

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (Thai Frozen Foods Association) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 66 ราย แต่เก็บแบบสอบถามได้เพียง 65 ราย เนื่องจากบริษัท ไบรท์ซี เป็นบริษัทในเครือบริษัท ยูเนียนโพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตอบแบบสอบถามขอตอบแบบสอบถามเพียง 1 ชุด เพื่อให้การสรุปผลและการอภิปรายผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงได้สรุปผลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา ได้แก่

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 5 สรุปข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างและไม่จ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานในบริษัท และจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกิจการ จากจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 65 ราย มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท ร้อยละ 43.1 มีพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 บาท ร้อยละ 40.0 มีสถานภาพกิจการเป็นบริษัท ร้อยละ 63.0 ประเภทกิจการเป็นโรงงานผลิตอาหารแปรรูปจากอาหารทะเลร้อยละ 64.6 สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง ร้อยละ 98.5 สถานประกอบการเปิดดำเนินการระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 40.0 กำหนดวันทำงาน วันจันทร์ – เสาร์ ร้อยละ 63.1 กำหนดเวลาทำงาน เป็นเวลาประจำ (8.00 – 17.00 น.) ร้อยละ 53.8 มีระบบการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ร้อยละ 72.3 การจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกนอกจากค่าจ้าง ร้อยละ 61.5 ประเภทสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกนอกจากค่าจ้างที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างเป็นหอพัก ร้อยละ 24.5 นโยบายตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานทุกคน ร้อยละ 87.7 มีสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 53.8 จ้างแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป ร้อยละ 37.1 จ้างแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย 100% ร้อยละ 38.5 จ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ร้อยละ 97.1 จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าระหว่าง 201- 1,000 คน ร้อยละ 40.0 สถานประกอบการไม่เคยเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ร้อยละ 81.8 การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวมีสาเหตุจากการทุจริต ร้อยละ 50.0

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของ สถานประกอบการอุตสาหกรรมอาหารแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความอดสาหะขยันอดทน และไม่เกียจงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ร้อยละ 77.1 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าไทย ร้อยละ 65.7 ด้านแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย ร้อยละ 54.3 ด้านแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้องเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน และ ด้านแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายในจังหวัดสมุทรสาคร ร้อยละ 51.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบเป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว สูงสุดร้อยละ 74.3 รองลงมาเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง ร้อยละ 68.6 ด้านขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนและการต่อใบอนุญาตทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน ร้อยละ 68.6 ด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสารเนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด-ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ ร้อยละ 54.3 ด้านปัญหาการปรับและจับกุมของเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดการปิดบังแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ร้อยละ 51.4 และด้านปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนบางหน่วยงาน ร้อยละ 51.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปังจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบังคับด้านมีความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัดและมักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก และ ด้านมีปัญหารื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และโรคเรื้อน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านมีปัญหารื่องภาษาในการสื่อสารเนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด-ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ ร้อยละ 60.0 ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ ร้อยละ 43.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าว

ผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จ้างและไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ได้ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาระงาต่างด้าว เพื่อนำเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแก้ไขและวางระเบียบปฏิบัติให้รัดกุม และสะดวกกับผู้ปฏิบัติทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการในอนาคต ดังนี้

1. ควรกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม สำหรับค่าจดทะเบียน ค่าตรวจสุขภาพ และค่าประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
2. ควรมีการประชุมและเตรียมงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเพื่อให้การบริการแก่ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวที่มีความประสงค์ที่จะขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะปี 2547 ที่รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยออกมารายงานตัว เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติสำหรับแรงงานต่างด้าวและครอบครัว ขอผ่อนผันเพื่อพักอาศัยอยู่ประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (1 ปี)
3. อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและวิธีการตรวจสุขภาพให้ผู้ประกอบการทราบอย่างทั่วถึง เพื่อผู้ประกอบการจะได้ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง
4. ควรจัดที่พักอาศัยให้แรงงานต่างด้าวอยู่เป็นสัดส่วนหรือเป็นโซน เพื่อสะดวกในการดูแลและควบคุมความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เนื่องจากปัจจุบันแรงงานต่างด้าวพักอาศัยกันอย่างกระจัดกระจายตามชุมชน แต่ละชุมชนจะมีแรงงานต่างด้าวพักอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่น เมื่อมีโรคติดต่อมักแพร่ระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว
5. นโยบายสาธารณสุขควรเน้นด้านการรักษาและส่งเสริมป้องกันโรคในแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการวางแผนครอบครัวเพื่อป้องกันการเพิ่มปริมาณแรงงานต่างด้าว และการแพร่ระบาดของโรค
6. ควรมีการกำหนดเวลาในการจับกุมแรงงานต่างด้าวให้ชัดเจนว่าจะจับกุมเมื่อใดผ่อนผันช่วงเวลาไหน เพราะปัจจุบันมีการจับกุมตลอดเวลา แม้กระทั่งเวลาที่ทางรัฐบาลประกาศให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน เป็นผลทำให้เกิดการหลบซ่อนของแรงงานต่างด้าวและปิดบังแรงงานต่างด้าวที่แท้ ก่อให้เกิดช่องทางหารายได้นอกระบบของเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนบางหน่วยงาน
7. ควรมีการวางระบบการ จัดเก็บข้อมูลประวัติแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยให้ชัดเจนและรัดกุม เพื่อสะดวกในการตรวจสอบและติดตามเมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำการผิดกฎหมายที่รุนแรง หรือก่ออาชญากรรม

8. ควรอนุมัติให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวได้เฉพาะผู้ใช้แรงงานเท่านั้น ไม่ควรให้ครอบครัว หรือผู้ติดตามเข้ามาอยู่ในประเทศไทยด้วย เนื่องจากจะทำให้การควบคุมดูแลลำบาก
9. ควรดำเนินการขึ้นเด็ดยาเสพติดกับแรงงานต่างด้าวและสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานนอกระบบ โดยดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง
10. อยากให้รัฐบาลยกเลิกนโยบายจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะปัจจุบันคนไทยยังประสบปัญหาการว่างงาน
11. รัฐบาลควรมีนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย โดยเฉพาะในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานในกิจการบางประเภท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง และไม่จ้างแรงงานต่างด้าว รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ใน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานในบริษัท และจำนวนปีที่เปิด ดำเนินการ

จำแนกตามทุนจดทะเบียน

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ชัยน อุดทน ไม่เกี่ยงงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาต เปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มี ปัจจัยด้านมีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัดและ มักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 25

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียน ระหว่าง 51 – 100 ล้านบาท

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ชัยน อุดทน ไม่เกี่ยงงาน มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีปัจจัยด้านมีปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะ นำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และ โรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 36.8

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ระหว่าง 101 – 200 ล้านบาท

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวที่มากกว่าคนไทย ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีผลต่อการจ้างแรงงานสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีปัจจัยด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและการต่อใบอนุญาตอย่างใกล้ชิดจนเสียเวลา เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีปัจจัยด้านกฎหมายไม่ชัดเจนและยากต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างและผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าวด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 40

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 201 ล้านบาทขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวในสมุทรสาคร มักอาศัยเป็นกลุ่มตามบ้านเช่า/หอพักในชุมชน ทำให้บริษัทจัดรถรับ-ส่ง และควบคุมดูแลง่าย และปัจจัยด้านนโยบายที่ให้แรงงานต่างด้าวทุกคนต้องตรวจสอบสุขภาพและประเมินสุขภาพก่อนเข้าทำงานทำให้ลดโรคติดต่อ มีผลต่อการจ้างแรงงานสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 25 มีปัจจัยด้านกฎหมายไม่ชัดเจนและยากต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้าง และผู้ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว ปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบน้อยไม่ทั่วถึง ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตยุ่งยากซับซ้อนเสียเวลา เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 25 มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสารเนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด- ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และ โรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50

จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวที่มากกว่าคนไทย มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 ปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 ปัจจัยด้านมีความเสี่ยงต่อการ

เกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัด และมักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้ว มักตามจับกุมลำบาก มีผลต่อการไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 34.6

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท ระหว่าง 301 – 500 คน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไม่หยุดงาน หรือขาดงาน แรงงานต่างด้าวทุ่มเทมากกว่าคนไทย มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 22.2 ปัจจัยด้านมีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมเนื่องจากแรงงานต่างด้าว ไม่มีประวัติที่แน่ชัด และ มักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 22.2 ปัจจัยด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียน และการขอใบอนุญาตทำงานยุ่งยากซับซ้อน เสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 44.4

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานระหว่าง 501-1,001 คน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยันอดทน ไม่เกียจงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 66.7 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 66.7 มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และโรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 26.7

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท 1,001 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยันอดทน ไม่เกียจงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 46.7 มีปัจจัยด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัดและมักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก ด้านปัญหาเรื่องภาษา

ในการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด-ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ และด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และ โรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 29.2

จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ

1. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว** จำแนกตามจำนวนปีที่สถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมาแล้วระหว่าง 1- 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวทุ่มเทในการทำงานมากกว่าคนไทย ด้านแรงงานต่างด้าว ไม่เรียกร้อยค่าตอบแทนเป็นตัวเงินมากเท่าแรงงานไทย ด้านแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้อยค่าตอบแทนเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านแรงงานต่างด้าวไม่เรียกร้อยค่าตอบแทนเรื่องการยกย่องชมเชย หรือรางวัลอื่น ๆ เป็นค่าตอบแทนเหมือนแรงงานไทย ด้านนโยบายที่ให้แรงงานต่างด้าวทุกคนต้องตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน ทำให้ลดโรคติดต่อ และ ด้านค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราเหมาะสมไม่เป็นภาระกับบริษัท มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียน และต่อใบอนุญาตทำงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 25

2. **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว** จำแนกตามจำนวนปีที่สถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมาแล้วระหว่าง 6-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยันอดทนไม่เกียจงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้าง แรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างทราบถึงขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีปัจจัยด้านมีความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัดและมักอยู่ไม่เป็นที่ มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก ด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด-ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 30.8

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนที่สถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมาแล้ว 11 - 20 ปี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตทำงานจ้างแรงงานต่างเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ ด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตยุ่งยากซับซ้อนเสียเวลาในการดำเนินการ เพราะต้องติดต่อกับหลายหน่วยงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้างและโรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 31.6

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนที่สถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมาแล้วมากกว่า 20 ปี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ด้านแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร มักอาศัยเป็นกลุ่มตามบ้านเช่า/หอพักในชุมชนทำให้บริษัทจัดรถรับ - ส่ง และควบคุมง่าย ด้านแรงงานต่างด้าวหาได้ง่ายในจังหวัดสมุทรสาคร มีผลต่อการตัดสินใจจ้างสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด- ฟังภาษาไทยไม่ค่อยได้ ด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และโรคเรื้อน เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้างและโรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการมาแล้วมากกว่า 20 ปี มีปัจจัยด้านกฎหมายไม่ชัดเจนและยากต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างหรือผู้ที่ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว ด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด- ฟัง ภาษาไทยไม่ค่อยได้ ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีระยะเวลาดำเนินการที่เร่งรีบ มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 37.5

อภิปรายผล

จากการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาตามแนวคิด ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการใช้แนวคิดเรื่องการจ้างงาน การกำหนดคุณสมบัติลูกจ้าง และการจ่ายค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานมากขึ้น โดยรวมแล้วในปัจจุบันมีการประกาศใช้กฎหมายและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย มีทั้งการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เช่น การทำงานเต็มเวลามีประสิทธิภาพ การรักษาผลประโยชน์ ความซื่อสัตย์ และขยันอดทน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เป็นต้น

พิจารณาในรายละเอียด พบว่า สถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีทุนจดทะเบียน 50 – 200 ล้านบาท มีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ส่วนสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาทขึ้นไปมีปัจจัยด้านแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรม ขยัน อดทน ไม่เกียจงาน ปัจจัยด้านแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครมักอาศัยเป็นกลุ่มตามบ้านเช่า หรือหอพักในชุมชน ทำให้บริษัทจัดรถรับ-ส่ง และควบคุมดูแลง่าย และปัจจัยด้านนโยบายที่ให้แรงงานต่างด้าวทุกคนต้องตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพก่อนเข้าทำงานทำให้ลดโรคติดต่อ มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการจ้างงานของ เกษมสันต์ วิลาวรรณ และการกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการของ ชูชัย สมิทธิไกร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ และคณะ ได้ศึกษา เรื่อง ผลกระทบด้านมหภาคของการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การจ้างงานของคนไทยและการกระจายรายได้ โดยอาศัยความได้เปรียบจากค่าจ้างที่ต่ำ และได้ประโยชน์จากการเพิ่มของแรงงานต่างชาติมากกว่าแรงงานไทย

2. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างแรงงาน ยังคงใช้แนวคิดเรื่องการจ้างงาน การกำหนดคุณสมบัติบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน มาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวเช่นกัน

พิจารณาในรายละเอียด พบว่า สถานประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีทุนจดทะเบียน 50 - 100 ล้านบาท มีปัจจัยด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตเปลี่ยนแปลงบ่อย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ส่วนสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 101-200 ล้านบาท มีปัจจัยด้านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและการต่อใบอนุญาตยุ่งยากซับซ้อนเสียเวลา เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด สำหรับสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน ตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป มีปัจจัยด้านกฎหมายไม่ชัดเจนและยากต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้าง และผู้ที่ให้ที่พักพิงแก่แรงงานต่างด้าว ปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบน้อยไม่ทั่วถึง และขั้นตอนการขึ้นทะเบียนและต่อใบอนุญาตยุ่งยากซับซ้อนเสียเวลา เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดเรื่องการจ้างงานของ เกษมสันต์ วัฒรรณ และการกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการของ ชูชัย สมิทธิไกร ที่เมื่อจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วผู้ประกอบการประสบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดดังกล่าว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิพร คนงาน ศึกษา เรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายไปปฏิบัติ พบว่าความไม่ชัดเจนของนโยบาย ความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานตามมติของคณะรัฐมนตรี

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวซึ่งสถานประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้นำแนวคิดเรื่องการจ้างงาน การกำหนดคุณสมบัติบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน มาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวด้วยเหมือนกัน

พิจารณาในรายละเอียด พบว่า สถานประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาท มีปัจจัยด้านมีความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่มีประวัติที่แน่ชัดและมักอยู่ไม่เป็นที่มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่บ่อย ซึ่งหากก่อเหตุแล้วมักตามจับกุมลำบาก มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ส่วนสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 51-100 ล้านบาท มีปัจจัยด้านมีปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้าง และโรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจ

ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 101 – 200 ล้านบาท มีปัจจัยด้านกฎหมายไม่ชัดเจนและยกต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างและผู้ให้ที่פקพึงแก่แรงงานต่างด้าว ด้านนโยบายการขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด และสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป มีปัจจัยด้านปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสารเนื่องจากแรงงานต่างด้าวพูด-ฟัง ภาษาไทยไม่ค่อยได้ ด้านปัญหาเรื่องโรคติดต่อที่แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะนำโรค เช่น วัณโรค โรคเท้าช้างและโรคเรื้อน มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าวสูงสุด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดเรื่องการจ้างงานของ เกษม สันต์ วิลาวรรณ และการกำหนดนโยบายและวางแผนในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานประกอบการของ ชูชัย สมิทธิไกร ซึ่งเมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวแล้ว ผลที่ได้รับไม่เป็นตามแนวคิดที่กำหนด ทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวตามที่กำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อัญฉิกา ทองเปลว ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย ปี 2541 พบว่า ส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่เกิดจากความแตกต่างในลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ความไม่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่อง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น มีตัวแปรหลายอย่างประกอบการตัดสินใจ เช่น ขนาดทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานในบริษัท และหรือระยะเวลาที่บริษัทเปิดดำเนินการมาแล้ว มีปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งแต่ละตัวแปรดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจที่ค้นพบจากการศึกษารังนี้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียน

สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท พบว่า มีการนำปัจจัยแรงงานต่างด้าวมีความคิดสร้างสรรค์ ผลงานดี มีคุณภาพ และปัจจัยกฎหมายชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับนายจ้างผู้ให้ที่פקแก่แรงงานต่างด้าว มาใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 51 – 201 ล้านบาทขึ้นไปกลับไม่พบการนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียน

1. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท พบว่า ปังจ๊ยแรงงานต่างด้าวหาได้ยากในสมุทรสาคร และปังจ๊ยปัญหาแรงงานต่างด้าวเสพยาเสพติดหรือยาขยัน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 51-201 ล้านบาท ขึ้นไปไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว

2. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 51-100 ล้านบาท พบว่า ปังจ๊ยแรงงานต่างด้าว ไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 50, 101-201 ล้านบาทขึ้นไป ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวดังกล่าว

ปังจ๊ยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามทุนจดทะเบียน

1. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท พบว่า มีการนำปังจ๊ยแรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่กำหนด ไม่หยุดงานหรือขาดงาน และปังจ๊ยแรงงานต่างด้าวไม่ให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้างมาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 51 – 200 ล้านบาทขึ้นไป ไม่ได้นำปังจ๊ยดังกล่าวมาพิจารณา

2. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 51 – 100 ล้านบาท พบว่า มีการนำปังจ๊ยต่อไปนี้อามาพิจารณาในการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว

- แรงงานต่างด้าวไม่คิดจะช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
- แรงงานต่างด้าวหาได้ยากใน จังหวัดสมุทรสาคร
- ปัญหาแรงงานต่างด้าวเสพยาเสพติดหรือยาขยัน

ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 50, 101-201 ล้านบาทขึ้นไป ไม่นำปังจ๊ยดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา

3. สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 101- 200 ล้านบาท พบว่า มีการนำปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราไม่เหมาะสมเป็นภาระของบริษัท มาเป็นปัจจัยการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 50-100 ล้านบาท และ 201 ล้านบาทขึ้นไปไม่ได้้นำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน พบว่า มีการนำปัจจัยแรงงานต่างด้าวมีความคิดสร้างสรรค์ ผลงานดี มีคุณภาพ มาประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัทตั้งแต่ 301 – 1001 คนขึ้นไป ไม่ได้ นำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัทไม่เกิน 300 คน พบว่า ปัจจัยแรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นปัญหาและ อุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 301-1,001 คนขึ้นไป ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากปัจจัยดังกล่าว

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

1. สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัท ไม่เกิน 300 คน มีการนำปัจจัยแรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด ไม่หยุดงานหรือขาดงาน และปัจจัยแรงงานต่างด้าวในขณะที่สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัทตั้งแต่ 300 – 1001 คนขึ้นไป ไม่มีการนำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว

2. สถานประกอบการมีพนักงานในบริษัท 1,001 คนขึ้นไป พบว่า มีการนำปัจจัยแรงงานต่างด้าวไม่คิดจะช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และแรงงานต่างด้าวหายากในสมุทรสาครมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีแรงงานในบริษัทไม่เกิน 300-1,000 คน ไม่นำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว

3. สถานประกอบการที่มีพนักงานในบริษัท 501-1,000 คน พบว่า มีการนำปัจจัยค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราไม่เหมาะสมเป็นภาระของบริษัท และปัญหาแรงงานต่างด้าวเสพยาเสพติดหรือยาขยัน มาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีพนักงานไม่เกิน 300-500 คน และ 1,001 คนขึ้นไป ไม่นำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการพิจารณา

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ

สถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการตั้งแต่ 1 - 5 ปี พบว่า ไปถึงจ้างแรงงานต่างด้าวไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ 6 - มากกว่า 20 ปี ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานต่างด้าวจากไปถึงจ้างดังกล่าว

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว จำแนกตามจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ

1. สถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ 6-10 ปี พบว่า มีการนำปัจจัยต่อไปนี้มาพิจารณา
 - แรงงานต่างด้าวไม่สามารถปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไม่หยุดงานหรือขาดงาน
 - แรงงานต่างด้าวไม่ให้ความเคารพและยอมรับนับถือนายจ้าง
 - ค่าใช้จ่ายในการประกันสุขภาพให้แรงงานต่างด้าวอยู่ในอัตราไม่เหมาะสมเป็นภาระของบริษัท
2. สถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ 11-20 ปี พบว่า มีการนำปัจจัยต่อไปนี้มาพิจารณา
 - แรงงานต่างด้าวไม่คิดจะช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร
 - แรงงานต่างด้าวเสพยาเสพติดหรือขายขี้
3. ในสถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการมากกว่า 20 ปี พบว่า มีการนำปัจจัยแรงงานต่างด้าวหาได้ยากในสมุทรสาครมาประกอบการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ในขณะที่สถานประกอบการที่มีจำนวนปีที่เปิดดำเนินการ 1-20 ปี ไม่ได้้นำปัจจัยดังกล่าวมาพิจารณา

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว จากผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารของผู้ประกอบการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการจ้างและไม่จ้างแรงงานต่างด้าว ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ไว้ดังนี้

1. รัฐบาลควรกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมสำหรับค่าจดทะเบียน ค่าตรวจสุขภาพ และค่าประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว
2. ควรมีการประชุมและเตรียมงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเพื่อให้การบริการแก่ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวที่มีความประสงค์ที่จะขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ

ปี 2547 ที่รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวทุกคนที่อยู่ในประเทศไทยออกมารายงานตัว เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติสำหรับแรงงานต่างด้าวและครอบครัว ขอผ่อนผันเพื่อพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (1 ปี)

3. อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน และวิธีการตรวจสอบสภาพให้ผู้ประกอบการทราบอย่างทั่วถึง เพื่อผู้ประกอบการจะได้ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง

4. ควรจัดที่พักอาศัยให้แรงงานต่างด้าวอยู่เป็นสัดส่วนหรือเป็นโซน เพื่อสะดวกในการดูแล และควบคุมความประพฤติ รวมถึงการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เนื่องจากปัจจุบันแรงงานต่างด้าวพักอาศัยกันอย่างกระจุกกระจายตามชุมชน และแต่ละชุมชนจะมีแรงงานต่างด้าวพักอาศัยอยู่กันอย่างหนาแน่น เมื่อมีโรคติดต่อกันแพร่ระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว

5. นโยบายสาธารณสุขควรเน้นด้านการรักษาและส่งเสริมป้องกันโรคในแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะการวางแผนครอบครัวเพื่อป้องกันการเพิ่มปริมาณแรงงานต่างด้าว และการแพร่ระบาดของโรค

6. ควรมีการกำหนดเวลาในการจับกุมแรงงานต่างด้าว ให้ชัดเจนว่าจะจับกุมเมื่อใด ผ่อนผันช่วงเวลาไหน เพราะปัจจุบันมีการจับกุมตลอดเวลา แม้กระทั่งเวลาที่ทางรัฐบาลประกาศให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียน เป็นผลทำให้เกิดการหลบซ่อนของแรงงานต่างด้าวและปิดบังแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ก่อให้เกิดช่องทางหารายได้นอกระบบของเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคน บางหน่วยงาน

7. ควรมีการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลประวัติแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ในประเทศไทยให้ชัดเจนและรัดกุม เพื่อสะดวกในการตรวจสอบและติดตามเมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำการผิดกฎหมายที่รุนแรง หรือก่ออาชญากรรม

8. ควรอนุมัติให้ผู้ประกอบการ จ้างแรงงานต่างด้าว ได้เฉพาะผู้ใช้แรงงานเท่านั้น ไม่ควรให้ครอบครัวหรือผู้ติดตามเข้ามาอยู่ในประเทศไทยด้วย เนื่องจากจะทำให้การควบคุมดูแลลำบาก

9. ควรดำเนินการเข้มเด็ดขาดกับแรงงานต่างด้าว และสถานประกอบการที่ฝ่าฝืนกฎหมาย รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานนอกระบบ โดยดำเนินการลงโทษอย่างจริงจัง

10. อยากให้รัฐบาลยกเลิกนโยบายจ้างแรงงานต่างด้าว เพราะปัจจุบันคนไทยยังประสบปัญหาการว่างงาน

11. รัฐบาลควรมีนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ชัดเจน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย โดยเฉพาะในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานในกิจการบางประเภท

ข้อเสนอแนะ จากผู้ศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลการต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารของสถานประกอบการใช้แนวคิดในการจ้างงาน แนวคิดในการกำหนดคุณสมบัติลูกจ้าง แนวคิดในการจ่ายค่าตอบแทนพระราชบัญญัติการทำงานของแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นแนวทางตรงข้ามกับการจ้างแรงงานไทย เนื่องจากผู้ประกอบการกิจการอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากเป็นโรงงานผลิตอาหารแปรรูปจากอาหารทะเล ซึ่งลักษณะการทำงานส่วนใหญ่จะประสบ ปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กลิ่น ความเย็น และบริเวณทำงานจะมีน้ำขังอยู่เสมอ เนื่องจากวัตถุดิบในการผลิตส่วนใหญ่เป็นเนื้อปลา กุ้ง ปลาหมึก และเป็นของสด ซึ่งงานเหล่านี้แรงงานไทยไม่นิยมทำเนื่องจากทนสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ไหว ผู้ประกอบการจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวแทน โดยมีการเพิ่มปริมาณมากขึ้นเป็นลำดับ แต่จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน มีทั้งการจ้างและไม่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในสถานประกอบการ และมีปัจจัยในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่ ในขณะที่สถานประกอบการที่ไม่จ้างแรงงานต่างด้าวก็มีปัจจัยในการตัดสินใจไม่จ้างแรงงานต่างด้าว โดยส่วนใหญ่ยังคงกังวลเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เช่นเดียวกับสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวประสบอยู่ในปัจจุบัน ผู้ศึกษาจึงได้จัดลำดับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว เพื่อนำเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายในการบริหารแรงงานต่างด้าวในอนาคต ทั้งระดับจังหวัดและระดับประเทศ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนทั้งขั้นตอนการขึ้นทะเบียน การกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรวมถึงการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว และไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยเกินไป ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแก้ไขโดยนโยบายหลักยังคงเหมือนเดิม แก้ไขเฉพาะที่พบปัญหาและข้อบกพร่อง

2. ควรใช้นโยบายเหมือนกับทุกประเทศที่แรงงานไทยเข้าไปทำงาน เพราะทุกประเทศจะรับเฉพาะแรงงานที่ถูกกฎหมาย และอนุญาตเฉพาะแรงงานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ผู้ติดตามเข้ามา

พักอาศัยอยู่ในประเทศด้วย อีกประการหนึ่ง แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตควรมีหนังสือเดินทางให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อความมั่นคงของชาติ และความปลอดภัยของประชาชนในท้องถิ่นที่มีแรงงานต่างด้าวพักอาศัย

3. ควรมีการกำหนดประเภทกิจการ และจำนวนโควตาของแรงงานต่างด้าวที่อนุญาตให้แต่ละกิจการสามารถจ้างได้และมีกฎหมายควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด หากพบข้อร้องเรียนหรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเจตนาของเจ้าหน้าที่ควรมีบทลงโทษอย่างจริงจัง

4. ควรมีหน่วยงานกลางในการควบคุม ตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรื่องแรงงานต่างด้าวทั้งระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น การเรียกค่าคุ้มครอง ค่านายหน้าในการจัดหาแรงงานต่างด้าว หรือนายหน้าในการดำเนินการจดทะเบียนและต่อใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวเหมือนเช่นนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในปี 2547 ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนในการดำเนินงานหลายขั้นตอนมากกว่าทุกปี จึงทำให้เกิดช่องว่างในการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเกิดระบบการปฏิบัติงานโดยผ่านคนกลางหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “ระบบนายหน้า” ในทุกขั้นตอน เป็นต้น

5. ควรมีการทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมความเป็นอยู่หรือการส่งเสริมป้องกันโรคในกลุ่มแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากการเพิ่มปริมาณแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

ข้อสังเกต

สำหรับในปี 2547 ตามที่รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยทุกคน ขึ้นทะเบียนราษฎร เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติหรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร เป้าหมายเพื่อต้องการทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ในประเทศไทยจำนวนที่แท้จริง จึงทำให้ขั้นตอนในการดำเนินการขออนุญาตอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษของแรงงานต่างด้าวมีขั้นตอนยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่าเดิม และก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายที่นายจ้างและแรงงานต่างด้าวประสบ นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังนี้

1. การซับซ้อนของทะเบียนราษฎร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนของบ้านเช่าและสถานประกอบการ (แรงงานต่างด้าว 1 คน มีที่อยู่ 2 แห่ง)
2. เกิดการทุจริตหรือช่องทางหารายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการไหลทะลักของแรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก
4. แรงงานต่างด้าวที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยใหม่ ส่วนใหญ่เป็น โรคติดต่อ โรคฉี่หนู โรค เหาซ้าง