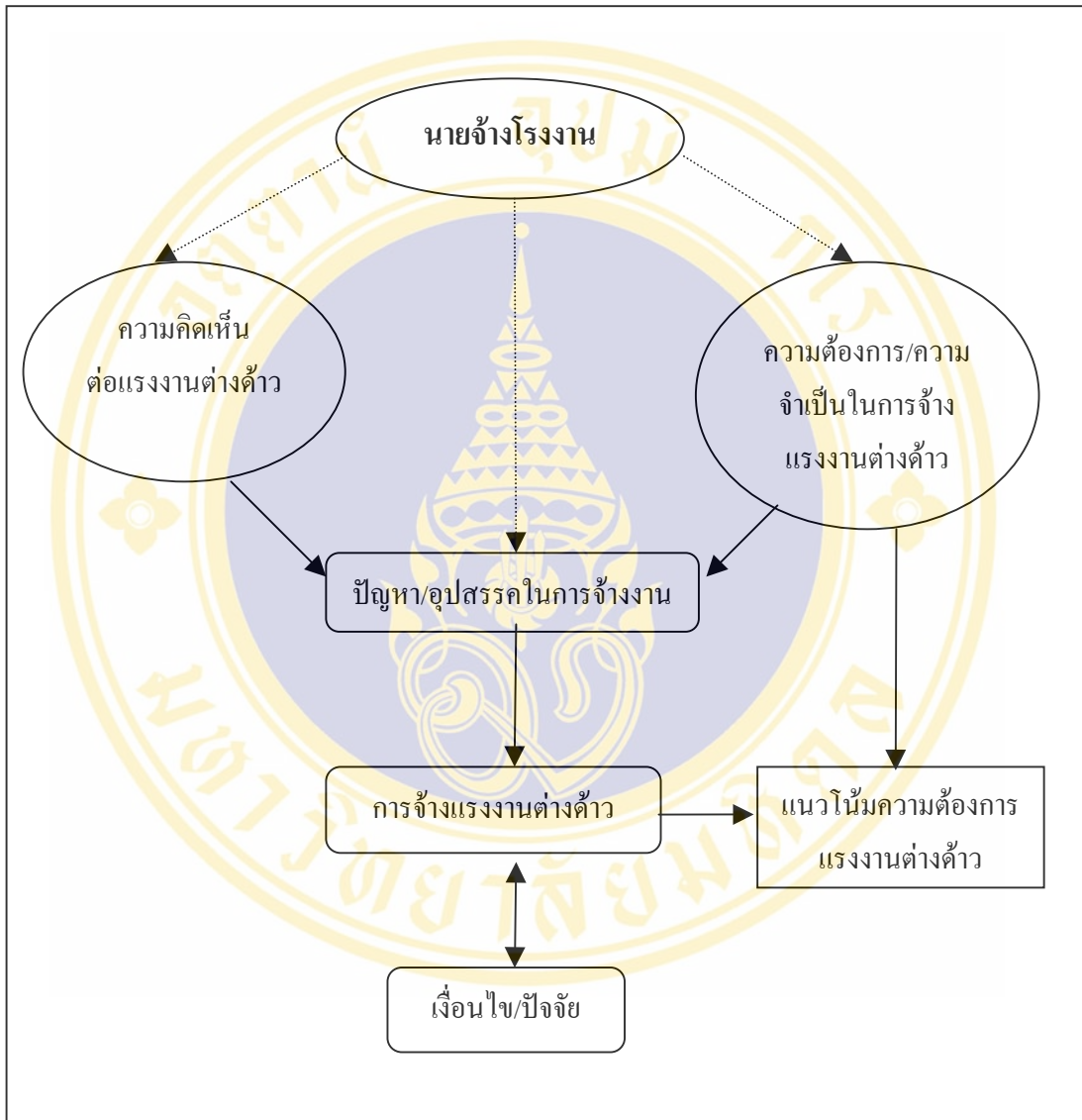
สนและขาดความตั้งใจจริงในการปฏิบัติ ตลอดจนขีดสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งขาดความคล่องตัวรวมทั้งปัญหาที่เป็นจุดอ่อนภายในเช่น โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร และการขาดการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่อันเนื่องมาจากการขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ

ยุทธนา ไทยภักดี, พล.ต.ต. (2540) ศึกษาเรื่องแรงงานพม่ากับความมั่นคงของชาติพบว่า แรงงานพม่า มอญ กระเหรี่ยง ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการมีว่สมของแรงงาน ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร มีคดีฆ่ากันตายประมาณ 3 – 10 ราย ส่วนเรื่องการทำร้ายร่างกาย ทะเลาะวิวาทกัน เกิดขึ้นประจำ มีการตั้งเป็นแก๊งลักทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ มีคดีข่มขืน กระทำชำเรา ค้าหญิง เพิ่มขึ้น มีการก่อคดีทำแท้ง ริดลูกจนถึงแก่ชีวิต รวมทั้งมีการปลอมแปลง เอกสารราชการ เพื่อให้แสดงว่าแรงงานเหล่านั้น มีการอนุญาตให้ทำงานได้ ซึ่งความจริงนั้นไม่ได้ไปขอผ่อนผันต่อทางราชการแต่อย่างใด ซึ่งในปัจจุบันเป็นปัญหาต่อการควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ ตำรวจเป็นอย่างยิ่ง

วิชาดา ไตรรัตน์ (2540) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดกกฎหมายไปปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินนโยบาย การจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดกกฎหมาย มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจัดการ ให้แรงงานต่างชาติดกกฎหมายเข้าสู่ระบบที่ทางราชการสามารถควบคุมดูแลได้ โดยให้นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการควบคุมดูแลผลจากการดำเนินการดังกล่าว บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ได้ส่งผลให้มีแรงงานต่างชาติดกกฎหมายทั่วประเทศ จำนวน 733,660 คน แต่หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการผ่อนผันแล้วประมาณการแรงงานต่างชาติทั่วประเทศมีจำนวนถึง 945,528 คน ทั้งนี้เพราะเกิดจากปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติดกกฎหมาย

5. กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร(Documentary Study) และการใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งวิธีการดำเนินการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พื้นที่การศึกษา
2. วิธีการดำเนินการศึกษา
3. กลุ่มประชากร
4. การทดสอบแบบสอบถาม
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การนำเสนอข้อมูล

1. พื้นที่การศึกษา

ผู้ศึกษาเลือกพื้นที่ศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว โดยทำการศึกษาในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาครเป็นหลัก เนื่องจากเป็นอำเภอที่มีกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวอยู่เป็นจำนวนมาก ได้แก่ กิจการประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง การแกะ ล้าง ชำแหละ แปรสภาพสัตว์น้ำ เป็นการใช่วิธีการเลือกพื้นที่ศึกษาด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Selective Sample)

2. วิธีการดำเนินการศึกษา

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research)

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและทบทวนจากหนังสือ เอกสารรายงานการประชุมเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทกิจการที่มีความต้องการและได้รับอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างด้าว ข้อมูลประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ข้อกำหนดแรงงานต่างด้าวในรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติการขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดขอบเขตการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

2.2 การเก็บข้อมูลภาคสนาม

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) หรือการใช้แบบสอบถามในการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรเป้าหมาย และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของนายจ้าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทกิจการ ลักษณะการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับความต้องการและเงื่อนไขที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว อีกทั้งปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับรวมถึงความคิดเห็นที่มีต่อภาครัฐในเรื่องการดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวและกฎหมายควบคุมการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างชาวไทย ข้อคิดเห็นมีทั้งหมด 24 ข้อ โดยได้แบ่งระดับความคิดเห็นของนายจ้างออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) เห็นด้วย
- 2) ไม่เห็นด้วย
- 3) ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดโดยให้นายจ้างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลและทำการสรุปผลการศึกษาร่วมแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป

3. กลุ่มประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ กลุ่มนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวจริงในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 31 กิจการที่มีแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและยินดีให้ความร่วมมือให้ระบุชื่อได้ โดยทำการติดต่อเพื่อขอสัมภาษณ์นายจ้างทั้งสิ้น 50 กิจการแต่มีนายจ้างที่ยินยอมให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ จำนวน 31 กิจการ หลังจากได้รายชื่อดังกล่าวแล้วผู้ศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ณ สถานประกอบการ และทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ในรายที่ไม่สะดวกในเรื่องสถานที่และเวลา แบ่งประเภทกิจการดังนี้ อุตสาหกรรมประเภทแกะ ล้าง ชำแหละ และแปรรูปสัตว์น้ำ เป็นหลักจำนวน 23 กิจการ อุตสาหกรรมประมงจำนวน 3 กิจการ อุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 2 กิจการ โรงน้ำแข็ง 2 กิจการ กิจการสิ่งทอ 1 กิจการ รวมทั้งสิ้น 31 กิจการ ซึ่งกลุ่มกิจการเหล่านี้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย

และเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากอุตสาหกรรมประมง ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งในการศึกษานี้ได้สัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างโดยเลือกจากนายจ้างที่ประกอบกิจการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี และอนุญาตให้ผู้ศึกษาระบุชื่อจริงได้ในการรายงานผลการศึกษา ซึ่งมีทั้งสิ้น 8 กิจการ แบ่งเป็น กิจการแกะ ล้าง ชำแหละ แปรรูปสัตว์น้ำจำนวน 4 กิจการ อุตสาหกรรมประมงและคานเรือ 1 กิจการ โรงน้ำแข็ง 1 กิจการ สิ่งทอ 1 กิจการ และเกษตร 1 กิจการ

นอกจากนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากนั้นได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามพร้อม กับตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลเพื่อทำการวิเคราะห์หาข้อสรุปต่อไป

4. การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-Test) โดยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามกับนายจ้างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ได้ไว้จำนวน 10 กิจการ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้คำถามต่างๆ มีเนื้อหาครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการศึกษาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หลังจากนั้นได้ทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำไปสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจริง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์นายจ้าง ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้อมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแยกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่ได้ตั้งไว้ แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าสถิติอย่างง่าย ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ และตารางเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร สำหรับข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยการเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Approach)

6. การนำเสนอข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบดังนี้

- 6.1 ตารางแสดงร้อยละของความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว
- 6.2 การเขียนบรรยายเชิงพรรณนาข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์
- 6.3 ตารางแสดงร้อยละของความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นต่างๆ เช่น ตารางแสดงร้อยละความคิดเห็นของนายจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ตารางแสดงร้อยละความคิดเห็นของนายจ้าง ที่มีต่อพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการตัดสินใจจ้าง
- 6.4 การเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

บทที่ 4

สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดหนึ่ง ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจเอื้อต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น และมีการอพยพพลั้งไหลของแรงงานเข้ามาทำงานในจังหวัดเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร
2. สภาพเศรษฐกิจของจังหวัด
3. สถานการณ์การจ้างแรงงานในจังหวัด
4. สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัด
5. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของกระทรวง
6. ข้อกำหนดแรงงานต่างด้าวในรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

1. ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร

คำขวัญจังหวัด “เมืองประมง ดงโรงงาน ลานเกษตร เขตประวัติศาสตร์”

1.1 ประวัติความเป็นมา

สมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ติดทะเลมีที่ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์กล่าวไว้ว่า ในอดีตมีชุมชนขนาดใหญ่เรียกว่า “บ้านท่าจีน” ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระมหาจักรพรรดิแห่งกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 2099) ได้โปรดให้ยก “บ้านท่าจีน” ขึ้นเป็นเมือง “สาครบุรี” เพื่อเป็นหัวเมืองสำหรับเรียกกระดมพลเวลาเกิดสงครามและเป็นเมืองด่านป้องกันผู้รุกรานทางทะเลต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์รัชกาลที่ 4 ทรงโปรดให้เปลี่ยนชื่อเมืองสาครบุรีเป็น “เมืองสมุทรสาคร” และในปี พ.ศ. 2456 เปลี่ยนคำว่า “เมือง” เป็น “จังหวัด” ทั่วทุกแห่งทั่วพระราชอาณาจักร เมืองสมุทรสาครจึงได้เปลี่ยนเป็น “จังหวัดสมุทรสาคร” มาจนถึงทุกวันนี้

1.2 ขนาดและที่ตั้ง

จังหวัดสมุทรสาครตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตอนล่างของภาคตะวันตกของประเทศไทย ระหว่างเส้นรุ้งที่ 130 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 35 (ถนนพระราม 2) ประมาณ 30 กม. มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 839.247 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 532,015 ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ

ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม

ทิศใต้

ติดทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก

ติดกรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดราชบุรี

1.3 การแบ่งเขตการปกครอง

จังหวัดสมุทรสาคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 3 อำเภอ 40 ตำบล 288 หมู่บ้าน 7 เทศบาล 31 องค์การบริหารส่วนตำบล แยกตามตารางแสดงจำนวนรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรสาคร

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม.)	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.	ระยะทางจาก จังหวัด(กม.)
เมืองสมุทรสาคร	492.040	18	115	2	15	0.1
กระทุ่มแบน	135.276	10	76	2	8	14
บ้านแพ้ว	245.031	12	97	3	8	19
รวม	872.347	40	288	7	31	

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

1.4 จำนวนประชากรจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรในจังหวัดสมุทรสาคร (ณ 31 ธันวาคม 2545)

อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวน			
	ชาย	หญิง	รวม	คนเกิด	คนตาย	ย้ายเข้า	ย้ายออก
เมืองสมุทรสาคร	105,803	110,818	216,621	5,270	1,480	13,968	15,090
กระทุ่มแบน	65,683	67,895	133,578	2,212	670	11,116	10,225
บ้านแพ้ว	45,160	47,555	92,715	1,319	629	4,173	5,068
รวม	216,646	226,268	442,914	8,801	2,779	29,257	30,383

ที่มา : ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสาครปี 2545

จำนวนประชากรของจังหวัดสมุทรสาคร (ณ 31 ธันวาคม 2545) มีจำนวนทั้งสิ้น 442,914คน แบ่งเป็นชาย 216,646 คน หญิงจำนวน 226,268 คน ความหนาแน่นของประชากร 507.7 คนต่อตารางกิโลเมตร อำเภอเมืองสมุทรสาครเป็นอำเภอที่มีประชากรหนาแน่นที่สุดจำนวนประชากร 216,621 คน รองลงมาคืออำเภอกระทุ่มแบนจำนวน 133,578 คน และอำเภอบ้านแพ้ว 92,715 คน อัตราการเกิดของประชากรร้อยละ 1.99 ต่อปี จังหวัดสมุทรสาครมีรายได้ประชากรเฉลี่ย 216,207 บาท/คน/ปี ซึ่งสูงเป็นอันดับ4 ของประเทศ

1.5 โครงสร้างพื้นฐานจังหวัดสมุทรสาคร

โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ หรือ สาธารณูปโภค (Economic Infrastructure) ดังนี้

1.5.1 การสื่อสารและโทรคมนาคม

จังหวัดสมุทรสาครมีพื้นที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 5 แห่ง เปิดให้บริการแก่ประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ของจังหวัด ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์สมุทรสาคร ที่ทำการไปรษณีย์กระทุ่มแบน ที่ทำการไปรษณีย์บ้านแพ้ว ที่ทำการไปรษณีย์อ้อมน้อย และที่ทำการไปรษณีย์ท่าฉลอม ในปี 2543 มีปริมาณการรับฝากจำนวน 11,193,896 ฉบับ และปริมาณการจำหน่ายจำนวน 8,340,143 ฉบับ

การบริการโทรศัพท์จังหวัดสมุทรสาครมีชุมสายโทรศัพท์จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ ชุมสายโทรศัพท์สมุทรสาคร นิคมอุตสาหกรรม วัดสหกรณ์ในกระทุ่มแบน และบ้านแพ้ว ปัจจุบันมีผู้เช่าเลขหมายรวม 19,006 เลขหมาย เป็นภาคธุรกิจ 2,072 เลขหมาย ที่อยู่อาศัย 15,285 เลข

หมาย ภาคราชการ 501 เลขหมาย มีเลขหมายคู่โทรศัพท์สาธารณะ และเลขหมายที่ให้บริการ ณ ที่ทำการชุมสายอีกจำนวน 1,148 เลขหมาย นอกจากนี้องค์การโทรศัพท์ที่ได้ให้บริษัท TT&T ร่วมงานขยายหมายเลขโทรศัพท์ในจังหวัดเพิ่มเติมโดยได้รับจัดสรรในระหว่างปี 2540 – 2544 อีกจำนวน 27,836 เลขหมาย

1.5.2 การไฟฟ้า

การไฟฟ้าในจังหวัดสมุทรสาคร มีหน่วยงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบให้บริการกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ 3 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกระทุ่มแบน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตำบลอ้อมน้อย ปัจจุบันได้มีการให้บริการจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ประชาชนผู้ขอรับบริการครบทุกหมู่บ้าน

อำเภอเมือง มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน 53,450 ครั้วเรือน จำนวนผู้ใช้ไฟ 53,138 ราย

อำเภอกระทุ่มแบนมีจำนวน 10 ตำบล 76 หมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านจำนวน ครั้วเรือน 24,043 ครั้วเรือน จำนวนผู้ใช้ไฟ 24,043 ราย

อำเภอบ้านแพ้วมีจำนวน 12 ตำบล 97 หมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านจำนวน ครั้วเรือน 13,893 ครั้วเรือน จำนวนผู้ใช้ไฟ 13,761 ราย

1.5.3 การประปา

การให้บริการประปาแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดมีหน่วยดำเนินการ 3 หน่วยงาน

1. การประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร มีสถานีผลิตและสูบน้ำ 3 สถานี ให้บริการน้ำแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอเมือง 10 ตำบล อำเภอกระทุ่มแบน 6 ตำบลสามารถให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนได้ 5,489 ครั้วเรือน ปริมาณน้ำรวม 664,248 ลบ.ม./เดือน จำนวน บ่อบาดาล 8 บ่อ

2. การประปาเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้ให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลนครสมุทรสาครจำนวน 10,336 ครั้วเรือน ปริมาณน้ำรวม 7,177,786 ลบ.ม.

3. การประปาเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน ได้ให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จำนวน 3,850 ครั้วเรือน ปริมาณน้ำรวม 1,852,909 ลบ.ม.

2. สภาพเศรษฐกิจ

2.1 เกษตรกรรม

การเกษตรมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีพื้นที่การเกษตร 246,997 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 45.3 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด ผลผลิตการเกษตรที่สำคัญได้แก่ กุ้ง ไม้ตัดดอก ไม้ประดับ ไม้ผล พืชผัก ไม้ดอก ไม้ประดับต่างๆ ภาคการเกษตรทำรายได้ให้จังหวัดเป็นมูลค่าไม่ต่ำกว่าปีละ 7,000 ล้านบาท

2.2 ด้านการประมง

จังหวัดสมุทรสาครเป็น 1 ใน 24 จังหวัดชายทะเลของประเทศไทยโดยทางทิศใต้ของจังหวัดติดอ่าวไทยซึ่งมีพื้นที่ทะเลและบริเวณเขตตามแนวชายฝั่งในเขต 3 กิโลเมตร ที่เป็นแหล่งทรัพยากรประมงรวมทั้งหมด 356,250 ไร่ นอกจากบริเวณชายฝั่งทะเลแล้วจังหวัดสมุทรสาครยังมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางของพื้นที่จังหวัดยาวประมาณ 70 กิโลเมตร และมีลำคลอง 170 สายที่ใช้เป็นแหล่งการประมงน้ำจืดรวมได้ประมาณ 85,000 ไร่ ด้วยทำเลที่เหมาะสมจังหวัดสมุทรสาครจึงเป็นจังหวัดที่เป็นแหล่งการประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่สำคัญของประเทศ

2.2.1 การประมงทะเล แบ่งออกเป็น

1) การประมงในน่านน้ำไทย จากการสำรวจการเปลี่ยนแปลงทางประมงทะเลจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2543 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนครีวเรือการทำประมง 701 ครีวเรือ โดยมีเรือประมงทั้งหมด 866 ลำ

2) การเพาะเลี้ยงชายฝั่ง จากการสำรวจการเปลี่ยนแปลงประมงทะเล พ.ศ. 2543 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนครีวเรือทำการเพาะเลี้ยงชายฝั่ง 1,527 ครีวเรือ

3) การประมงนอกน่านน้ำไทย มีเรือประมงขนาดใหญ่ระวางบรรทุกตั้งแต่ 100 ตันกรอสขึ้นไป ประมาณ 200 ลำ ซึ่งได้รับสัมปทานทำการประมงในน่านน้ำต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีเรือบรรทุกขนาดใหญ่ที่มีระบบทำความเย็นใช้เฉพาะบรรทุกสัตว์น้ำที่จับได้ ขนาดระวางบรรทุกตั้งแต่ 1,000 ตันกรอสขึ้นไป ประมาณ 40 ลำ โดยปัจจุบันมีน่านน้ำของประเทศอินโดนีเซียเป็นแหล่งทำการประมงหลัก

2.2.2 การประมงน้ำจืด

มีผู้เพาะเลี้ยงในพื้นที่น้ำจืด 3,747 ราย มีพื้นที่ทั้งหมด 57,617 ไร่

2.2.3 สถานที่ซื้อขายสัตว์น้ำ

จังหวัดสมุทรสาคร มีสะพานปลาตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาครเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสัตว์น้ำซึ่งนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญต่อการส่งเสริมกิจการด้านการประมงของจังหวัดเนื่องจากเป็นตลาดกลางในการซื้อขายสัตว์น้ำของผู้ทำการประมง และผู้ค้าสัตว์น้ำ ที่สะพานปลา นอกจากนี้ยังมีการนำสัตว์น้ำจากจังหวัดใกล้เคียงโดยเฉพาะ กุ้งกุลาดำมาจำหน่ายที่ตลาดกลางกุ้งจังหวัดสมุทรสาครปริมาณมากถึงปีละ 200,000 ตัน คิดเป็นมูลค่ากว่าปีละ 45,000 ล้านบาท ส่งผลให้ในแต่ละปีจะมีการซื้อขายสัตว์น้ำในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครปีละไม่ต่ำกว่า 500,000 ตัน คิดเป็นมูลค่าไม่น้อยกว่าปีละ 50,000 ล้านบาท ศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์น้ำมีดังนี้

1) สะพานปลาสมุทรสาครเป็น 1 ใน 3 ของสะพานปลาประเทศไทยซึ่งอยู่ในความดูแลขององค์การสะพานปลาโดยในแต่ละวันมีเรือประมงทั้งในและ นอกเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเรือตู้ห้องเย็นขนาดใหญ่จำนวนมากนำสัตว์น้ำเข้ามาจำหน่ายที่สะพานปลาแห่งนี้ โดยมีปริมาณสัตว์น้ำที่จำหน่ายผ่านสะพานปลาแห่งนี้ถึงประมาณปีละ 200,000 ตัน ซึ่งเป็นปริมาณสัตว์น้ำจากเรือตู้ห้องเย็นประมาณ 175,000 ตัน

2) ตลาดกลางกุ้งสมุทรสาคร เป็นตลาดกลางค้าส่งกุ้งของภาคเอกชนที่ใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศมีปริมาณกุ้งที่ซื้อขายผ่านตลาดแห่งนี้เฉลี่ยวันละประมาณ 500 ตัน ซึ่งกุ้งส่วนใหญ่มาจากภาคใต้และภาคตะวันออกโดยมีปริมาณกุ้งที่จำหน่ายผ่านตลาดแห่งนี้ถึงประมาณปีละ 200,000 ตัน โดยมีราคากุ้งกุลาดำ ณ ตลาดกลางกุ้งสมุทรสาคร (ขนาด 30 ตัว/กก.) เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2545 ราคาเฉลี่ย 357 บาท/กก.สูงขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาเฉลี่ย 43 บาท/กก.โดยราคาปรับตัวสูงขึ้นในช่วงปลายไตรมาสเนื่องจากปริมาณกุ้งเข้าสู่ตลาดน้อยลงขณะที่ตลาดมีความต้องการมากขึ้น เพื่อใช้ใน

ช่วงเทศกาลคริสต์มาสและเทศกาลปีใหม่สำหรับปริมาณกุ้งกุลาดำที่มีการซื้อขายผ่านตลาดกลางกุ้งสมุทรสาครในเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2545 มีปริมาณเฉลี่ย 202 ตู/วัน หรือประมาณ 505 ตัน/วัน

3) ตลาดทะเลไทย ตั้งอยู่ที่ ถ.พระราม 2 ก.ม.30 ใกล้สะพานท่าจีน (ฝั่งขาเข้ากรุงเทพฯ) มีขนาดพื้นที่ 150 ไร่ เป็นตลาดกลางค้าสัตว์น้ำ และผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปครบวงจร เป็นแหล่งขายสินค้าประมงที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และเป็นศูนย์ส่งเสริมพาณิชย์กรรมของจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ตลาดกุ้ง ตลาดปลา และสัตว์น้ำอื่นๆ ดำเนินการโดย สหกรณ์

พัฒนาการประมงมหาชัย จำกัด ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นโดยการรวมตัวกันของผู้ประกอบการประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากสะพานปลาหรือตลาดสัตว์น้ำทุกประเภทที่มีอยู่ในประเทศยังไม่ได้มาตรฐานสากล โดยเฉพาะเรื่องการรักษาสีเงาสด ความสะอาด และบ่อบำบัดน้ำเสีย ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการซื้อขายผลิตภัณฑ์อาหารทะเลกับตลาดต่างประเทศ แม้กระทั่งในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีการทำประมงมากที่สุดแห่งหนึ่ง ตลาดแห่งนี้เป็นตลาดกลางการซื้อขายสัตว์น้ำที่ใหญ่ และทันสมัยที่สุดในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเริ่มเปิดดำเนินการในเดือน พฤศจิกายน 2545

2.3 สถานะอุตสาหกรรม

2.3.1 ประเภทของโรงงาน ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้กำหนดจำพวกโรงงานไว้ 3 จำพวก ได้แก่

โรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่สามารถประกอบกิจการโรงงานได้ทันทีตามความประสงค์ของผู้ประกอบกิจการโรงงาน

โรงงานจำพวกที่ 2 โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่เมื่อจะประกอบกิจการโรงงานต้องแจ้งให้ผู้อนุญาตทราบก่อน ขนาดของโรงงานมีเครื่องจักรไม่เกิน 50 แรงม้า และคนงานไม่เกิน 50 คน

โรงงานจำพวกที่ 3 โรงงานประเภท ชนิด และขนาดที่การตั้งโรงงานจะต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะดำเนินการได้ขนาดของโรงงานมีเครื่องจักรเกิน 50 แรงม้า คนงานเกิน 50 คน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนโรงงานแยกตามจำพวก ตั้งแต่ปี 2512 – 2545

จำพวก	จำนวนโรงงาน	เงินทุน	ชาย	หญิง	รวม	แรงม้า
1	0	0	0	0	0	0
2	186	729,411,310	1,271	1,125	2,396	5,814.31
3	3,146	127,614,280,291	101,429	150,594	252,023	3,732,596.10
รวม	3,332	128,343,691,601	102,700	151,719	254,419	3,738,410.41

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนโรงงานแยกตามอำเภอ ตั้งแต่ปี 2512 – 2545

ที่	รหัสอำเภอ	อำเภอ	จำนวน
1	74000	อำเภอเมืองสมุทรสาคร	1,721
2	74110	อำเภอกระทุ่มแบน	1,552
3	74120	อำเภอบ้านแพ้ว	59
		รวม	3,332

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโต และมีอัตราการขยายตัวของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปีมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้นจำนวน 3,332 โรงงาน (ณ 31 ธ.ค. 2545) คิดเป็นความหนาแน่น 3.81 โรงงานต่อตารางกิโลเมตร ซึ่งอำเภอเมืองสมุทรสาคร เป็นอำเภอที่มีจำนวนโรงงานมากที่สุด 1,721 โรงงาน คิดเป็นความหนาแน่น 3.50 โรงงานต่อตารางกิโลเมตร รองลงมาคืออำเภอกระทุ่มแบนมีจำนวนโรงงาน 1,552 โรงงานคิดเป็นความหนาแน่น 11.47 โรงงานต่อตารางกิโลเมตร ถือว่าเป็นอำเภอที่มีโรงงานหนาแน่นมากที่สุดในจังหวัดสมุทรสาคร และอำเภอบ้านแพ้วมีจำนวนโรงงาน 59 โรงงาน คิดเป็นความหนาแน่น 0.23 โรงงานต่อตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนโรงงานแยกตามหมวดอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี 2512 – 2545

ที่	รายการ	จำนวน	เงินลงทุน (ล้านบาท)	ชาย	หญิง	รวม
1	อุตสาหกรรมการเกษตร	20	308	337	198	535
2	อุตสาหกรรมอาหาร	364	25,171	15,489	52,874	68,363
3	อุตสาหกรรมเครื่องดัด	8	3,481	690	343	1,033
4	อุตสาหกรรมสิ่งทอ	400	24,082	13,320	30,013	43,333
5	อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	53	2,544	2,244	19,550	21,794
6	อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	33	473	994	1,735	2,729
7	อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	110	1,415	2,247	1,004	3,251
8	อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน	72	1,830	3,785	1,803	5,588
9	อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	71	5,765	2,903	1,191	4,094

ที่	รายการ	จำนวน	เงินลงทุน (ล้านบาท)	ชาย	หญิง	รวม
10	อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	36	750	641	255	896
11	อุตสาหกรรมเคมี	139	4,339	2,786	1,187	3,973
12	อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและผลิตภัณฑ์	19	911	490	247	737
13	อุตสาหกรรมยาง	117	7,561	9,499	8,176	17,675
14	อุตสาหกรรมพลาสติก	460	13,238	9,695	13,538	23,233
15	อุตสาหกรรมโลหะ	103	2,948	3,490	2,663	6,153
16	อุตสาหกรรมโลหะ	286	4,559	6,871	1,645	8,516
17	อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	393	11,158	12,514	5,510	18,024
18	อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	89	2,946	2,101	4,971	7,072
19	อุตสาหกรรมไฟฟ้า	128	3,507	2,974	3,410	6,384
20	อุตสาหกรรมขนส่ง	156	2,998	4,135	1,291	5,426
21	อุตสาหกรรมอื่นๆ	178	14,300	8,152	17,896	26,048
	รวม	3,235	134,292	105,357	169,500	274,857

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

จากจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร 3,235 โรงงาน เมื่อจัดลำดับตามจำนวนโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 จำนวน 460 โรงงาน มีเงินลงทุนสูงถึง 13,238 ล้านบาท จำนวนคนงานทั้งสิ้น 23,233 คน รองลงมาอันดับ 2 คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีจำนวนโรงงาน 400 โรงงาน เงินลงทุน 24,082 ล้านบาท จำนวนคนงาน 43,333 คน อันดับ 3 ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะมีจำนวนโรงงาน 393 โรงงาน เงินลงทุน 11,158 ล้านบาท จำนวนคนงาน 18,024 คน

สำหรับประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนคนงานมากที่สุดของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารมีจำนวนคนงานสูง 68,363 คน รองลงมา คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ มีจำนวนคนงานรวม 43,333 คน เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำทะเลเป็นจำนวนมาก จึงทำให้มีการใช้แรงงานจำนวนมากตามไปด้วย

ในส่วนของจำนวนเงินลงทุนพบว่าหมวดอุตสาหกรรมอาหาร มีจำนวนเงินลงทุนสูงสุด 25,171 ล้านบาท รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมสิ่งทอมีเงินลงทุน 24,082 ล้านบาท และอุตสาหกรรมพลาสติกมีเงินลงทุน 13,238 ล้านบาท ตามลำดับ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานแปรรูปอาหารทะเลขนาดใหญ่หลายโรงงาน เป็นแหล่งรองรับวัตถุดิบจากจังหวัดที่มีการทำการประมงเพื่อนำมาแปรรูปสำหรับบริโภคภายในประเทศ และส่งออกไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงมีจำนวนเงินลงทุนในหมวดอุตสาหกรรมสูงเป็นอันดับ 1 ของจังหวัด

2.3.2 อุตสาหกรรมสนับสนุนและต่อเนื่องประมง

อุตสาหกรรมสนับสนุนมีโรงงานแข็ง 36 แห่ง ห้องเย็นรับฝากสัตว์น้ำแช่เยือกแข็ง 68 แห่ง อุ้ต้อและซ่อมเรือ 17 แห่ง อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงมีโรงงานปลาป่น 19 โรงงาน โรงงานน้ำปลา 31 โรงงาน และมีโรงงานที่ได้รับการรับรองจากกรมประมงดังนี้ โรงงานผลิตภัณฑ์ประมงแช่เยือกแข็ง 46 โรงงาน โรงงานผลิตภัณฑ์ประมงบรรจุกระป๋อง 12 โรงงาน และโรงงานแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น 49 โรงงาน

3. สถานการณ์การจ้างแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร

3.1 ความต้องการแรงงานประเภทต่างๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร

ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไป และพนักงานต่างๆ แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมดังนี้

1. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ และอุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่องประมงต้องการแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไปมากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทพนักงานต่างๆ
2. อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือทุกสาขามากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทวิศวกรทุกสาขาหรือช่างชำนาญงาน ช่างระดับเทคนิคทุกประเภทหรือหัวหน้าช่างต่างๆ ในสัดส่วนที่เท่ากัน
3. อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือทุกสาขามากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานกรรมกรหรือคนงานทั่วไป
4. อุตสาหกรรมกระดาษ ต้องการแรงงานประเภทพนักงานต่างๆ มากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไป

5. อุตสาหกรรมยานยนต์ ต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือทุกสาขามากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไป

6. อุตสาหกรรมพลาสติกและเคมี ต้องการแรงงานประเภทพนักงานต่างๆ มากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไป

7. อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ มีความต้องการแรงงานประเภทพนักงานต่างๆ เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานประเภทช่างฝีมือทุกสาขาและกรรมกรหรือคนงานทั่วไป ในสัดส่วนเท่ากัน

8. อุตสาหกรรมบริการ ต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือทุกสาขามากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานประเภทพนักงานต่างๆ

9. อุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานประเภทกรรมกรหรือคนงานทั่วไปมากที่สุด รองลงมาเป็นแรงงานประเภทพนักงานต่างๆ

ส่วนระดับการศึกษาของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ แบ่งตามลักษณะของงานมี ดังนี้ แรงงานประเภทช่างฝีมือต้องการวุฒิกศการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นต้นต้องการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ระดับมัธยมตอนต้น ส่วนแรงงานช่างกึ่งฝีมือปี 2545 ต้องการแรงงานสาขาช่างเชื่อมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ช่างไฟฟ้า โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการแรงงานช่างกึ่งฝีมือมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่องประมง แรงงานประเภทช่างกึ่งฝีมือต้องการวุฒิกศการศึกษาระดับมัธยมตอนต้นมากที่สุด และไม่ระบุวุฒิกศการศึกษาในระดับรองลงมา

คุณสมบัติพิเศษของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการคือ ประสบการณ์ของแรงงาน รองลงมาด้านนิสัย โดยอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ต้องการคุณสมบัติพิเศษของแรงงานมากที่สุดรองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมประมงและต่อเนื่องประมง

3.2 โครงสร้างของกำลังแรงงาน

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาสที่4: ต.ค.- ธ.ค. 2545 พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 457,025 คน เป็นผู้ที่มิอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ในกำลังแรงงานรวมจำนวน 357,082 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.1 ของประชากรรวม และเป็น ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 77,408 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.9 ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 99,944 คน หรือร้อยละ 21.9

สำหรับกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด 279,674 คนนั้นแบ่งได้ดังนี้

1. ผู้มีงานทำจำนวน 276,782 คน คิดเป็นร้อยละ 99.0 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน

2. ผู้ว่างงาน ซึ่งหมายถึง ผู้ไม่มีงานทำและพร้อมที่จะทำงานมีจำนวน 2,892 คน

หรือคิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.0

3. ผู้ที่รอฤดูกาล ซึ่งหมายถึงผู้ที่ไม่ได้ทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากจะรอทำงานในฤดูกาลเพาะปลูกต่อไป ปรากฏว่าในไตรมาสที่ 4 ไม่พบผู้ที่รอฤดูกาล ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และเพศ (ต.ค. – ธ.ค. 2545)

	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	172,933	77.8	184,149	78.4	357,082	78.1
1. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน						
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	147,778	66.5	131,896	56.2	279,674	61.2
- ผู้มีงานทำ	146,621	66.0	130,161	55.4	276,782	60.6
- ผู้ว่างงาน	1,157	0.5	1,735	0.8	2,892	0.6
1.2 ผู้ที่รอฤดูกาล	-	-	-	-	-	-
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	25,155	11.3	52,253	22.2	77,408	16.9
2.1 ทำงานบ้าน	1,088	0.5	23,393	9.9	24,481	5.4
2.2 เรียนหนังสือ	10,546	4.7	9,824	4.2	20,280	4.4
2.3 อื่นๆ	13,611	6.1	19,039	8.1	32,647	7.1
ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	49,324	22.2	50,620	21.6	99,944	21.9
รวม	222,257	100.0	234,769	100.0	457,025	100.0

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

3.3 ภาวะการมีงานทำของประชากร

ประชากรของจังหวัดสมุทรสาครที่มีงานทำ 276,782 คนนั้นพบว่า เป็นชายจำนวน 146,621 คน และหญิงจำนวน 130,161 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.0 และ 47.0 ของจำนวนผู้มีงานทำตามลำดับ

สำหรับอาชีพของผู้มีงานทำจากผลการสำรวจปรากฏว่าประมาณ 79,171 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ของผู้มีงานทำ เป็นผู้ปฏิบัติการ โรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ โดยสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 26.4 ตามลำดับ รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีประมาณ 46,049 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ซึ่งสัดส่วนของชายสูงกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.9 และ 14.1 ตามลำดับ พนักงานบริการและพนักงานร้านค้า ตลาด และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและการให้บริการมีประมาณ 34,679 คน และ 33,230 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.5 และ 12.0 ตามลำดับ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า ตลาด สัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย คิดเป็นร้อยละ 15.1 และ 10.3 ตามลำดับ ส่วนอาชีพพื้นฐานต่างๆในด้านการขายและการให้บริการ สัดส่วนของหญิงสูงกว่าชาย คิดเป็นร้อยละ 14.1 และ 10.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพและเพศ (ต.ค. – ธ.ค. 2545)

อาชีพ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการ และผู้จัดการ	12,718	8.7	4,820	3.7	17,538	6.3
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	1,166	0.8	2,903	2.0	4,069	1.5
3. ผู้ประกอบวิชาชีพด้าน เทคนิคสาขาต่างๆ	6,005	4.1	9,852	7.5	15,857	5.7
4. เสมียน	10,172	6.9	10,906	8.4	21,078	7.6
5. พนักงานบริการและ พนักงานในร้านค้า ตลาด	15,045	10.3	19,633	15.1	34,679	12.5
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านเกษตร และประมง	14,085	9.6	11,026	8.5	25,111	9.1

7. ผู้ปฏิบัติงานทางฝีมือ และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง	27,748	18.9	18,301	14.1	46,049	16.7
8. ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและ เครื่องจักร	44,823	30.6	34,348	26.4	79,171	28.6
9. อาชีพพื้นฐานด้านการ ขายและบริการ	14,859	10.1	18,371	14.1	33,230	12.0
10. คณงานด้านอื่นๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	146,621	100.0	130,161	100.0	276,782	100.0

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

3.4 ภาวะ การว่างงานของประชากร

ประชากรของจังหวัดสมุทรสาครที่ว่างงานมีจำนวนทั้งสิ้น 2,892 คน เป็นชาย 1,157 คน และหญิง 1,735 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 60.0 ของผู้ว่างงานตามลำดับ

สำหรับอัตราการว่างงานของประชากร หมายถึง สัดส่วนของผู้ว่างงานต่อจำนวนประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.0 โดยหญิงมีอัตราการว่างงานสูงกว่าชายเล็กน้อย คือ ร้อยละ 1.3 และ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและอัตราการว่างงานจำแนกตามเพศ

	ประชากรรวม	ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	ผู้ว่างงาน	
			จำนวน	อัตรา
ชาย	222,257	147,778	1,157	1.0
หญิง	234,769	131,896	1,735	0.8
รวม	457,025	279,674	2,892	1.3

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

4. สถานการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

สำหรับการออกใบอนุญาตแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมดอายุในวันที่ 25 กันยายน 2545 จังหวัดสมุทรสาครได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานระหว่างวันที่ 18 กันยายน – 6 พฤศจิกายน 2545 มีการขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานแล้วจำนวนทั้งสิ้น 34,809 ราย เป็นสัญชาติพม่า 33,497 ราย สัญชาติลาว 1,176 ราย สัญชาติกัมพูชา 136 ราย ประเภทกิจการที่มีการขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงานมากที่สุดคือ กิจการประมง จำนวน 23,610 ราย

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวปี 2543-2545

ประเภท	2543 (คน)	2544 (คน)	2545 (คน)
การขึ้นทะเบียน	19,200	49,145	40,972
การต่ออายุใบอนุญาต	19,824	58,585	77,398
รวม	39,024	107,730	118,370

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร ปี 2545

5. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว 5 ประการ

กระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารแรงงานต่างด้าวไว้ 5 ข้อเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือ

1. ภายหลังจากที่ได้มีการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวเสร็จสิ้นแล้วจะต้องกำหนดประเภท อาชีพที่ชัดเจนว่าควรให้มีการผ่อนผันในอาชีพใดบ้างที่คนไทยไม่ทำ
2. มีการกำหนดให้ขึ้นทะเบียนนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน เนื่องจากต้องการให้นายจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วย
3. กำหนดให้บริษัทหรือสถานประกอบการที่ได้รับการสนับสนุนด้านการส่งเสริมการลงทุน จากรัฐบาล (BOI) ต้องไม่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยเด็ดขาด
4. เมื่อขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้วจะต้องมีการแยกแยะอย่างชัดเจนว่ามีที่พักอาศัยอยู่ที่ใดบ้าง และทำงานอยู่กับใคร
5. เน้นการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างของสถานประกอบการต่างๆ หันมาจ้างแรงงานไทยเข้าทำงานทดแทนแรงงานต่างด้าว โดยอย่าเห็นแก่ได้หรือราคาค่าจ้างที่ถูกเท่านั้น

สำหรับการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายจะมุ่งเน้นให้ดำเนินการเอาผิดกับนายจ้างหรือสถานประกอบการเป็นหลัก เนื่องจากหากไม่มีผู้จ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานก็จะไม่มีแรงงานต่างด้าวเกิดขึ้น และให้มีการขยายผลการซัดทอดแรงงานต่างด้าวที่ถูกจับกุมด้วยว่าใครเป็นคนนำพา และได้มีการจ่ายเงินให้กับผู้ใด โดยจะขอความร่วมมือจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการตรวจสอบและขยายผล

ดังนั้นจึงอยากเตือนนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ ไม่ให้จ้าง และไม่ให้ที่พักพิงแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เพราะทางราชการเอาจริงในการจับกุมหากพบจะต้องถูกดำเนินคดีอย่างเด็ดขาด ซึ่งนับว่าไม่คุ้มที่จะเสี่ยงเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนั้นต่อไปจะมีมาตรการตรวจสอบในด้านอื่นๆ อีกด้วย อาทิจะให้กรมสรรพากรเข้าไปร่วมตรวจสอบในเรื่องของการเสียภาษีของสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เป็นต้น (สารแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม – เมษายน 2546)

6. ข้อกำหนดแรงงานต่างด้าวในรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวมีรายละเอียด ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะมนตรี จึงออกประกาศการอนุญาตไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งตัวกลับในกรณีดังนี้

1) คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2545 มียอดจำนวน 568,249 คน ที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2544 และได้รับใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2) ให้คนต่างด้าวตาม 1) รายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมอบหมายเพื่อจดทะเบียนประวัติ และขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไข และระยะเวลาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

ข้อ 2 ให้คนต่างด้าวตามข้อ 1 ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับโดยได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อ รอการส่งกลับเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานของกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อ 3 คนต่างด้าวตามข้อ 1 ซึ่งได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว จะถูกยกเลิกการอนุญาต ในกรณีอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นโรคที่ต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด
- 2) ต้องโทษจำคุกตามพิพากษาถึงที่สุดของศาลเว้นแต่ความผิดอันได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 3) ไม่มารายงานตัวตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนด
- 4) มีคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เพิกถอนใบอนุญาตทำงาน
- 5) ผู้ที่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานในกิจการประมงให้เคลื่อนย้ายออกนอกจังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือเพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลได้ แต่ทั้งนี้มิให้ออกนอกเขตบริเวณท่าเรือที่ขนถ่ายสินค้าสัตว์น้ำ
- 6) ผู้ที่ได้รับการอนุญาตขนถ่ายสินค้าทางน้ำให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้อยู่โดยทางเรือ เพื่อไปทำงานในเส้นทางที่เป็นปกติทางการการค้าของกิจการนั้นได้ ทั้งนี้ มิให้ออกนอกเขตบริเวณที่เป็นท่าเรือที่มีการขนถ่ายสินค้า
- 7) มีพฤติกรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรซึ่งหน่วยงานด้านความมั่นคงและได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 8) ออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยไม่ ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามเงื่อนไขข้อนี้

ข้อ 4 เมื่อคนต่างด้าวผู้ได้รับอนุญาตมีเหตุจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นพยานศาลได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน การรักษาพยาบาล หรือมีหนังสือเรียกตัวจากพนักงานเจ้าหน้าที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งเดินทางออกนอกเขตจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ผู้ได้รับอนุญาตหรือนายจ้างแจ้งให้ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นรับทราบ

ข้อ 5 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา กลุ่มอื่นซึ่งได้มีมติ คณะรัฐมนตรี มติสภามันคงแห่งชาติ หรือคำสั่งของกระทรวงมหาดไทยกำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นการเฉพาะไม่อยู่ในข่ายการอนุญาตตามประกาศฉบับวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2545 (สำนักงานแรงงาน และสวัสดิการสังคม จังหวัดสมุทรสาคร, 2545)



บทที่ 5 ผลการศึกษา

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาครได้ ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาโดย สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก นายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการ ของตนจำนวน 31 กิจการ ซึ่งผลการศึกษาแบ่งได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง
2. ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ
3. ลักษณะของแรงงานต่างด้าวจากความคิดเห็นของนายจ้าง
4. เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว
5. ความต้องการแรงงานต่างด้าว
6. ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. ลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวมากเป็นอันดับหนึ่งของ ประเทศ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครติดชายทะเลอ่าวไทย มีกิจการประเภทการแปรรูปสัตว์น้ำทะเลเป็น กิจการหลักของจังหวัด ซึ่งนิยมใช้แรงงานต่างด้าวมากกว่ากิจการประเภทอื่นๆ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงศึกษา รวบรวมข้อมูลเอกสารจากหน่วยงานราชการต่างๆ พบว่าจังหวัดสมุทรสาครมีนายจ้างที่จ้างแรงงาน ต่างด้าวทั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ลักลอบจ้าง และไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งในการศึกษานี้ได้เลือก กลุ่มประชากรศึกษา เป็นกลุ่มนายจ้างจำนวน 31 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตารางแสดงร้อยละของลักษณะทั่วไปของนายจ้าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนทั้งหมด	31	100.0
เพศ		
หญิง	22	71.0
ชาย	9	29.0
รวม	31	100
อายุ		
30 – 40 ปี	9	29
41 - 50 ปี	18	58
51 – 60 ปี	2	6.5
61 – 70 ปี	2	6.5
รวม	31	100
ระดับการศึกษา		
ไม่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (หรือ ป.7 เดิม)	9	29.0
จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (หรือ ป.7 เดิม)	7	22.6
จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	4	12.9
จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (หรือ ปวช.)	3	9.7
จบระดับอนุปริญญา (ปวส.หรือเทียบเท่า)	3	9.7
จบระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า)	4	12.9
อื่นๆ	1	3.2
รวม	31	100

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 71.0 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.0 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี รองลงมา ร้อยละ 29.0 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี กับ 61 – 70 ปี ร้อยละ 6.5 เท่ากัน

ระดับการศึกษาของนายจ้าง พบว่ากลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่ ไม่จบชั้นประถมศึกษา ร้อยละ 29 โดยนายจ้างในกลุ่มนี้ให้เหตุผลว่าเนื่องจากส่วนใหญ่ประกอบกิจการแปรรูปอาหารทะเลมาตั้งแต่รุ่นบิดามารดาและสืบทอดกิจการต่อมาจนถึงรุ่นลูก ซึ่งสมัยก่อนไม่นิยมส่งให้ลูกหลานผู้หญิงเรียนหนังสือมากนัก แต่เน้นให้ช่วยเหลือกิจการทางบ้านมากกว่า และยึดเป็นอาชีพเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน รองลงมา กลุ่มนายจ้างร้อยละ 22.6 จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา และกลุ่มนายจ้างร้อยละ 12.9 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เท่ากับกลุ่มนายจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

ลักษณะของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายทั้ง 31 แห่ง สามารถแบ่งตามประเภทกิจการและอายุของกิจการ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ตารางแสดงร้อยละของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทกิจการ		
การเกษตร/ประมง	3	9.6
แปรรูปอาหารทะเล	19	61.3
แพกุ้ง	4	12.9
โรงงานสิ่งทอ	1	3.2
ตู้ต่อเรือและคานเรือ	2	6.5
โรงน้ำแข็ง	2	6.5
รวม	31	100.0

ตารางที่ 11 (ต่อ) ตารางแสดงร้อยละของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

อายุกิจการ		
1 – 5 ปี	4	12.9
6 – 10 ปี	10	32.26
11 – 15 ปี	2	6.45
16 – 20 ปี	5	16.13
21 – 25 ปี	4	12.9
26 – 30 ปี	6	19.36
รวม	31	100

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาประกอบกิจการต่อเนื่องการแปรรูปอาหารทะเล เช่น การลอกปลาหมึก แล่นื้อปลาทะเล ทำปลาทะเลตากแห้ง ปลาเค็ม ร้อยละ 61.3 รองลงมาได้แก่ กิจการแพกุ้ง คิดเป็นร้อยละ 12.9 อันดับต่อมา ร้อยละ 9.6 เป็นกิจการเกี่ยวกับการเกษตรและประมง กิจการโรงน้ำแข็ง กับอู่ต่อเรือ คิดเป็น ร้อยละ 6.5 เท่ากัน และโรงงานสิ่งทอคิดเป็นร้อยละ 3.2

จากการศึกษาพบว่าสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 6 – 10 ปี คิดเป็นประมาณร้อยละ 32.26 รองลงมานายจ้างร้อยละ 19.36 ประกอบอาชีพมานาน 26 – 30 ปี นายจ้างร้อยละ 16.13 ประกอบอาชีพมานาน 16 – 20 ปี นายจ้างที่ประกอบอาชีพมานาน 1 – 5 ปี กับ 21 – 25 ปี มีร้อยละ 12.9 เท่ากัน และนายจ้างร้อยละ 6.45 ประกอบอาชีพมาประมาณ 11 – 15 ปี

3. ลักษณะของแรงงานต่างด้าวจากความคิดเห็นของนายจ้าง

จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนประชากรอยู่ในวัยกำลังแรงงาน 279,674 คน (ปี 2545) ในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดมีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 254,419 คน ซึ่งไม่รวมแรงงานในภาคประมงและกิจการต่อเนื่องประมงยังต้องการแรงงานอีกเป็นจำนวนมากการทำประมงเป็นอาชีพหลักและเป็นแหล่งศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์น้ำสำคัญของประเทศทำให้มีกิจการต่อเนื่องจากประมงทะเลเป็นจำนวนมาก

มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมากในการทำงาน ประกอบกับลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่มีเวลาแน่นอน งานหนัก มีกลิ่นเหม็นและสกปรก นายจ้างจึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยนายจ้างมีความคิดเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ตรงต่อความต้องการของนายจ้าง ดังปรากฏในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ตารางแสดงร้อยละของลักษณะแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของนายจ้าง

ที่	รายการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.	แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูง และสามารถสู้งานหนักมากกว่าแรงงานไทย	87	6.5	6.5
2.	แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ดีกว่าแรงงานไทย	38.7	48.4	12.9
3.	พฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าวทำให้นายจ้างตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว	61.3	22.6	16.1
4.	แรงงานต่างด้าวควบคุมดูแลง่ายกว่าแรงงานไทย	80.6	19.4	0.0
5.	แรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการในการคุ้มครองแรงงานน้อยกว่าแรงงานไทย	41.9	54.8	3.2

3.1 ความอดทน และความสามารถในการสู้งานหนัก

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 87.1 คิดเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงและสู้งานหนักมากกว่าแรงงานไทยสูง โดยนายจ้างให้เหตุผลที่คิดเช่นนั้นว่า จากประสบการณ์ของนายจ้างที่ประกอบอาชีพแล่ปลาทะเล นายจ้างจะจ้างแรงงานโดยให้ค่าจ้างต่อกิโลกรัม ซึ่งในการแล่ปลาแต่ละครั้งจะมีขนาดแตกต่างกัน มีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ปลาตัวใหญ่จะให้เนื้อและมีน้ำหนักมากกว่า นายจ้างสังเกตเห็นว่าแรงงานไทยจะมาทำงานแล่ปลาในวันที่ปลาตัวใหญ่ หากมีปลาขนาดเล็กแรงงานไทยจะหยุดงาน ขณะที่แรงงานต่างด้าวจะไม่เกี่ยงงาน และขยันทำให้ปลาของนายจ้างไม่น่าเสีย เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา แรงงานต่างด้าวจึงเป็นที่ประทับใจต่อนายจ้างอย่างมาก ในส่วนของนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงและสู้งานหนักในจำนวนเท่ากันคิดเป็นเพียงร้อยละ 6.5

3.2 ทักษะการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยพบว่านายจ้างร้อยละ 48.4 มีความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การทำงานไม่ด้อยกว่าแรงงานไทย เช่น งานที่ไม่ซับซ้อนมากนัก ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะหรืออาศัยความเชี่ยวชาญพิเศษในการทำงาน เช่น การแล่ปลา และมีนายจ้างคิดเป็นร้อยละ 38.7 เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การทำงานที่ด้อยกว่าแรงงานไทย ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวที่อยู่น้อยทำให้ไม่ใส่ใจการทำงาน

3.3 พฤติกรรมและนิสัย

จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การตัดสินใจจ้างงานของนายจ้างซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงถึงร้อยละ 61.3 จากการสังเกตและสัมภาษณ์โดยทั่วไปพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทนสู้งานหนักได้ดีกว่าแรงงานไทย และมีนายจ้างประมาณร้อยละ 22.6 ที่ไม่เห็นว่ายุทธศาสตร์นิสัยของแรงงานต่างด้าวทำให้ตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนนายจ้างที่ไม่แน่ใจว่ายุทธศาสตร์และนิสัยของแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวยุทธศาสตร์ 16.1 โดยนายจ้างบางคนให้ข้อมูลว่าตนมีประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีการเปลี่ยนงานหรือย้ายสถานที่ทำงานโดยไม่บอกนายจ้างล่วงหน้า ส่งผลเสียต่อกิจการ ประกอบกับข่าวและประสบการณ์ของเพื่อนนายจ้างที่เกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว เช่น การฆ่าชิงทรัพย์ ทำให้นายจ้างเกิดหวาดกลัวไม่จ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

3.4 การควบคุมแรงงาน

จากการศึกษา พบว่านายจ้างเห็นด้วยว่าการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทยสูงถึงร้อยละ 80.6 ส่วนหนึ่งนายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์รวมกัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานไว้จะถูกจำกัดเขตพื้นที่ให้อยู่ภายในจังหวัดห้ามออกนอกเขตพื้นที่ที่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไว้ หากถูกตำรวจจับกุมได้

นายจ้างของแรงงานต่างด้าวผู้นั้นต้องรับผิดชอบชำระค่าปรับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกิดขึ้นจึงจะสามารถรับตัวกลับสถานประกอบการได้ ส่วนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมีความผิดร้ายแรงกว่า หากถูกตำรวจจับกุมได้จะถูกดำเนินคดีและส่งกลับประเทศ ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความกลัว และเชื่อฟังนายจ้าง เพราะไม่ต้องการถูกส่งตัวกลับ ส่วนนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวควบคุมดูแลง่ายกว่าแรงงานไทยนั้นมีเพียงร้อยละ 19.4

3.5 ค่าใช้จ่ายสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างร้อยละ 54.8 เห็นว่าค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเท่ากับแรงงานไทย สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตว่าค่าใช้จ่ายและสวัสดิการเป็นภาระของแรงงานต่างด้าวเอง ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐจากค่าธรรมเนียมที่จัดเก็บจากการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามกฎหมาย แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการจะเป็นของแรงงานต่างด้าวโดยนายจ้างจะเป็นผู้สำรองจ่ายให้ก่อนและหักจากเงินเดือนของแรงงานต่างด้าวภายหลัง และมีนายจ้างร้อยละ 41.9 เห็นว่าค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยมีข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานต่างด้าว และนายจ้างร้อยละ 9.7 ไม่แน่ใจกับความเห็นดังกล่าว

4. เจือใจการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการมีเหตุผลหรือเจือใจในการจ้างแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 13 ตารางแสดงร้อยละของลักษณะเจือใจและความต้องการการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง

ที่	รายการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.	ระยะเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้ามีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	71.0	19.4	9.7
2.	จำนวนคนงานที่ใช้ในกิจการมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	80.6	19.4	0.0
3.	แรงงานไทยมีความเพียงพอกับงานในกิจการ	48.4	51.6	0.0
4.	มีความต้องการแรงงานไทยมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน	64.5	29.0	6.5
5.	ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว	12.9	87.1	0.0
6.	การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกมีผลทำให้แรงงานไทยยอมรับค่าจ้างที่ถูกลง	6.5	83.9	9.7
7.	การจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกับแรงงานไทยมีผลทำให้แรงงานไทยขยับขึ้น	38.7	58.1	3.2
8.	มีการเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากนายจ้างของแรงงานต่างด้าว	16.1	80.6	3.2
9.	การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ผลิตสินค้าได้มากขึ้น	64.5	16.1	19.4

จากข้อมูลโดยทั่วไปการประกอบการในจังหวัดสมุทรสาครมีการจ้างงานในสถานประกอบการ จากกรณีศึกษาจำนวน 31 ราย พบว่าความต้องการแรงงานต่างด้าว และเงื่อนไขการจ้างงานของนายจ้างขึ้นอยู่กับความจำเป็นจากลักษณะของกิจการ และความคิดเห็นต่อแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในขณะนั้น ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

4.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้ามีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่านายจ้างร้อยละ 71.0 เห็นด้วยว่าระยะเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้ามีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากกิจการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากกิจการประมงใช้ผลผลิตทางทะเลเป็นวัตถุดิบ ซึ่งผลิตผลทางทะเลมีข้อจำกัด คือ ง่ายเสียหาย จึงมีความจำเป็นต้องแปรรูปในเวลาทีระยะสั้นต้องเร่งแปรรูปโดยเร็วก่อนเสียหาย แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงงานที่สามารถทำงานเวลาไม่แน่นอนได้ ซึ่งนายจ้างส่วนหนึ่งให้เหตุผลที่ต้องจ้างแรงงานว่าแรงงานไทยไม่นิยมทำงานที่มีระยะเวลาไม่แน่นอน ขณะที่นายจ้างร้อยละ 19.4 ไม่คิดว่าระยะเวลาที่ใช้ในการผลิตสินค้าจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว

4.2 จำนวนคนงานที่ใช้ในกิจการมีผลต่อการจ้างงาน

จากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 80.6 เห็นด้วยว่าจำนวนคนงานที่ใช้ในกิจการมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประเภทกิจการเกี่ยวกับประมง หรืออุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง มีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก โดยไม่สนใจถึงทักษะในการทำงานมากนัก เพราะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ใช้แรงงาน ไม่มีความซับซ้อนในการทำงาน เช่น ยก แบก ลาก สิ่งของ ทำให้นายจ้างต้องหาแรงงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง สำหรับกลุ่มนายจ้างที่ไม่คิดว่าจำนวนคนงานที่ใช้ในกิจการมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวประมาณร้อยละ 19.4 นายจ้างกลุ่มเหล่านี้จะมีการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการของตนร่วมกับแรงงานไทยเสมอ

4.3 ความเพียงพอของแรงงานไทยในการประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า ในเขตจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานไทยไม่เพียงพอต่อตำแหน่งงาน จากการสัมภาษณ์และสังเกต พบว่าโดยทั่วไปแรงงานไทยซึ่งเป็นคนที่ต้องถิ่นนิยมทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีสวัสดิการการทำงานรองรับ มีการทำงานเป็นเวลาที่แน่นอนกำหนดได้ ขณะที่กิจการต่อเนื่องประมง หรืออุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงเป็นกิจการหลักของจังหวัดสมุทรสาคร ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นงานที่มีเวลาการทำงานไม่แน่นอนทำให้แรงงานไทยไม่นิยมทำงาน ประเภทนี้จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยเกิดขึ้นซึ่งจากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 51.6 เห็นว่าแรงงานไทยขาดแคลน นายจ้างจึงต้องใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยขณะที่นายจ้างอีกประมาณกึ่งหนึ่ง ร้อยละ 48.4 เห็นว่าแรงงานไทยมีเพียงพอกับงานในกิจการของตน

4.4 ความต้องการแรงงานไทยในการประกอบการ

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างมีความต้องการแรงงานไทยมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันร้อยละ 64.5 จากการสัมภาษณ์ คุณดวงดาว วิศลัมวัน (2546) มีความเห็นว่า “ต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าที่เป็นอยู่ ถ้ามีแรงงานไทยเพียงพอต่อความต้องการก็จะลดการจ้างแรงงานต่างด้าวลง” เพราะส่วนหนึ่งไม่อยากจะยกเรื่องการเงินขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าวแต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยทำให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งหาได้ง่ายในท้องถิ่น และมีนายจ้างที่ไม่ต้องการแรงงานไทยมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันร้อยละ 29.0 จากการสัมภาษณ์กลุ่มนายจ้างเหล่านี้มีความเห็นว่าจะจ้างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในจำนวนเท่าเดิม ไม่จ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับธุรกิจคือมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด หรือแรงงานไทยที่ได้จากตัวแทนนายหน้าที่เป็นผู้จัดหาแรงงานไทยให้นายจ้างตามความต้องการ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่านายหน้าให้ตัวแทนนายหน้าเหล่านี้เป็นจำนวนเงินรายละ 1,000 ถึง 2,000 บาท

4.5 ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างไม่เห็นด้วยว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงถึงร้อยละ 87.1 เนื่องจากค่าใช้จ่ายดังกล่าว แรงงานต่างด้าวเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนเองทั้งหมด เพียงแต่นายจ้างเป็นผู้สำรองจ่ายให้ทั้งจำนวน โดยนายจ้างจะจ่ายค่าใช้จ่ายในการขึ้น

ทะเบียนคนละ 4,000 - 5,500 บาท หลังจากนั้นนายจ้างจะหักจากรายได้ที่แรงงานต่างด้าวได้รับในแต่ละเดือนตามที่นายจ้างได้ตกลงไว้กับแรงงานต่างด้าว บางรายจะหักจากรายได้อาทิตย์ละ 500 บาท จนกว่าจะครบตามจำนวน และมีนายจ้างเพียงร้อยละ 12.9 เห็นด้วยว่าค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน โดยนายจ้างกลุ่มเหล่านี้จะจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีบัตรประจำตัวจากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอยู่แล้วเพื่อลดปัญหาจากการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ต้องเสียเวลาและต้องสำรองเงินจ่ายก่อน ถึงแม้ว่าบนบัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าวจะมีการระบุชื่อนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้ขึ้นทะเบียนไว้ก็ตาม

4.6 ประโยชน์ทางอ้อมของแรงงานต่างด้าวเรื่องค่าจ้าง

จากการศึกษาพบว่ามีนายจ้างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 83.9 ไม่เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกลงกว่าแรงงานไทยจะทำให้แรงงานไทยยอมรับค่าจ้างที่ถูกกลง จากการสัมภาษณ์และการสังเกตพบว่าแรงงานไทยจะไม่ยอมรับค่าจ้างที่เท่ากับหรือน้อยกว่าแรงงานต่างด้าว ส่วนหนึ่งเพราะถือว่าเป็นแรงงานไทยจะต้องได้ค่าแรงมากกว่าแรงงานต่างด้าว นายจ้างร้อยละ 9.7 ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกลงจะทำให้แรงงานไทยยอมรับค่าจ้างที่ถูกกลง เนื่องจากนายจ้างเหล่านี้จะจ้างงานโดยให้ค่าจ้างเป็นรายกิโลกรัมเท่ากันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ใครทำได้มากก็จะมีรายได้มากขึ้นอยู่กับความขยันของบุคคลนั้นๆ และนายจ้างร้อยละ 6.5 เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกลงมีผลทำให้แรงงานไทยยอมรับอัตราค่าจ้างที่ถูกกลงซึ่งนายจ้างกลุ่มเหล่านี้จะเน้นการจ้างแรงงานราคาถูกเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานไทย ถ้าแรงงานเหล่านั้นยอมรับข้อเสนอในเรื่องค่าจ้างแรงงานได้นายจ้างก็จะทำการจ้างต่อไป

4.7 ประโยชน์ทางอ้อมในการกระตุ้นความขยันของแรงงานไทย

จากการศึกษาพบว่านายจ้างร้อยละ 58.1 ไม่เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวกับกับแรงงานไทยด้วยกันมีผลทำให้แรงงานไทยขยันขึ้น ส่วนนายจ้างร้อยละ 38.7 เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวกับกับแรงงานไทยด้วยกันมีผลทำให้แรงงานไทยขยันขึ้น เนื่องจากงานที่ต้องทำได้รับค่าแรงในอัตราต่อกิโลกรัม เช่นการแล่ปลา ถ้าทำได้ปริมาณมากก็จะได้ค่าแรงสูง เมื่อแรงงานไทยเห็นว่าแรงงานต่างด้าวทำได้ปริมาณมากและค่าแรงสูง ทำให้แรงงานไทยต้องการได้ค่าแรงที่มากกว่าจึงต้องเร่งทำงาน

ให้ได้ปริมาณมากกว่าแรงงานต่างด้าว ดังนั้นรายได้จึงขึ้นอยู่กับความขยันของแต่ละคน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะได้ค่าแรงมากกว่าแรงงานไทยเพราะมีความขยันอดทนสูงกว่าสามารถดูได้จาก แรงงานไทยจะเลิกงานเมื่อถึงเวลาถึงแม้ว่าจะยังมีงานค้างอยู่หรือยังทำไม่เสร็จ ในบางครั้งต้องหยุดการทำงานเป็นช่วงๆ 3 - 4 ชั่วโมง เพื่อรอปลาจากสะพานปลาแรงงานไทยจะกลับบ้านหรือที่พักทันทีจะไม่รอเพื่อจะทำงานต่อ แต่ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวจะอดทนรอและทำให้เสร็จเพราะต้องการงานให้ได้มากที่สุด และนายจ้างร้อยละ 3.2 ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกับแรงงานไทยมีผลทำให้แรงงานไทยขยันขึ้น โดยให้เหตุผลว่าหากนายจ้างควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด แรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวก็ขยันมากขึ้นอยู่แล้ว แต่หากนายจ้างลดการควบคุมหรือผ่อนปรนการควบคุมการทำงานลง จะทำให้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวขยันและเอาใจใส่ต่องานลดน้อยลง

4.8 การเรียกร้องสิทธิประโยชน์

จากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 80.6 ไม่คิดว่าแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก และไม่เรียกร้องสิทธิ ทั้งในเรื่องเวลาการทำงานหรือสวัสดิการ โดยวัฒนธรรม แรงงานต่างด้าวจะมีความเก็บตัว เมื่อนายจ้างเตือนจะเชื่อฟัง สำหรับนายจ้างที่เห็นว่าบางครั้งแรงงานต่างด้าวก็เรียกร้องสิทธิคิดเป็นร้อยละ 16.1 เห็นได้ในกรณีที่นายจ้างเอาเปรียบในการทำงานมากเกินไป จากประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างกลุ่มนี้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวจะไม่เรียกร้องสิทธิบ่อยนัก หรือเมื่อแรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิ หากนายจ้างยอมรับได้ นายจ้างจะไม่ปฏิเสธ นายจ้างจึงไม่รู้สึกรว่าแรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิมากเกินไป เช่น การขอหยุดทำงานในวันสำคัญทางศาสนาของแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่ตรงกับวันหยุดของคนไทย เป็นต้น

4.9 ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวต่อการผลิต

นายจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.5 เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้กิจการผลิตสินค้าได้มากขึ้น โดยให้ความเห็นว่านิสัยขยัน อดทน ไม่เกี่ยงงานของแรงงานต่างด้าวทำให้กิจการของนายจ้างผลิตสินค้าได้ปริมาณมาก ทันเวลา และทันต่อความต้องการของลูกค้า เพราะสินค้าจากประมง เช่น กุ้ง ปลา เป็นวัตถุดิบที่เน่าเสียได้ง่าย มิเช่นนั้นจะเกิดความเสียหายต่อกิจการได้ ซึ่งลักษณะของ

แรงงานต่างด้าวเหมาะสมกับงานประเภทนี้ ตรงกับความต้องการของนายจ้าง สำหรับนายจ้างที่ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้กิจการผลิตสินค้าได้มากขึ้นมีร้อยละ 19.4 มาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างกลุ่มนี้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกับแรงงานไทยโดยจ้างแรงงานไทยมากกว่าและมีนายจ้างร้อยละ 16.1 ที่ไม่เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ผลิตสินค้าได้มากขึ้น

5. ความต้องการแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาในส่วนของความต้องการแรงงานต่างด้าวสามารถแบ่งออกได้เป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ ลักษณะความต้องการและแนวโน้มของความต้องการแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 14 ตารางแสดงร้อยละของประเด็นความต้องการแรงงานต่างด้าว

ประเด็นความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ความมีทักษะของแรงงาน		
ไม่มีทักษะ	19	61.3
มีทักษะ	12	38.7
รวม	31	100.0
ลักษณะการจ้างงาน		
จ้างผู้ใช้แรงงานคนเดียว	27	87.1
จ้างผู้ใช้แรงงานและครอบครัว	4	12.9
รวม	31	100.0

5.1 ลักษณะความต้องการแรงงานต่างด้าว

นายจ้างมีความต้องการแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันตามลักษณะงาน นายจ้างบางรายต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อนเพื่อสะดวกในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น หรือนายจ้างบางรายต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์แต่สามารถนำมาฝึกฝนได้ ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

5.1.1 ความต้องการด้านทักษะ

จากการพบว่า นายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 61.3 ต้องการแรงงานไม่มีทักษะในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ทำในกิจการประเภทแปรรูปอาหารทะเลเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน หรือฝึกทำเพียงไม่นานก็สามารถทำได้ เช่น การแกะกุ้ง แลปลา ส่วนใหญ่นายจ้างจะจ้างแรงงานหญิง นอกจากนี้ถ้าเป็นแรงงานชายส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานที่ใช้กำลังเป็นหลัก เช่น การยก แบก ขน ลากสินค้าเป็นต้น และนายจ้างร้อยละ 38.7 มีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะในการทำงาน เช่น การคัดเลือกปลา การคัดขนาดของกุ้ง ต้องมีความชำนาญและมีประสบการณ์มาพอสมควร แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ทำงานมานานจะเป็นหัวหน้าควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าว และสามารถรับผิดชอบงานแทนนายจ้างได้

5.1.2 ความต้องการด้านคุณสมบัติส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.1 นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวคนเดียวที่ไม่มีครอบครัวหรือมีภาระทางครอบครัวเข้าทำงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวคนเดียวไม่มีครอบครัวสามารถทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ และไม่เป็นการระให้กับนายจ้าง สะดวกต่อนายจ้างในการเรียกทำงานและหาที่พักให้แรงงานต่างด้าวหากจำเป็นต้องพักในสถานประกอบการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างมีให้แรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ นายจ้างบางรายลงทุนสร้างห้องพักให้แรงงานต่างด้าวเช่าเป็นรายเดือน โดยหักจากเงินเดือนของแรงงานต่างด้าว และมีนายจ้างเพียงร้อยละ 12.9 ที่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวพร้อมครอบครัวในการทำงานได้ให้เหตุผลว่าจะทำให้แรงงานต่างด้าวทำงานกับนายจ้างได้นานโดยไม่เปลี่ยนที่ทำงานหรือเปลี่ยนนายจ้างโดยง่าย ซึ่งแรงงานต่างด้าวบางครอบครัวใช้วิธีหาห้องเช่าใกล้ๆกับสถานที่ทำงาน เนื่องจากทั้งสามีและภรรยาทำงานอยู่ที่เดียวกัน แต่นายจ้างไม่มีที่พักให้ นอกจากนี้ นายจ้างยังได้แรงงานหญิงและชายทำงานในครัวเดียวกัน 2 คน โดยนายจ้างไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายผ่านนายหน้าในการหาคนงานเพิ่มเติมในขณะที่กิจการมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

5.2 แนวโน้มการจ้างแรงงานในอนาคต

ตารางที่ 15 ตารางแสดงร้อยละของแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคตของนายจ้าง

ความเห็นว่แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพิ่มขึ้น	9	29.0
เท่าเดิม	12	38.7
ลดลง	10	32.3
รวม	31	100.0

แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคตของนายจ้าง พบว่านายจ้างร้อยละ 38.7 มีแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวเท่าเดิม ส่วนนายจ้างร้อยละ 32.3 มีความเห็นว่าจะจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง เนื่องจากนายจ้างไม่ต้องการประสบปัญหาข้งยากทั้งในเรื่องการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การกวดขันจับกุมแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวดของเจ้าหน้าที่รัฐ ถ้านายจ้างรายใดมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในกิจการจะต้องแอบซ่อนและนายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้กับตำรวจเพื่อแลกกับการผ่อนผันการเข้าจับกุมแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ส่วนนายจ้างร้อยละ 29.0 มีความเห็นว่ในอนาคตมีแนวโน้มการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น ถ้ากิจการมีความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องผลิตสินค้าให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการสินค้าของลูกค้า นายจ้างก็จะเพิ่มการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เพียงพอกับปริมาณงาน

6. ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในกิจการ ทำให้นายจ้างประสบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งในเรื่องของการขึ้นทะเบียน ความต่อเนื่องของการทำงาน การเข้มงวดของเจ้าหน้าที่รัฐในการจับกุมแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย และเรื่องต่างๆที่นายจ้างประสบมา แบ่งได้ดังนี้

ตารางที่ 16 ตารางแสดงร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ที่	รายการ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1.	ภาษาที่ใช้สื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในกิจการ	25.8	71.0	3.2
2.	การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง	38.7	61.3	0.0
3.	อัตราค่าธรรมเนียมที่รัฐจัดเก็บในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมดีแล้ว	51.6	41.9	6.5
4.	ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ท่านประสบมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในครั้งต่อไป	48	42	10
5.	การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของกิจการไม่ก้าวหน้า	32.3	45.2	22.6
6.	การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้อุตสาหกรรมมีความเสี่ยงในเรื่องความต่อเนื่องของกระบวนการผลิต	41.9	45.2	12.9
7.	กฎหมายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	25.8	45.2	29.0
8.	การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมืองต่อประเทศไทย	45.2	29	25.8
9.	ปัญหาภายในประเทศเพื่อนบ้านมีผลทำให้เกิดการหลั่งไหลแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย	83.9	3.2	12.9

6.1 ภาษาและการสื่อสาร

จากการศึกษา พบว่านายจ้างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 71.0 ไม่เห็นว่าภาษาและการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเป็นอุปสรรคในการทำงาน จากการสัมภาษณ์นายจ้าง พบว่า แรงงานต่างด้าวบางคนมีความเข้าใจภาษาไทย สามารถรับฟังคำสั่งของนายจ้างแล้วปฏิบัติตามได้ ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะพูดภาษาไทยไม่ได้ก็ตาม นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยบางส่วนมีประสบการณ์การทำงานจะช่วยสอนงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หลังจากนั้นเพียงไม่นานแรงงานต่างด้าวจะปรับตัวในการทำงานได้จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานของนายจ้าง

สำหรับนายจ้างร้อยละ 25.8 เห็นด้วยว่าภาษาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ได้ให้ความเห็นว่าเมื่อสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวในบางครั้งเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน เกิดผลเสียต่องานซึ่งต้องอาศัยความใส่ใจของนายจ้างในระยะแรกต้องดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด นอกจากนี้ในบางครั้งนายจ้างต้องใช้ท่าทางประกอบเวลาสั่งงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานให้ได้มากที่สุด และนายจ้างร้อยละ 3.2 ไม่แน่ใจว่าภาษาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากนายจ้างกลุ่มนี้จะสั่งงานผ่านแรงงานต่างด้าวที่เคยทำงานและมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเพื่อให้แรงงานเหล่านี้นำไปถ่ายทอดให้กับแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาเริ่มทำงาน

6.2 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างร้อยละ 61.3 ไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวที่ว่า การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง จากการสัมภาษณ์และสังเกตพบว่าการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันจะมีนายหน้าที่เข้ามารับดำเนินการการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแทนนายจ้างถึงสถานประกอบการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่พาแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล ถ่ายรูปแรงงานต่างด้าวเพื่อทำบัตร โดยที่นายจ้างไม่ต้องไปดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่สำนักงานจัดหางานตามขั้นตอนทางราชการแต่อย่างใด ลดปัญหาให้กับนายจ้างในเรื่องเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการทำงาน เพียงแต่จะมีการคิดค่าบริการเพิ่มพิเศษ 500 – 1,000 บาท ต่อคน ซึ่งค่าบริการพิเศษนี้แรงงานต่างด้าวจะเป็นผู้จ่ายรวมกับค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยนายจ้างจะหักจากค่าแรงที่คนงานจะได้รับในแต่ละเดือน อย่างไรก็ตาม นายจ้างที่เห็นด้วย ร้อยละ 38.7 ว่าการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้ต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง

6.3 อัตราค่าธรรมเนียมสำหรับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 51.6 เห็นว่าอัตราค่าธรรมเนียมที่รัฐจัดเก็บในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมดี ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องรับผิดชอบภาระค่าธรรมเนียมดังกล่าว แต่แรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมดโดยนายจ้างจะหักจากรายได้ของแรงงานต่างด้าวในแต่ละเดือนตามที่ได้ตกลงกันไว้ และมีนายจ้างร้อยละ 41.9 เห็นว่าอัตราค่าธรรมเนียมที่รัฐจัดเก็บในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสูงไป ควรจะลดค่าธรรมเนียมลงซึ่งแรงงานแต่ละคนต้องเสียค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนคนละ 4,000 – 5,000 บาท ส่วนนายจ้างที่ไม่แน่ใจว่าค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมหรือไม่ มีเพียงร้อยละ 6.5

6.4 ประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 48 เห็นด้วยว่าประสบการณ์การจ้างแรงงานต่างด้าวในอดีตส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์นายจ้างที่เคยจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วประสบปัญหา เช่น ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของแรงงานต่างด้าว การไม่เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้าง การเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ทำให้เกิดความเสียหายต่องานของนายจ้าง เป็นต้น พบว่าเมื่อนายจ้างต้องตัดสินใจจ้างแรงงาน นายจ้างจะคิดอย่างระมัดระวังมากขึ้น บางรายลดจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวลง บางรายเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว และกลับมาจ้างแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น

ในส่วนของนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 42 เมื่อประสบปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว แต่ก็ยังมีการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในกิจการ เนื่องจากนายจ้างเห็นว่านิสัยของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนไม่เหมือนกันถ้ามีการจ้างคนใหม่อาจจะมึนนิสัยดีกว่าคนเดิม นายจ้างใช้ความรอบคอบในการรับสมัครคนงานให้มากกว่าเดิม นอกจากนี้ นายจ้างยังมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวถึงแม้จะเคยประสบปัญหามาแล้วก็ตามเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานและแรงงานต่างด้าวก็หาได้ง่ายกว่าทันต่อความต้องการของนายจ้าง และมีนายจ้างที่ไม่แน่ใจร้อยละ 10 ว่าปัญหาที่เคยประสบมาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการจ้างครั้งต่อไป

6.5 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 45.2 ไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวว่าการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตไม่ก้าวหน้าเมื่อมีการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากลักษณะงานไม่มีความซับซ้อน แต่เป็นงานที่ทำซ้ำๆหลายครั้ง เป็นงานที่ใช้กำลังในการทำงานเป็นส่วนใหญ่

ส่วนนายจ้างร้อยละ 32.3 ที่เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ให้เหตุผลว่าทราบไคที่นายจ้างยังสามารถจ้างงานแรงงานต่างด้าวในราคาถูก นายจ้างจะยังไม่ให้ความสำคัญและไม่กล้าลงทุนในเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยซึ่งต้องใช้เงินลงทุนสูง และมีนายจ้างที่ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวจะทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตล่าช้าร้อยละ 22.6 เพราะบางกิจการถึงแม้จะไม่จ้างแรงงานต่างด้าวก็ไม่สามารถใช้เครื่องจักรได้ เช่น การแล่ปลา การชุบเนื้อปลา

6.6 ความเสี่ยงในความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต

จากการศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 45.2 ไม่เห็นคิดว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความเสี่ยงในความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต นายจ้างร้อยละ 41.9 เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้อิทธิกรมีความเสี่ยงเรื่องความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต โดยให้เหตุผลว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวมีบัตรประจำตัวแล้วก็มักจะเปลี่ยนงาน หรือออกจากงานโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบ และมีนายจ้างร้อยละ 12.9 ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้อิทธิกรมีความเสี่ยงในเรื่องความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต

6.7 ความเหมาะสมของกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 45.2 เห็นว่ากฎหมายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม อาทิเช่น ในประเด็นการจำกัดโควตาการจ้างแรงงานต่างด้าวและห้ามเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวมากกว่าที่เคยมีการจดทะเบียนไว้ในครั้งแรก ทำให้นายจ้างประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน หรือในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมีการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้าง ทำให้

โควต้าแรงงานต่างด้าวที่นายจ้างมีอยู่เดิมลดจำนวนลง แต่ทางราชการไม่อนุญาตให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวคนใหม่มาขึ้นทะเบียนแทนแรงงานต่างด้าวที่หายไป ทำให้นายจ้างประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น อีกทั้งการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานราชการเกี่ยวกับขั้นตอนและระยะเวลาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่ทั่วถึง ทำให้นายจ้างบางรายไม่ทราบข้อมูลการจัดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เมื่อนายจ้างไม่ได้นำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนจึงมีความผิด ถูกจับกุม

นายจ้างที่เห็นด้วยว่ากฎหมายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ร้อยละ 25.8 นายจ้างกลุ่มนี้มีความเห็นว่า การควบคุมจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของรัฐเพื่อควบคุมปริมาณแรงงานต่างด้าวไม่ให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานต่างด้าวนั้นก่อให้เกิดปัญหาตามมาในหลายๆด้าน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสาธารณสุข ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น และนายจ้างที่ไม่แน่ใจว่ากฎหมายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 29 อย่างไรก็ตาม นายจ้างบางคนยังไม่ทราบและเข้าใจถึงบทลงโทษตามกฎหมายเมื่อมีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในกิจการ ทำให้ยังมีนายจ้างที่ยังลักลอบใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่

6.8 ความมั่นคงต่อการเมือง

จากการศึกษาพบว่านายจ้างร้อยละ 45.2 เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมืองต่อประเทศไทย นายจ้างบางคนกังวลว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวภายในจังหวัดมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ถ้าหากมีการรวมตัวกันจะทำให้ยากต่อการควบคุมดูแลให้เป็นระเบียบ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ บางครั้งเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคติดต่อแพร่ระบาด ซึ่งเป็นการต้นตอของความมั่นคงของประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง นายจ้างร้อยละ 29.0 ไม่เห็นด้วยว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อประเทศไทย เพราะนายจ้างกลุ่มนี้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจเข้ามาทำงานหาเงินเพื่อส่งกลับไปให้ทางบ้าน ต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น มีความเจียมตัวมากกว่าจะเข้ามาก่อความไม่สงบในประเทศไทย ซึ่งถ้าหากแรงงานต่างด้าวทำเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวเอง อาจถูกเลิกจ้างแล้วส่งตัวกลับประเทศ ยากต่อการจะกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อีก และมีนายจ้างร้อยละ 25.8 ไม่แน่ใจว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมืองต่อประเทศไทย เนื่องจากนายจ้างกลุ่มนี้ไม่แน่ใจว่าแรงงานต่างด้าวจะกล้าก่อความไม่สงบหรือสร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อประเทศไทยในอนาคตได้หรือไม่

6.9 ปัญหาจากภายนอกประเทศ

จากการศึกษาพบว่านายจ้างร้อยละ 83.9 เห็นด้วยว่าปัญหาภายในประเทศเพื่อนบ้านส่งผลทำให้เกิดการหลังไหลของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย จากคำบอกเล่าของแรงงานต่างด้าวต่อนายจ้างว่าถ้ายังอยู่ในประเทศของตนก็จะไม่มีงานทำ ไม่มีรายได้ หรือมีรายได้น้อยเพราะค่าจ้างแรงงานมีราคาถูกเมื่อเทียบกับประเทศไทย หากมีอาชีพทำนาเมื่อได้ผลผลิตต้องแบ่งให้รัฐด้วย แต่ถ้าสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้จะมีรายได้ดีสามารถส่งเงินกลับไปให้ทางบ้านได้อีกด้วย ชีวิตความเป็นอยู่ที่เมืองไทยดีกว่าซึ่งเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้แรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นายจ้างที่ไม่แน่ใจร้อยละ 12.9 และมีนายจ้างเพียงร้อยละ 3.2 ที่ไม่เห็นด้วยว่าปัญหาภายในประเทศเพื่อนบ้านส่งผลให้เกิดการหลังไหลของแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย

6.10 ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในภาคการประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงที่มีผลทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยที่นิยมเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หรือไปทำงานต่างประเทศ ด้วยความต้องการแรงงานไร้ทักษะจำนวนมากนี้เอง ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถโยกย้ายงานได้ นายจ้างบางคนเคยประสบปัญหาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยตนเอง เช่นการเปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้างบ่อยของแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายจ้างเหล่านี้เริ่มเปลี่ยนมาจ้างแรงงานไทยในท้องถิ่นในสัดส่วนที่มากขึ้น หรือหันมาจ้างแรงงานไทยเพียงอย่างเดียว

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 31 กิจการ ลักษณะของนายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานช่วงสั้นๆ ประกอบกิจการ ประมง อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เกษะกึ่ง แล่ปลา ลอกปลาหมึก แปรรูปอาหารทะเล เป็นหลัก การจ้างงานของนายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมีความอดทนสูง ขยัน สู้งานหนัก การทำงานไม่เป็นเวลาแน่นอน ลักษณะงานสกปรก มีกลิ่นเหม็น ข้อจำกัดของวัตถุดิบจะนำเข้าได้ง่าย นายจ้างนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเพียงคนเดียวที่ยังไม่มีภาระครอบครัว ไม่จำเป็นต้องมีทักษะ สามารถฝึกสอนภายหลังได้เนื่องจากลักษณะงานไม่มีความซับซ้อนเป็นงานที่ใช้กำลังเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างสามารถควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวได้ง่ายกว่าแรงงานไทย อีกทั้งค่าแรงของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย ยกเว้นงานที่มีค่าแรงต่อปริมาณกิโลกรัม เช่น การเกษะกึ่ง แล่ปลา ตัดหัวปลา เป็นต้น นายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายค่าแรงเท่ากับแรงงานไทย

การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทยซึ่งส่วนใหญ่นิยมทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการทำงานเป็นเวลานาน มีสวัสดิการดูแลภายใต้กฎหมายแรงงาน ซึ่งแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานไทยว่ามีเพียงพอต่อความต้องการแรงงานของนายจ้างในปัจจุบันหรือไม่ โดยนายจ้างส่วนใหญ่จะลดการจ้างแรงงานต่างด้าวลงถ้าแรงงานไทยมีมากกว่านี้ ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างอย่างรุนแรงหรือเป็นปัญหาร้ายแรงในสายตาของนายจ้างแต่นายจ้างได้รับผลประโยชน์ต่อธุรกิจมากกว่าจึงทำให้นายจ้างส่วนใหญ่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวถึงแม้จะทราบถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมโดยรวมก็ตาม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาด้านสาธารณสุข โรคควินโรค โรคเท้าช้าง เด็กเกิดใหม่โดยไร้สัญชาติ คดีร้ายแรงต่างๆ ที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยาวละ 4,000 – 5,500 บาท นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายจำนวนนี้ เพราะแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนเอง โดยนายจ้างจะหักจากค่าแรงที่จะได้รับจนกว่าจะครบตามจำนวน การหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศเพื่อนบ้าน สภาพชีวิตความเป็นอยู่ ประชาชนมีรายได้ต่ำ ไม่มีงานทำ ค่าจ้างแรงงานถูกกว่าประเทศไทยมาก เหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวกล้าเสี่ยงที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย

บทที่ 6

บทวิเคราะห์

การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ทราบถึงความจำเป็นและเงื่อนไขของนายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว อีกทั้งได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ทำให้ทราบถึงแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคต ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานทางสังคมของนายจ้าง กับการจ้างแรงงานต่างด้าว
2. ความคิดเห็นของนายจ้างต่อความต้องการแรงงานต่างด้าว
3. เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว
4. การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคของนายจ้าง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานทางสังคมของนายจ้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.1 การศึกษาของนายจ้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่ากลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่าพื้นฐานการศึกษาของนายจ้างมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว กล่าวคือถ้านายจ้างมีการศึกษาดำเนินงานจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่านายจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงซึ่งผลการศึกษาก็แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของนายจ้างมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูง ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับคำนิยามเรื่องการตัดสินใจของ ไชย ณ พล ว่าเหตุผลเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการตัดสินใจของบุคคลที่มีความรู้ ซึ่งเหตุผลมีหลายระดับแต่ละระดับมีหลายประเด็น การตัดสินใจของคนแม้เป็นเรื่องเดียวกันก็แตกต่างกันไปตามระดับสติปัญญา พื้นฐานทางการศึกษา แม้เหตุผลจะเป็นองค์ประกอบหลักแต่ศักยภาพในการตัดสินใจของมนุษย์มีความจำกัดตามระดับสติปัญญา ขั้นตอนการคิด ภาวะจิตใจของบุคคลนั้น

1.2 พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของนายจ้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญธรรม คำพอ (2520) ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เพราะฐานความรู้เป็นกระบวนการที่ได้รับการศึกษามากกว่าสิบปีเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้ศึกษาดังข้อสังเกตว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาสูง มีประสบการณ์การดำเนินธุรกิจไม่มากนักจะจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาน้อย แต่มีประสบการณ์การทำงานหลายปี ส่วนหนึ่งเนื่องจากวิธีการควบคุมดูแลและประสบการณ์ด้านลบที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ผู้ประกอบการประสบ

1.3 อายุของนายจ้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนายจ้างกับการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น นายจ้างที่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงเลขวัยกลางคนไปแล้วมีอายุระหว่าง 41- 50 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการประกอบกิจการไม่นานอยู่ระหว่าง 6- 10 ปี แสดงให้เห็นว่านายจ้างที่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการหน้าใหม่มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพไม่นาน รวมถึงมีเงินทุนในการดำเนินการน้อยแต่หวังผลกำไรสูง

1.4 ประเภทของกิจการกับการจ้างแรงงานต่างด้าว

นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทแปรรูปอาหารทะเล เช่น แกะ ล้าง ซ้ำแหละ แปรรูปสัตว์น้ำทะเล ซึ่งเป็นกิจการหลักของจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นเมืองประมง และเป็นแหล่งศูนย์กลางการค้าสัตว์น้ำทะเลที่สำคัญของประเทศ เมื่อวิเคราะห์จากผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานของนายจ้างมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ถ้านายจ้างมีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่นานจะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานมากกว่านายจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน เนื่องจากนายจ้างเคยประสบปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวด้วยตนเองทำให้ตัดสินใจเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวในเวลาต่อมา ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศิริอร ชันธหัตต์ (2539) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1.ทรัพยากรและการกระจายทรัพยากร 2. เวลา 3. การแข่งขัน ซึ่งทรัพยากรและการกระจายทรัพยากรนั้นผู้บริหารต้องประสานและกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. ความคิดเห็นของนายจ้างต่อความต้องการแรงงานต่างด้าว

2.1 นายจ้างส่วนใหญ่พอใจต่อนิสัยใจคอ และบุคลิกของแรงงานต่างด้าว

จากข้อมูลการศึกษานายจ้างส่วนใหญ่พอใจการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการของตน รวมถึงนิสัยใจคอ และบุคลิกของแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนสูง สู้งานหนัก เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ใช้กำลัง มีความเสี่ยง สกปรก มีกลิ่นเหม็น ทำงานไม่เป็นเวลา เวลาเลิกงานไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณวัตถุดิบเช่น การแปรรูปอาหารทะเล เพื่อทำการผลิตป้อนตลาดภายในประเทศและส่งออกให้ได้มากที่สุด ซึ่งแรงงานต่างด้าวมิคุณสมบัติเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างคนไทยได้เป็นอย่างดี ในขณะที่แรงงานไทยมีทางเลือกอื่นโดยเข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวมิราคาถูกกว่าแรงงานไทย มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว และเป็นทางเลือกของนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเพราะทำให้ต้นทุนของสินค้าต่ำลง สอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน โดยเคนท์ (KENT) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่กำหนดการผลิต ได้แก่ ปริมาณ คุณภาพสินค้า ทรัพยากรธรรมชาติ และระดับเทคโนโลยี ดังนั้นจำนวนผลผลิตจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการจ้างงาน โดยความต้องการแรงงานจะขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่แท้จริง ดังนั้นสถานประกอบการจะจ้างแรงงานน้อยลงก็ต่อเมื่อค่าจ้างที่แท้จริงสูงขึ้น และจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นถ้าค่าจ้างแท้จริงลดลงซึ่งเหตุผลความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างแท้จริงกับระดับการจ้างงานคือนายจ้างทุกคนย่อมแสวงหากำไรสูงสุด

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อลักษณะแรงงานต่างด้าวที่ต้องการสอดคล้องกับทฤษฎีของเอฟเจเนนี เอ ฟริโอบราเฮนสกี (1920) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสู่อุตสาหกรรมว่า จะเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น แสวงหาประโยชน์จากแรงงานราคาถูกจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยใช้กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนไม่เสมอภาค โดยภาคอุตสาหกรรมซื้อสินค้าราคาถูกจากภาคเกษตรแต่ภาคเกษตรซื้อสินค้าราคาแพงจากภาคอุตสาหกรรมทำให้แรงงานจากภาคเกษตรหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม จากนั้นการผลิตเพื่อการส่งออกมีผลให้เกิดการใช้แรงงานราคาถูกผลิตสินค้าที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดโลก อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกล้วนแต่อาศัยแรงงานราคาถูกโดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม โดยสร้างเงื่อนไขการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2538)

2.2 แรงงานต่างด้าวไม่ต้องมีทักษะมากนัก

จากการศึกษาพบว่านายจ้างและผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่เน้นปริมาณของแรงงานมากกว่าคุณภาพ เนื่องจากกิจการอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องส่วนใหญ่เป็นงานที่เน้นการใช้เวลาของแรงงาน ใช้แรงงานจำนวนมากในการทำงานที่ไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนได้ เช่น การลอกหมึก การแกะกุ้ง เป็นต้น ในแต่ละครั้งมีวัตถุดิบหลายร้อยกิโลบางครั้งมีปริมาณหลายตันจึงต้องใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิต ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าแรงงานต่างด้าวมือและฝีมือดีกว่าแรงงานไทย แต่บางครั้งให้แรงงานไทยสอนเพียงไม่กี่ครั้งก็สามารถทำได้ดี ดังนั้นจะพบว่ามีงานที่ต้องใช้ฝีมือ มักทำโดยแรงงานไทย ซึ่งได้ค่าจ้างเป็นรายกิโลกรัม ส่วนงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก จะจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น การขน แบก สิ่งของ งานตามสะพานปลา หรืองานในอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงขนาดเล็ก หรืองานที่ใช้กำลังมากกว่าทักษะในการทำงานเป็นหลัก

2.3 การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ

สิ่งที่ทราบกันดีว่า เป้าหมายในการประกอบกิจการ คือ กำไรสูงสุด และวิธีการทำให้มีกำไรสูงสุดวิธีหนึ่ง คือ การลดต้นทุนการผลิต การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติทำงานได้นานทำให้สามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้น เนื่องจากข้อมูลที่นายจ้างมีส่วนใหญ่จะทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูง ทุ่มงานหนักมากกว่าแรงงานไทย ทำให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ช่วยลดต้นทุนการผลิตสินค้าเมื่อต้นทุนต่ำลงจะช่วยให้สามารถสู้กับคู่แข่งในตลาดได้ และส่งผลให้ได้กำไรมากขึ้น สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2529) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เช่น ข้อมูล ค่านิยม เศรษฐกิจ ซึ่งการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวช่วยให้นายจ้างได้รับผลกำไรสูงขึ้น ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าได้ นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับการศึกษาของ สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (2536) ว่าอัตราความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาเป็นผลมาจากการใช้ปัจจัยการผลิตประเภทแรงงานมากกว่าปัจจัยทุนทางกายภาพ และปัจจัยอื่นๆ โดยมีความต้องการปริมาณแรงงานมากกว่าคุณภาพแรงงาน

2.4 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและสวัสดิการไม่เป็นอุปสรรคการจ้างงานแรงงานต่างด้าว

ค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น ค่าสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายการขึ้นทะเบียน ไม่ได้ทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวน้อยลง เนื่องจากนายจ้างไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายเหล่านั้น แต่จะหักจากค่าจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้รับ เช่น ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนรายละ 3,500 – 4,500 บาทต่อคน นายจ้างจะหักจาก

เงินเดือนครั้งละ 500 – 1,000 บาท แล้วแต่จะตกลงกับแรงงานต่างด้าวจนกว่าจะครบจำนวนซึ่งให้เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นนายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆเพียงแต่สำรองจ่ายให้ก่อนเป็นเงินเต็มจำนวนในการขึ้นทะเบียนแต่ละครั้ง เป็นการตัดสินใจจ้างที่อิงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผลกำไรของนายจ้างเป็นหลัก

2.5 การควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ง่าย

จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวควบคุมได้ง่ายกว่าแรงงานไทย และไม่ค่อยเรียกร้องสิทธิจากนายจ้างมากเกินไป ผู้ศึกษาวิเคราะห์ได้ว่าส่วนหนึ่งเนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวทำงานต่างประเทศจะมีลักษณะเชื่อฟังนายจ้างอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่ง เพราะเกรงว่าจะถูกส่งกลับไปยังประเทศตน ทำให้สูญเสียรายได้ในการเลี้ยงชีพ การตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้นายจ้างลดความเสี่ยงจากการผลิตสินค้าผิดพลาด และสามารถผลิตสินค้าส่งลูกค้าได้ตรงเวลาตามที่ลูกค้าต้องการ การตัดสินใจดังกล่าวสอดคล้องกับ วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542) ว่าปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเสี่ยง และความไม่แน่นอน เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ความเสี่ยงเกิดจากธรรมชาติมนุษย์ไม่สามารถควบคุมหรือกำหนดได้ แต่ความเสี่ยงที่เกิดจากมนุษย์สร้างขึ้นเองจำเป็นต้องหาวิธีบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. เงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว

3.1 การจ้างแรงงานต่างด้าวตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ

3.1.1 การขาดแคลนแรงงานไทย

จากการศึกษาพบว่า เนื่องจากกิจการหลักที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดของจังหวัดสมุทรสาครเป็นกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปอาหารทะเล ซึ่งเป็นของนำเข้าได้ง่าย ต้องทำงานแข่งกับเวลา และงานที่ไม่เป็นเวลาแน่นอน การขาดแคลนแรงงานไทยในกิจการประมง การแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เป็นเหตุให้นายจ้างจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จากเดิมแรงงานหลักในกิจการประมงและต่อเนื่องประมงของจังหวัดสมุทรสาครเป็นแรงงานจากภาคอีสานเป็นหลัก แต่เนื่องจากปัจจุบันแรงงานอีสานส่วนใหญ่มีค่านิยมไปทำงานต่างประเทศ ถ้าเป็นแรงงานหญิงจะนิยมทำงานในโรงงานมากกว่าเพราะมีเวลาการทำงานแน่นอน งานที่ทำไม่สกปรก หรือมีกลิ่นเหม็นรุนแรงจึงทำให้อุตสาหกรรมประมง และต่อเนื่องประมงขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก นายจ้างจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานอีสานที่หายไป

และแรงงานไทยที่เลิกงาน ผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสกสิทธิ์ คุณศรี (2539: บทคัดย่อ) พบว่าความจำเป็นใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยของกลุ่มนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการมีความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าว เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ อีกทั้งแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีความตั้งใจทำงาน

3.1.2 ราคาจ้างแรงงานถูกกว่าแรงงานไทยเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจผู้ประกอบการ ดังที่กล่าวแล้วว่าราคาจ้างของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย ทำให้นายจ้างตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวได้ไม่ยาก เพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

3.2 การจ้างแรงงานต่างด้าวจากปัจจัยสังคม

3.2.1 ความสะดวกในการหาแรงงาน

ความสะดวกในการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากการหลังไหลเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากทำให้นายจ้างให้ความนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาเมื่อมีบัตรประจำตัวแล้วนายจ้างส่วนใหญ่จะยินดีรับเข้าทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถหางานทำได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องผ่านคนกลางอีกต่อไป

3.2.2 นโยบายของรัฐ

นโยบายของรัฐที่ต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบอย่างทั่วถึง และระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีจำกัด เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ นอกจากนี้ระบบงานราชการในการรองรับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทำได้ล่าช้า ส่งผลให้นายจ้างบางรายไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนได้ทันจึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายต่อไป

3.2.3 ค่านิยมของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องส่วนใหญ่ในจังหวัดสมุทรสาครจ้างแรงงานต่างด้าว มีการกล่าวถึงข้อดีของการจ้างแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดค่านิยมในหมู่ผู้ประกอบการ แต่ผู้ประกอบการบางส่วนก็ไม่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเนื่องจากคิดว่าการเปลี่ยนงานบ่อย และบางส่วนเชื่อว่าอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมืองของประเทศ

3.2.4 ประสบการณ์มีผลต่อการตัดสินใจครั้งต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ประกอบกิจการมาเป็นเวลานาน มีปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมดูแลและการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าว จึงทำให้เลิกจ้าง หรือลดจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวลงหันมาจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น

3.3 การจ้างแรงงานต่างด้าวกับปัจจัยทางวัฒนธรรม

3.3.1 ภาษาไม่ใช่ปัญหา

จากการศึกษาพบว่าแม้นายจ้างจะไม่สามารถพูดภาษาที่แรงงานต่างด้าวพูดได้ ก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากประเภทของงาน อีกทั้งในการทำงานนั้นจะมีการสื่อสารโดยใช้ภาษาที่ไม่เป็นคำพูด แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความเข้าใจภาษาไทยสามารถรับฟังคำสั่งนายจ้างหรือนายจ้างใช้ท่าทางประกอบการสั่งงานก็สามารถสื่อสารกันรู้เรื่อง เพียงแต่แรงงานต่างด้าวพูดภาษาไทยไม่ได้ ซึ่งอาจใช้เวลาเพียงไม่นานแรงงานต่างด้าวก็สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ทำให้นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าภาษาไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด

3.3.2 การร่วมวัฒนธรรม

เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งมีวัฒนธรรมและประเพณีคล้ายกับของประเทศไทย อาทิ การนับถือศาสนาพุทธ การทำบุญ การมีงานประจำปี ละวันหยุดวันสำคัญ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวขออนุญาตเพื่อหยุดงานในวันสำคัญดังกล่าวจากนายจ้าง จึงสามารถทำความเข้าใจกันได้โดยง่าย

4. ปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

4.1 ขาดการประชาสัมพันธ์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนนโยบายของรัฐที่ต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบอย่างทั่วถึง และระยะเวลาในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมียกกัด เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ ส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนได้ทันตามกำหนด ประกอบกับการนำแรงงานต่างด้าว

ไปดำเนินการขึ้นทะเบียนกับทางราชการใช้เวลานาน เสียเวลาการทำงานทำให้นายจ้างทะเลาะไม่ได้
ใจในการนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียน กลายเป็นการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในที่สุด

4.2 ระบบราชการทำงานล่าช้า

ระบบงานราชการในการรองรับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทำได้ล่าช้า ส่งผลให้
นายจ้างบางรายไม่สามารถนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนได้ทันจึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิด
กฎหมายต่อไป

4.3 การไหลเทของแรงงานต่างด้าว

ความสะดวกในการได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าว ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้นายจ้างหันมาจ้าง
แรงงานต่างด้าวมากขึ้น เนื่องจากการหลั่งไหลเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากทำ
ให้นายจ้างให้ความนิยมจ้างแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีการพัฒนาเมื่อมี
บัตรประจำตัวแล้วนายจ้างส่วนใหญ่จะยินดีรับเข้าทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถหางานทำ
ได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องผ่านคนกลางอีกต่อไป

แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการศึกษาพบว่านายจ้างมีความคาดการณ์ว่าจะจ้างแรงงานมากขึ้น น้อยลง เท่า
เดิม มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนักแต่จากการสังเกตของผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า งานที่มี
ลักษณะงานหนัก กลิ่นเหม็น เวลาการทำงานไม่แน่นอน ในอนาคตมีแนวโน้มว่าจะใช้แรงงานต่าง
ด้าวมากขึ้น นอกจากนี้เมื่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศขยายตัว การส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลมี
ปริมาณเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้นายจ้างต้องเพิ่มจำนวนแรงงานในการผลิตสินค้า ทำให้นายจ้างทำการ
จ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะที่แรงงานไทยจะเลือกทำงานที่มี
ระบบการทำงานที่ดี มีระยะเวลาการทำงานแน่นอน มีสวัสดิการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย นิยม
เข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แทน

บทที่ 7

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการประเภทต่างๆ ความต้องการและเงื่อนไขของนายจ้างที่มีต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษานายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในกิจการทั้งที่ถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมายในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งศึกษาในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาครเป็นการเลือกพื้นที่ศึกษาด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง (Purposive Selective Sample) เนื่องจากเป็นแหล่งที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากเพราะเป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการประเภท การแปรรูปอาหารทะเล และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เช่น การแลปลา การแกะกุ้ง อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้มีลักษณะงานที่มีกลิ่นเหม็น สกปรก เวลาการทำงานไม่แน่นอน

การศึกษาโดยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของนายจ้าง ส่วนที่ 2 ข้อมูลของสถานประกอบการ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเด็นต่างๆ ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ เงื่อนไขการจ้าง ปัญหา อุปสรรคที่ได้รับจากการจ้างแรงงานต่างด้าว ข้อมูลของนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้จาก สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร และ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 31 กิจการ

การศึกษาโดยผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาและได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบจำนวน 12 ชุด แล้วนำกลับมาปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีคำถามมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและได้

ข้อมูลครบถ้วน จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วทำการสัมภาษณ์นายจ้างในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 31 กิจการ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของนายจ้างมาหาค่าร้อยละ เพื่อนำค่าที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์หาข้อสรุปซึ่งแบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มนายจ้าง

การศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มนายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี รองลงมานายจ้างอายุระหว่าง 30 – 40 ปี สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่ไม่จบชั้นประถมศึกษา รองลงมาจบชั้นประถมศึกษา ประเภทกิจการส่วนใหญ่เป็นกิจการเกี่ยวกับการแปรรูปอาหารทะเล และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เช่น แกะกึ่ง แล่ปลา ลอกปลาหมึก รองลงมาได้แก่ แพกุ้ง ซึ่งแต่ละกิจการประกอบอาชีพมานาน 6 – 10 ปี รองลงมาอายุกิจการระหว่าง 26 – 30 ปี

1.2 ลักษณะแรงงานต่างด้าว

นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน สู้งานหนักตั้งใจทำงานได้ดีกว่าแรงงานไทยสูงถึงร้อยละ 87 ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีทักษะดีกว่าแรงงานไทย แต่สามารถฝึกฝนภายหลังได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีทักษะสามารถเข้าทำงานได้โดยไม่ต้องใช้คุณสมบัติใดๆ เพียงแต่มีความอดทนต่องานหนักและไม่เป็นเวลาแน่นอนได้เนื่องจากลักษณะงานไม่มีความซับซ้อน เป็นงานที่ทำซ้ำๆ หรือใช้แรงงานมากกว่า เช่น การยก แบก ลาก สินค้าหรือวัตถุดิบ นายจ้างส่วนใหญ่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวแบบคนเดียวแต่ไม่นิยมจ้างแรงงานต่างด้าวแบบครอบครัวนอกเสียจากเมื่อทำงานได้ไปได้ระยะหนึ่งแล้วมีครอบครัว แต่แรงงานต่างด้าวยังสามารถทำงานต่อไปได้ถ้ามีความรับผิดชอบต่องาน และมีผลงานดี

1.3 ความต้องการแรงงานต่างด้าว และเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.3.1 การขาดแคลนแรงงานในกิจการ

นายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานไทยให้มากที่สุดเต็มตามความต้องการใช้แรงงานในกิจการของตน แต่ไม่สามารถหาแรงงานไทยได้เพียงพอต่อความต้องการ จึงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าว ถึงแม้ว่าจะประสบปัญหาบ้างในบางครั้ง เช่น นายจ้างต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายในระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด

นายจ้างต้องควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวให้อยู่ในพื้นที่ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ ถือเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานไทยขาดแคลนไม่เพียงพอต่อกิจการ ที่ผ่านมานายจ้างส่วนใหญ่จ้างแรงงานไทยจากภาคอีสานทำงาน ต่อมาเมื่อแรงงานจากภาคอีสานนิยมไปทำงานยังต่างประเทศหรือเข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัด ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานที่จดทะเบียนทั้งสิ้น 3,235 โรงงาน จึงทำให้แรงงานไทยมีจำนวนน้อยลงเกิดการขาดแคลนแรงงานไทยขึ้น ทำให้นายจ้างหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นเพื่อชดเชยแรงงานไทยที่ขาดหายไป ประชากรวัยแรงงานในจังหวัดมีเพียง 279,674 คน แต่มีความต้องการแรงงานสูงถึง 254,419 คน ยังไม่รวมแรงงานในภาคประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง จึงกลายเป็นช่องว่างให้แรงงานต่างด้าวหลังไหลเข้ามาหางานทำในประเทศไทยมากขึ้น

ประเภทกิจการส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบจากทะเล มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาการผลิตสินค้าเนื่องจากเน่าเสียได้ง่าย แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญซึ่งต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก นายจ้างต้องใช้แรงงานที่หาได้ง่ายและรวดเร็วเพื่อผลิตสินค้าให้ทันความต้องการ นายจ้างส่วนใหญ่จึงจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเพราะตอบสนองความต้องการแรงงานของนายจ้างได้

1.3.2 ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

นายจ้างไม่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว จึงไม่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างว่าจะมีการจ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลง เนื่องจากค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นผู้รับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว โดยนายจ้างเป็นผู้สำรองจ่ายให้ก่อนทั้งจำนวน ประมาณ 4,000 – 4,500 บาทต่อคน หรือถ้ามีนายหน้ารับภาระดำเนินการตามขั้นตอนของทางราชการแทนนายจ้าง จะมีค่าใช้จ่ายประมาณ 5,000 – 6,000 บาทต่อคน ซึ่งนายจ้างจะหักจากค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับในแต่ละเดือน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรายได้ของคนๆนั้น

1.3.3 การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบกับแรงงานไทย

นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานต่างด้าวควบคุมดูแลง่ายกว่าแรงงานไทย ไม่ค่อยเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากนายจ้างเพราะแรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจในการทำงาน เชื่อฟังนายจ้าง แต่มีส่วนน้อยที่ไม่เชื่อฟังซึ่งนายจ้างสามารถควบคุมได้ สำหรับสวัสดิการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบมากนัก เช่น เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงานสามารถเข้ารับการรักษาได้ในโรงพยาบาลรัฐ เฉพาะแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายที่ได้มีการขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดเท่านั้น เพราะค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนได้รวมค่าประกันสุขภาพไว้แล้ว

1.3.5 แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคต

การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างส่วนใหญ่จะยังคงจ้างแรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าเดิม ซึ่งแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวในอนาคตจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับภารกิจหรือเพิ่มกำลังการผลิตสินค้าของนายจ้าง และจำนวนแรงงานไทยในตลาดแรงงานถ้ามีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิมเพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานไทยให้มากกว่าเดิม เพียงแต่ไม่สามารถหาแรงงานไทยเข้าทำงานได้ตรงตามความต้องการจริง

1.4 ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานต่างด้าว

1.4.1 ภาษา

ภาษาที่ใช้สื่อสารระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าว นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อนายจ้างในการทำงานแต่อย่างใด ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวพูดภาษาไทยไม่ได้แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้าใจคำสั่งเมื่อนายจ้างสั่งงาน หรือบางครั้งนายจ้างใช้ท่าทางประกอบในการสั่งงาน นอกจากนี้ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานมาก่อนช่วยฝึกสอนให้ เนื่องจากลักษณะงานไม่มีความซับซ้อน เป็นงานที่ทำซ้ำๆ และใช้แรงงานเป็นหลัก

1.4.2 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เป็นปัญหาต่อนายจ้างมากนัก ซึ่งมีนายหน้ารับจ้างดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวแทนนายจ้าง โดยเก็บเงินเพิ่มพิเศษรายละ 500 – 1,500 บาทโดยแรงงานต่างด้าวรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด นายจ้างได้รับความสะดวกไม่ต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนด้วยตนเอง

1.4.3 การจำกัดโควตาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

การจำกัดโควตาการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามที่ได้มีการขอขึ้นทะเบียนไว้ในครั้งแรก สร้างปัญหาต่อนายจ้างเพราะทางราชการไม่อนุญาตให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวยายอื่นมาขึ้นทะเบียนเพิ่มหรือทดแทนแรงงานต่างด้าวคนเดิมที่ได้ลาออก ถูกจับกุมดำเนินคดี เปลี่ยนนายจ้าง กลับประเทศไปแล้วไม่กลับเข้ามาทำงานอีก ทำให้เมื่อนายจ้างเกิดการขาดแคลนแรงงานในกิจการของตน นายจ้างจึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าทำงานแทน นอกจากนี้การะับผิดชอบของนายจ้างต่อแรงงานต่างด้าวเมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำความผิด แต่ปัญหาที่นายจ้าง

ประสบคือ แรงงานต่างด้าวได้ลาออก เปลี่ยนงาน เปลี่ยนนายจ้างไปแล้ว แต่นายจ้างรายเดิมกลับต้องรับผิดชอบต่างๆที่แรงงานต่างด้าวได้ลาออกจากการงานไปแล้ว สร้างความเดือดร้อนให้แก่ นายจ้าง

1.4.4 ความมั่นคงต่อประเทศ

จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มีมากเพิ่มขึ้นทุกปี นายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าอาจเกิดความไม่มั่นคงต่อประเทศได้หากแรงงานต่างด้าวมีการรวมตัวกันจนยากต่อการควบคุมให้เป็นระเบียบได้ ในด้านสาธารณสุขแรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรคเข้าสู่ประเทศไทย เช่น โรคเท้าช้าง กาฬโรค ทำให้รัฐบาลต้องเสียงบประมาณในด้านการรักษาพยาบาลและควบคุมไม่ให้โรคแพร่กระจายมาสู่คนไทย นอกจากนี้เมื่อแรงงานต่างด้าวตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทยอย่างถาวรและมีครอบครัวทำให้เกิดปัญหาเด็กเกิดโดยไร้สัญชาติเพิ่มขึ้นทุกปี การควบคุมดูแลจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวของหน่วยงานราชการประสบปัญหามากขึ้น

การจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร ในกิจการแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมต่อเนื่องประมง เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย ซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถทดแทนแรงงานไทยในภาวะเช่นนี้ ประกอบกับนิสัยของแรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน สู้งานหนัก ต่องานที่สกปรก มีกลิ่นเหม็นได้ การควบคุมดูแลจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวของเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเข้มงวดยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนักยังมีนายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในกิจการ ซึ่งแนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดสมุทรสาครมีแนวโน้มเท่าเดิมและจะลดลงถ้าจำนวนแรงงานไทยมีเพียงพอต่อความต้องการแรงงานของนายจ้าง โดยนายจ้างยังต้องการจ้างแรงงานไทยเข้าทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

2.1.1 ด้านนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของรัฐบาล

หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวควรมีความจริงจังในการแก้ไขปัญหาให้มากกว่าเดิม ลดการทุจริต หรือมีส่วนได้เสียจากการประกอบธุรกิจนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาส่งให้นายจ้างเอง ซึ่งเป็นการสวนทางกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐบาลเน้นนายจ้างไทยหันมาใช้แรงงานไทยแทนแรงงานต่างด้าวให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการผ่อนผันการต่อใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวหรือขยายระยะเวลาเพื่อให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนได้อย่างครบถ้วน เพื่อหลีกเลี่ยงข้ออ้างของนายจ้างที่อ้างว่าไม่มีเวลาพาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน

การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ตามมาตรา 63 นายจ้างนำพา/ช่วยเหลือคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรไทยจำคุกไม่เกิน 10 ปี ปรับไม่เกิน 1 แสนบาท มาตรา 64 นายจ้างที่ให้ที่พักอาศัยซ่อนเร้น โทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท สำหรับคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตผิดตามมาตรา 81 โทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี ปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนี้ความผิดตาม พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 นายจ้างรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตผิดตามมาตรา 39 โทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ผิดตามมาตรา 34 โทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน ปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หากเจ้าหน้าที่บ้านเมืองมีความเข้มงวดจริงจัง ตามบทลงโทษดังกล่าวจะทำให้การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.1.2 ด้านข้าราชการ

ควรมีการปรับปรุงข้อมูลความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวให้เป็นปัจจุบันที่สุด เพราะจำนวนแรงงานต่างด้าวในความเป็นจริงมีจำนวนมากกว่าในรายงานของหน่วยงานราชการ และควรกำหนดแผนปฏิบัติการระยะยาวในการแก้ไขปัญหาในด้านความต่อเนื่องของการทำงาน ตามนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการเปลี่ยนรัฐมนตรีประจำกระทรวงบ่อยครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบเข้าทำงานตามนโยบายได้เพียงไม่นาน ก็เกิดการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรีประจำกระทรวงขึ้นตามการปรับเปลี่ยนตัวรัฐมนตรีตามความเหมาะสมของรัฐบาล ทำให้

ข้าราชการที่ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลปรับตัวไม่ทันทำให้เกิดความล่าช้าขึ้นในการทำงาน เช่น การออกบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวซึ่งได้ขึ้นทะเบียนไปแล้วตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 จนถึงปัจจุบันแรงงานต่างด้าวบางรายยังไม่ได้รับบัตรประจำตัว และนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายของรัฐมนตรีประจำกระทรวงที่มีขึ้นใหม่ทำให้ข้าราชการเกิดความสับสน และความไม่ต่อเนื่องในการทำงานขึ้นส่งผลกระทบต่อนายจ้างที่จะนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน หรือต่ออายุใบอนุญาตว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง

2.1.3 ด้านนายจ้าง

นายจ้างต้องแสดงเลขที่บ้านให้ชัดเจนและเห็นเด่นชัดเพื่อป้องกันความผิดพลาด สำหรับเจ้าหน้าที่เมื่อมีการกวดขันจับกุมการต่ออายุใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว กรณีที่คนต่างด้าวไม่มาต่อใบอนุญาตด้วยตนเอง ควรมอบฉันทะให้นายจ้างเท่านั้น เพื่อป้องกันระบบนายหน้ารับจ้างต่ออายุใบอนุญาตทำงาน นายจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการใช้แรงงานต่างด้าว ดังนั้นให้นายจ้างรับผิดชอบดูแลคนต่างด้าวของตนเองด้วย โดยได้กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนนายจ้างที่ใช้แรงงานต่างด้าวเพื่อให้นายจ้างเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการทำงานและควบคุมแรงงานต่างด้าว หากแรงงานต่างด้าวคนใดกระทำผิดนายจ้างจะต้องรับผิดชอบด้วย ควรมีการปรับปรุงขบวนการผลิตโดยพัฒนาเครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อใช้แทนแรงงานต่างด้าวโดยอาจขอให้หน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ให้การสนับสนุนการวิจัยและค้นคว้าเครื่องมือช่วยในการผลิตให้ทันสมัยและลดการใช้แรงงานคนโดยใช้เครื่องจักรแทน

2.1.4 ด้านแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย

ควรกำหนดอาชีพที่อนุญาตใหม่ ไม่ควรอนุญาตทุกอาชีพและให้หน่วยงานราชการของแต่ละจังหวัดเป็นผู้กำหนดอาชีพเนื่องจากแต่ละจังหวัดมีการประกอบอาชีพแตกต่างกันไป ซึ่งปัจจุบันมีการกำหนดจากส่วนกลางโดยให้ดูความจำเป็นของจังหวัดนั้นๆ กำหนดประเภทอาชีพที่มีความต้องการและจำเป็นจริงๆ เช่น อาชีพประมงและกิจการต่อเนื่องประมงควรยกเลิกอาชีพประเภทอื่นๆที่ไม่จำเป็น ควรกำหนดเขตพื้นที่อาศัยและห้ามออกนอกเขตพื้นที่ที่กำหนด

2.2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลเพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จ ประสิทธิภาพในการจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าว และการควบคุมการใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างต่อไป

2.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากกับจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่น้อย ว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม และ วัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างใด

2.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง การจำกัดจำนวนแรงงานต่างด้าวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ว่ามีข้อดีและข้อเสีย และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่ากัน

บรรณานุกรม

- กฤตยา อาชวนิจกุลและคณะ. (2540). บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือก นโยบาย การนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. นครปฐม
- กาญจนา แก้วเทพ. (2540). องค์กรชุมชน : กลไกเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แปลน พรินติ้ง จำกัด.
- กาญจนาท เรืองรจิตปกรณ์. (2532). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน โรงพิมพ์ อักษรไทย.
- กุศล สุนทรธาดา. (กุมภาพันธ์ 2538). ตลาดแรงงานไทย. วารสารประชากรและการพัฒนา.
- กุศล สุนทรธาดาและอุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้า เมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง. นครปฐม : สถาบันวิจัย ประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- โกศัย วงศ์อนันต์นันท์. (2539). ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อระบบ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดจันทบุรี.
- จรูญ สุภาพ. (2518). หลักรัฐศาสตร์ฉบับพิศดารแนวทฤษฎี และประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ไทวัฒนาพานิช.
- จุฑาทิพย์ สมปราชญ์นันท์. (2540). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของกรรมการหมู่บ้านในการด เนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน:กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรสุมน พดุมิถิญาโย. (2538). ความคิดเห็นของประชาชนชาวกาญจนบุรีต่อการจ้างงานแรงงาน ต่างชาติ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์ , มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชาติชาย โทสันธิตี. (2529). ความคิดเห็นของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการจัดตั้งสถานคาลิโนขึ้นใน เขตทุ่งกุลาร้องไห้. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชуда จิตพิทักษ์. (2523). พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ไทวัฒนาพานิช.
- ชูชัย ศุภวงศ์. (2540). ประชาสังคม : วรรณชนะนักคิดในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.

- ณรงค์ เพชรประเสริฐ. (2538). แรงงานสตรีไทยในทศวรรษ 2000. ในบัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ.
(บรรณาธิการ).แรงงานกับสังคมไทยบนเส้นทางแห่งการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร:
โปรดไทป์ จำกัด.
- คุณฉวี ใจไว. (2544). ความต้องการตั้งถิ่นฐานถาวรในประเทศไทยของแรงงานพม่า : กรณีศึกษาจังหวัด
ระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนัน อนุমানราชชน. (2544). การวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์. เชียงใหม่: หจก.เชียงใหม่พิมพ์สวย.
- ธนาเดช เต็มปลื้ม. (2538). ความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลต่อศักยภาพในการบริหารงาน
ของสภาตำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ.2537 : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
ฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธันยพร พันธุ์อารีย์. (2539). ผลกระทบของการนำนโยบายผ่อนผันการให้ใช้แรงงานอพยพสัญชาติพม่า
ไปปฏิบัติในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกริก
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- นภดล เสงเจริญ. บรรณาธิการ. (2542). รวมบทความทางวิชาการ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ชุมนนทการพิมพ์.
- นรา รัตนรุจ. (2538). การนำเข้าแรงงานต่างด้าวจะจัดการอย่างไรกันดี. อีกก้าวหนึ่งกรมการจัดหางาน.
กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการและแผนงาน.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2540). บทสัมภาษณ์, ในประชาสังคม : ทรรศนะนักคิดในสังคมไทย. ชูชัย สุภวงศ์
และชวดี คาดการณ์ไกล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- นิตา สุวรรณประเทศ. (2523). ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับเนื้อหาประชากรศึกษา ตามหลักสูตร
มัธยมตอนต้น พ.ศ.2521. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. ร.ศ.ดร. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2540). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. (ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทัศนคติ : การจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร.

- ประวูทธ์ วงศ์สินิล. (2544) . ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อมาตรการของรัฐและการปฏิบัติตาม มาตรการของเจ้าหน้าที่รัฐในด้านการป้องกันอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างชาติ : ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2545). ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครปี 2544. สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร.
- พรทิพย์ ล.วีระพรรค. (2540). เอกสารงานวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัด ระบบควบคุมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เจริญผล.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2539). การจัดการแรงงานอพยพต่างชาติในระยะยาว. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ยุทธนา ไทยภักดี, พล.ต.ต. (2539 – 2540). เอกสารวิจัยเรื่องแรงงานพม่ากับความมั่นคงของชาติ. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. (2538). สังคมเศรษฐกิจไทยทศวรรษ 2550: ยุทธศาสตร์การพัฒนาไปใน กระแสโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไวิลาย.
- วรรณทิพย์ ตระการจินดานนท์. (2543) . ความคิดเห็นของคณะกรรมการหมู่บ้านในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชระ เพชรทอง. (2537). พม่าพลัดถิ่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอื้ออาทร.
- วิชาดา ไตรรัตน์. (2540). ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของ แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร โชติ สุกโชติรัตน์. (2536). สภาพปัญหาการหลบหนีเข้าเมือง. ศูนย์ข้อมูลข้อเสนอเทศกรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิเชียร แพทยาคม,หลวง. (2509). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิฑูรย์ ต้นศิริมงคล. (2542). AHP กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.

ศักดิ์ประเสริฐ เจริญประสิทธิ์. (2539). การพัฒนานโยบายของรัฐด้านแรงงานต่างชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดตราด. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริพันธ์ ถาวรทิวังษ์. (2529). ประชากรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิกตอรีการพิมพ์.

ศิริอร ชันทรหัตถ์. ผ.ศ. (2539). องค์การและการจัดการ. (ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2545). เอกสารศึกษาความต้องการแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2543). ประชากรและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สนธยา พลศรี. (2533). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.

สมบัติ พฤษพิบูล. (2541). ความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้แรงงานต่างชาติของผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

สมยศ นาวิการ. (2529). การตัดสินใจของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก. (2536). แรงงานกับการพัฒนาเศรษฐกิจ : หน้าที่ 6. เอกสารการสอนประกอบชุดวิชาทฤษฎีและนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สายพันธ์ พึ่งพระคุ้มครอง. (2542). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมายต่อกิจการประมงทะเลจังหวัดสมุทรสงคราม. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชา จันทน์เอม. (2524). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสมุทรสาคร. (2545). รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการ

แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งที่ 6/2545.

(2546). สารแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ปีที่ 2 ฉบับที่ 2

ประจำเดือนมีนาคม – เมษายน 2546.

สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร. (2545). สรุปผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม – มีนาคม 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร. (2545). สรุปผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาสที่ 4 : ตุลาคม – ธันวาคม 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุชา จันทร์เอมและสุรางค์ จันทร์เอม. (2507). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา.

สุพัตรา สุภาพ. (2538). ปัญหาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภางค์ จันทวานิช. (2539). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. (ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรภักษ์ บุญนาคและวันรักษ์ มิ่งมณีนาคินทร์. (2516) . เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น (จุลภาค) พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ศึกษากรณีอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อนันตชัย เรืองกิจ. (2535). การศึกษาผลกระทบของปัญหาชนกลุ่มน้อยสัญชาติพม่าต่อประเทศไทยในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรทัย อาจอ่ำ. (2532). แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมประมง: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์.(2539). “แรงงานต่างชาติไร้ฝีมือในประเทศไทยเพียงมาทำงานหรือมาตั้งถิ่นฐาน” .รายงานการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติวันที่ 21-22 พฤศจิกายน 2539. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอก มลคด. (2538). ความคิดเห็นของประชาชนจังหวัดระนองต่อผลกระทบของแรงงานพม่าในด้านเศรษฐกิจและสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

Beat, J.W. (1977). Research in Education. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Kolesnik, W.L. (1970). Education psychology. 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill. Book Company.

Zadrosny, J.T. (1959). Dictionary of Social Science. Washington D.C: Public Affair Press.



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัด
สมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สอบถามเฉพาะผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว
ในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถือเป็นความลับและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการ
ศึกษาวิจัยเท่านั้น
3. คำถามในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของนายจ้าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของนายจ้างในการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 4 ความต้องการและเงื่อนไขการจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 5 ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของนายจ้าง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. การศึกษา
() ไม่จบชั้นประถมศึกษา
() จบชั้นประถมศึกษา
() จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
() จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
() จบระดับอนุปริญญา
() จบระดับปริญญาตรี
() จบระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า
() อื่นๆ ระบุ.....
4. ระยะเวลาในการประกอบกิจการ.....ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานประกอบการ

5. ประเภทของกิจการ.....
6. กิจการของท่านมีการใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่
() มี () ไม่มี
7. กิจการของท่านจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีทักษะหรือไม่
() มี () ไม่มี
8. ท่านนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวแบบใด
() ผู้ใช้แรงงานคนเดียว () ผู้ใช้แรงงานและครอบครัว

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของนายจ้างในประเด็นต่างๆ

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
1. แรงงานต่างด้าวมีความอดทนสูงสู้งานหนักมากกว่าแรงงานไทย			
2. แรงงานต่างด้าวมึทักษะด้อยกว่าแรงงานไทย			
3. พฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าวมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว			
4. การจ้างแรงงานต่างด้าวร่วมกับแรงงานไทยมีผลทำให้แรงงานไทยขยับขึ้น			
5. การควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวาง่ายกว่าแรงงานไทย			
6. ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย			
7. ระยะเวลาในการผลิตสินค้ามีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว			
8. จำนวนคนงานที่ใช้ในกิจการมีผลต่อการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว			
9. แรงงานไทยมีเพียงพอกับงานในกิจการของท่าน			
10. มีความต้องการจ้างแรงงานไทยมากกว่าที่มีอยู่			
11. ค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว			
12. การจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูกทำให้แรงงานไทยยอมรับค่าจ้างที่ถูกลง			
13. แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิประโยชน์จากนายจ้าง			

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
14. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้ท่านผลิตสินค้าได้มากขึ้น			
15. ภาษาที่ใช้สื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในกิจการของท่าน			
16. การจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของกิจการไม่ก้าวหน้า			
17. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้กิจการของท่านมีความเสี่ยงในเรื่องความต่อเนื่องของกระบวนการผลิต			
18. การขึ้นทะเบียน มีผลทำให้ท่านจ้างแรงงานต่างด้าวลดลง			
19. การจ้างแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมืองต่อประเทศไทย			
20. กฎหมายสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความชัดเจนครอบคลุมดีแล้ว			
21. ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวที่ท่านประสบมามีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในครั้งต่อไป			
22. อัตราค่าธรรมเนียมที่รัฐจัดเก็บในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสมดีแล้ว			
23. ในอนาคตแรงงานต่างด้าวจะรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องสิทธิจากนายจ้าง			
24. ปัญหาภายในประเทศเพื่อนบ้านมีผลทำให้เกิดการอพยพแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน			

ส่วนที่ 4 ความต้องการและเงื่อนไขของการจ้างแรงงานต่างด้าว

1. แนวโน้มการจ้างแรงงานต่างด้าวสำหรับกิจการของท่านในอนาคตจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพราะเหตุใด

.....

.....

.....

2. นายจ้างต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

3. ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลอย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ปัญหาที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวจากประสบการณ์ของท่าน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)



ภาคผนวก ข.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง การอนุญาต ให้คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยอนุมัติของคณะรัฐมนตรีจึงออกประกาศการอนุญาตไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 คนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับในกรณีดังนี้

(1) คนต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2545 มียอดจำนวน 568,249 คน ที่ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2544 และได้รับใบอนุญาตทำงานจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(2) ให้คนต่างด้าวตาม (1) รายงานตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มอบหมายเพื่อจดทะเบียนประวัติและขอรับใบอนุญาตทำงานตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ประกาศกำหนด

ข้อ 2 ให้คนต่างด้าวตามข้อ 1 ได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ โดยได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับได้เท่ากับระยะเวลาที่ได้รับใบอนุญาตทำงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม

ข้อ 3 คนต่างด้าวตามข้อ 1 ซึ่งได้รับการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว จะถูกยกเลิกการอนุญาต ในกรณีอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(2) ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดของศาล เว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ไม่มีรายงานตัวตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่กำหนด

(4) มีคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เพิกถอนใบอนุญาตทำงาน

(5) ผู้ที่ได้รับอนุญาตทำงานในกิจการประมง ให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือ เพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเลได้แต่ทั้งนี้มิให้ออกนอกเขตบริเวณท่าเรือที่ขนถ่ายสินค้าสดนั้น

(6) ผู้ที่ได้รับอนุญาตขนถ่ายสินค้าทางน้ำ ให้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้อยู่โดยทางเรือ เพื่อไปทำงานในเส้นทางที่เป็นปกติทางการการค้าของกิจการนั้นได้ ทั้งนี้ มิให้ออกนอกเขตบริเวณที่เป็นท่าเรือที่มีการขนถ่ายสินค้า

(7) มีพฤติการณ์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือมีพฤติการณ์ที่น่าเชื่อว่าเป็นภัยต่อสังคมหรือจะก่อเหตุร้ายให้เกิดอันตรายต่อความสงบสุขหรือความปลอดภัยของประชาชนหรือความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร ซึ่งหน่วยงานด้านความมั่นคงรายงานและได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงมหาดไทย

(8) ออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามเงื่อนไขข้อ 4 ข้อ 4 เมื่อคนต่างด้าวผู้ได้รับอนุญาตมีเหตุจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ เป็นพยานศาล ได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน การรักษาพยาบาล หรือมีหนังสือเรียกตัวจากพนักงานเจ้าหน้าที่ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่งตั้ง ต้องเดินทางออกนอกเขตจังหวัดที่ได้รับอนุญาต ให้ผู้ได้รับอนุญาตหรือนายจ้าง แจ้งให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น รับทราบ

ข้อ 5 คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา กลุ่มอื่นซึ่งได้มีมติคณะรัฐมนตรี มติสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นการเฉพาะไม่อยู่ในข่ายการอนุญาตตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2545

ร้อยตำรวจเอก ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์
(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



ภาคผนวก ก.

มติคณะรัฐมนตรี

ว่าด้วยการดำเนินการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

ปี 2545 – 2546

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธาน ดังนี้

1. ให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง พ.ศ. 2544

2. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน รวมทั้งการจัดทำระบบทะเบียนประวัติของแรงงานต่างด้าว โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในรายละเอียด

3. ให้กระทรวงมหาดไทย โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ใช้อำนาจตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับต่อไปได้อีก 1 ปี เฉพาะผู้ที่มีรายงานตัวขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2544 ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2544 จำนวน 568,249 คน

4. ให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการประกาศกำหนดค่าธรรมเนียม การตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพ การป้องกันรักษาและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค การให้ความรู้ทางด้านการป้องกันรักษาของโรคติดต่อ

ร้ายแรง การคุมกำเนิด และการสำรวจตรวจสอบข้อมูล ผู้ติดตามหรือบุคคลในครอบครัว (คู่สมรส โดยเปิดเผยรวมบุตรผู้สืบสันดานโดยตรง) ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ออกประกาศและกฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดประเภทงานอาชีพและเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานได้ และกำหนดแบบหลักเกณฑ์ วิธีการขอรับใบอนุญาตทำงาน การกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงาน สำหรับคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง 3 สัญชาติ (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่เคยได้รับอนุญาตไว้แล้วเมื่อปี 2544 และประสงค์จะทำงานต่อไป โดยผ่อนผันให้ทำงานได้ในตำแหน่งกรรมการหรือผู้ใช้แรงงานในประเภทกิจการต่างๆ โดยให้เสียค่าธรรมเนียมตามที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง

6. ให้คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.) รับผิดชอบดำเนินการกำกับ ดูแล ประสานงาน และพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ พิจารณาสับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สปร.) และของหน่วยงานอื่นที่เข้ามาสนับสนุนกิจกรรม สปร. หรือสนับสนุนนโยบายของ กบร.



แนวปฏิบัติการขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา พ.ศ. 2545 – 2546 จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ง.

แนวปฏิบัติการขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าว
สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา พ.ศ. 2545 – 2546 จังหวัดสมุทรสาคร

แรงงานต่างด้าวที่จะยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานได้ต้องเป็นแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2 5 4 5 ได้แก่

กลุ่มเป้าหมายที่ 1 หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้มาขึ้นทะเบียนและต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามมติคณะรัฐมนตรี ปี 2 5 4 5

กลุ่มเป้าหมายที่ 2 หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้มาขึ้นทะเบียนแล้วแต่ไม่ได้ดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตทำงานเมื่อครบกำหนด 6 เดือน ตามมติคณะรัฐมนตรีปี 2544 การดำเนินงาน จัดให้มีการขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำงาน ตามกลุ่มเป้าหมายที่ 1 ให้เป็นไปตามช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่กำหนด สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ 2 จะดำเนินการหลังการเสร็จสิ้นการดำเนินงานของกลุ่มเป้าหมายที่ 1 โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

อนึ่ง แรงงานต่างด้าวอาจยื่นขอรับใบอนุญาตทำงานกับนายจ้างอื่นที่มีใบอนุญาตจ้างรายเดิมก็ได้ (เปลี่ยนนายจ้างได้)

ในการขึ้นทะเบียนและขอรับใบอนุญาตครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายที่ 1 และกลุ่มเป้าหมายที่ 2 จะเสียค่าธรรมเนียมต่างกัน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ 2 จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามที่ส่วนกลางกำหนด และขอแจ้งอาชีพประเภทกิจการที่อนุญาตให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำได้ 6 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 กรรมกรทั่วไป ได้แก่

1. กรรมกรในกิจการขนส่งทางบก, ทางน้ำ
2. กิจกรรมเหมืองแร่, เหมืองหิน
3. กิจการทำอิฐ, ทำโอ่ง, ทำเครื่องเคลือบ
4. กิจการก่อสร้าง กิจการคานเรือ

5. กิจการโรงสีข้าว โรงงานแปรรูปพืชไร่
6. กิจการเคลื่อนย้ายสินค้าในโกดังหรือที่เก็บสินค้า

ประเภทที่ 2 กรรมกรในกิจการประมง

1. ประมงทะเล
2. แพปลา, แพกุ้ง
3. กิจการเกี่ยวเนื่องกับประมงทะเล
4. โรงงานปลาป่น
5. แคะกุ้ง, ลอกปลาหมึก
6. โรงเค็ม กุ้งแห้ง ปลาแห้ง
7. โรงน้ำปลา
8. โรงน้ำแข็ง

ประเภทที่ 3 กรรมกรในโรงงาน ได้แก่

กรรมกรในโรงงานรวมถึงผู้รับจ้างที่ใช้แรงงานเป็นหลักในโรงงานหรือสถานประกอบการหรือต้องใช้ทักษะที่ไม่ซับซ้อน เป็นการทำซ้ำ ๆ ตลอดเวลาทำงานในโรงงานหรือสถานประกอบการ

ประเภทที่ 4 ผู้รับใช้ในบ้าน

ผู้รับใช้ในบ้านทั้งนี้รวมถึงอาชีพรับซักผ้าตามบ้านเรือ แต่ไม่รวมถึงผู้บริหารผู้ควบคุมงานดังกล่าว

ประเภทที่ 5 คนงานในฟาร์ม

เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ยกเว้น ควบคุมดูแลฟาร์ม หรืองานที่ใช้ความชำนาญเฉพาะสาขา

ประเภทที่ 6 คนงานในแปลงเพาะหรือปลูก

เพาะปลูกพืช ได้แก่ สวนผัก ผลไม้ พืชไร่ พืชสวน ไม้ดอก สวนยาง สวนปาล์ม



ภาคผนวก จ.

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และบทลงโทษ

ลักษณะการกระทำผิด	บทลงโทษ
<p>มาตรา 18 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ ที่ทำงานในระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือนายทะเบียนได้เสมอ</p> <p>มาตรา 19 ถ้าใบอนุญาตชำรุดในสาระสำคัญ หรือสูญหายให้ผู้รับอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนต่อนายทะเบียนภายใน <u>สิบห้าวัน</u> นับแต่วันที่ทราบการชำรุดหรือสูญหาย</p> <p>มาตรา 22 นายจ้างรับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตหรือทำงานผิดลักษณะ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในใบอนุญาต</p> <p>มาตรา 23 นายจ้างรับคนต่างด้าวเขาทำงานหรือให้คนต่างด้าวย้ายไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากที่ระบุไว้ในใบอนุญาต หรือมีคนต่างด้าวออกจากงานโดยไม่แจ้งต่อนายทะเบียน</p> <p>มาตรา 7 คนต่างด้าวใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงาน</p> <p>มาตรา 21 ห้ามคนต่างด้าวทำงานอื่นนอกจากงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาตหรือเปลี่ยนท้องที่หรือสถานที่ทำงาน</p> <p>มาตรา 37 ห้ามคนต่างด้าวทำงานเมื่อใบอนุญาตสิ้นอายุ</p>	<p>มาตรา 35 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 10 หรือมาตรา 18 หรือมาตรา 20 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,00 บาท</p> <p>มาตรา 36 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 14 หรือ มาตรา 19 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 500 บาท</p> <p>มาตรา 39 นายจ้างต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา 40 นายจ้างต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท</p> <p>มาตรา 34 คนต่างด้าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา 38 คนต่างด้าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p>มาตรา 37 คนต่างด้าวต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ</p>



ภาคผนวก จ.

คำสั่งกรมการจัดหางานที่ 748/2544

เรื่องมอบอำนาจให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด (ฉบับที่ 2)

ภาคผนวก ฉ.

คำสั่งกรมการจัดหางาน

ที่ 748/2544

เรื่อง มอบอำนาจให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด (ฉบับที่ 2)

ตามที่กรมการจัดหางาน มีคำสั่งที่ 718/2543 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2543 เรื่อง มอบอำนาจให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด เพื่อมอบอำนาจในการร้องทุกข์กล่าวโทษ ตลอดจนการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์กล่าวโทษให้แก่ข้าราชการ นั้น

เพื่อให้การดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อธิบดีกรมการจัดหางานในฐานะผู้แทนนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 5(3) จึงมอบอำนาจในการร้องทุกข์กล่าวโทษให้ข้าราชการดังต่อไปนี้

1. เลขาธิการ รองเลขาธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง และข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการหรือรองเลขาธิการคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง
2. แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด และข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมเจ้าท่า ประมง และกรมส่งเสริมการเกษตร เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ
4. ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด และกองทัพบก ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตรี หรือเทียบเท่าร้อยตรีขึ้นไป เฉพาะความผิด
5. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งมียศตั้งแต่นายเรือตรีหรือเทียบเท่านายเรือตรีขึ้นไป เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ

6. ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกองบังคับการตำรวจน้ำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้นในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ

ให้ผู้รับมอบอำนาจและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับมอบอำนาจกระทำการแทนจนกว่าคดีจะถึงที่สุดและให้รายงานผลการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษให้อธิบดีทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544

(นายวันชัย ผดุงสุกโลย)

อธิบดีกรมการจัดหางาน



ภาคผนวก ช.

รายละเอียดการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจีนทะเบียนและขออนุญาตทำงาน

ภาคผนวก ข.

รายละเอียดการนำแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นทะเบียนและขออนุญาตทำงาน

หลักฐานที่ใช้

1. สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียน (กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล)
2. สำเนาทะเบียนบ้านนายจ้าง
3. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนนายจ้าง
4. หนังสือมอบอำนาจจากนายจ้าง กรณีนายจ้างไม่ได้ไปด้วยตนเอง
5. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้รับมอบอำนาจ

ค่าใช้จ่าย

แบ่งเป็น 2 งวด

งวดแรก เก็บเมื่อขึ้นทะเบียน จำนวน 3,250 บาท มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| - ค่าประกันสุขภาพ | 1,200 บาท |
| - ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน (6 เดือน) | 900 บาท |
| - ค่าบัตร | 150 บาท |
| - ค่าประกันการส่งกลับ | 1,000 บาท |

งวดสอง เมื่อต่อใบอนุญาตทำงาน จำนวน 1,200 บาท มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| - ค่าตรวจโรค | 300 บาท |
| - ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงาน (6 เดือน) | 900 บาท |

รวม 2 งวด เป็นเงิน 4,450 บาท

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสาริณี ฤทธิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	24 ตุลาคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2532-2536 บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2541-2546 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ที่อยู่	560/24 ถนนสุขาภิบาล ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 โทรศัพท์ 0-3441-2900
ที่ทำงาน	ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สาขาสมุทรสาคร) 927/302-303 ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 โทรศัพท์ 0-3481-1478-80 ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ

Executive Summary

The study “The Opinion of Employer to Foreign Labour in Samutsakhon Province” aims to study the opinion of employer in Samutsakhon toward foreign labour. Also study demand and conditions of demand for foreign labor. Besides, this study aims to define the problem and barriers to employ foreign barriers.

1. Conclusion

This study aims to survey the ideas of entrepreneurs who legally employ foreign labor in Samutsakorn district. This study uses the purposive selective sampling method to seek for employers. The result is most of enterprises are fishery related industries such as shrimp cleaning and fish slicing which are dirty and undesirable work. The sampling group consists of 31 employers, mostly are in Muang district and in marine continuous industry.

In the process of data collecting, this research uses both qualitative and quantitative methods. Data was collected by document reviews, structured interviews, and in-depth interviews. Also analyzed by content analysis and use the descriptive explanation.

The questionnaire was designed into 4 parts, which are 1. entrepreneur’s background, 2. enterprise information, 3. Opinion of Employer toward foreign labor, 4. demands, conditions, problem and limitation of foreign labor employment. By this, the questionnaire was developed and inspected by thesis committees and then was pre-tested with 12 entrepreneurs and improved to use with the real sample group. The results are as following:

1.1 General characteristics of entrepreneurs and enterprises

Most are women, ages between 30-50 years old. Most of them don't finished primary school. Most of enterprises are marine continuous industry, have operated about 6-10 years.

1.2 Desirable characteristic of foreign labor

Study found that most of employers think that foreign labor give benefits to their business in term of more productive. Foreign labor is more industrious, enduring to hard work and bearing to inconsistent working time. The foreign can endure the dirty work such as marine related industry. The characteristics of foreign labor which employers desire are quite wide, they expect that foreign labor should work hard, bear to dirty work and able to work in uncertain time period.

1.3 Demands and conditions of foreign labor

1.3.1 Labor scarcity

Foreign labor can improve the excess demand for labor. Because of such characteristics of marine related works, Samutsakorn marine business lack of Thai labor. By this, foreign labor employment doesn't effect to Thai labor employment.

1.3.2 Foreign labor registration

The foreign labor registration and limiting policy does not effect to foreign labor employment because all costs will be paid by employee themselves. The employer will pay for registration costs in advance and then employer will keep back from employee every month.

1.3.3 Controlling of foreign labor

Most of employers think that controlling foreign labor is easier than Thai labor. Foreign labor will believe employers. For social welfare, legal foreign labors have right to use hospital service for free, all costs including in registration costs.

1.3.4 Future trend of foreign labor employment

The conclusion is foreign labor employment in the future should be constant because if it has enough Thai labor and employer have choice, they would like to employ Thai labor.

1.4 Problems and barriers

1.4.1 Language

Language is not a big problem for employer and employee communication because most of works, which are labor intensive. They require more unskilled workers. Communication difficulties are not the serious problem of using foreign labor because most of works use less conversation. Some foreign labors can speak and understand Thai language because they have been in Thai for many years.

1.4.2 Foreign labor registration and quota

The foreign labor registration and limiting policy does not effect to foreign labor employment because all costs will be paid by employee themselves. The quota limitation of foreign labor is more serious problem. In case which the registered foreign labor quit the job, employer cannot propose for the new to register so that employer will face the lack of registered labor and cannot avoid to use illegal foreign labor.

1.4.3 Registered foreign labor turnover

Resulting from limited registered foreign labor, there are lots of employer demand so that the registered foreign labor can change their job easily. Sometimes they quit the job without telling employer and make any mistake which the registered employer have to be responsible for them such as crime.

2. Suggestion

2.1 Foreign labor reordering policy

This government policy should be more practical and practice. To avoid officials corruption, government should promote the corruption reduction, also implement the law strictly. Government should ease the work permitted license to employer to avoid the illegal labor by extend the registration period and public relation the knowledge to employers.

2.2 Government officer

Government should update the data about foreign labor because the existing collected data is out of date such as the number of foreign labor in Samutsakorn. The incorrect data lead to ineffective decision making and policy.

The inconstant ministerial government results to unstable policy and confuse the government officer. The policy is change according to minister agenda, the non-continuous policy implement cannot solve the problem.

2.3 Employer

Employer should be more obviously purpose to have legally registered foreign labor such as address and license. Also employer should register for labor by themselves to avoid the middlemen or brokers. As the law, if the labor who belong to employer make any mistake, the employers have to b responsible for that mistake either. Employer should improve the machine system to substitute the lack of labor.

2.4 Labor

Government should design the specific occupation of foreign labor such as marine related industry. Also government should control the area of living.

2.5 suggestion of further study

2.5.1 To study more about foreign labor reordering policy, efficiency of quota and control.

2.5.2 To compare the foreign labor between areas such as social and cultural effects.

2.5.3 To compare the pros and cons of foreign labor import.

