



การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล  
ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



โดย  
นางสาวสมสกุล เบาเน็ด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล  
ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

MANAGEMENT OF MIGRANT WORKERS OF THE SEAFOOD PROCESSING  
ESTABLISHMENTS IN AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Master of Business Administration Program  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การจัดการแรงงานต่าง  
ตัวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” เสนอโดย นางสาว  
สมสกุล เบนเนต เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรวรยา ธรรมอภิพล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิษระ เวชประสิทธิ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์)

...../...../.....



57602742: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ: สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล / ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว /  
การจัดการแรงงานต่างด้าว / สภาพปัญหาและอุปสรรค

สมสกุล เบาเนิด: การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล  
ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 97  
หน้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ความจำเป็นในการจัด  
จ้างแรงงานต่างด้าว 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว 3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่าง  
ด้าว ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล หัวหน้างานคนไทยที่คุม  
แรงงานต่างด้าว และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ ทั้งหมด 3 กลุ่ม โดยการ  
สัมภาษณ์เชิงลึกจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน  
และความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผล  
การศึกษาในรูปแบบการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1. สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัด  
จ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหาร  
ต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2.การจัดการ  
แรงงานต่างด้าว เริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้  
แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาด  
กำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ  
กระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว  
3. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว จะมีด้านการวางแผน การสรรหาและการ  
คัดเลือก เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การฝึกฝนและพัฒนา การกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือน คือ  
ไม่สามารถกำหนดค่าแรงได้เอง การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจ ปัญหาด้าน  
สวัสดิการ แรงงานต้องการได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการ  
ลาออกแรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน สุดท้ายเป็นปัญหาอื่นๆ แบ่งออกได้เป็น 2 เรื่อง  
ได้แก่ ปัญหาเรื่องการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า และปัญหาด้านวัฒนธรรม  
ประเพณีบางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าว จะตรงกับเวลางานส่งผลกระทบต่อการผลิต

---

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

57602742: MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATOR PROGRAM

KEYWORD: SEAFOOD PROCESSING ESTABLISHMENTS / THE NEED TO HIRE MIGRANT WORKERS / MANAGEMENT OF MIGRANT WORKERS / BARRIERS

SOMSAKUL BAONEARD: MANAGEMENT OF MIGRANT WORKERS OF THE SEAFOOD PROCESSING ESTABLISHMENTS IN AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON. THESIS ADVISOR : ASST.PROF.VIROJ JADESADALUG, Ph.D. 97 pp.

This is the qualitative research which aimed to study 1. The need to hire migrantworkers 2. Management of migrant workers 3. Barriers to manage migrant workers. The interview was done with the entrepreneur, the Thai foreman, and the group of migrant workers who work forthe seafood processing establishments in Amphoe Mueang, Samut Sakhon.

The results of the study illustrated that 1. The seafood processing establishments are in need of hiring migrant workers due to the need in the labor sector, the shortage of Thai labor, cost management, optimizing production, and creating a competitive advantage. 2. The management of migrant worker. Begin with planning consists of forecasting the number of migrant workers, recruitment and selection in order to obtain the efficient migrant workers, training and coaching in order to help them work as the establishments want and to reduce an errorin the manufacturing process, wage determination and incentives for the satisfaction and loyalty, work evaluation for the willingness and motivation to work, and the migrant registration including the process of unemployment. 3. Barriers to manage migrant workwere commonly about : Plan to Candidate migrant. Labor legislation. Humanity development. The Problem relating to wage determination and salary increase since the establishments could not determine the wage by themselves. The different of salary increase maybe build migrant worker unsatisfied. The Problem relating to resignation suddenly. The Problem relating to the welfare because the workers need the annual bonus income. The Problem relating to evaluate performance. The last issue we classified with 2 problem ; 1)The Problem relating to communication because the migrant workers use Burmese language for communication and 2) The Problem relating to culture and tradition. Sometimes, their cultural or traditional activities are held during working hour which affects the manufacturing process

---

Master of Business Administration Program Graduate School, Silpakorn University  
Student's signature..... Academic Year 2015  
Thesis Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ผู้ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิด กรุณาสละเวลา ติดตาม ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้ผู้วิจัย สามารถพัฒนางานจนสมบูรณ์ ขอขอบคุณท่านอาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการ และ อาจารย์ ดร.วิษระ เวชประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล และกลุ่มแรงงาน ต่างด้าวในสถานประกอบการ ที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์ รวมทั้งให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่ดูแลและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจอย่างยิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด และเพื่อน ๆ ปริญญาโท ทุกคนที่คอยช่วยเหลือกันอย่างดีมาตลอดเวลาที่เรียนมาด้วยกัน

ขอบคุณคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เปิดหลักสูตรนี้ขึ้น ทำให้ผู้วิจัยได้มี โอกาสได้เข้าศึกษา และทำให้ได้พัฒนาความรู้ ศักยภาพ สติปัญญาและความสามารถ และที่สำคัญ ที่สุดได้เรียนรู้คุณค่าของการให้ และการรับ ทั้งเพื่อส่วนตัวและส่วนรวมอย่างแท้จริง

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ    |
| สารบัญภาพ.....   | ณ    |
| บทที่  |      |
| 1 บทนำ.....  | 1    |
| ที่มาและความสำคัญ.....   | 1    |
| วัตถุประสงค์การวิจัย.....  | 4    |
| ขอบเขตการศึกษา.....  | 4    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....   | 4    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....   | 5    |
| 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....   | 6    |
| ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง<br>จังหวัดสมุทรสาคร..... | 6    |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร.....              | 8    |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว.....                                    | 12   |
| ปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าว.....  | 30   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....   | 35   |
| 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....   | 39   |
| ระเบียบวิธีการวิจัย.....   | 39   |
| การเลือกพื้นที่วิจัย.....  | 39   |
| ผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....                             | 40   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....  | 40   |
| การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....  | 41   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....   | 41   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 42   |
| การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล.....  | 43   |
| การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล.....                                     | 43   |



| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                              | 44   |
| ส่วนที่ 1 ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว .....      | 44   |
| ส่วนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าว .....                   | 50   |
| ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ..... | 66   |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....              | 74   |
| สรุปผลการวิจัย .....                                      | 74   |
| อภิปรายผล.....  | 82   |
| ประโยชน์จากการวิจัย .....                                 | 88   |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....                   | 88   |
| รายการอ้างอิง.....  | 90   |
| ภาคผนวก .....   | 94   |
| ประวัติผู้วิจัย .....                                     | 97   |



## สารบัญภาพ

| ภาพที่ |   | หน้า |
|--------|---|------|
| 1      | แบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....                                    | 15   |
| 2      | ขั้นตอนและกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ .....                    | 16   |
| 3      | กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ .....                                     | 18   |
| 4      | แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้าทำงาน..... | 20   |
| 5      | หน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรม.....   | 22   |
| 6      | วัตถุประสงค์ในการให้ค่าตอบแทน.....                                      | 24   |
| 7      | หลักการจัดสวัสดิการในองค์กร.....  | 26   |



## บทที่ 1 บทนำ

### ที่มาและความสำคัญ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง เพื่อนำไปใช้ในภาคเกษตรกรรมและงานในระดับล่าง แรงงานระดับล่าง คือ แรงงานที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า อาทิเช่น กรรมกร แม่บ้าน คนงานก่อสร้าง เป็นต้น เนื่องจากจำนวนปริมาณของคนวัยทำงานในประเทศไทยได้ลดน้อยลง ทำให้แรงงานในระดับล่างของประเทศไทยขาดแคลนตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพก็ลดน้อยลง เนื่องจากไม่มีระบบสวัสดิการที่ดี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาใช้เป็นแรงงานทดแทน แรงงานไทยที่ขาดแคลน อีกทั้งเศรษฐกิจในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้มีความต้องการแรงงานต่างด้าวในปริมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานพม่า แรงงานพม่าถือเป็นแรงงานที่สำคัญมากต่อประเทศไทย เป็นแรงงานที่ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง งานด้านรับเหมาก่อสร้างและกิจการประมงมีความต้องการสูง ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่ปฏิบัติตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2551) แรงงานต่างด้าว บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน, 2551) แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางมาในราชอาณาจักรและอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2551) แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลผู้ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการ (สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว, 2553)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทย โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเลและภาคเกษตร อันเนื่องมาจากเป็นงานหนัก งานที่ไม่สะอาด และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอนเป็นงานที่อยู่กลางแจ้ง ทำงานไม่เป็นเวลา ขาดความมั่นคง เป็นงานที่เสี่ยงต่อสารเคมีตกค้าง เป็นงานที่ต้องออกทะเลซึ่งหาแรงงานไทยทำยาก จากปัญหาดังกล่าว ทำให้มีความจำเป็นต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลได้มีมติผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการครั้งคราว เพื่อรอการส่งกลับและทำงานได้ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพ การออกใบอนุญาตทำงาน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงของชาติสำหรับที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทำได้เพียง 2 งาน คือ งานกรรมกร และงานรับใช้ในบ้าน

ใน 10 ประเภทกิจกรรม และตามที่คณะอนุกรรมการฯจังหวัดพิจารณา ได้แก่ กิจกรรมประมง กิจกรรมต่อเนื่องประมงทะเล กิจกรรมเกษตรและปศุสัตว์กิจกรรมโรงสีข้าว กิจกรรมโรงอิฐ กิจกรรมโรงน้ำแข็ง กิจกรรมขนถ่ายสินค้าทางน้ำ กิจกรรมก่อสร้าง กิจกรรมเหมืองแร่/เหมืองหิน ลูกจ้างครัวเรือนส่วนบุคคล (ผู้รับใช้ในบ้าน) และกิจกรรมอื่นๆ ตามคำแนะนำของคณะอนุกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าวระดับจังหวัด (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในอดีตก่อนปี 2544 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของประเทศไทย ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักเพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้โดยตรง แต่มีแนวปฏิบัติในเรื่องการในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติ โดยรัฐบาลได้มีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินมาตรการต่างๆ ผ่านทางสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) และกระทรวงแรงงาน ต่อมาได้มีการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรกในปี 2535 โดยอนุญาตให้นายจ้าง 7 จังหวัดติดกับชายแดนพม่าเท่านั้นที่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างได้ แต่ในปี 2536 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายการประมงไทยโดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในเรือประมงของไทย ในจังหวัดชายฝั่ง 22 จังหวัด ถ้านายจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ปี 2539 ได้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีกครั้ง โดย มติ ครม. กำหนดให้มีการผ่อนปรนการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ให้ทำงานได้ชั่วคราว โดยมีระยะเวลาผ่อนผันไม่เกิน 2 ปี พื้นที่ที่ได้รับอนุญาตรวม 43 จังหวัด และให้ทำงานได้เฉพาะ 8 กลุ่ม อุตสาหกรรม คือ เกษตรกรรม ก่อสร้าง ประมงทะเล ขนถ่ายสินค้าทางน้ำเหมืองแร่/เหมืองหิน การผลิต และ คนรับใช้ในบ้าน ซึ่งแยกเป็นประเภทของกิจการที่จ้างงานได้รวม 36 ประเภท ปี 2540 และ 2541 หลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมไทย กิจกรรมจำนวนมากประสบภาวะขาดทุน และเลิกกิจการ มีการปรับโครงสร้างภายในองค์กรโดยเน้นลดต้นทุนการผลิตมีการลดเงินเดือนพนักงานและเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก ผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งเลือกที่จะแก้ปัญหาโดยการหันมาจ้างแรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทยเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกและสินค้าที่ใช้แรงงานระดับล่างหรือแรงงานเข้มข้นเป็นจำนวนมาก เช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป รองเท้า ของเล่น และการแปรรูปอาหารทะเล ส่งผลให้แรงงานไทยต้องประสบปัญหาการว่างงานในอัตราสูงอยู่ ด้วยเหตุนี้เองจึงมีแรงบีบให้บรรเทาปัญหาการว่างงานของคนไทย และควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่จะผ่อนผัน ด้วยเหตุนี้ในปี 2541 จึงมีมติ ครม. ให้ผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวได้อีก 1 ปี แต่กำหนดจำนวนที่อนุญาตไว้ไม่เกิน 158,253 คน เพื่อเปิดโอกาสให้แก่ผู้ว่างงานชาวไทย ปี 2542 รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าว และทำการผลักดัน จับกุมสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย มีการจัดทำแผนการจ้างคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่อยู่ในระบบการควบคุม และลดจำนวนการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว ปี

2543 ปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเริ่มเป็นปัญหาที่เด่นชัดขึ้น อย่างไรก็ตาม ครม. ยังคงมีมติให้คงจำนวน พื้นที่ และกิจการที่จะได้รับอนุญาตไว้เท่าเดิมตามมติ ครม. พ.ศ. 2542 คือ ผ่อนผันให้จ้างแรงงานต่างก้ำทำงานได้ใน 18 กิจการใน พื้นที่ 37 จังหวัด เป็นจังหวัดชายแดน 10 จังหวัด จังหวัดที่มีกิจการประมงทะเล 18 จังหวัด และจังหวัดที่อยู่ในระหว่างปรับปรุงกระบวนการผลิต 9 จังหวัด เพื่อยืนยันนโยบายที่จะไม่ให้มีการเพิ่มจำนวนแรงงานต่างด้าวจากที่มาจากทะเบียนใน พ.ศ. 2542 อีก

อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงเนื่องจากวัตถุดิบ มาจากการจับสัตว์น้ำตามธรรมชาติและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของไทย นับได้ว่ามีศักยภาพมากอุตสาหกรรมหนึ่ง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของไทยได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการผลิต การรักษาคุณภาพ มาตรฐานด้านอาหารและความปลอดภัย เนื่องจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ประเทศไทยเป็นประเทศคู่ค้าของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหภาพยุโรป ซึ่งประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่ใส่ใจในคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารและมาตรฐานสินค้าที่สูง ทำให้ประเทศไทยได้รับการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า ส่งผลทำให้อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของประเทศไทยผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานในระดับสากล แต่ปัจจัยสำคัญในการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล คือ วัตถุดิบและแรงงานทรัพยากรจากธรรมชาติคือวัตถุดิบที่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลต้องใช้ ปัจจุบันสัตว์น้ำมีจำนวนลดลงทำให้วัตถุดิบในการผลิตขาดแคลนรวมถึงจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ก็ลดลงและอัตราค่าจ้างแรงงานมีการปรับให้สูงขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครก็เช่นกัน เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องมาจากการทำประมงและเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง แรงงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทำงานได้ทุกประเภท ไม่เลือกงาน และที่สำคัญค่าแรงถูกกว่าค่าแรงคนไทย ซึ่งช่วยให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลลดต้นทุนด้านค่าแรงลงได้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

จากข้อมูลดังกล่าวมาเบื้องต้น ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้เข้าใจและรับรู้ถึงกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลและอะไรคือความจำเป็นที่ต้องใช้แรงงานต่างด้าวทั้งหมดนี้ก็เป็นแนวทางในการพัฒนา การจัดการแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล และเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับ องค์กรหรือสถานประกอบการประเภทอื่นๆซึ่งสามารถนำผลการศึกษา ที่ผู้วิจัยทำการศึกษามานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวของตนเองต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

### ขอบเขตการศึกษา

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ตลอดจน การจัดการแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การฝึกฝนพัฒนา สิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว และศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว
2. **ขอบเขตด้านพื้นที่** เป็นการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
3. **ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านประชากร ออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งได้แก่
  - 3.1 ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล
  - 3.2 หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว
  - 3.3 แรงงานต่างด้าว
4. **ขอบเขตด้านเวลา** ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ อยู่ในช่วงเดือนมีนาคม 2559 ถึง เดือนพฤษภาคม 2559

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปใช้เป็นแนวทางในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้สถานประกอบการมีการวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานประกอบการ
2. ทำให้ทราบแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การสรรหา การคัดเลือกการใช้งานแรงงานต่างด้าว การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

3. ช่วยให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรสาครที่ใช้แรงงานต่างด้าว ได้นำข้อมูลที่ศึกษาไปปรับใช้กับ การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการของตนเอง

4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้วิจัย ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของแรงงานต่างด้าว ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือแนวทางการศึกษาต่อไป

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล (Seafood Processing Establishments)** หมายถึง สถานที่หรือพื้นที่ สำหรับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน และภายในสถานที่นี้ จะทำกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับอาหารทะเล จำพวก กุ้ง หอย ปู ปลา

2. **ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว (The Need to Hire Migrants Workers)** หมายถึง เหตุจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ประกอบการ สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร ในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน

3. **การจัดการแรงงานต่างด้าว (Management Of Migrants Workers)** หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอน ที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การพัฒนาแรงงานต่างด้าว การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ การประเมินผลการทำงาน การเลิกจ้าง

4. **สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว (Barriers To Manage Migrants Workers)** หมายถึง สิ่งที่เป็นความยากลำบาก หรือสิ่งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาด้านการสื่อสาร ปัญหาด้านค่าตอบแทนและการขึ้นเงินเดือน ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว
4. ปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจในพื้นที่ อันเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศของกลุ่มจังหวัดสมุทรสาครมีพื้นที่ติดทะเล จึงทำให้อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหารทะเล ได้เข้ามามีบทบาทต่อคนในพื้นที่อย่างมาก จะเห็นได้จากธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารทะเล อาหารทะเลแช่แข็ง ที่มีอยู่จำนวนมาก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556 ) อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมสำคัญที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศ ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามการขยายตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันทั้งนี้อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศจากการส่งออกแต่ปัจจุบันผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งมีการแข่งขันกันมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านราคาและคุณภาพทั้งข้อบังคับด้านความปลอดภัยจากประเทศคู่ค้า ฉะนั้นแล้วเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้อย่างยั่งยืน บุคลากรในสถานประกอบการจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุนการผลิตโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจะมีความหลากหลาย ทั้งประเภทของวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์เครื่องจักรและลักษณะการดำเนินงาน แต่โครงสร้างของต้นทุนหลักในการ ดำเนินการของอุตสาหกรรมจะประกอบไปด้วย ค่าวัตถุดิบ ค่าแรง ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าน้ำแข็ง และค่าสารเคมีที่ใช้ในการผลิต ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องหาทางเพื่อลดต้นทุนเหล่านี้



จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512-2557 จังหวัดสมุทรสาคร มีโรงงานอุตสาหกรรม ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5,585,000 แห่ง เงินลงทุน 708,716 ล้านบาท จำนวนแรงงาน 405,756 คน ด้วยศักยภาพในการทำ การประมงของชาวประมงสมุทรสาคร ส่งผลให้จังหวัดสมุทรสาคร เป็นแหล่งธุรกิจการประมงขนาดใหญ่ครบวงจร ซึ่งมีทั้งการทำประมงทะเล การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ รวมถึง อุตสาหกรรมต่อเนื่อง อย่าง อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล และยังเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าสัตว์น้ำ สินค้าประมงทะเลที่สำคัญจังหวัดสมุทรสาคร เป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจ ที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมง และการเกษตรกรรม จากข้อมูลสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (GPP) ประจำปี 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสมุทรสาครขยายตัวจากปีก่อน เนื่องจากฟื้นตัวของภาวะเศรษฐกิจโลก ซึ่งส่งผลต่อธุรกรรมภาคต่างประเทศทำให้การส่งออกและกานำเข้าสินค้าและบริการขยายตัวขึ้นจากที่หดตัวในปีก่อน (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร, 2557)

อุตสาหกรรมการผลิตอาหารทะเลแปรรูปมีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศที่สามารถจับสัตว์ทะเลได้เป็นจำนวนมากในแต่ละปีและมีการนำไปใช้เพื่อบริโภคในรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งในการบริโภคสดและเข้าสู่อุตสาหกรรมการผลิตแปรรูปประเภทต่าง ๆ เช่น อาหารทะเลแช่แข็ง, อาหารทะเลกระป๋อง, ทำเค็มและอบแห้ง เป็นต้น ซึ่งการอบแห้งเป็นกรรมวิธีในการถนอมอาหารทะเลชนิดหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้เก็บรักษาอาหารทะเลได้เป็นระยะเวลานานขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศในเอเชีย

จากการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ทราบว่า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลมีบทบาทสำคัญในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นอย่างมาก เป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้ให้กับคนในเขตพื้นที่ เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ติดทะเลอ่าวไทย ชาวบ้านในเขตพื้นที่มีการทำประมงกันจำนวนมาก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการทำประมงจึงเกิดเป็น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล นอกจากการทำประมงจะทำรายได้ให้กับคนในพื้นที่แล้ว อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลก็ยังสามารถสร้างรายได้ให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยในประเทศไทย อีกด้วย เนื่องจากมีหลายสถานประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย เพื่อต้องการบริหารต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยจึงเลือกทำการศึกษา อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มาทำการศึกษาในครั้งนี้

## 2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

### 2.1 ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

2.1.1 คนต่างด้าวทั่ว ๆ ไป (ตามมาตรา 7) หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

2.1.2 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน หรือตามกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคนต่างด้าวในลักษณะเดียวกัน เช่น พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรม (ตามมาตรา 10)

2.1.3 คนต่างด้าวตามมาตรา 12 หมายถึง คนต่างด้าว 4 ประเภท คือ 1. คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผันให้ไปประกอบอาชีพ ณ ที่แห่งใด แทนการเนรเทศหรืออยู่ในระหว่างรอการเนรเทศ 2. คนต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักร ดยไม่ได้รับการอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ในระหว่างรอการส่งกลับออกนอกราชอาณาจักร 3. คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักร แต่ไม่ได้รับสัญชาติไทย ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 หรือตามกำหนดอื่น 4. คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

สำหรับสถิติแรงงานต่างด้าว ซึ่งหมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย กรมการจัดหางานจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมาย ประกอบด้วย ประเภทต่าง ๆ คือ 1. ประเภทตลอดชีพ 2. ประเภทชั่วคราวที่ขออนุญาตทำงานตามมาตรา 9 (มาตรา 7 เดิม) 3. ประเภทส่งเสริมการลงทุนและกฎหมายอื่นตามมาตรา 12 (มาตรา 10 เดิม) 4. ประเภทที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU 5. ประเภทพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานเนื่องจากประเภทได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง MOU (ข้อ 4) และประเภทพิสูจน์สัญชาติ (ข้อ 5) คือ กลุ่มแรงงานสัญชาติ ลาว กัมพูชา และพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานชั่วคราวเดิมเป็นแรงงานผิดกฎหมายภายหลังรัฐบาลได้ดำเนินการจัดทำกรพิสูจน์สัญชาติ และลงนาม MOU เพื่อให้การนำเข้าแรงงานให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ปัจจุบันจึงได้จัด 2 ประเภทนี้ให้รวมอยู่ในกลุ่มแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย

กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่ได้รับอนุญาตทำงาน (กลุ่มมาตรา 13)

1. ชนกลุ่มน้อย 2. แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า ลาว กัมพูชา)ตามมติคณะรัฐมนตรี 3 มีนาคม 2558

### 2.2 จำนวนคนต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

#### 2.2.1 จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือ

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 จังหวัดสมุทรสาครมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั้งสิ้นจำนวน 250.786 คน ซึ่งเมื่อจำแนกตามลักษณะการเข้าเมืองของคนต่างด้าว พบว่า กลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่ากลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย โดยเป็นคนต่าง

ตัวเข้าเมืองถูกกฎหมายจำนวน 183,103 คน (ร้อยละ 73.01) และคนต่างตัวเข้าเมืองผิดกฎหมายจำนวน 67,683 คน (ร้อยละ 26.99) กลุ่มคนต่างตัวเข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่เป็นคนเข้าเมืองถูกกฎหมายมาตรา 9 ประเภท พิสูจน์สัญชาติจำนวน 150,783 คน (ร้อยละ 82.35 ของคนต่างตัวเข้าเมืองถูกกฎหมายทั้งหมด) รองลงมาได้แก่ มาตรา 9 ประเภท นำเข้าตาม MOU จำนวน 29,209 คน (ร้อยละ 15.95) มาตรา 9 ประเภททั่วไป จำนวน 2,984 คน (ร้อยละ 1.63) และมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุนจำนวน 127 คน (ร้อยละ 0.07) สำหรับกลุ่มคนต่างตัวที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย (มาตรา 13) ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) 3 สัญชาติ จำนวน 63,683 คน (ร้อยละ 93.62 ของคนต่างตัวเข้าเมืองผิดกฎหมาย) และเป็นชนกลุ่มน้อยจำนวน 4,319 คน (ร้อยละ 6.38)

### 2.2.2 จำนวนแรงงานต่างตัวหลบหนีเข้าเมือง

กลุ่มแรงงานต่างตัวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น เป็นแรงงานที่ประเทศไทยอนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานระดับล่างในประเทศไทย แรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ในไตรมาส 3 ปี 2558 ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนแรงงานต่างตัวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน 63,364 คน เมื่อพิจารณารายสัญชาติ พบว่าแรงงานต่างตัวหลบหนีเข้าเมืองส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า 47,931 คน (ร้อยละ 75.64) สัญชาติกัมพูชา 9,187 คน (ร้อยละ 14.50) และสัญชาติลาว 6,246 คน (ร้อยละ 9.86) (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร : รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร รองรับประชาคมอาเซียน (AC) ไตรมาส 3 ปี 2558 (กรกฎาคม - กันยายน))

สถานการณ์การจ้างคนต่างตัวจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2558 จำนวนคนต่างตัวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 239,731 คน จัดทะเบียน คนต่างตัว 3 สัญชาติ ที่ได้รับอนุญาตทำงาน แยกเป็น 1) สัญชาติพม่า จำนวน 206,351 คน 2) สัญชาติลาว จำนวน 10,871 คน 3) สัญชาติกัมพูชา จำนวน 15,003 คน อื่นๆ จำนวน 7,506 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

### 2.3 ความเป็นมาของแรงงานต่างตัวในประเทศไทย

ประเทศไทยได้ปรากฏหลักฐานทางประวัติศาสตร์ว่ามีแรงงานต่างตัวเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานาน ตั้งแต่ครั้งสุโขทัย และต่อเนื่องมาจนถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งมีแรงงานหลายประเทศเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เช่น แวก ขอม ลาว พม่า มอญ ญวน อังกฤษ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส ฮอลันดา และสเปน คนต่างตัวบางประเทศเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานานจนสามารถโอนสัญชาติเป็นไทยในเวลาต่อมา ที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ ชาวจีน แต่บางประเทศเข้ามา เป็นไปในลักษณะที่ขาดตอน เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศสและเดนมาร์ก ซึ่งเคยเข้ามามีบทบาททางการค้าในสมัยพระนารายณ์มหาราช แต่ได้ขาดตอนไปจนกระทั่งเข้ามาอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา บางประเทศเคยเข้ามามีบทบาทมาก แต่ก็ได้ลดลงตามลำดับ จนกลายเป็นประเทศที่มีสัมพันธ์ทางการค้าในลักษณะธรรมดา เช่น ฮอลันดา

และโปรตุเกส และบางชนชาติเพิ่งเข้ามาติดต่อกับประเทศไทยภายหลังปี พ.ศ. 2399 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยเริ่มทำสนธิสัญญาเบาริงกับอังกฤษเป็นต้นมา และได้เข้ามามีอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น และไต้หวัน ในอดีตคนต่างด้าวมีบทบาทเป็นอย่างมากต่อเศรษฐกิจการค้าของประเทศไทย คนต่างด้าวจะเข้ามาในประเทศไทยโดยลักษณะทำการติดต่อการค้าขายหรือเป็นเจ้าของกิจการ ไม่ได้เข้ามาในลักษณะของการเป็นลูกจ้างหรือแรงงาน เนื่องจากภาพรวมของตลาดแรงงานไทยในอดีตมีแรงงานจำนวนมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน จนทำให้เกิดปัญหาที่มีผู้ว่างงานในอัตราที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะโครงสร้างของประเทศไทยในอดีตมีอัตราการเพิ่มของประชากรในอัตราที่สูง มีกำลังแรงงานใหม่มาก ทำให้ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและบริการยังไม่สามารถรองรับแรงงานใหม่ได้ในจำนวนที่เพียงพอ จึงเป็นผลให้มีการว่างงานของแรงงานอยู่โดยทั่วไป ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีความจำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอดีตที่ผ่านมา นับตั้งแต่ประเทศไทยนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในประเทศ พร้อมกับเปิดโอกาสให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนตามเงื่อนไขของการส่งเสริมการลงทุน มีการปรับปรุงขบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเริ่มขาดแคลน อาทิ ช่างฝีมืออุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การพาณิชย์ นักวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการธนาคาร และวิศวกร เป็นต้น จึงทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเภทแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นและต่อมาในปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา การพัฒนาประเทศได้อยู่ในจุดหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญโดยเศรษฐกิจของประเทศก้าวเข้าสู่ระดับนานาชาติ และต้องแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มมากขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานอย่างมาก ประชาชนมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนไป แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง เช่น แรงงานกรรมกรในกิจการบางประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานไทยส่วนหนึ่งนิยมเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศเพิ่มขึ้นและบางส่วนหลังไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป แรงงาน พม่า ลาว และกัมพูชา จึงเป็นที่สนใจของผู้ประกอบการ และได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวกันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จนกระทั่งปี พ.ศ.2539 รัฐบาลจึงเริ่มกำหนดมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นทางการ (สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, 2545)

#### 2.4 ความต้องการแรงงาน

วันเพ็ญ วอกกลาง (2540) อาศัยแนวความคิดพื้นฐานว่าแรงงานมีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อนายจ้างต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นก็จะเสาะแสวงหานายจ้างแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญหรือคุณภาพที่ดีกว่าและเหมาะสมภายใต้ระดับค่าจ้างหนึ่งๆ การที่นายจ้างเสาะแสวงหาแรงงานที่เหมาะสมที่สุด มักจะผ่านยุทธศาสตร์การคัดเลือก (Recruitment Strategic) ซึ่งมีต้นทุนในการคัดเลือกอยู่ด้วยตามทฤษฎีการแสวงหาการทำงานทำ นายจ้างจะจ้างแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด

เพื่อลดต้นทุนและแรงงานที่จ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Maximize profit) ดังนั้น โดยทั่วไปนายจ้างจึงต้องสร้างเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อลดต้นทุนในการจ้าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก อาจรวมถึงการกำหนดเพศ อายุ เชื้อชาติ เครื่องมือที่ใช้กันแพร่หลายที่สุด คือ ระดับการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรม การที่นายจ้างจะพิจารณารับแรงงานเข้ามาทำงาน นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ในอนาคตรวมทั้ง การประสานแรงงานจะทำงานกับหน่วยงานหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว เพื่อผลประโยชน์ที่นายจ้างจะสามารถได้รับจากการลงทุนฝึกอบรมดังกล่าว

จินตนา สมสวัสดิ์ (2551) ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน อุปสงค์แรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตมีความต้องการที่จะจ้าง ณ ทุกระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) คือ การที่คนงานได้ถูกจ้างงานเพื่อให้มาผลิตสินค้าหรือบริการของหน่วยธุรกิจ แรงงานจึงเป็นปัจจัยในการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งผู้ที่ต้องการจะจ้างงานหรือผู้มีอุปสงค์ต่อแรงงาน ก็คือ หน่วยผลิต หรือ หน่วยธุรกิจ หรือนายจ้างที่ทำการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อที่จะจำหน่ายในตลาด ถ้าหากสินค้าขายได้ราคาดีและทำให้ได้กำไรมากธุรกิจจะขยายการผลิต โดยการจ้างแรงงานและปัจจัยการผลิตอื่นๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์ของแรงงาน ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่คนงาน ผลตอบแทนของลูกจ้างตามความรู้ความสามารถ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมทั้งสภาพการทำงานต่าง ๆ เป็นต้น

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานสูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตราย อยู่จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนของสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างอยู่ การจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกลงกว่า และมีความขยัน อดทน ไม่เกียจคร้าน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย แต่ก็ยอมรับว่าแรงงานต่างชาติอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ การสาธารณสุข และปัญหาสังคม

จากการศึกษา ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ทราบว่า แรงงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลและสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก มีความจำเป็นและความต้องการที่จะใช้แรงงานในระดับล่างสูง แต่เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาคร ขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่าง แรงงานต่างด้าวจึงถือเป็นอีกทางเลือกสำหรับสถาน

ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร การจัดจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถช่วยลดต้นทุนให้ต่ำลงได้ เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าค่าแรงคนไทย และสถานประกอบการยังต้องการเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต ยังมีแรงงานต่างด้าวที่เพียงพอกระบวนการผลิตก็จะผลิตได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัดการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวยังเป็นการ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วยแรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ ต่ออุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการลงภาคสนามเพื่อศึกษาประเด็นอื่นๆต่อไป

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าว คือ แรงงานบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

แรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ไม่ใช่คนสัญชาติไทย เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร และอยู่ในราชอาณาจักรโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ก็ตาม มีพฤติกรรมกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญา,ความผิดตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้าประเวณี พ.ศ. 2539, ความผิดตาม พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและอื่นๆเช่น ความผิดตาม พ.ร.บ. อาวุธปืน, พ.ร.บ. การพนัน ฯลฯ โดยมีลักษณะเป็นบุคคลต้องห้ามตาม มาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการดังนั้นแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่เดินทางเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย เข้ามาทำงานให้ประเทศไทย (กระทรวงแรงงาน)

ประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงาน กรมการจัดหางานได้ออกระเบียบกำหนดประเภทของงานและกิจการที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันจัตหะเบียนทำงานมี 2 งาน คืองานกรรมกร และงานผู้รับใช้ในบ้าน โดยแบ่งออกเป็น 11 กิจการ ได้แก่ ประมงทะเล ประมงน้ำจืด, ต่อเนื่องประมงทะเล, เกษตร และปศุสัตว์, โรงสีข้าว, โรงอิฐ, โรงน้ำแข็ง, ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ, ก่อสร้าง, เหมืองแร่ เหมืองหิน, ผู้รับใช้ในบ้าน, อื่น ๆ ตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนด

พระมหาแพง เดชสีโล (ชำนาญ) (2556) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกาบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้เกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงานให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไป

แนะนำในภายหลังให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการหาโอกาสწყักกับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสม ดัด กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้า น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนันเพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้เป็นที เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

### 3.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Management)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้า หรือให้บริการกับองค์การนั้น การที่องค์การจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลกรทุกคนในองค์การ การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้เป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้งานต่างสอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จขององค์การโดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม มีกรอบของการบริหารที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การจัดการในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรในองค์การนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถให้กับบุคคลากรนั้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์การและตัวบุคคลากรนั้น ทั้งนี้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การด้วย จัดเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความหมาย ต้องเสริมสร้างความสมรรถภาพการทำงาน ต้องลงทุนทั้งระยะเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างทักษะและความชำนาญ รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีบรรยากาศการทำงาน และสำคัญคือ จะต้องรักษาบุคคลากรนั้น ๆ ให้อยู่ในองค์การให้ได้ตลอดไป ซึ่งหมายถึงการใช้คนให้ถูกวิธีให้เหมาะสมกับงานให้ได้ผลงานมากที่สุดและรักษาคนดีให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุด (ณัฐกานต์, 2555)

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างบุคคลากรให้มีความเจริญด้านความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมที่สมบูรณ์ โดยประมวลความหมายนี้ได้จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

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

ศิวาพร มัณฑุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และนภาพร ชันธนาภา (2535) ได้ให้นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าปัจจุบันคำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางแทนคำว่า การบริหารงานบุคคล และได้ให้นิยามว่า การบริหารทรัพยากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา การนำไปประยุกต์ใช้งาน ตลอดจนการประเมินนโยบายการดำเนินการ วิธีปฏิบัติ และโปรแกรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกันแต่ละบุคคลในองค์กร

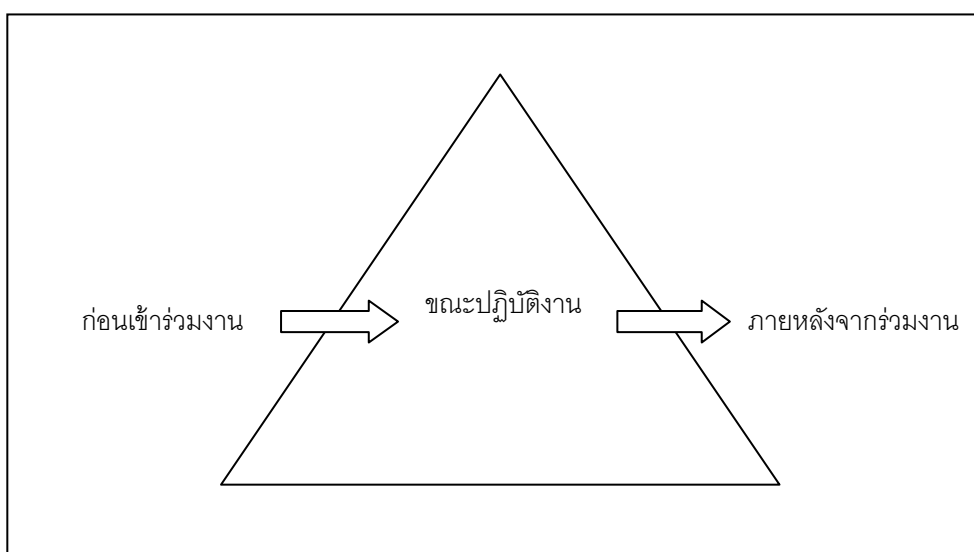
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558) ได้อธิบายกรอบแนวคิดว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุตามประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคม โดยส่วนรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้เรียบเรียงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผูปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้านเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงาน



ในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต จากความหมายที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสมาชิกขององค์กรใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2554).



ภาพที่ 1 แบบจำลองการจัดการทรัพยากรมนุษย์

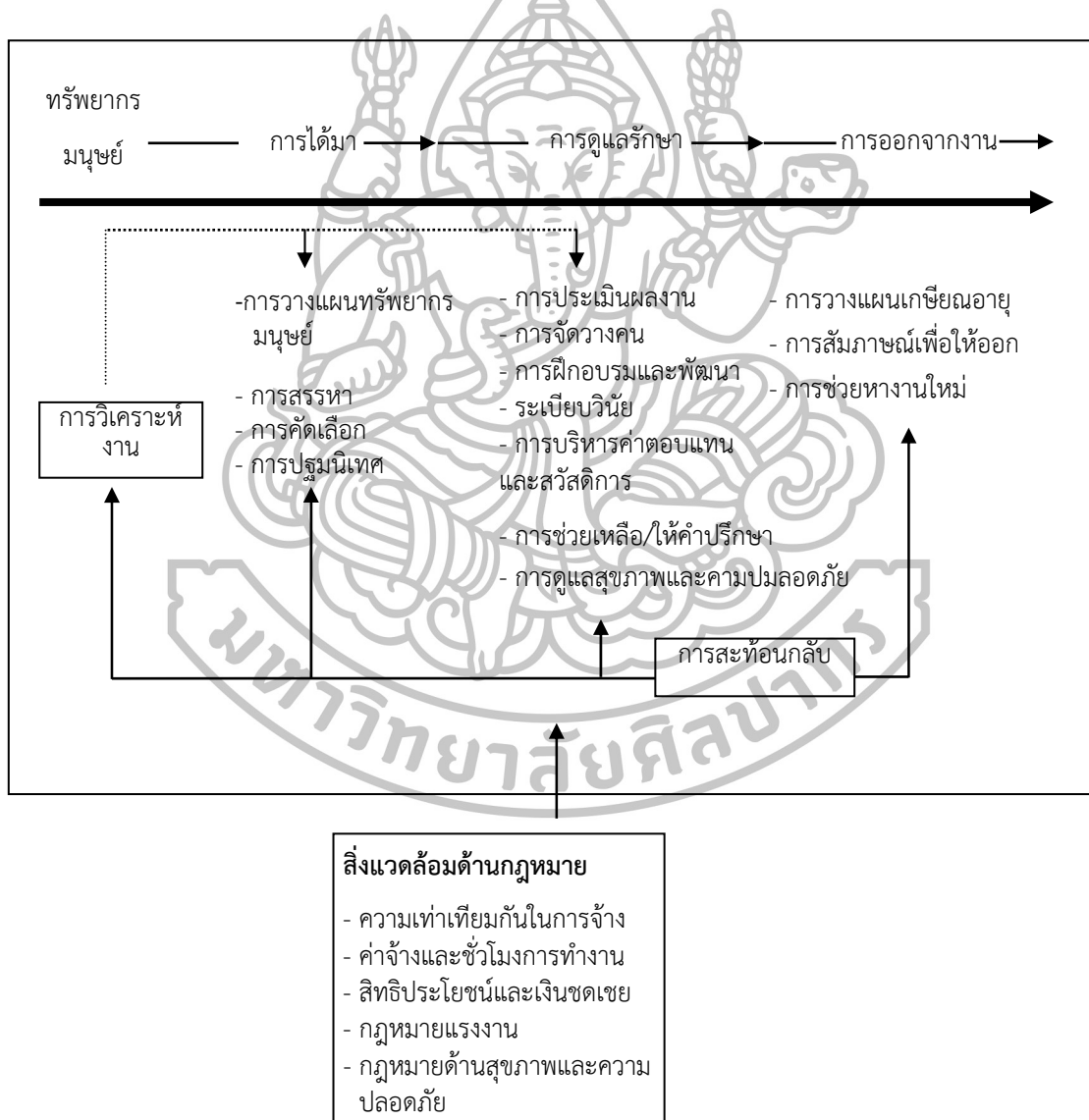
ที่มา: ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2554).

1) ก่อนเข้าทำงาน หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สรรหา และจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงานที่ต้องการ ให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการสรรหาบุคลากร

2) ขณะปฏิบัติงาน นอกจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม จัดสรรฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรสวัสดิการ และเสริมสร้างสุขอนามัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้สามารถทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่

3) ภายหลังจากการร่วมงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ทำงานกับองค์การจนครบอายุเกษียณ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นที่ต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยการจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อาทิ การให้บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะเวลาสำคัญ ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์การ การดูแลรักษาให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการดูแลการออกจากงานของคนงาน โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้วยดัง ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนและกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Rakich, JS., Longest, BB., and Darr, K. **Managing Health Services Organizations.** 3<sup>rd</sup> ed., Health Professions Press: Baltimore, 1994: 613.

ขั้นตอนและกระบวนการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

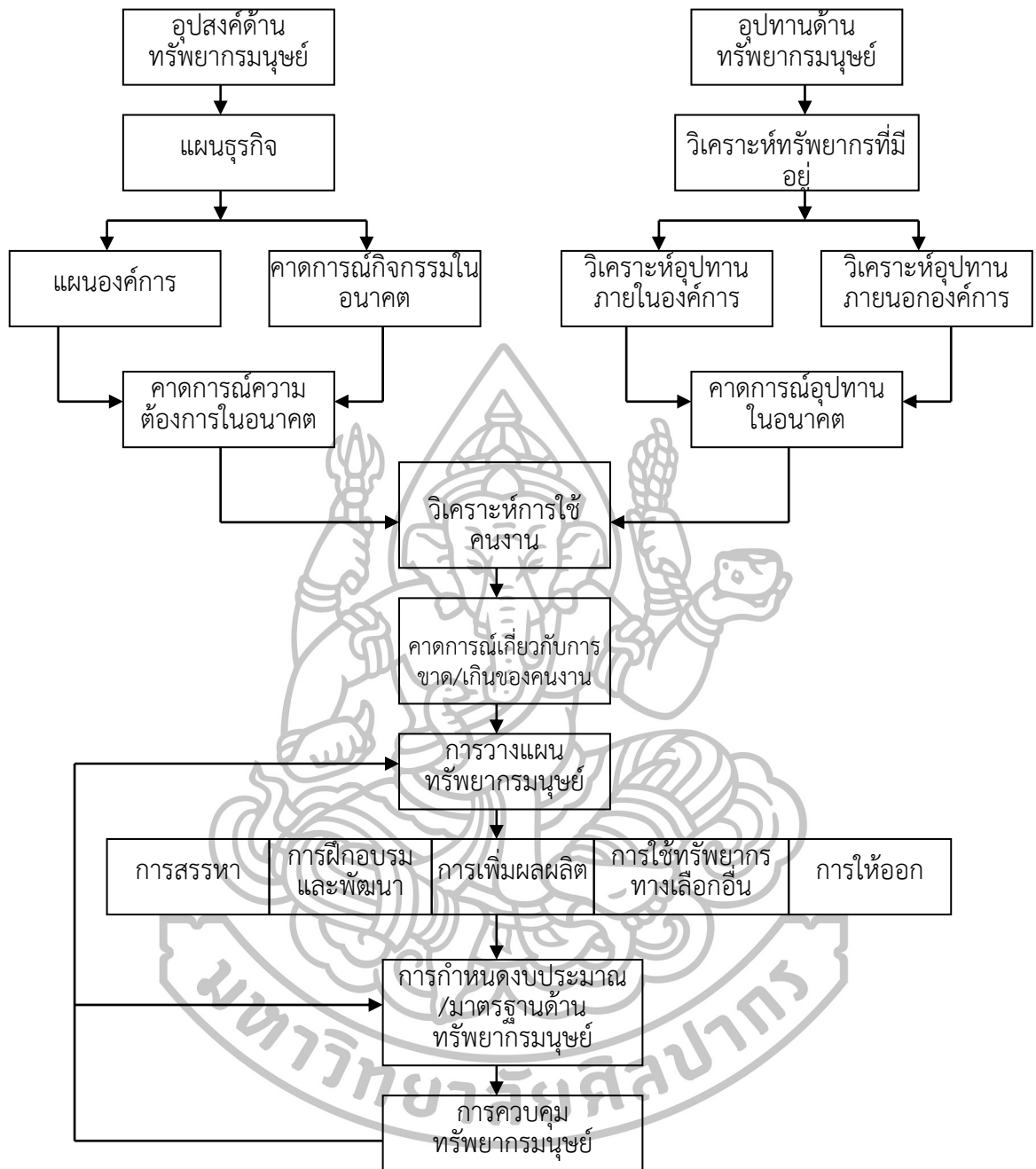
1. การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Acquisition) มีกิจกรรมสำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน (Planning) การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) การปฐมนิเทศ (Orientation)

2. การดูรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Retention & Development) มีกิจกรรม 7 อย่าง คือ การวัดเพื่อประเมินผลงาน (Performance Measurement) การอบรมและการพัฒนา (Training & Development) การจัดวางคน (Employee Placement) การวินัยและการรักษาวินัย (Discipline & Disciplinary Corrective) การบริการค่าตอบแทน (Compensation Administration) การสอนงานและการให้คำแนะนำ (Coaching & Counseling) สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

3. การพ้นจากองค์การหรือการทำงาน (Separation or retirement) มีกิจกรรม 3 อย่าง คือ การสัมภาษณ์เมื่อพ้นจากองค์การ (Exit Interviews) การช่วยหางานใหม่ (Outplacement) การวางแผนเกษียณอายุ (Pre-retirement Planning)

ถึงแม้ว่าการวางแผนจะถูกกำหนดให้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะของการได้มา แต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองภาพรวมของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ทั้งการได้มา การดูแลรักษา และการออกจากงาน เพราะทั้ง 3 ระยะต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: Clark, Robert. *Human Resource Management: Framework and Practice*. 2<sup>nd</sup> ed., Sydney: McGraw-Hill Book Company, 1992: 45.

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อหาคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่

2. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน การปรับปรุงผลของพนักงานแต่ละคนให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตลอดเวลา

3. หาวิธีการรักษาพนักงานที่ดีที่มีความสามารถให้อยู่กับธุรกิจให้นานที่สุด ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานตลอดจนปลูกฝังและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจ

4. ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผน (Planning) ผู้บริหารเกี่ยวกับงานทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลเพื่อสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อจะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่วางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องเก็บข้อมูล ศึกษา วางแนวทางการปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

2. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์การว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด

3. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานที่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว จะต้องมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การธำรงรักษา จนถึงการศึกษาอายุของบุคลากร

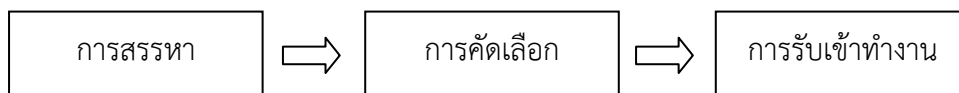
4. องค์การและบุคลากร นักบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างและทำการรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือและแนวทางที่สำคัญทำให้องค์การมั่นใจว่าจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการเข้ามาร่วมทำงานในจำนวนที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรมีมากจนเกินไปหรือเกิดสภาวะที่ขาดแคลนแรงงาน

เหตุผลและความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะแบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อให้องค์การมีความพร้อม 3) เพื่อให้องค์การมีแนวทางในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์)

การสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยหลักของการดำเนินธุรกิจที่จะทำให้ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก่อนที่จะศึกษาในหน้าที่อื่นๆ

ด้านทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ในที่นี้จะขออธิบายถึงความหมายของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้าทำงาน

ที่มา: ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2554).

การสรรหาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงาน ให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึงกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ พิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน ออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ญัฎฐพันธ์ เขจรนนท์)

#### การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม นอกจากการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การฝึกอบรมยังมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถนำเทคนิคมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว การฝึกอบรมยังมีส่วนในการช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด การฝึกอบรมจะมีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีข้อผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายน้อยลง ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องถึงการ

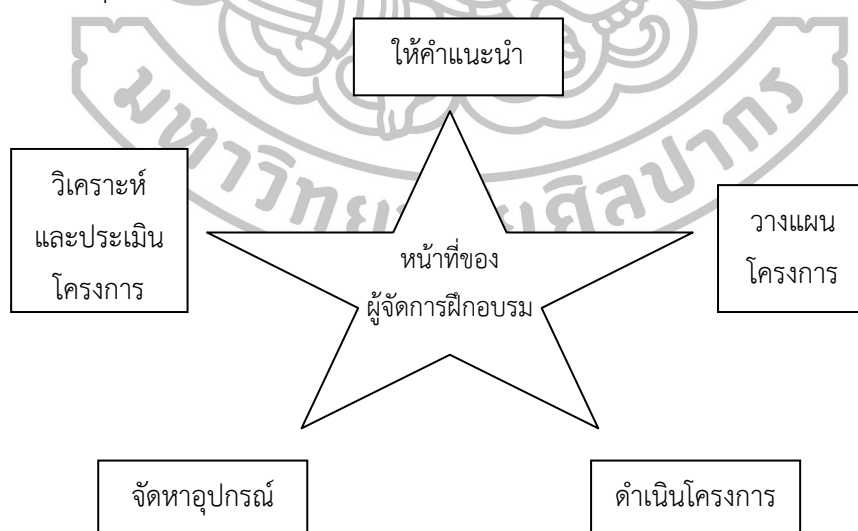
ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อวัสดุขององค์กร ตลอดจนช่วยลดค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้น

3. การฝึกอบรมช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและวิธีการปฏิบัติงานที่เขาจะต้องทำ และจะสามารถลงมือปฏิบัติงานจริงได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. การฝึกอบรมช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาในการชี้แจงงานและการสอนงาน นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากการฝึกอบรม จะส่งผลให้หัวหน้างานไม่ต้องเสียเวลาควบคุมดูแล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานพลาดของบุคลากร ทำให้หัวหน้างานสามารถใช้เวลาในการจัดการกับงานอื่นๆ

5. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตน หลายองค์กรมักจะทำการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานตามที่ได้รับ การฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

หน้าที่ของผู้จัดอบรม อาจจะเป็นตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะเจาะจงตามสายงาน หรือเป็นหน้าที่อันเนื่องมาจากความเหมาะสมในด้านอื่น เช่น ความอาวุโส ความรู้ ความชำนาญงาน และความสามารถในการถ่ายทอด หลายองค์กรมีการจัดรูปแบบงานฝึกอบรมที่ผสมผสานกับส่วนงานฝึกอบรมที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมบุคลากรในส่วนกลาง โดยที่แต่ละแผนกอาจจะจัดการฝึกอบรมขึ้นแก่บุคลากรตามความถนัดในส่วนงานของตน ไม่ว่าจะองค์กรจะมีรูปแบบหน่วยงานการฝึกอบรมอย่างไร โดยปกติผู้จัดการฝึกอบรมจะมีหน้าที่ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 หน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรม

ที่มา: ญัฐพันธ์ เจริญนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2554).

## การพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับหลายองค์การ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่แต่ละองค์การต้องพยายามดำเนินการ เพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการแข่งขัน โดยที่แต่ละองค์การต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้ด้วยความเต็มใจ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์ ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การ เนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในธรรมชาติของงานและสภาพแวดล้อม โดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้ทั้งบุคลากรและองค์การสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2. สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ ระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการตอบแทนความดีความชอบควรมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การ ย่อมจะสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพและต้องการความสำเร็จในชีวิตเกิดความสนใจงานในองค์การ

3. จัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน ทุกหน่วยงานย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน ตามคำกล่าวที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถบ่งชี้ตัวบุคลากรที่มีความสามารถขององค์การ หรือที่เรียกว่า ดาวรุ่ง ได้ เพื่อทำการพัฒนาให้บุคคลกลุ่มนี้มีศักยภาพสูงขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ ที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนพัฒนาให้บุคลากรทั่วสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถและมีพัฒนาการในทิศทางที่เหมาะสม

4. สร้างขวัญและกำลังใจ การที่แต่ละบุคคลจะสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในบานะสมาชิกขององค์การอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องได้รับการยอมรับความเสมอภาค และมีพัฒนาการในฐานะที่เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ มิใช่เป็นเพียงปัจจัยในการผลิตขององค์การ เช่น วัตถุประสงค์ เครื่องจักร และเงินทุนเท่านั้น การพัฒนาอาชีพถูกนำมาใช้กำหนดแนวทางและเป้าหมายในอนาคตที่เป็นรูปธรรมให้กับบุคลากรขององค์การ ซึ่งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

5. เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว องค์การจะต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัวตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและทันเวลาการพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้



เพื่อเป็นแนวทางแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์)

#### ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ปกติบุคลากรจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ ดังนี้

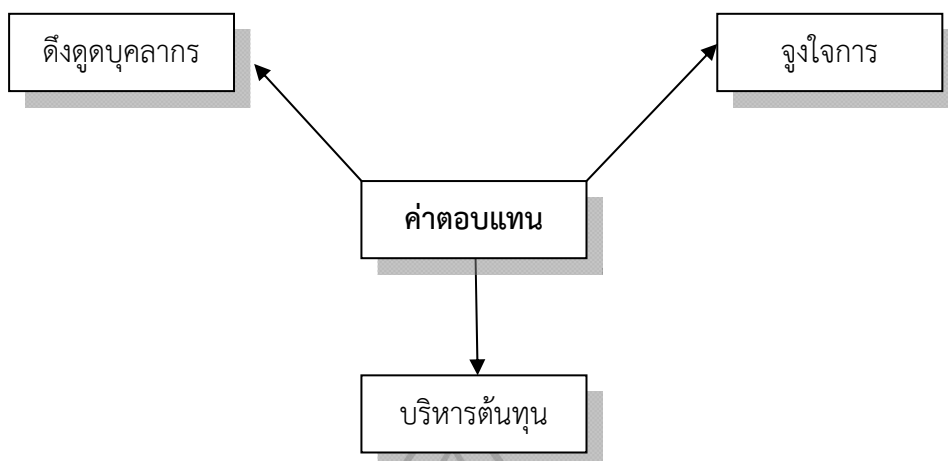
เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือปริมาณของผลผลิตของบุคลากร

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับโดยถือจากเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวันหรือค่าจ้างรายชั่วโมง

การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม โดยที่ส่วนประกอบของค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานโดยตรงที่บุคลากรกระทำให้องค์กร
2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่นการให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี หรือเรียกว่าเงิน โบนัส ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต
3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคคลกรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่นปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น หรือเป็นเงินตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานบางประเภท
4. ผลประโยชน์อื่น เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

ค่าตอบแทนเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในด้านนี้จะต้องจัดส่วนผสมของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และไม่ก่อให้เกิดภาวะผูกพันในด้านค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปแก่องค์กร ค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระดำเนินงานขององค์กรทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราและโครงสร้างของค่าตอบแทนสมควรจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อให้สามารถพิจารณากำหนดค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม โดยที่วัตถุประสงค์หลักในการให้ค่าตอบแทนขององค์กรมี 3 ประการ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 วัตถุประสงค์ในการให้ค่าตอบแทน

ที่มา: ญัฐพันธ์ เจริญนนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2554).

1. ดึงดูดบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจบุคลากรให้เข้ามาทำงานกับองค์กร อัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงาน องค์กรธุรกิจที่จ่ายค่าตอบแทนสูง จะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้องค์กรธุรกิจนั้นมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าร่วมงาน

2. บริหารต้นทุน ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญไม่แพ้ค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ซึ่งหลายองค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าครั้งที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กรได้ เนื่องจากองค์กรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบที่แน่นอนในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงได้

3. จูงใจในการปฏิบัติงาน บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคลอื่น ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้อัตราส่วนผลตอบแทนที่สูงกว่า ก็อาจที่จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่บุคลากร และอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นได้ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ขวัญและกำลังใจ ความขัดแย้ง การหมุนเวียนของบุคลากร (ญัฐพันธ์ เจริญนนท์)

#### สวัสดิการและผลประโยชน์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน นอกจากองค์การธุรกิจจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถและผลงานของบุคลากรแล้ว องค์กรธุรกิจยังต้องสามารถจูงใจและธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้นสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ จะเป็นสิ่งที่

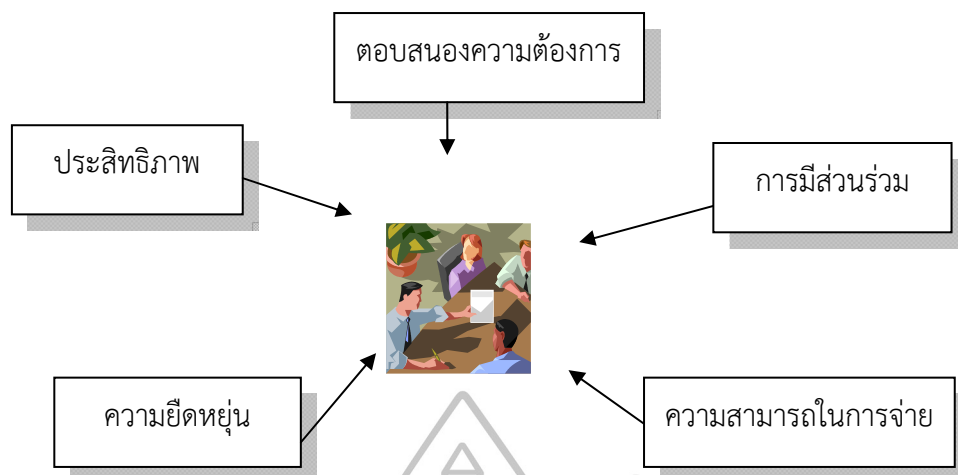
นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงานโดยตรงที่องค์กรมองให้แก่สมาชิก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และเสียสละให้แก่องค์กร แต่การให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการย่อมก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร

สวัสดิการเป็นสิ่งที้องการหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที้องนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที้องการสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที้องบุคลากรมีให้แก่บ้องค์การ สวัสดิการจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที้องการจัดสรรให้แก่บุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที้องการจัดให้แก่บุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที้องจะอยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา

ชนิดของสวัสดิการสามารถจำแนกออกได้เป็น 10 ประเภท ซึ่งได้แก่ 1) บริการด้านสุขภาพ 2) บริการด้านความปลอดภัย 3) บริการด้านความมั่นคง 4) การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที้องได้รับอนุญาต 5) บริการด้านการศึกษา 6) บริการด้านเศรษฐกิจ 7) บริการนันทนาการ 8) บริการให้คำปรึกษา 9) โบนัสและเงินสวัสดิการ 10) บริการอื่นๆ เช่น รถประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร หรือบ้านพักตากอากาศ โดยปกติองค์กรจะให้สวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรตามระเบียบบังคับของกฎหมายแต่บางหน่วยงานอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งสวัสดิการจะครอบคลุมผลประโยชน์ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน หลักการพื้นฐานที้องการธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กรจะประกอบด้วย 5 ประเภท ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 หลักการจัดสวัสดิการในองค์การ  
ที่มา: ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ด  
ยูเคชั่น จำกัด, 2554).

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้สวัสดิการประโยชน์และบริการในสิ่งที่บุคลากรต้องการ
2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การธุรกิจให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม
3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการที่ดีนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์การธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การตลอดจนไม่สูญเสียเงินไปในการลงทุน
5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการ

ดำเนินงาน เช่น ภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยในการดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพพลานามัย ซึ่งจะ  
ทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ (ณัฐพันธ์  
เชจรนนท์)

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่  
กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กร  
หรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น  
ไป โดยที่วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง  
ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด
2. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของบุคลากร ว่ามีความ  
เหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับย้ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความ  
เหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ใช้ประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณา  
ความดีความชอบของบุคลากร
4. ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา  
ในรูปแบบใด
5. ใช้ประกอบการจัดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผล  
การปฏิบัติงานจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของบุคลากร เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่  
ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการ
6. ใช้ประกอบในการบริหารงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างความยุติธรรม และการ  
แก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างศักยภาพ  
โดยรวมขององค์กร (ณัฐพันธ์ เชจรนนท์)

#### การเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้าง  
ให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้  
ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป พระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้างดังนี้โดยอาศัย  
หลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ที่กำหนดเรื่องการเลิกจ้าง คือ

1. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับ  
ความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

2. ลูกจ้างต้องได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับค่าชดเชยหรือการชดเชยแบบอื่นๆ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

3. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่สามารถรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ ลูกจ้างต้องได้รับเงินชดเชยอย่างเพียงพอ

จากหลักการเรื่องการเลิกจ้างตามอนุสัญญา ILO ดังกล่าว พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ได้แก่ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่น และการที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป โดยมีเจตนากรณีในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งต้องถูกเลิกจ้างให้ได้รับค่าชดเชย ไม่ว่าจะเป็กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายให้ลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างเลิกจ้าง หรือ ลูกจ้างต้องออกจากงาน เพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดลง ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้างลาออกจากงานโดยสมัครใจ
2. ลูกจ้างที่ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น สำหรับงานที่ต้องแล้วเสร็จภายใน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างและเป็นการจ้างงานใดงานหนึ่งที่ทำชั่วคราวในช่วงเวลาอันสั้นแล้วเสร็จสิ้นไป ซึ่งการว่าจ้างถือเอาความแล้วเสร็จของงานเป็นสาระสำคัญในการกำหนดระยะเวลาการจ้าง (สำนักคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน)

สรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การนั้นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนหรือหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

### 3.2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ปี ค.ศ. 1906-1964 เป็นศาสตราจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตต์ ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารบุคคลภายในองค์การของผู้จัดการ โดยเขาได้สร้างสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติของผู้จัดการที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X มีสมมติฐานในทางลบว่า คนงานเกียจคร้านมีความทะเยอทะยานต่ำ ชอบให้บังคับและลงโทษเพื่อที่จะทำงาน และมุ่งสนใจแต่เพียงผลตอบแทนที่เป็นวัตถุและความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานในทางบวกว่า คนงานที่มีวุฒิภาวะสูงมีความสามารถที่จะควบคุมตนเองได้ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความต้องการในระดับที่สูงตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

โดยแมคเกรเยอร์เชื่อว่าผู้จัดการที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะควบคุมการทำงานของคนงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐาน เช่น เงินค่าตอบแทน เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรทำงาน แต่ในทางกลับกัน ผู้จัดการที่เชื่อตามทฤษฎี Y มีแนวโน้มที่จะให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน พยายามทำให้งานน่าสนใจ และสนองต่อความต้องการในระดับสูงของคนงาน

เฟรดเดอริก ดับบลิว เทเลอร์ (1911) แนวคิดเรื่องการเพิ่มผลผลิต ได้เริ่มศึกษาหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิต อันเนื่องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากวิธีการจัดการที่ยังมีข้อบกพร่องทั้งในด้านความรับผิดชอบของพนักงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน นโยบายของผู้บริหารซึ่งอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน พนักงานอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนเองไม่มีความรู้ หรือขาดความถนัด ขาดทักษะในการทำงานสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การผลิตกต่ำลงได้ทั้งสิ้น

### 3.3 แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการในองค์กรและการควบคุมกิจกรรมการจ้างงาน การจัดการความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างฝ่ายจัดการ (หรือนายจ้าง) กับลูกจ้างครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นกลุ่มก้อนและเป็นปัจเจกบุคคล การทำความเข้าใจกับการวิเคราะห้ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้น บริบทหรือสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ตลาด เทคโนโลยี การจ้างงาน ภาวะเศรษฐกิจโดยรวม เงินเฟ้อ ระดับการว่างงาน ฯลฯ) การเมือง (นโยบายของพรรคการเมือง นโยบายของรัฐบาล อิทธิพลจากรัฐบาลต่างประเทศ อิทธิพลจากองค์กรเหนือชาติ ฯลฯ) และสังคม (ชนชั้น ระดับการศึกษา ศาสนา จิตวิทยา ปรัชญาของภาคีที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ) ปัจจัยหรือเงื่อนไขยังรวมถึงประสบการณ์หรือกระบวนการเรียนรู้จากอดีตของภาคีที่เกี่ยวข้อง เหตุการณ์ในปัจจุบัน และความคาดหวังต่ออนาคตของภาคีที่เกี่ยวข้องด้วย (สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2552)

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันทั้งทางบวกและทางลบระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง (หรือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ) ฝ่ายหนึ่งกับฝ่ายลูกจ้าง (หรือฝ่ายพนักงาน หรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน) อีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคลการว่าจ้างหรือรับจ้างไปจนถึงการเลิกจ้างหรือลาออก เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การศึกษา การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนในการจัดการและตัดสินใจของอีกฝ่าย การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง รวมทั้งการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถนำหลักการและแนวความคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ขั้นตอน การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการรักษาไว้ให้เกิดประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนเป็นหลัก สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องมีการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมมีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลทำให้กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีการวางแผนการจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดี ในด้านการบริหารต้นทุนก็จะเป็นไปในทางที่ดีด้วย เป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่ามีหลักการและแนวความคิดที่สำคัญ สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้ ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการและแนวคิดดังกล่าวมาเชื่อมโยง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการลงพื้นที่ศึกษา ด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครต่อไป

#### 4. ปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าว

##### 4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร

ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญของบุคคลทุกฝ่ายในองค์กร การทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่ความเข้าใจ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร หากการติดต่อสื่อสารเกิดปัญหา และอุปสรรคขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจผิด และส่งผลให้เกิดการทำงานผิดพลาดได้จากความสำคัญขององค์ประกอบในกระบวนการสื่อสารที่สำคัญ 3 ประการอัน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข่าวสาร ผู้รับสาร อุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่บรรลุผลนั้น มาจากองค์ประกอบ 3 ประการ สรุปได้ดังนี้ (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

4.1.1 ด้านผู้ส่งสารอุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่บรรลุผล คือ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้รับสารนั้นๆ มีความรู้ ความเข้าใจข่าวสารไม่เพียงพอ หรือไม่ชัดเจน มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการส่งสารไม่เพียงพอ ขาดการวางแผน หรือขั้นตอนการส่งสารที่เหมาะสม ใช้วิธีการส่งสารที่ไม่เหมาะสมกับบุคคล และเหมาะสมกับกาลเทศะ ขาดเทคนิคในการสื่อสาร ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะส่งสารอย่างสมบูรณ์ และภาษาที่ใช้ในการส่งสารทั้งภาษาพูด และภาษาท่าทางไม่ตรงกัน (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

4.1.2 ด้านผู้รับสาร มีอุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่บรรลุ คือ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้รับสาร หรือข่าวสาร มีพื้นฐานของความเข้าใจในข่าวสารนั้นน้อยเกินไป ไม่ใช่เทคนิคการช่วยจำ ขาดความสามารถ และความชำนาญในการรับข่าวสาร ไม่ยอมรับข่าวสารนั้น ร่างกายอยู่ในสภาพไม่พร้อมรับข่าวสาร เวลาไม่เพียงพอที่จะรับข่าวสารอย่างสมบูรณ์ ภาษาที่ได้รับหรือภาษาที่ใช้พูดไม่ตรงกัน (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

4.1.3 ด้านข่าวสาร มีอุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่บรรลุ คือ ข่าวสารสั้น หรือน้อยเกินไป จนไม่สามารถแปลความหมายได้ ข่าวสารนั้นยาก หรือสูงเกินความสามารถของผู้สื่อสาร



ข่าวสารมีภาษาเฉพาะ หรือใช้ศัพท์เทคนิคเกินความสามารถ ข่าวสารนั้นกำกวม หรือมีความหมายหลายทาง ข่าวสารนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

จะเห็นได้ว่าการสื่อสารก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ถ้าผู้ประกอบการใช้การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือใช้การสื่อสารแบบผิดๆ อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตสินค้าในด้านต่างๆได้ การจัดการแรงงานต่างด้าวก็เช่นเดียวกัน หากผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวสื่อสารกันคนละภาษา ก็อาจทำให้ความเข้าใจในหลายๆเรื่องไม่ตรงกัน การทำงานก็อาจเกิดการสะดุดทำงานต่อไม่ได้ ส่งผลไปยังกระบวนการผลิตสินค้าไม่ตรงตามเป้าหมาย ปัญหาต่างๆก็จะตามมา (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

## 4.2 ปัญหาในด้านค่าจ้าง

4.2.1 การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง ปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบ และจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน แรงงานต่างด้าวมักจะเรียกร้องสิทธิผ่านหัวหน้างานเพื่อตรวจสอบค่าแรงของตนเอง และมีการประท้วงและหากไม่ได้รับค่าแรงจนกว่าตนเองจะได้รับ

4.2.2 การปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับผลตอบแทนเท่าเดิมหรือปรับเพิ่มเล็กน้อย แรงงานต่างด้าวบางรายมีหลายหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ได้รับค่าแรงเทียบเท่ากับแรงงานคนอื่น

4.2.3 การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมาย มาเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวโดยการเลื่อนวันหยุดของแรงงานต่างด้าวให้ตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเสียผลประโยชน์วันหยุดของตนเอง ส่วนในกรณีของการมาทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับค่าแรง 3 เท่า แต่นายจ้างจะให้เพียงแค่ 2 เท่า (วสุพงศ์ คงพรปรารณา, วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, 2558)

## 4.3 ปัญหาที่เกิดจากการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง

### 4.3.1 รูปแบบการจ้างงาน

1. สัญญาการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวได้มีทำข้อตกลงของสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของตัวสัญญา เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจึงพบว่าตนเองถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารด้านภาษา

2. ลักษณะการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มอบหมายงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะเฉพาะบุคคลของแรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงเกิดปัญหาทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้แรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยบุคคลที่สามที่มีสถานะทางสังคมที่สูงกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับนายจ้าง

3. ตำแหน่งงาน แรงงานต่างด้าวมีอัตราการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานค่อนข้างต่ำ เป็นงานที่กึ่งไร้ฝีมือ ด้วยขีดจำกัดการศึกษาของแรงงานต่างด้าวทำให้ไม่สามารถพัฒนาตำแหน่งงานหรือสายงานได้ การเรียกร้องของแรงงานต่างด้าวจะใช้วิธี การไม่ยอมรับ ไม่เชื่อฟัง หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานไทย

4. การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลที่ นายจ้างประเมินโดยไม่ตรวจสอบ และไม่รู้จักพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าว ให้คะแนนการประเมินที่ต่ำ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่พอใจในการประเมิน แต่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถตอบโต้หรือเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างได้ เนื่องจากการประเมินจากนายจ้างนั่นเอง

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะไม่ถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่ได้รับการซ่อมแซมบำรุง จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ เรื่องสภาพอากาศในการทำงาน มีพื้นที่ขนาดเล็กแต่มีจำนวนแรงงานที่เยอะ อุปกรณ์ไม่ได้รับการซ่อมแซม เป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน รวมถึงสุขภาพที่ไม่ได้รับการรักษาอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดแหล่งเพาะเชื้อโรคต่าง ๆ (วสุพงศ์ คงพรปรารณา, วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, 2558)

#### 4.4 ปัญหาด้านสวัสดิการ

4.4.1 โบนัส แรงงานต่างด้าวทุกคนจะติดตามความเคลื่อนไหวของผลประกอบการและรอคอยการประกาศจากนายจ้างว่าจะได้รับเท่าใด เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับไม่เหมาะสมกับผลการประกอบกิจการ จึงเกิดการประท้วงขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างมักจะอ้างว่าผลประกอบการต่ำและขาดทุนและได้น้อย แรงงานต่างด้าวจะทำการประท้วงพร้อมลาออกหากไม่ได้รับโบนัสตามที่เหมาะสม

4.4.2 เบี้ยขยัน นายจ้างมีการให้เบี่ยขยันกับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่หยุดงานและลางาน แต่นายจ้างกลับมีการจ้างหยุดงานเมื่อไม่มีวัตถุดิบในคลังเพื่อนำมา จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับค่าเบี่ยขยัน เนื่องจากนายจ้างถือว่าเป็นการหยุดงานเหมือนกัน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องโดยการเจรจาขอรับเบี่ยกับนายจ้างเนื่องจากตนไม่ได้รับความยุติธรรม

4.4.3 ที่พักอาศัย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงเช่าสถานที่พักเพื่ออยู่อาศัย สวัสดิการที่พักอาศัยฟรีจึงเป็นสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวประสงค์จะได้รับ แต่ทางนายจ้างส่วนใหญ่มีนโยบายสวัสดิการที่พักอาศัยฟรีให้เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น ซึ่งแสดงถึงการกีดกันของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวและข้อแตกต่างของการจัดชั้นชั้น แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจากับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ผ่านจุดรับซื้อแรงงานอยากให้นายจ้างมีการดูแลอย่างทั่วถึง ไม่แบ่งเชื้อเพราะแรงงานต่างด้าวก็ต้องมีที่พักอาศัยของตนเองเช่นกัน

4.4.4 วันหยุด เมื่อถึงเทศกาลสำคัญ แรงงานไทยมักจะกลับบ้านเกิดและภูมิลำเนาของตนเองได้ในระยะเวลา 3-4 วัน แต่แรงงานต่างด้าวกลับบ้านเกิดและภูมิลำเนาตนเองใช้ระยะเวลา 10 วัน ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีโอกาสกลับบ้านเกิดของตนเอง ทำให้แรงงานต้องลาออกจากการงานเพื่อกลับบ้านเกิด และต้องหาที่สมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อกลับเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิประโยชน์ที่ต้องได้จากการทำงานกับนายจ้าง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องผ่านนายจ้าง ให้มีการปรับเรื่องระยะเวลาและจำนวนของวันหยุด (วสุพงศ์ คงพรปรารณา, วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, 2558)

#### 4.5 ปัญหาคนต่างด้าว

จากการที่จังหวัดสมุทรสาครมีการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลน

แรงงานในระดับล่าง ในขณะที่เดียวกันการจ้างแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาทางด้าน สังคมและความมั่นคงตามมา ดังนี้

4.5.1 ปัญหาการอพยพครอบครัวมาทำงานเป็นปัญหาที่สำคัญ ประการแรก ซึ่งนอกจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้ ยังมีผู้ติดตามอีกจำนวนไม่น้อย ซึ่งไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนขณะนี้มีการรวมตัวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่ม / ชุมชน แรงงานต่างด้าวกระจายกันอยู่ทั่วไป บางแห่งเป็นแหล่งชุมชนต่างด้าวขนาดใหญ่ ซึ่งยากที่ทางราชการจะเข้าไปควบคุมได้อย่างใกล้ชิด

4.5.2 ปัญหาด้านสาธารณสุขแรงงานต่างด้าวที่รวมตัวอาศัยอยู่ในแหล่งชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคติดต่อร้ายแรงและแพร่กระจายในชุมชน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังแย่งใช้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งรัฐต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้น

4.5.3 ปัญหาด้านการศึกษานับว่าเป็นภาระของรัฐที่จะต้องจัดการศึกษาให้เด็กต่างด้าวตามกฎหมายระหว่างประเทศและการจัดสถานศึกษาที่รองรับเด็กต่างด้าว

4.5.4 ปัญหาด้านสัญชาติรัฐบาลยังไม่มีการมาตรการที่ชัดเจน และไม่สามารถควบคุมผู้ติดตามเข้ามากับแรงงานต่างด้าวได้และยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามารับผิดชอบโดยตรง หรือกำหนดสถานะของบุคคลกลุ่มนี้ ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยอย่างถาวร ซึ่งจะเป็ปัญหาและยากในการที่จะผลักดันส่งกลับมากยิ่งขึ้น

4.5.5 ปัญหาด้านอาชญากรรมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมักจะมีการใช้อิทธิพลในชุมชน การทำร้ายร่างกาย การฆาตกรรม การค้าแรงงาน และการกระทำผิดและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายบ้านเมือง

4.5.6 ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรมได้มีการจัดโรงเรียนสอนภาษาตนเอง เขียนภาษาตนเองไว้ตามที่พักอาศัยและที่ทำงานรวมทั้งมีการชุมชนจัดงานประเพณีเทศกาลต่าง ๆ

4.5.7 ปัญหาด้านยาเสพติดแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง จะมีการนำยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายเข้ามายังประเทศไทยและมีการทำที่เป็นขบวนการที่มีคนไทยรวมอยู่ด้วยทำให้การสกัดกั้นหรือการปราบปรามยาเสพติดยากขึ้น

4.5.8 ปัญหาแย่งอาชีพของคนไทยเนื่องจากผู้ประกอบการจะหันมาจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เกียจงาน

4.5.9 ปัญหาความมั่นคงของชาติมีความพยายามที่จะสร้างเครือข่ายและเชื่อมโยงชนกลุ่มน้อย การแสดงออกเอกลักษณ์ด้านภาษา วัฒนธรรม การจัดพิธี และการจัดเทศกาล การนำครอบครัวเข้ามาอาศัย ลูกหลานเกิดในประเทศไทยมากขึ้น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่อย่างแพร่หลาย การสร้างอิทธิพล เรียกผลประโยชน์และค่าคุ้มครอง มีพฤติกรรมการปลอมแปลงเอกสารทางราชการ มีการเคลื่อนไหวที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานสารสนเทศและการสื่อสาร, 2557)

อดัมสมิธ นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ มีความเห็นว่า “ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง” ใน ศตวรรษที่ 18 นายจ้างได้เริ่มมีการรวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการลดค่าจ้างแรงงาน

ให้ต่ำลงในทุกวิถีทาง ดังนั้นในส่วนของลูกจ้างก็มีการรวมตัวกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน ไม่เน้นเรื่องการใช้วิธีการรุนแรง Adam Smith กล่าวว่า “การที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าว รุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน”

จากการศึกษาปัญหาการจัดการแรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าวนั้นมีปัญหาเกิดขึ้นมากมายหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการสื่อสาร ปัญหาด้านค่าจ้างปัญหาด้านสวัสดิการปัญหาที่เกิดจากการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว เพื่อต่อรองกับนายจ้างและปัญหาคนต่างด้าวทุกปัญหาก็ล้วนแต่มีความสำคัญแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจ ถ้าปัญหาพวกนี้เกิดขึ้นในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ผู้ประกอบการจะมีการแก้ไขปัญหาหรือมีแนวทางในการป้องกันปัญหาได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จำรัส อังศรีวงษ์ (2557) ศึกษาการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร 2. ศึกษาระดับการดำเนินการด้านการจัดการแรงงานภาครัฐของเจ้าหน้าที่พื้นที่และนายจ้างหรือผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร และ 4. สร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาวิจัยใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นหลักและวิธีคุณภาพเป็นวิธีเสริม ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับ ต่ำ 2. การดำเนินการด้านการจัดการแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. การจัดการแรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และ 4. การจัดการแรงงานในด้านการเสริมสร้างความคุ้มครองมาตรฐานแรงงาน และการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตทั่วไป และด้านความเป็นธรรมในการทำงาน สามารถนำไปสู่การสร้างตัวแบบการจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทย 2. เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว 4. เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ

แรงงานต่างด้าว จำนวน 10 คน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยทั้งด้านครอบครัว ด้านสังคมและด้านการทำงาานนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี โดยการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณืและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2. กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมาย เพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายมีหลายช่องทางทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตนเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีความเสี่ยงจากการทำงาน และอาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว 4. การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าการดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิม แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทยและมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องอาจหลบ ๆ ซ่อน ๆ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและความเป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าว

สาวิตา กุ้ยรักษา (2553) ศึกษาการสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต้องการ เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้แรงงานต่างด้าว และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาครจำแนกตามประเภทของอุตสาหกรรม ทุนการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญ 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ คือ มีต้นทุนค่าจ้างแรงงานต่างด้าวต่ำกว่าแรงงานไทย สามารถจัดการแรงงานต่างด้าวได้ง่าย และเหตุผลด้านมนุษยธรรม

พระมหาแพง เตชสีโล (ขำนิงาน) (2556) ศึกษาการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาหลักการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารจัดการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ เข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนด และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือ โนมน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร

จัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน

มาลีวรรณ เลาะวิถี (2541) ศึกษาผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดำเนินการงานต่อการทำงานของแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ปัจจุบันแรงงานไทยมีอัตราการว่างงานที่สูง แต่แรงงานไทยยังปฏิเสธการทำงานในอาชีพที่ใช้แรงงานหนัก สกปรก และเสี่ยงอันตรายอยู่ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจ้างแรงงานต่างชาติดำเนินการงานในอาชีพดังกล่าว สำหรับความคิดเห็นในส่วนสาเหตุและความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างชาติ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปเห็นว่าการจ้างแรงงานต่างชาติเป็นการมาแย่งงานคนไทย และไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังอยู่ในสภาวะเกิดการขาดแคลนแรงงานในระดับล่างอยู่ การจ้างแรงงานต่างชาติมีความจำเป็นต่อภาคการผลิตเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ เพราะแรงงานไทยมีค่าจ้างที่สูง ในขณะที่แรงงานต่างชาติมีค่าจ้างที่ถูกกว่า และมีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวยังขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของกิจการอีกด้วย

วสุพงศ์ คงพรปรารณา, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงก่อนเริ่มงาน และปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่วนบุคคล 2. ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างปรับเปลี่ยนผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3. สวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความต้องการแตกต่างจากแรงงานไทย ดังนั้น นายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้

วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการจ้างแรงงานต่างด้าวของฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี 2. เปรียบเทียบความแตกต่างปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าวของฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้าง

แรงงานต่างด้าวในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า ปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมากโดยปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวมี่ปัญหามาก ในเรื่องความกระตือรือร้นต่อการทำงาน รองลงมาด้านแรงงาน โดยในเรื่องการขาดแคลนแรงงานคนไทยจำเป็นต้องเลือกใช้แรงงานต่างด้าว ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหามาก และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหามาก ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา สำหรับปัญหาอุปสรรคด้านระบบราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหามากในเรื่องการติดต่อกับสำนักแรงงานจังหวัด และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีขนาดฟาร์มพันธุ์สุกรต่างกันมีปัญหาอุปสรรคแตกต่างกันอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผู้ประกอบการที่มีสถานที่ตั้งฟาร์มต่างกันมีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด ได้แก่ อำเภอบ้านบึง และอำเภอเมืองชลบุรี สำหรับผู้ประกอบการที่มีสัญชาติแรงงานต่างด้าวต่างกันมีปัญหาอุปสรรคแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก

สมเกียรติ สังข์นาค, สีน พันธุ์พินิจ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อศึกษาแนวทางป้องกันปราบปรามการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 5 ปีที่แล้วมาเพิ่มสูงขึ้น ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าว คือ คนไทยมีค่าจ้างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมกกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ปัจจัยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานไทยเพิ่ม คือ ลดข้อผูกพันด้านสวัสดิการและความมั่นคง และภาวการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามความคิดเห็นของนายจ้าง คือ หาคคนทำงานยาก ปัจจัยด้านการขาดแคลนแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เห็นว่า ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเนื่องจากคนงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีบ้างแต่ไม่มาก ความคิดเห็นของนายจ้างต่อการออกใบอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือ เห็นด้วย และความจำเป็นที่ต้องผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความจำเป็นมาก

อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสาเหตุการจ้างแรงงานต่างด้าวของนายจ้างเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย สาเหตุต้นทุนด้านสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว ต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สาเหตุในการควบคุมสั่งงานที่สะดวก และสุดท้าย คือ ความขยันและอดทนของแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอายุ พฤติกรรมของ

แรงงาน และความซื่อสัตย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ปัจจัยด้อยเพศ เชื้อชาติ ค่าจ้าง สวัสดิการ และนโยบายภาครัฐ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัจจัยด้านภาษาแหล่งที่พักอาศัย ค่านายหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย สถานภาพสมรส

อรรถพงศ์ ลิ้มปัญญาวัฒน์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างแรงงานต่างด้าว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าว ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของสถานประกอบการกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบ การในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเจ้าของคนเดียว มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการมากกว่า 3 – 8 ปี จำนวนแรงงานทั้งหมดน้อยกว่า 50 คน จำนวนแรงงานต่างด้าว 1 – 10 คน ประเภทของงานคือ เกษตรกรรม เพาะปลูกพืช ตำแหน่งของงานคือ กรรมกรทั่วไป จ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือนจ้างแรงงานต่างด้าวมาแล้วมากกว่า 1 ปี จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการไม่แตกต่างจากแรงงานไทย สวัสดิการคือที่พัก ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานทุกระดับฝีมือ รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน และด้านการปกครองดูแล คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์กับการจ้างแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี 2541 – 2558 พบว่า เป็นงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว มีทั้งในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทย การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทำงานต่อ การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงนำงานวิจัยข้างต้นมาเป็นแนวทางในการศึกษาประเด็นการจัดการแรงงานต่างด้าว ของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเพิ่มประเด็นจากงานวิจัยที่มีอยู่ ซึ่งจะช่วยให้ทราบแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อก่อให้เกิดการจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลไปถึงการผลิตสินค้าที่ดีมีมาตรฐาน โดยผ่าน กระบวนการผลิตที่ดี ลดปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้กระทบต้นทุนด้านค่าแรงงานน้อยที่สุด และเกิดความผิดพลาดในกระบวนการทำงานของแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด



### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงกระบวนการจัดการ ปัญหาที่เกิดในกระบวนการจัดการ และความจำเป็นของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. การเลือกพื้นที่วิจัย
3. ผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
5. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
8. การวิเคราะห์ข้อมูล
9. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล

#### 1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษา ที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ นายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่ทำการศึกษา และค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

#### 2. การเลือกพื้นที่วิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากในเขตพื้นที่มีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยทำงานอย่างหนาแน่น ซึ่งง่ายต่อการเก็บข้อมูลภาคสนามและ มีความสะดวกในการสัมภาษณ์ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย

### 3. ผู้ให้ข้อมูลหลัก และการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกศึกษากับผู้ประกอบการหรือนายจ้างของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก

3.2 กลุ่มหัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

3.3 กลุ่มแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลทั่วไป ในประเด็นการเข้ามาเป็นแรงงานของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ความต้องการหลักในการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน โดยกำหนดคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นแรงงานต่างด้าวทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป
2. เป็นแรงงานที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มากกว่า 6 เดือน
3. เป็นแรงงานต่างด้าวที่เต็มใจและสมัครใจ ที่ยินยอมเล่าประสบการณ์อย่างเปิดเผย และยินยอมให้ผู้วิจัยบันทึกเสียงขณะทำการสัมภาษณ์

ซึ่งจากการลงภาคสนามสามารถคัดเลือกแรงงานต่างด้าวแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ และแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ ดังนี้

3.3.1 กลุ่มที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จำนวน 8 คน แบ่งออกเป็น เพศชาย จำนวน 4 คน และเพศหญิง จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จำนวน 2 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน และเพศหญิง จำนวน 1 คน โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยการใช้ล่ามที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เป็นตัวกลางในการช่วยผู้วิจัยสื่อสาร

3.3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ให้ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

#### 4.1 ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สร้างแนวคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยแนวคำถามจะเป็นลักษณะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถตอบได้อย่างอิสระ สามารถอธิบายหรือแสดงความคิดเห็นส่วนตัวออกมาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้วิจัยยังนำความรู้ที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแนวคำถามในประเด็นต่าง ๆ เพิ่มเติมอีกด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้วิจัยออกนอกวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา เมื่อเข้าสู่กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถาม เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ในประเด็นเรื่องความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว และประเด็น การจัดการแรงงานต่างด้าว รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สัมภาษณ์ประเด็นเรื่องทั่ว ๆ ไปของการทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

#### 4.2 ประเภทอุปกรณ์ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2.1 เครื่องบันทึกเสียงเครื่องบันทึกเสียงเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงตามที่ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการจัดหาเอง และได้มีการตรวจเช็คเครื่องบันทึกเสียงว่ามีความพร้อมที่จะใช้งาน

4.2.2 กล้องถ่ายภาพดิจิทัล เก็บข้อมูลประเภทภาพในมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว

4.2.3 สมุดบันทึกและปากกา สำหรับจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจ อาจใช้จดบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ หรือจดบันทึกจากการสัมภาษณ์ต่าง ๆ

#### 5. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ จากตำรา หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์

5.2 กำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อย เพื่อให้ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีรายละเอียดที่ครบถ้วนและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.3 พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

#### 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา และทำการขออนุญาตอย่างไม่เป็นทางการเพื่อลงภาคสนาม ในการเข้าไปสัมภาษณ์

##### 6.1 การเก็บข้อมูลเบื้องต้น

6.1.1 ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามเบื้องต้น ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ เจ้าของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

6.1.2 ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามเบื้องต้น เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

6.1.3 ผู้วิจัยทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยการสัมภาษณ์เบื้องต้นว่า สถานประกอบการ มีการใช้แรงงานต่างด้าวในการทำงานหรือไม่ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวกี่คน การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวมีลักษณะการเข้ามาทำงานได้อย่างไร แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการสื่อสารด้วยภาษาอะไร มีแรงงานที่พูดภาษาไทยได้หรือไม่ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเบื้องต้น ผู้วิจัยนำกลับมาเป็นข้อมูลและแนวทางในการสร้างแนวคำถามการสัมภาษณ์ ก่อนที่จะลงภาคสนาม เพื่อเก็บข้อมูลจริง

## 6.2 การเก็บข้อมูลจริงในภาคสนาม

6.2.1 ผู้วิจัยลงภาคสนาม เพื่อเก็บข้อมูลจริง ที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครโดยใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์จากผู้วิจัยได้สร้างขึ้นก่อนลงสนามจริง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะจง ในการลงภาคสนาม นำข้อมูลที่ได้กลับมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบว่าจากผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยได้รับคำตอบหรือข้อมูลตรงตามแนวคำถามและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและทำการศึกษาไว้ข้างต้นมากน้อยเพียงใด

6.2.2 ผู้วิจัยลงภาคสนามเก็บข้อมูล ในส่วนแรกจะเป็นการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการสัมภาษณ์เจาะจง โดยเลือกสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหรือฝ่ายบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับตามแนวคำถามและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

6.2.3 ผู้วิจัยลงภาคสนามเก็บข้อมูล ในส่วนที่สอง คือการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการสัมภาษณ์เจาะจง โดยผู้วิจัยจะเลือกแรงงานต่างด้าวให้ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ข้างต้น เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง ตรงกับแนวคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะจง ทั้งจากผู้ประกอบการ ฝายที่เกี่ยวข้อง และแรงงานต่างด้าวมาทำการถอดเทปเพื่อจัดลำดับข้อมูลที่ได้รับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกข้อมูลตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามกรอบแนวความคิดทฤษฎี ศึกษาข้อมูลหรือผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่ามีความเป็นจริง และมีความเที่ยงตรงกับแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมากน้อยเพียงใด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงไปยังวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และเปรียบเทียบกับแนวความคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ในบทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้วิจัยได้ผลสรุปจากการศึกษาที่แน่นอนและถูกต้องที่สุดแล้ว ผู้วิจัยก็จะทำการสรุปผลการวิจัย สร้างแนวความคิดขึ้นใหม่ และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อให้ผู้วิจัยที่มีความสนใจเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการทํารวิจัย หรือนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

## 8. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จรรยาบรรณ คือ สิ่งที่ผู้วิจัยคำนึงถึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การพิทักษ์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จ มีกระบวนการดังนี้

8.1 ก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตัวกับผู้ให้ข้อมูล พร้อมอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ต้องการเก็บข้อมูลเนื่องจากการได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และได้ทำการเลือกสถานประกอบการของท่านในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ แจ้งระยะเวลาในการสัมภาษณ์ และบอกถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูล

8.2 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลทุกคน ในการบันทึกเสียงและบันทึกภาพขณะที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน

8.3 เมื่อสัมภาษณ์เสร็จผู้วิจัยได้กล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูล และได้ชี้แจงให้ทราบว่า การศึกษาข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ให้ข้อมูล บุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไปถึงสถานประกอบการหรือธุรกิจของท่าน และข้อมูลที่ได้รับจะไม่ถูกเปิดเผยไปยังคู่แข่งทางการตลาดของท่านเป็นอย่างแน่นอน

## 9. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพมีความยืดหยุ่นสูง ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างมาก ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมต้องมีความน่าเชื่อถือและถูกต้องมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ให้เกิดเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยเลือกวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านบุคคล ที่ให้ข้อมูล ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ และเลือกวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี ตรวจสอบถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจะประกอบด้วยผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เป็นการนำบทสัมภาษณ์ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกัน ในกรณีที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจะนำเอาข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปผล ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด เนื่องจากมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การตรวจสอบข้อมูลในชั้นทุติยภูมิเป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางราชการมาทำการวิเคราะห์ ซึ่งจะนำเอาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเท่านั้น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัย การตรวจสอบข้อมูลในชั้นปฐมภูมิ เป็นการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เมื่อนำข้อมูลทั้ง 2 ส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เป็นข้อมูลที่งานวิจัยต้องการมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษากิจการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และการลงภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

##### 1.1 ความต้องการแรงงานในภาคการผลิต

สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการในการแปรรูปอาหารทะเลหรือกระบวนการผลิต ให้สามารถผลิตสินค้าออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตสินค้าได้ทันตามยอดสั่งซื้อจากลูกค้า แรงงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล แต่เนื่องจากงานประเภทการแปรรูปอาหารทะเลเป็นงานที่มีกลิ่นเหม็น เป็นงานที่หนัก และเป็นงานที่สกปรก จึงเป็นเรื่องยากที่จะหาแรงงานเข้ามาทำงานประเภทนี้ อีกทั้งคู่แข่งชั้นก็มีความต้องการด้านแรงงานในลักษณะเดียวกัน ทำให้ความต้องการแรงงานก็ยังมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“พี่จะดูว่า จะต้องใช้จำนวนแรงงานเท่าไรจากปริมาณการสั่งซื้อในแต่ละครั้งว่า ทางสถานประกอบการ มีจำนวนแรงงานที่เพียงพอไหม จริง ๆ แรงงานมีความสำคัญมากนะต่อสถานประกอบการ ถ้าเรามีแรงงานน้อยไม่พอต่อกระบวนการผลิต มันจะส่งผลเสียต่อกระบวนการผลิตได้ อาจจะมีผลิตไม่ทัน แล้วคู่แข่งชั้นเขาก็ต้องการแรงงานในลักษณะเดียวกับเรา มันยิ่งทำให้เราเกิดความต้องการแรงงานมากขึ้นไปอีก” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## 1.2 การขาดแคลนแรงงาน

จังหวัดสมุทรสาครแรงงานไทยในระดับล่างมีจำนวนลดน้อยลงมาก ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากในปัจจุบันแรงงานไทยส่วนใหญ่มักจะเลือกงาน แรงงานไทยจะไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ชอบทำงานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่สกปรก งานที่ต้องตากแดดหรืองานที่ต้องใช้แรงมาก ๆ อีกทั้งผู้ประกอบการยังพบว่า แรงงานไทยไม่มีค่อยมีความอดทนต่องาน และไม่ตั้งใจต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“จังหวัดเราเดี๋ยวนี้แรงงานไทยมีน้อยลงมาก สถานประกอบการของพี่ก็มีปัญหาในเรื่องหาแรงงานที่เป็นคนไทยจริงๆไม่ค่อยได้นะ เพราะว่าคนไทยเดี๋ยวนี้เขาเลือกงาน งานสกปรก งานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่ต้องตากแดดตากลม ใช้แรงเยอะๆ เขาไม่ทำเลย” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“แรงงานไทยขี้เกียจ ไม่มีความอดทน ความรับผิดชอบก็ไม่ค่อยมี เลือกงานด้วยเดี๋ยวนี้หายากแล้วแรงงานที่เป็นคนไทย” (นายสมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

แรงงานต่างด้าวได้เข้ามาจับบทบาทสำคัญต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นอย่างมาก เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทยที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ผู้ประกอบการของสถานประกอบการต้องหันไปเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแทนแรงงานไทยแรงงานต่างด้าวจะมีความแตกต่างจากแรงงานไทยตรงที่ พวกเขาจะไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทไม่ว่างานนั้นจะหนัก จะร้อน จะต้องตากแดด จะสกปรก จะมีกลิ่นเหม็นหรือจะเป็นงานที่หนักแค่นั้น พวกแรงงานต่างด้าวจะมีความขยันและอดทนต่อการทำงานมาก

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ก็หันมาเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยแรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทมากเลยนะ กับสถานประกอบการของพี่ แล้วยังแรงงานต่างด้าวพวกนี้เขาขยันอดทน ไม่เลือกงาน งานหนัก งานเหม็น ตากแดด หรือสกปรกแค่นั้น พวกเขาก็ทำ” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“แรงงานต่างด้าว พวกเขาขยันดี อดทน ไม่เลือกงาน ทำได้หมดทุกอย่าง ไม่เหมือนคนไทย ต่างกันเลย” (นายสมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 1.3 การบริหารต้นทุน

#### 1.3.1 การวางแผนด้านแรงงานต่างด้าว

จากการเก็บข้อมูล ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะมีการวางแผนในเรื่องของการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว มีการคำนวณจำนวนที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่พอดี ไม่มากเกินไปจนเกินความจำเป็น ทางผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมองว่า ถ้าหากจัดจ้างแรงงานต่างด้าวไว้มากเกินไปต่อกระบวนการผลิตก็จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายในด้านค่าแรงเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการวางแผนการจัดรับแรงงานต่างด้าว

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ก่อนที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลของพี่จะรับแรงงานต่างด้าว พี่จะทำการวางแผนก่อนว่าทางสถานประกอบการของพี่ต้องใช้แรงงานเท่าไรในกระบวนการผลิต” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ถ้าพี่ไม่วางแผนการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ตลอด ๆ ถ้าหากมากเกินไปพี่ก็จะเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานต่างด้าวไปโดยเปล่าประโยชน์ เสียไปแบบเกินความจำเป็น” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

ในเรื่องของการประมาณการค่าแรงงานของแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการศึกษาศถานประกอบการคู่แข่งโดยรอบว่ามีเกณฑ์หรือมีมาตรฐานในการจ่ายค่าจ้างอย่างไร เมื่อทางสถานประกอบการทราบข้อมูลพอสังเขปจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลคู่แข่งโดยรอบแล้ว ก็จะนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณเพื่อกำหนดเกณฑ์ค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว และนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงานที่จะเกิดขึ้น ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะประมาณการใช้จ่ายด้านค่าแรงงานต่างด้าวไว้เป็นช่วง ๆ ไตรมาส เพื่อจะได้วางแผนและเตรียมความพร้อมในกระบวนการผลิต ไม่ให้เกิดการสะดุดหรือติดขัดขณะทำการผลิต รวมไปถึงเป็นแนวทางในการบริหารต้นทุนด้านค่าแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“จะมีการประมาณการค่าใช้จ่ายในเรื่องของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวทุกไตรมาส จะประมาณการก่อนการผลิต ประมาณการจากยอดการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าก่อน ถ้าไม่ประมาณการแล้วรับแรงงานต่างด้าวมากเกินไป ก็อาจจะสิ้นเปลืองในเรื่องของค่าจ้างแรงงานได้” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

#### 1.3.2 ค่าแรงของแรงงานต่างด้าว

ในเรื่องของค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงของแรงงานต่างด้าวนั้น สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะมีเกณฑ์กำหนดในการจ่ายค่าจ้างให้แรงงานต่างด้าว ค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับนั้น



จะไม่น้อยหรือมากไปกว่าแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลรายอื่นเนื่องจากทางสถานประกอบการได้ทำการสำรวจสถานประกอบการบริเวณโดยรอบมาแล้วว่ามีกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าว การที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยลดต้นทุนในเรื่องของค่าใช้จ่ายด้านแรงงานลง เพราะค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะต่ำกว่าค่าแรงของแรงงานไทย ซึ่งช่วยในเรื่องของการบริหารต้นทุนให้ต่ำลงได้

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ค่าแรงของแรงงานต่างด้าวทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลก็จะจ่ายให้เท่า ๆ กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลอื่น ๆ ในบริเวณรอบ ๆ เพราะต้องจ่ายค่าจ้างให้เป็นมาตรฐานเดียวกับที่อื่นด้วย แต่ค่าแรงงานต่างด้าวยังถูกกว่าแรงงานไทยอยู่” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

#### 1.4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

##### 1.4.1 ปัจจัยการผลิตด้านแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เนื่องจากต้องใช้กำลังร่างกายและความสามารถของแรงงานแต่ละบุคคลในการทำการผลิตแต่ละกระบวนการ หากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีแรงงานที่เพียงพอต่อกระบวนการผลิต ก็จะทำให้สถานประกอบการสามารถผลิตสินค้าได้ครบตามจำนวนที่ทางสถานประกอบการตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละวัน แรงงานต่างด้าวเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้เลือกใช้เป็นปัจจัยในการผลิตแทนแรงงานไทย เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมียกค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทย เมื่อทำการคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงานแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถจ้างแรงงานได้จำนวนเยอะกว่าการจ้างแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ต่างทุ่มเทร่างกายและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลิตสินค้าได้ตรงตามเป้าหมายที่สถานประกอบการตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อกระบวนการผลิต ทางสถานประกอบการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย เพราะค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวน้อยกว่าแรงงานไทย เมื่อคำนวณต้นทุนการผลิตแล้ว การจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถจ้างจำนวนคนงานได้มากกว่าแรงงานไทย ซึ่งจะเพียงพอต่อการผลิต ทำให้กระบวนการผลิตสามารถผลิตสินค้าได้ไม่ขาดช่วง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

##### 1.4.2 การใช้แรงงานต่างด้าว ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะทางผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะกำหนดการทำงานผ่าน หัวหน้า

คุณแรงงานที่เป็นคนไทยมาโดยตรงว่า แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานชายต้องสามารถทำงานได้ทั้งงานที่ต้องใช้กำลังแบกหามและงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักร เนื่องจากหากแรงงานในส่วนใดขาดแรงงานคนอื่น ก็จะสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยทันที ผู้ประกอบการยังต้องการให้แรงงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต ต้องผลิตสินค้าภายในหนึ่งวันให้ได้ตามเป้าหมายที่ผู้ประกอบการวางไว้ และระหว่างกระบวนการผลิตต้องป้องกันไม่ให้เกิดของเสียขึ้นหรือถ้าจะเกิดของเสียต้องทำให้เกิดอย่างน้อยที่สุด ผู้ประกอบการยังมอบหมายให้หัวหน้างานที่เป็นคนไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความร่วมแรงร่วมใจ ค่อยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้ขั้นตอนการผลิตสินค้าผ่านไปได้ด้วยดีในแต่ละวัน ผู้ประกอบของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ต้องการใช้งานแรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะกำหนดและสั่งการผ่านหัวหน้าคุณคนงานที่เป็นคนไทย โดยกำหนดให้แรงงานชายทุกคนต้องทำงานได้ทั้งที่เป็นงานใช้กำลังและงานให้ส่วนของการควบคุมเครื่องจักร และกำชับให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ต้องการให้แรงงานต่างด้าวร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน มีความช่วยเหลือกัน” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ผู้ประกอบการจะสั่งการให้คอยควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวชาย ต้องทำงานให้ได้ทั้งงานใช้กำลังแรงและงานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักรด้วย ผู้ประกอบการยังต้องการให้แรงงานต่างด้าวตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน เพื่อหลีกเลี่ยงเกิดของเสียระหว่างผลิต” (นายสมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

#### 1.4.3 การเพิ่มศักยภาพในการทำงานและให้รางวัลแรงงานต่างด้าว

เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้ช่วงเวลาหนึ่ง หัวหน้าคุณแรงงานที่เป็นคนไทยจะคอยดูความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละบุคคลว่ามีศักยภาพมากแค่ไหน หรือแรงงานต่างด้าวคนนั้นสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อีก หัวหน้างานก็จะทำการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวคนนั้นออกมาเพื่อทำการเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านอื่นๆ ให้อีก จากที่แรงงานต่างด้าวแต่ละคนต้องทำงานได้มากกว่า 2 ประเภท หัวหน้าคุณแรงงานที่เป็นคนไทยก็จะเพิ่มหน้าที่ให้แรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพขึ้นไปอีก เนื่องจากเห็นถึงความสามารถในการทำงานของพวกเขา ยิ่งแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้หลากหลายหน้าที่มากเท่าไร ก็จะเป็นประโยชน์ให้กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตได้มากเท่านั้น การให้รางวัลแก่แรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานหลากหลายหน้าที่ในสถานประกอบการ เป็นสิ่งที่ทางสถานประกอบการต้องการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงานหนักของพวกแรงงานต่างด้าว

เพื่อให้แรงงานต่างด้าวคนอื่น ๆ ทำตามเป็นตัวอย่าง เมื่อแรงงานต่างด้าวมุ่งมั่นในการทำงานที่หนักแล้วสินค้าที่ผลิตออกมาก็จะมีประสิทธิภาพเพราะเกิดจากความตั้งใจ ของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตก็จะลดลง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตอีกอย่างหนึ่งในกับสถานประกอบการ

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“จะให้หัวหน้าที่คุมแรงงานต่างด้าว คอยสังเกตการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนว่ามีศักยภาพในการทำงานมากน้อยแค่ไหน แต่ละคนจะมีไม่เท่ากันอยู่แล้ว ถ้าคนไหนหัวหน้าแรงงานคิดว่ามีมากก็ให้คัดออกมาเพื่อทำการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้อีก จากที่ต้องทำงานให้ได้ 2 ประเภท ก็เพิ่มงานด้านอื่น ๆ ให้อีก แล้วทางสถานประกอบการก็จะมึรางวัลให้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน กับการทำงานที่มากขึ้นของพวกเขา” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ในระหว่างการทำงานก็จะคอยดูศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนว่าใครมีศักยภาพในการทำงานมาก ผู้ประกอบการเขาก็ให้คัดออกมาเพื่อนำมาฝึกฝนสอนงานด้านอื่นๆให้เขาอีก เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แรงงานคนนั้นสามารถทำงานได้ทุกประเภท แต่แรงงานต่างด้าวพวกนี้ก็จะได้รับรางวัลจากผู้ประกอบการ ในฐานะที่พวกเขาสามารถทำงานให้สถานประกอบการได้อย่างเต็มที่” (สมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 1.5 การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีวัตถุดิบสำหรับใช้ในการแปรรูปอาหารทะเลอยู่มาก ซึ่งเพียงพอต่อการผลิต จึงมีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เป็นจำนวนมาก สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแต่ละราย ต่างก็หาวิธีการทำกำไรให้ได้มากที่สุด การจัดจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวมีอัตราค่าแรงงานที่ถูก ช่วยทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนที่ต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานคนไทยแล้ว อัตราค่าแรงของแรงงานไทยมีอัตราที่สูงกว่า ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในเขตพื้นที่บางแห่ง ได้มีการจัดจ้างแรงงานไทยเข้าทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งต่างจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้นี้ ผู้ประกอบการจะเลือกจัดจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมากกว่าแรงงานไทย การจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยถือเป็นการลดต้นทุนด้านค่าแรงลง ซึ่งเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างหนึ่ง ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้นี้ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้แก่แรงงานต่างด้าวอีกด้วย เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน เพราะแรงงานต่างด้าวจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การเพิ่มเติมศักยภาพให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ทางสถานประกอบการได้แรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานในกระบวนการผลิต

ทางผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้มองว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการทำงาน จะสามารถทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนที่ต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับกรจ้างแรงงานไทย ค่าแรงของแรงงานต่างด้าวถูกกว่ามาก สถานประกอบการแห่งนี้จะเลือกใช้แรงงานต่างด้าวมกกว่าแรงงานไทย เพราะอยากจะได้ลดต้นทุนให้ได้เปรียบคู่แข่งรายอื่น ๆ ในเขตพื้นที่” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ตอนนี้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีมากขึ้น เพราะจังหวัดสมุทรสาครมีวัตถุดิบที่เพียงพอต่อการผลิต ต่างก็อย่างได้กำไรให้มาก ๆ อย่างสถานประกอบการที่อยู่ตรงกันข้ามก็ทำแปรรูปอาหารทะเลเหมือนกัน แต่เขาใช้แรงงานไทยเยอะกว่าแรงงานต่างด้าว” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“การจ้างแรงงานต่างด้าว คือการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างหนึ่งของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ยิ่งถ้าเราทำการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการทำงานให้กับพวกเขา พวกเขาก็ยังทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการของเรา ทุกสถานประกอบการโดยรอบต่างก็จ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลของเราจึงต้องทำการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่เหนือกว่า โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานให้กับพวกแรงงานต่างด้าว” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## ส่วนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าว

### 2.1 การวางแผน

#### 2.1.1 ความสำคัญของการวางแผนแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ให้ความสำคัญกับการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการผลิต เนื่องจากแรงงานเป็นทรัพยากรและปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้กระบวนการผลิตดำเนินต่อไปได้ ถ้าสถานประกอบการมีการวางแผนด้านแรงงานที่ดี การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานประกอบการก็จะดีตามไปแบบแผนที่วางไว้ การวางแผนยังทำให้สถานประกอบการสามารถมองเห็นภาพการบริหารจัดการโดยของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้อีกด้วย การวางแผนยังมีความสำคัญทำให้สถานประกอบการมีความพร้อม สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนยังมีส่วนช่วยให้สถานประกอบการวางแผนพัฒนาการใช้แรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การวางแผนการจัดการแรงงานต่างด้าว มีความสำคัญต่อสถานประกอบการ ต่อสถานประกอบการมีการวางแผนที่ดี การบริหารจัดการก็จะดีตามไปด้วย การวางแผนยังทำให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกด้วย รวมไปถึงสามารถนำแผนที่วางไว้ไปประกอบการวางแผนพัฒนาแรงงานต่อไป” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 2.1.2 ขั้นตอนการวางแผน

ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะมีขั้นตอนในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อนปฏิบัติจริง โดยก่อนการวางแผนผู้ประกอบการที่ดูแลในส่วน of ทรัพยากรด้านแรงงานจะทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ก่อน เมื่อทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แน่นอนแล้ว ผู้ประกอบการที่จัดการในส่วน of ทรัพยากรมนุษย์ก็จะทำการกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล กำหนดความต้องการจำนวนแรงงานที่แน่นอน กำหนดตัวเลือกให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลว่าต้องเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว กำหนดแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวว่าต้องเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าประเทศไทยมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย กำหนดลักษณะและประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวต้องเข้ามาทำในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ จัดทำขั้นตอนในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานขึ้น เพื่อเป็นการรองรับความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นการกำหนดแนวทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ก่อนอื่นเลยต้องทำการเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการก่อนว่ามีแนวทางอย่างไร แล้วก็ทำการกำหนดจำนวนแรงงาน กำหนดตัวเลือกให้สถานประกอบการ ว่าจะ เป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวต้องเข้ามาจากแหล่งที่ถูกกฎหมาย กำหนดลักษณะงานที่จะให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำ” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการคาดการณ์จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการใช้ในกระบวนการผลิตของสถานประกอบการ เมื่อผู้ประกอบการทราบจำนวนแรงงานที่ต้องการแล้ว ก็จะคาดการณ์ต่อว่าแรงงานที่มีอยู่เพียงพอต่อกระบวนการผลิตหรือไม่ และทำการตรวจสอบว่าในแต่ละเดือนแรงงานลาออกกี่คน ถ้าทำการคาดการณ์แรงงานแล้วยังไม่เพียงพอ ผู้ประกอบการก็จะทำการ

คาดการณ์ต่อไปอีกว่าต้องใช้แรงงานอีกกี่คนถึงจะเพียงพอต่อการผลิต ทางผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะทำการคาดการณ์จำนวนแรงงานทุกเดือนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่กระบวนการผลิตสินค้า ยอดการสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้ทางสถานประกอบการสามารถวางแผนการผลิตและวางแผนการใช้แรงงานต่างด้าว

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการจะคาดการณ์ความต้องการด้านแรงงานทุก ๆ เดือนว่าต้องใช้แรงงานเท่าไร ให้เพียงพอต่อการผลิต และจะทำการตรวจสอบไปด้วยว่าในแต่ละเดือนมีแรงงานต่างด้าวลากออกกี่คน” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ยอดสั่งซื้อในแต่ละเดือนสำคัญต่อกระบวนการผลิต ทำให้สถานประกอบการต้องตรวจสอบหรือเช็คจำนวนแรงงานอยู่ตลอดว่าเพียงพอต่อการผลิตหรือไม่ ทำให้ทางสถานประกอบการต้องทำการวางแผนในการจ้างแรงงานต่างด้าว” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## 2.2 การสรรหาและการคัดเลือก

### 2.2.1 การกำหนด คุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว

จากการเก็บข้อมูล สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะทำการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวที่ต้องการไว้ก่อน คุณสมบัติที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้กำหนดได้แก่ เป็นแรงงานต่างด้าว ชายและหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ชยัน อดทน และสามารถทำงานล่วงเลยเวลา น้อยครั้งมากที่สุดที่ทางสถานประกอบการจะไม่พบแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลสามารถคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้โดยง่าย และส่วนมากจะได้แรงงานต่างด้าวที่มีลักษณะตรงตามคุณสมบัติที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลกำหนดไว้ การกำหนดคุณสมบัติเป็นเพียงหลักการและข้อกำหนดเบื้องต้นเท่านั้น

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“มีการกำหนดคุณสมบัติ ของแรงงานต่างด้าวเบื้องต้น คือ เป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิง อายุต้อง 18 ปีขึ้นไป ต้องชยัน อดทน ทำงานล่วงเลยเวลาได้ เพราะบางที่งานมันต่อเนื่อง แต่จริง ๆ คุณสมบัติพวกนี้ก็แค่คร่าว ๆ เลย เพราะแรงงานต่างด้าวมียะเย่มาก ส่วนมากก็จะตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้เกือบทุกคน” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 2.2.2 แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว

แหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะทำการหาแรงงานที่ต้องการจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการก่อน จะทำการสอบถามและบอกกล่าวผ่านทางแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการว่า ถ้ามีญาติ มีเพื่อน หรือมีคนที่กำลังหางานหรือต้องการทำงานอยู่ ให้แนะนำมาสมัครงานที่สถานประกอบการ และอีกแหล่งที่ทางสถานประกอบการเลือกก็คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร หากต้องการ

แรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วนทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลก็จะหาแรงงานต่างด้าวผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาครแห่งนี้ นอกจากนี้ 2 แหล่งข้อมูลข้างต้นแล้ว บางครั้งแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานจริง ๆ ก็จะมาขอสมัครงานเพื่อต้องการเข้ามาทำงานกับทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ แรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาอาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครต่างก็ล้วนแต่ต้องการมีงานทำ ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จึงไม่ค่อยมีความกังวลในแหล่งที่มาของแรงงานต่างด้าวมานัก

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“แรงงานต่างด้าวก็จะมาจากทางสถานประกอบการจะบอกกล่าวผ่านแรงงานเดิมว่าถ้ามีญาติพี่น้อง เพื่อน หรือคนรู้จักที่ต้องการทำงานก็ให้ลองชักชวนเขามาสมัคร แต่ถ้าในกรณีที่ต้องการแรงงานเร่งด่วน ทางสถานประกอบการก็จะหาแรงงานผ่านทางสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 2.2.3 การคัดเลือกแรงงานต่างด้าว

การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ผู้ประกอบการจะคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการกำหนดไว้เบื้องต้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะมีคุณสมบัติตรงตามกำหนดแล้ว ผู้ประกอบการยังจะคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสมกับงานที่แรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องทำอีกด้วย เช่น แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชายก็จะให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรเพราะเป็นงานที่ต้องใช้แรงมาก ส่วนถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวผู้หญิงก็จะให้ทำงานประเภทบรรจุสินค้า แกะกึ่งแกะปลาต่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้แรงมาก เหมาะกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิง

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ขั้นแรกก็จะคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่ตรงกับคุณสมบัติที่ทางสถานประกอบการกำหนดไว้เบื้องต้น และก็จะคัดเลือกให้เหมาะสมกับงาน เช่น หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร ก็จะใช้แรงงานผู้ชาย แต่ถ้าเป็นการบรรจุสินค้า แกะกึ่งแกะปลา ก็จะใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## 2.3 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

### 2.3.1 ความจำเป็นในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก โดยผู้ประกอบการของสถานประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ความจำเป็นในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ก็เพื่อเป็นการทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย ถูกต้องตามกฎระเบียบ เป็นการป้องกันเมื่อมีการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่าทางสถานประกอบการแปรรูปอาหาร

ทะเลแห่งนี้มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย เป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนจนถึงเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถทำงานให้กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการไม่ต้องมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีต้องหลบซ่อนในประเทศไทย มีอิสระ ไม่ถูการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว มีความจำเป็น สถานประกอบการจะได้ทำการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะได้ไม่มีปัญหาตามมาเมื่อมีการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากพบแรงงานต่างด้าวที่แอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมาย มันจะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการด้วย แล้วการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังช่วยทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวดีขึ้นอีกด้วย พวกเขาไม่ต้องอยู่แบบหลบ ๆ ซ่อน ไม่ต้องถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง” (สิริพร สัจจะวิวัฒน์, 2559)

### 2.3.2 ขั้นตอนการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว

ในส่วนของการขึ้นทะเบียนแรงงานคนต่างด้าว ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ โดยทางสถานประกอบการจะดำเนินการโดยผ่านผู้ที่รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานในอีกที ผู้ที่รับจ้างเป็นธุระในการขึ้นทะเบียนแรงงานให้จะเดินทางเข้ามาบริการให้ถึงสถานประกอบการ โดยที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่เพียงแค่เตรียมเอกสารของแรงงานต่างด้าวที่จะทำการขึ้นทะเบียน และค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน ขั้นตอนการดำเนินการหลังจากนี้จะเป็นหน้าที่ของผู้รับจ้างในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวต่อไป

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการจะเป็นธุระดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอยู่ในสถานประกอบการ โดยจะผ่านผู้ที่รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอีกที ทางสถานประกอบการจะมีหน้าที่เพียงแค่เตรียมเอกสารของแรงงานต่างด้าวและค่าใช้จ่ายสำหรับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเท่านั้น และหน้าที่หลังจากนั้นผู้ที่รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวก็จะไปดำเนินการต่อให้อีกที” (สิริพร สัจจะวิวัฒน์, 2559)

## 2.4 การพัฒนาแรงงานต่างด้าว

### 2.4.1 วิธีการฝึกฝนและสอนงานแรงงานต่างด้าว

เมื่อได้แรงงานต่างด้าวที่ตรงตามคุณสมบัติและเหมาะสมกับงานที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลกำหนดไว้แล้ว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ก็จะมีการ



ฝึกฝนและสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าว ในวันที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานวันแรก ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะมอบหมายหน้าที่การฝึกฝนและสอนงานให้กับหัวหน้างานที่เป็นคนไทยช่วยควบคุม ฝึกฝน และสอนงานให้แก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยหัวหน้างานที่เป็นคนไทยจะทำการฝึกฝนและสอนงานผ่านแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ก่อน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานาน พวกเขาสามารถพูดทั้งภาษาไทยและภาษาพม่าได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถช่วยในเรื่องการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานที่เป็นแรงงานไทยจะแจ้งให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ทราบว่าในแต่ละวัน เขาจะต้องทำอะไรบ้าง และแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการปฏิบัติอย่างไร เนื่องจากหัวหน้างานที่เป็นคนไทยมีความคุ้นเคยกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าหัวหน้าคนงานที่เป็นคนไทยจะไม่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเป็นภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ แต่หัวหน้าแรงงานที่เป็นคนไทยก็มีความรู้ และเข้าใจคำพูดบางคำพูดของพวกเขาแรงงานต่างด้าวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากหัวหน้างานที่เป็นคนไทยมีประสบการณ์ในการทำงานกับแรงงานต่างด้าวมานานหลายสิบปี

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ก่อนที่แรงงานต่างด้าวจะเริ่มทำงานก็จะมีการมอบหมายให้หัวหน้างานที่เป็นคนไทยให้ช่วยควบคุมดูแล ฝึกฝนและสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจว่าต้องทำอะไรบ้างในแต่ละวัน หัวหน้างานที่เป็นคนไทยเขาก็จะใช้วิธีให้แรงงานต่างด้าวคนเก่าที่อยู่มานาน ที่สามารถพูดภาษาไทยได้บ้างช่วยในการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่” (สิริพร สัจจะวิธนะ, 2559)

“โดยปกติถ้ามีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใหม่ ทางคุณสิริพรก็จะมอบหมายมาให้ช่วยควบคุม ฝึกฝนและสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ ก็จะอาศัยแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานาน คนเก่า ๆ ช่วยในการสื่อสารพูดคุยให้ เพราะพวกนี้อยู่มานานพูดภาษาไทยได้เยอะ ส่วนตัวเองด้วยความที่อยู่กับแรงงานต่างด้าวมานานก็พอที่จะรู้หรือคุ้นเคยภาษาของพวกเขาอยู่บ้าง แต่พูดไม่ได้แค่นั้นเอง” (สมเกียรติ หัวหน้าแรงงานต่างด้าว, 2559)

#### 2.4.2 พัฒนาการของแรงงานต่างด้าว

ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะให้หัวหน้างานที่เป็นคนไทยคอยสังเกตแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า หลังจากที่ได้รับ การฝึกฝนและสอนงานไปแล้ว แรงงานต่างด้าวคนนั้นมีพัฒนาการไปในทิศทางใด สามารถรับรู้และเข้าใจการทำงานในแต่ละวันได้มากน้อยแค่ไหน และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่อยู่มา ก่อนได้หรือไม่ ถ้าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่มีพัฒนาการไปในทางที่ดี ทางหัวหน้างานก็จะให้คำชมเชยแก่แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ เพื่อเป็นการให้กำลังใจและสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานให้กับแรงงาน

ต่างด้าวใหม่คนนั้น แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ยังไม่ค่อยมีพัฒนาการที่ดี ยังไม่เข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงาน หัวหน้าแรงงานที่เป็นคนไทยก็จะเข้าไปควบคุมดูแลฝึกฝนและสอนงานให้อีกครั้ง และให้คำปรึกษาว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ มีความไม่เข้าใจหรือติดขัดกระบวนการหรือขั้นตอนอะไรในการทำงาน บางครั้งหัวหน้างานจะให้เพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานาน ช่วยสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ เพื่อเป็นการลดความเครียดและลดความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ที่กำลังถูกกดดันจากหัวหน้างาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระดับเดียวกันจะมีความรู้สึกที่เข้าใจกันมากกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“พอฝึกฝนและอบรมเสร็จ ทางสถานประกอบการก็จะให้หัวหน้างานที่เป็นคนไทยช่วยดูพัฒนาการของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ว่ามีพัฒนาการไปในทิศทางใด เข้าใจกระบวนการและขั้นตอนการทำงานแค่ไหน หรือมีปัญหาอะไรในการทำงาน” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ระยะเวลา 2- 3 วันแรกที่แรงงานต่างด้าวใหม่เข้ามาทำงาน ก็จะคอยดูพัฒนาการของเขาว่า เขาสามารถทำงานได้ไหม เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้มากน้อยแค่ไหนและมีพัฒนาการไปในทิศทางใด ถ้าเขามีพัฒนาการไปในทิศทางที่ดี ก็จะเข้าไปพูดคุยชมเชยให้เขารู้สึกดีมีกำลังใจในการทำงาน แต่ถ้าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ยังไม่มีความพัฒนาการในการทำงานก็จะเข้าไปสอบถามพูดคุยให้คำปรึกษาและฝึกฝนสอนงานให้เขาอีกครั้ง และบางครั้งก็จะใช้วิธีให้แรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ช่วยคอยสอนและให้คำปรึกษา เพื่อเป็นการลดความเครียดและความรู้สึกที่ถูกกดดันจากหัวหน้างานใน**การทำงาน**” (สมเกียรติ หัวหน้าแรงงานต่างด้าว, 2559)

#### 2.4.3 ประโยชน์ของการฝึกฝนและสอนงาน

เพื่อให้เกิดความผิดพลาดและเกิดความเสียหายในกระบวนการทำงานให้น้อยที่สุด การฝึกฝนและการสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ เป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวมาก เพราะแรงงานจะรับรู้และเข้าใจการทำงานอย่างแท้จริงว่าในแต่ละวันเขาต้องทำอะไร และเพื่อเขาจะได้เข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานเบื้องต้นว่าพวกเขาต้องเจอกับอะไรบ้างในแต่ละวัน และยังเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในเรื่องของการลดความเสียหายหรือของเสียที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานของแรงงานต่างด้าว นั้นหมายถึงว่าถ้ามีการฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ให้มีความเข้าใจและมีพัฒนาการในการทำงานไปในทิศทางที่ดี ก็จะเป็นการช่วยป้องกันการเกิดความเสียหายของปัจจัยในการผลิตจำพวกวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“มีประโยชน์ต่อสถานประกอบการในเรื่องของความเสียหายหรือของเสียที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต ถ้ามีการฝึกฝนและสอนงานให้เข้าใจในการทำงาน ปัจจัยในการผลิตจำพวกวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตก็จะไม่เกิดความเสียหายกลายเป็นของเสียที่เกิดขึ้นระหว่างการผลิต” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่จะได้รับประโยชน์จากการฝึกฝนและสอนงานในเรื่องกระบวนการและขั้นตอนในการผลิต เขาจะรับรู้ในแต่ละวันเขาต้องทำอะไร ต้องเตรียมตัวอย่างไร เหมือนเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองก่อนทำงานในทุกๆวัน ทางสถานประกอบการก็จะไม่สิ้นเปลืองปัจจัยที่ใช้ในกระบวนการการผลิตจำพวกวัตถุดิบ” (สมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

## 2.5 การจ่ายค่าตอบแทน

ค่าแรงเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมากที่สุดในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย พวกเขาจะให้ความสำคัญกับเงินหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมักมีภาระและหน้าที่ในการที่จะหาเงินให้ได้มากที่สุด เพื่อส่งกลับไปให้พ่อแม่ ญาติพี่น้องหรือครอบครัวของเขานั่นเอง พวกเขาจึงมีความขยันและอดทนต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่เคยปฏิเสธงานหนัก แต่ด้วยความที่เงินเป็นปัจจัยหลักที่พวกเขาต้องการทำให้พวกเขาไม่ยึดติดกับสถานที่ทำงานเดิม หมายความว่า หากมีสถานประกอบการอื่นให้ค่าแรงหรือผลตอบแทนที่มากกว่าพวกเขาก็พร้อมที่จะออกจากงานทันทีเพราะเงินมีความสำคัญกับพวกเขามากกว่าสิ่งอื่นใด

### 2.5.1 การสำรวจค่าตอบแทน

เนื่องจากในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละสถานประกอบการมีการเลือกใช้แรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานเป็นหลัก การกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานกับสถานประกอบการของตนเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสถานประกอบการถ้ากำหนดค่าแรงต่ำกว่าสถานประกอบการรายอื่นแรงงานต่างด้าวก็จะลาออกไปอยู่กับสถานประกอบการอื่นที่เป็นคู่แข่งทางการค้า แต่ถ้ากำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวมากเกินไปกว่าสถานประกอบการอื่น ๆ ก็จะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุน การสำรวจค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อสถานประกอบการ ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะทำการสำรวจสถานประกอบการอื่น ๆ ในเขตพื้นที่ที่มีการกำหนดค่าแรงอยู่จำนวนเท่าใด ทำการสำรวจโดยการสอบถามโดยตรง ไปยังผู้ประกอบการรายอื่นๆว่ามีการให้ค่าแรงแก่แรงงานต่างด้าวจำนวนเท่าใด และก็จะนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณว่าทางสถานประกอบการสามารถจ่ายได้เท่ากับสถานประกอบการนั้นๆ หรือถ้าสามารถจ่ายได้มากกว่าเพื่อเป็นการดึงแรงงาน

ต่างด้าวให้เข้ามาทำงาน ทางสถานประกอบการจะสามารถจ่ายค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวได้มากกว่าเท่าใด ที่จะไม่กระทบต่อค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุน

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เนื่องจากในเขตพื้นที่มีการประกอบสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นจำนวนมาก และส่วนมากก็จะใช้แรงงานต่างด้าวทำงาน การกำหนดค่าแรงของแรงงานต่างด้าวก็ต้องมีความใกล้เคียงกันไม่เช่นนั้นแรงงานต่างด้าวก็ลาออกไปหมด ก่อนการกำหนดค่าแรงทางสถานประกอบการก็ทำการสำรวจค่าแรงจากสถานประกอบการโดยรอบก่อนว่าเขากำหนดกันไว้เท่าไร แล้วนำมาคำนวณว่าสถานประกอบการของเราสามารถจ่ายให้แรงงานต่างด้าวได้มากกว่าหรือน้อยกว่าสถานประกอบการอื่นๆเท่าไร การกำหนดค่าแรงจะต้องไม่กระทบกับค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนมากเกินไปด้วย” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

#### 2.5.2 การกำหนดค่าตอบแทน

เมื่อทำการสำรวจค่าตอบแทนในเขตพื้นที่โดยรอบแล้ว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะทำการคำนวณเพื่อนำมากำหนดเป็นค่าตอบแทนขั้นพื้นฐานที่แรงงานทุกคนจะได้รับเท่ากันหมดก่อน หลักจากนั้นจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพทำงาน และเพศของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกันออกไป ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะมีการกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพทำงานจากที่อื่นได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนที่กำหนดขั้นพื้นฐานไว้ และทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ยังมีการกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานชายได้รับค่าแรงมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานหญิงอีกด้วย เนื่องจากทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชายว่าพวกเขาต้องทำงานที่ให้แรงมากกว่า เพราะเป็นงานที่หนักกว่างานของแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิง แรงงานต่างด้าวเพศชายจึงได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นจากค่าแรงขั้นพื้นฐานอีกนิดหน่อย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การกำหนดค่าตอบแทนหลังจากทำการสำรวจค่าตอบแทนโดยรอบแล้ว ทางสถานประกอบการก็จะนำมาคำนวณว่าทางสถานประกอบการแห่งนี้สามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวได้เท่าไร และทางสถานประกอบการก็ยังมีกำหนดอีกว่าถ้าแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพทำงานจากสถานประกอบการอื่นมากก็จะได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นอีก ทางสถานประกอบการยังให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชายอีกด้วย เนื่องจากพวกเขาเข้าทำงานหนัก งานที่พวกเขาทำต้องใช้แรงมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิง ทางสถานประกอบการจึงกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชายได้ค่าแรงมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศหญิงอีกนิดหน่อย” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 2.5.3 การปรับค่าตอบแทน

การขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะพิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความมีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ความสามารถให้การทำงาน และความลำบาก ยากหรือง่ายของงานที่แรงงานต่างด้าวแต่ละคนได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานที่เป็นคนไทย ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าวในช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี โดยหัวหน้าแรงงานคนไทยจะมีส่วนในการเข้ามาช่วยพิจารณาปรับเพิ่มให้กับแรงงานต่างด้าวแต่ละคน เนื่องจากหัวหน้าแรงงานที่เป็นคนไทยจะเข้าถึงแรงงานต่างด้าว และรับรู้พฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวมากที่สุดว่า แต่ละคนมีความประพฤติเป็นอย่างไรขณะปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าวถือเป็นเรื่องหนึ่งในการสร้างกำลังใจและสร้างความรู้สึที่ดีต่อสถานประกอบการให้กับแรงงานต่างด้าวได้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานประกอบการ ทำให้พวกเขาารู้สึกดีอยู่ตลอดเวลาว่าถ้าพวกเขามีความขยันหมั่นเพียรอยู่ตลอดเวลาในทุก ๆ วัน พวกเขาจะได้ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นจากการขึ้นเงินเดือนในทุก ๆ ปี

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“จะมีการพิจารณาขึ้นค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวทุกเดือนตุลาคมของทุกปี ทางสถานประกอบการจะพิจารณาร่วมกับหัวหน้างานที่เป็นคนไทยในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง การขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าวก็เหมือนเป็นการสร้างกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อสถานประกอบการ เป็นการตอบแทนที่พวกเขาตั้งใจทำงานอย่างหนึ่ง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ผมมีส่วนในการช่วยผู้ประกอบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าวเพราะว่า เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดคอยควบคุมดูแลการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยตรง จะรับรู้ได้ว่าแรงงานต่างด้าวคนไหนมีลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร ตั้งใจทำงาน ขยันหมั่นเพียร มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมากหรือน้อยในแต่ละคน” (สมเกียรติ, 2559)

### 2.5.4 การจ่ายค่าตอบแทน

ในแต่ละเดือนผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะจ่ายค่าแรงให้แรงงานต่างด้าว 2 ครั้งต่อเดือน โดยรอบแรกทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวในทุกวันที่ 15 ของเดือน และรอบที่สองจะจ่ายให้ในทุกวันที่ 30 ของทุกเดือน การจ่ายเงินเดือนให้แรงงานต่างด้าวในลักษณะนี้ แรงงานต่างด้าวมีความยินยอมแต่โดยดีไม่มีปัญหาเนื่องจากทางผู้ประกอบการจะแจ้งให้แรงงานต่างด้าวทราบลักษณะการจ่ายเงินของทางสถานประกอบการ ตั้งแต่วันแรกที่แรงงานต่างด้าวได้เข้ามาทำงานกับทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ สาเหตุที่ผู้ประกอบการต้องแจ้งให้แรงงานต่างด้าวทราบก่อน ก็เพื่อเป็นการลด

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ปัญหาความไม่พอใจต่าง ๆ การจ่ายเงินเดือนในลักษณะนี้ยังเป็นการช่วยให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ มีความสามารถในการจัดการบริหารหมุนเวียนต้นทุนให้เกิดสภาพคล่องในกระบวนการผลิต

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการจะแบ่งจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวเดือนละ 2 ครั้ง จะตรงกับทุกวันที่ 15 และวันที่ 30 ของทุกเดือน แรงงานต่างจะรับรู้ลักษณะการจ่ายเงิน ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการ เพราะจะแจ้งให้แรงงานต่างด้าวรับรู้เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นการจ่ายค่าแรงในลักษณะนี้ยังช่วยให้สถานประกอบการบริหารหมุนเวียนต้นทุน ทำให้เกิดสภาพคล่องในกระบวนการผลิตอีกทาง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวทุกวันที่ 15 และ วันที่ 30 ของเดือน หากวันที่กำหนดไว้ตรงกับเสาร์หรืออาทิตย์ทางสถานประกอบการก็จะจ่ายให้วันศุกร์” (สมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

## 2.6 สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ

### 2.6.1 สวัสดิการพื้นฐาน

แรงงานต่างด้าวจะได้รับประกันสังคม เบี้ยขยัน มีที่พักจากการเก็บข้อมูลสวัสดิการและผลประโยชน์เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลให้ความสำคัญเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของแรงงานต่างด้าว และเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่พวกเขา นอกเหนือจากค่าแรงที่แรงงานต่างด้าวได้รับในแต่ละเดือน การมีประกันสังคมจะเป็นประโยชน์แก่แรงงานต่างด้าวเมื่อเจ็บป่วยก็สามารถใช้สิทธิจากประกันสังคมได้ เบี้ยขยัน ผู้ประกอบการของสถานประกอบการจัดให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานล่วงเวลาได้รับเบี้ยขยันตามเวลาจริงที่แรงงานทำงานเกินเวลาไปจะคิดให้เป็นรายชั่วโมง ทางสถานประกอบการยังจัดที่อยู่อาศัยให้แรงงานต่างด้าวคนละ 1 ห้องพัก สามารถเข้าพักอาศัยได้พร้อมครอบครัว ที่พักจะอยู่บริเวณด้านหลังของสถานประกอบการ

### 2.6.2 สวัสดิการที่สถานประกอบการให้แรงงานต่างด้าว

ในแต่ละปีแรงงานต่างด้าวจะได้รับเสื้อผ้าคนละ 2 ชุดต่อปี จากสถานประกอบการ ในส่วนของเงินโบนัสทางสถานประกอบการจะจ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวในช่วงวันตรุษจีน แต่อาจไม่ได้ทุกปีขึ้นอยู่กับผลประกอบการที่ทางสถานประกอบการได้รับในแต่ละปี ทางสถานประกอบการยังมีสวัสดิการพิเศษเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีความจำเป็นต้องใช้เงินหรือต้องการกู้ยืมเงิน เรื่องของวันลาหยุดแรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิลาหยุดได้คนละ 15 วันต่อปี จะรวมลาทุกลักษณะไว้หมดแล้วอยู่ใน 15 วัน

สวัสดิการและผลประโยชน์ทั้งหมดนี้ทางผู้ประกอบการต้องการตอบสนองความต้องการและเป็นการตอบแทนแรงงานต่างด้าวที่พวกเขาทำงานหนักกันมาตลอดทั้งปี เพื่อให้

แรงงานเกิดความรู้สึกดีนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการและทำงานกับสถานประกอบการไปนาน ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ให้อยู่ฟรี แล้วก็แจกเสื้อผ้าให้คนละ 2 ชุด ในเรื่องของวันหยุดก็จะให้สิทธิสามารถลาได้ 15 วัน รวมทุกอย่างแล้ว ทั้งลาป่วย ลากิจ ถ้าแรงงานต่างด้าวคนไหนต้องการกู้เงินก็มีสิทธิพิเศษให้กู้ แต่ต้องเข้ามาคุยเป็นกรณีพิเศษ” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“มีประกันสังคม มีที่พักให้อยู่ มีเงินพิเศษให้ถ้าทำงานเลิกช้ากว่าเดิม มีวันหยุด 15 วัน” (นาย แรงงานต่างด้าว, 2559)

“ได้ประกันสังคม มีที่อยู่ฟรี ถ้าเราเดือนร้อนเรื่องเงิน ก็ขอกู้เงินได้เขาให้เสื้อผ้าให้ 2 ชุด ปีหนึ่ง บางปีช่วงตรุษจีนได้โบนัส” (จิตามู แรงงานต่างด้าว, 2559)

“มีที่พักอยู่ฟรี เขาให้ประกันสังคม ลาได้ 15 วัน ได้เสื้อผ้า ขอกู้เงินได้มีเพื่อนเคยไปขอกู้ก็ได้แต่ต้องไปคุย ถ้าวันไหนทำงานเลิกช้าไปก็ได้เงิน” (ปี แรงงานต่างด้าว, 2559)

“ตรุษจีนบางปีได้โบนัส ที่พักฟรี เสื้อผ้าได้ปีละ 2 ชุด ถ้าทำงานเกินเวลาได้เงินที่เรียกว่าเบี้ยขยันอีก ประกันสังคมก็ได้ วันลาได้ 15 วัน กู้เงินได้แต่ต้องไปคุยกับเจ้” (สอง แรงงานต่างด้าว, 2559)

“ได้พักฟรีในโรงงาน มีประกันสังคม ได้ชุด 2 ชุด ได้เบี้ยขยันถ้าทำงานเกินเวลาเลิกงานไป ตรุษจีนบางปีแจกโบนัส กู้เงินได้เพื่อเคยไปขอกู้” (ถือ แรงงานต่างด้าว, 2559)

### 2.6.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว

จากการเก็บข้อมูล เรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ที่แรงงานต่างด้าวได้รับจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ แรงงานต่างด้าวมีความพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ที่พวกเขาได้รับจากสถานประกอบการเป็นอย่างมาก ยิ่งในส่วนของกรณีที่สถานประกอบการจัดที่พักอาศัยให้พวกเขา พวกเขายิ่งพอใจมาก เนื่องจากโดยปกติแล้วผู้ประกอบการรายอื่นที่พวกเขาเคยทำงานที่ผ่านมา แรงงานต่างด้าวต้องหาเช่าที่อยู่อาศัยเอง ซึ่งแตกต่างจากสถานประกอบการแห่งนี้เป็นอย่างมาก แรงงานต่างด้าวจึงเกิดความพอใจในสิ่งที่พวกเขาได้รับ ถึงแม้ว่าพวกเขาจะต้องเสียค่าน้ำและค่าไฟฟ้าเองก็ตาม แต่ก็ยังดีกว่าที่พวกเขาจะต้องเสียทั้งค่าเช่าที่พักอาศัย และค่าน้ำค่าไฟฟ้า ในส่วนสวัสดิการและผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ แรงงานต่างก็มีความพอใจเช่นเดียวกัน โดยปกติพวกแรงงานต่างด้าวนั้น จะเป็นชนกลุ่มที่ไม่ค่อยมีปากมีเสียงต่อนายจ้างอยู่แล้ว นายจ้างหรือผู้ประกอบการหยิบยื่นอะไรให้พวกเขาก็ยอมรับและพอใจในสิ่งที่พวกเขาได้รับเสมอ เพราะพวกเขาจะรู้สึกว่าการที่พวกเขาเข้ามาทำงานในประเทศไทยเหมือนพวกเขาแค่ เข้ามาอาศัยอยู่เพื่อทำงานหาเงินเท่านั้น สิ่งที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการมอบให้จึงเป็นสิ่งที่พวกเขาพอใจไม่ว่าสิ่งนั้นจะมากหรือน้อยก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เคยทำที่อื่นที่พ่อกองหาเอง ที่นี้ดี พอใจ ดีใจมีที่พักให้อยู่ฟรี เสียค่าน้ำค่าไฟก็ไม่เป็นไร สวัสดิการเรื่องอื่นก็แล้วแต่เขาจะให้เรา ให้อะไรเราก็พอใจหมด” (โยน แรงงานต่างด้าว, 2559)

“พอใจ มีที่พักให้สบายเลย ไม่ต้องหาเช่า เข้ามาก็เดินมาทำงานเย็นก็เดินกลับ มีสวัสดิการ ก็พอใจหมดแล้วแต่ให้” (ธิตามู แรงงานต่างด้าว, 2559)

“พอใจ พอใจ ให้อะไรเราก็ชอบหมดนะ” (ปี แรงงานต่างด้าว, 2559)

“เขาให้เราก็พอใจ แล้วแต่เขาจะให้เรา” (นาย แรงงานต่างด้าว, 2559)

“เมื่อก่อนเคยทำที่อื่นมา 5 ปี ลำบากเขาไม่มีที่พักให้ พอย้ายมาที่นี้สบายเจ้จัดที่พักไว้ให้จ่ายแค่ค่าน้ำค่าไฟ เรื่องอื่นก็แล้วแต่เขาจะให้ เขาให้อะไรเราก็รับไว้พอใจหมดเลย” (สอง แรงงานต่างด้าว, 2559)

“พอใจเรื่องที่พักอาศัย โบนัสก็พอใจแต่ถ้าได้ทุกปีดีเลย เรื่องอื่น ๆ เขาให้เราก็พอใจดีใจที่ได้ เราไม่เรียกร้องเขาให้อะไรมาเราก็ดีใจ” (ถือ แรงงานต่างด้าว, 2559)

“เจ้ใจดี เคยเดือนร้อนเงิน ต้องส่งเงินกับบ้านก็ลองเข้าไปขอกู้ เขาก็ให้ ที่นี้เขามีสวัสดิการเยอะกว่าที่ที่เราเคยทำมาก่อน พอใจ เขาให้อะไรเราก็รับ เราก็จพอใจ” (หมู่ แรงงานต่างด้าว, 2559)

“พอใจครับ” (นุ แรงงานต่างด้าว, 2559)

“เขาให้อะไรเราก็ชอบหมดนะ พอใจ พอใจ มีที่อยู่อาศัยให้ดีมากเลย” (ลี แรงงานต่างด้าว, 2559)

“เคยทำงานที่อื่นมา สวัสดิการได้ไม่เยอะเท่านี้เลย ที่นี้เขาให้เราเยอะ ที่พักอาศัยเขามีให้หมดเลย พอใจที่ได้ เจ้เขาให้อะไรเราก็พอใจทุกอย่างเลย” (กา แรงงานต่างด้าว, 2559)

## 2.7 การประเมินผลการทำงาน

### 2.7.1 ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติของงานแรงงานต่างด้าว

สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลงานจะทำให้ทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนว่า แต่ละคนมีความสามารถในการทำงานมากน้อยแค่ไหน เนื่องจากความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ จึงต้องทำการประเมินผลออกมาว่าแรงงานแต่ละคนมีความสามารถหรือมีความถนัดในงานประเภทใดหรือไม่ถนัดในงานประเภทใด เพื่อทำการแก้ไขหรือทำการพัฒนาบุคลากรนั้นคือ แรงงานต่างด้าว ทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ใช้



ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ทำงานให้กับสถานประกอบการอย่างคุ้มค่าที่สุด ตามศักยภาพและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การประเมินผลมีความสำคัญต่อสถานประกอบการ เพราะจะทำให้สถานประกอบการทราบว่าแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีศักยภาพในการทำงานมากน้อยแค่ไหน เพราะแรงงานต่างด้าวที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทางสถานประกอบการต้องนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในกระบวนการผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวจึงสำคัญต่อสถานประกอบการ” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

#### 2.7.2 ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากภายในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้มีการจัดจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงาน ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแห่งนี้ จึงจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว เพราะคิดว่าการประเมินผลการทำงานคือสิ่งจำเป็นสิ่งหนึ่งในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยจะแบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็นกลุ่ม กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ยังไม่ถึง 2 ปี จากนั้นผู้ประกอบการก็จะกำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ขึ้น ซึ่งได้แก่ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลจากความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เป็นต้น ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเป็นหลักการที่ผู้ประกอบการของสถานประกอบการเป็นคนกำหนดขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลขึ้นมา แต่ก็จะมีการแบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็นกลุ่มๆก่อน คือ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และแรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่นี้ยังไม่ถึง 2 ปี จากนั้นก็จะกำหนดแนวทางหรือเรื่องที่จะใช้ประเมินผล จะเป็นเรื่องความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 2.7.3 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว

สำหรับวิธีการในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ทางผู้ประกอบการจะกำหนดเดือนที่จะทำการประเมินผล คือ เดือนกันยายนของทุกปี โดยผู้ประกอบการจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวร่วมกับ หัวหน้างานที่เป็นคนไทยเนื่องจากหัวหน้างานจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิด คอยควบคุมดูแล แรงงานต่างด้าวทุกคน หัวหน้างานที่เป็นคนไทยจะรับรู้ได้ว่าแรงงานต่างด้าวคนไหนมีลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร นอกจากผู้ประกอบการจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวร่วมกับหัวหน้างานที่เป็นคนไทยแล้ว เอกสารการลาและใบลงเวลาการเข้าทำงานและใบลงเวลาเลิกงาน ก็เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการ นำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้อีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว จะประเมินในช่วงเดือนกันยายนของทุกปี จะให้หัวหน้างานที่คอยควบคุมแรงงานต่างด้าวเป็นผู้ร่วมประเมินผลการทำงานด้วยเพราะเขาเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวมากที่สุด นอกนั้นทางสถานประกอบการก็ยังทำการตรวจสอบข้อมูลการขาด ลา มาสาย ระยะเวลาเข้างาน และระยะเวลาการเลิกงานควบคู่กันไปกับการประเมินผลด้วย” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ผู้ประกอบการจะให้ผมช่วยประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวด้วย เนื่องจากเป็นผู้ที่คอยควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างใกล้ชิด ก็จะมีรู้ว่าแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีลักษณะการทำงานเหมือนหรือแตกต่างกัน” (สมเกียรติ, 2559)

## 2.8 การเลิกจ้าง

### 2.8.1 ระเบียบหรือเกณฑ์ในการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการเก็บข้อมูล สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ได้มีการกำหนดหรือตั้งกฎเกณฑ์การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ว่า หากแรงงานต่างด้าวกระทำการที่ผิดกฎหมายทางสถานประกอบการจะเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวคนนั้นทันที รวมไปถึงการกระทำใด ๆ ที่ทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย การขโมยของต่าง ๆ การขาดงานติดต่อกัน 20 วัน โดยไม่มีการลาหรือแจ้งให้ทางสถานประกอบการทราบ การมีเรื่องทะเลาะวิวาทติดต่อกัน 5 ครั้งขึ้นไป หากแรงงานต่างด้าวมีพฤติกรรมตามข้อกำหนดที่สถานประกอบการกำหนดไว้ข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการจะสามารถเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวคนนั้นได้ทันที

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“หากแรงงานต่างด้าวทำผิดกฎหมาย ทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย ขโมยของ ไม่มาทำงานเกิน 20 วัน โดยไม่ลาไม่แจ้ง มีเรื่องชกต่อยเพื่อนร่วมงานเกิน 5 ครั้ง อะไรประมาณนี้ทางสถานประกอบการจะเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวคนนั้นทันที เคยมีแรงงานต่างด้าวที่ขโมยของโดนเลิกจ้างไปแล้ว” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## 2.8.2 วิธีการในการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว

การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแรงงานต่างด้าวกระทำความผิดตามเกณฑ์ข้อกำหนดที่ทางสถานประกอบการได้กำหนดไว้ วิธีการในการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวจะเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ เมื่อสถานประกอบการจะทำการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะเรียกแรงงานต่างด้าวที่กระทำความผิดคนนั้นเข้ามาคุยเป็นการส่วนตัวก่อน แจ้งให้แรงงานต่างด้าวคนนั้นทราบถึงความผิดที่แรงงานต่างด้าวได้ทำ จากนั้นก็จะยื่นหนังสือการเลิกจ้างภายในหนังสือเลิกจ้างจะระบุสาเหตุและเหตุผลที่ทางสถานประกอบการเลิกจ้าง อีกกรณีหากแรงงานต่างด้าวต้องการลาออกเองโดยที่ไม่ได้มีการกระทำความผิด ผู้ประกอบการจะเรียกแรงงานต่างด้าวคนนั้นเข้าไปคุยถึงสาเหตุการลาออก หากเป็นแรงงานต่างด้าวที่อยู่กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมานาน ผู้ประกอบการก็จะให้แรงงานต่างด้าวคนนั้นกลับไปคิดทบทวนอีกครั้ง แต่ถ้าไม่ได้ผลทางสถานประกอบการก็จะมีใบแจ้งความประสงค์ขอลาออกให้กับแรงงานต่างด้าวที่มาขอลาออกจากงานเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานในการลาออกต่อไป

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ถ้ากรณีที่แรงงานต่างด้าวกระทำความผิดตามที่สถานประกอบการได้กำหนดเอาไว้ ผู้ประกอบการจะเรียกแรงงานต่างด้าวคนนั้นเข้ามาแจ้งสิ่งที่เขาทำผิดและแจ้งให้ทราบถึงการเลิกจ้างพร้อมยื่นหนังสือการเลิกจ้างที่ระบุสาเหตุของการเลิกจ้างไว้ในนั้น ส่วนกรณีที่แรงงานต่างด้าวขอลาออกเอง กรณีนี้ผู้ประกอบการจะเรียกเข้ามาพูดคุยและให้แรงงานต่างด้าวกลับไปคิดเรื่องลาออกอีกที ถ้าหากแรงงานต่างด้าวยืนยันที่จะขอลาออก ทางสถานประกอบการก็จะให้กรอกข้อมูลในเอกสารการยื่นขอลาออก เพื่อเก็บไว้เอกสารฉบับนี้ไว้เป็นหลักฐานในการขอลาออกของแรงงานต่างด้าวต่อไป” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

## 2.8.3 ความรับผิดชอบหลังการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว

เมื่อสถานประกอบการได้ทำการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ความรับผิดชอบหลังจากการเลิกจ้างก็จะเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องติดตามเนื่องจากการเลิกจ้างอาจอยู่ระหว่างช่วงคาบเกี่ยวของการทำงาน ดังนั้นสถานประกอบการต้องรับผิดชอบจ่ายค่าแรงในส่วนที่แรงงานต่างด้าวได้ทำงานให้กับสถานประกอบการไว้ก่อนหน้า ทางสถาน

ประกอบการจะทำการคิดตามจำนวนวันที่แรงงานต่างด้าวได้ทำงานไว้จริง ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวมาขอลาออกเองโดยที่ไม่ได้กระทำความผิด ผู้ประกอบการจะให้แรงงานต่างด้าวคนนั้นออกตอนสิ้นเดือนพอดี และทางสถานประกอบการก็จะมอบเงินพิเศษให้จำนวนครึ่งหนึ่งของเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นการตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวเคยทำงานอยู่ร่วมกันมาในระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ต้องเป็นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้มากกว่า 3 ปีขึ้นไป

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“กรณีที่แรงงานต่างด้าวทำความผิด ถูกผู้ประกอบการเลิกจ้างในขณะที่เป็นช่วงเวลาคาบเกี่ยวการทำงานที่ผ่านมาจากสถานประกอบการจะคิดค่าแรงเป็นวันให้ตามจริง หลังจากนั้นคือจบกันเลยไม่มีการรับผิดชอบหรือให้เงินพิเศษอะไรอีก แต่ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวที่อยู่มานาน ๆ เกิน 3 ปีขึ้นไป ขอลาออกเอง ทางสถานประกอบการจะมีเงินพิเศษครึ่งหนึ่งของเงินเดือนให้ในวันที่แรงงานต่างด้าวคนนั้นออก เพื่อเป็นการตอบแทนที่เคยอยู่ทำงานด้วยกันมา” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

#### 3.1 ปัญหาด้านการวางแผน

การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่สถานประกอบการทำการวิเคราะห์ ในการกำหนดทางเลือกในการจ้างแรงงานให้กับสถานประกอบการ เนื่องจากถ้ามีการวางแผนที่ดีก็จะเป็นการช่วยให้สถานประกอบการสามารถดำเนินกิจการต่อเนื่องไปได้ การคาดการณ์ คือ อีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญที่ทางสถานประกอบการต้องเจอ เนื่องจากมีการคาดการณ์ผิด มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเยอะกว่าแรงงานที่ต้องการให้เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จริง ทำให้สถานประกอบการเกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขึ้น ต้นทุนในการผลิตก็มาขึ้นไปด้วย อีกทั้งแรงงานต่างด้าวแต่ละคนยังทำงานให้กับสถานประกอบการไม่ได้อย่างเต็มที่อีกด้วยเนื่องจากยังมีแรงงานต่างด้าวอีกหลายคนที่ยังเข้ามาช่วยทุนแรงในการทำงาน ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวบางคนมีทำงานแค่ช่วงเวลา ไม่ได้มีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการอย่างจริงจัง

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“ปัญหาที่ซัด ๆ ในการวางแผน เกิดขึ้นจากการคาดการณ์ในอนาคตผิด ทำให้รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเกิดจำนวนจริง มีผลต่อค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนเพิ่มมากขึ้น แรงงานต่างด้าวก็จะไม่ค่อยตั้งใจทำงาน เนื่องจากคิดว่าแรงงานมีเยอะเยอะให้แรงงานคนอื่นทำไปก็ได้” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

#### 3.2 ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือก

จากการศึกษาพบว่า ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใกล้ตัวก่อน เมื่อสรรหาจากแหล่งใกล้ตัวไม่ได้ก็จะมีทางจากทาง

จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จึงแรงงานที่ได้จากจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จะค่อนข้างไม่ตรงไป ตามแบบที่สถานประกอบการต้องการ และเมื่อต้องการแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานในกระบวนการ ผลิตอย่างกระทัน สถานประกอบการก็มักจะจำเป็นต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานทันทีเพื่อขจัด ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับกระบวนการผลิตในการขาดแรงงานต่างด้าว ทำให้สถานประกอบการไม่ได้ คัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่ตรงตามเกณฑ์หรือแรงงานต่างด้าวที่มีความเหมาะสมกับงานจริงๆ

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เมื่อหาแรงงานต่างด้าวผ่านทาง จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร มักจะได้ แรงงานต่างด้าวที่ตรงตามแบบที่สถานประกอบการต้องการจริง ๆ และทุกครั้งที่ ต้องการแรงงานต่างด้าวมาทำงานอย่างกะทันหัน แรงงานต่างด้าวที่หามาได้แทบ ไม่ได้คัดเลือกตามเกณฑ์ของสถานประกอบการเลย” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 3.3 ปัญหาด้านการกฎหมายแรงงาน

สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร แห่งนี้มีการจัดในเรื่องที่พกให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้พักอาศัยฟรี เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่พวกเขา การเข้ามาพักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทางสถานประกอบการ อนุญาตให้สามารถเข้าพักอาศัยได้ทั้งครอบครัว ซึ่งก็มีเด็กเล็กมากมายอาศัยอยู่ด้วย ในทุกปีจะมีการ ตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ จากหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบ เกี่ยวกับการใช้แรงงานและแรงงานต่างด้าวว่าทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ มีการ ใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหน่วยงานที่เข้ามาทำการตรวจสอบจากภายนอกมักจะพบเจอ เด็กเล็กที่อาศัยอยู่ในสถานประกอบการ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้ คิดว่าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้แอบใช้แรงงานเด็กในการทำงานซึ่งผิดต่อกฎหมายการใช้แรงงาน ส่งผลให้ทาง สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องทำเรื่องชี้แจงต่อตรวจงานที่เข้ามาตรวจสอบทุกปีว่า เด็กที่ พบเจอในสถานประกอบการนั้นไม่ได้เป็นแรงงานของสถานประกอบการ ทางสถานประกอบการไม่มีการ ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี แต่เด็กเล็กพวกนั้นเป็นเพียงลูกหลานที่เข้ามาพักอาศัยอยู่กับ แรงงานต่างด้าวที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจ้างไว้เพื่อทำงานในสถานประกอบการ แปรรูปอาหารทะเล

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ด้วยความที่ว่าทางสถานประกอบการมีที่พักอาศัยให้แรงงานต่างด้าว เขาก็ จะอยู่กันเป็นครอบครัวมีเด็กเล็กด้วย แล้วทุกปีก็จะมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามา ตรวจสอบภายในสถานประกอบการ พวกเขาก็จะเห็นเด็กเล็กพวกนี้ ก็จะเป็นข้อ สงสัยว่าทางสถานประกอบการใช้แรงงานเด็กหรือป่าว ทางสถานประกอบการก็ต้อง ทำการชี้แจงกับไปยังหน่วยงานนี้ทุกปี” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 3.4 ปัญหาด้านการฝึกฝนพัฒนา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร จะมอบหมายหน้าที่การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้กับหัวหน้างานคนไทย ที่คุมแรงงานต่างด้าว ซึ่งในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะมีหัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว เพียงแค่คนเดียว จึงทำให้เกิดปัญหา ในเรื่องของการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าวได้อย่างไม่ทั่วถึง แรงงานต่างบางคนไม่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หากมีการฝึกฝนและพัฒนาอย่างแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง อาจลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นลงได้

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการมีหัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว แค่ 1 คน ทำให้มีปัญหาในเรื่องฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าวได้ไม่เต็มที่” (สิริพร สัจจะ-วิณะ, 2559)

“ผู้ประกอบการจะมอบหมายให้ผมเป็นผู้ดูแลในเรื่องการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว แต่ผมคนเดียวก็พัฒนาแรงงานต่างด้าวได้ไม่ทั่วถึง” (หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว)

### 3.5 ปัญหาด้านการกำหนดค่าแรง

#### 3.5.1 การกำหนดค่าแรง

สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร มีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละสถานประกอบการก็มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานแทนแรงงานไทย การกำหนดค่าตอบแทนของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานประกอบการโดยรอบด้วยเช่นกัน ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนเองได้ ในขณะที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องการบริหารในเรื่องของต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรแรงงานต่างด้าว ก็ไม่สามารถทำได้เนื่องจาก หากสถานประกอบการกำหนดค่าแรงที่ต่ำกว่าสถานประกอบการอื่น ๆ โดยรอบ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการก็จะพากันลาออกไปสมัครงานกับสถานประกอบการโดยรอบที่ให้ค่าแรงแพงกว่า ทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ต้องไปบริหารจัดการในส่วนอื่น ๆ แทน เนื่องจากเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากการกำหนดค่าแรงที่ต่ำกว่าสถานประกอบการอื่น

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“สถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวเองได้ ไม่เหมือนเมื่อก่อน เพราะว่าตอนนี้ต้องคำนึงถึงสถานประกอบการอื่น ๆ โดยรอบด้วย ถ้าเรากำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวน้อยกว่าเจ้าอื่น แรงงานต่างด้าวก็ลาออก บางครั้งทางสถานประกอบการก็ต้องการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านแรงงานให้

น้อยลง แต่ก็ไม่สามารถทำได้เหมือนเดิม เมื่อก่อนยังสามารถทำได้โดยไม่ต้อง  
คำนึงถึงสถานประกอบการรอบ ๆ เพราะเมื่อก่อนมีสถานประกอบการน้อยมาก”  
(สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

### 3.5.2 การขึ้นเงินเดือน

การขึ้นเงินเดือนให้กับแรงงานต่างด้าว เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่มีในสถาน  
ประกอบการ เนื่องจากการขึ้นเงินเดือนของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน จะได้รับการขึ้นเงินเดือนที่  
แตกต่างกัน แล้วแต่ผลประโยชน์และความเห็นของผู้ประกอบการแรงงานต่างด้าวบางคนจะเกิด  
ความรู้สึกว่าตนเองขยันทำงานและตั้งใจทำงานมาโดยตลอดแต่ทำไมเงินเดือนที่ขึ้นถึงไม่เท่ากับเพื่อน  
อีกคนที่ทำงานอยู่ด้วยกัน ความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวแบบนี้จะส่งผลเสียให้กับสถานประกอบการ  
เพราะแรงงานต่างด้าวจะเกิดความรู้สึกในด้านลบต่อผู้ประกอบการและสถานประกอบการ ทำให้  
แรงงานต่างด้าวคนนั้นไม่ยอมทำงาน ไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องการหางาน  
ใหม่ในสถานประกอบการใกล้เคียงที่ให้ค่าแรงเท่ากันหรือมากกว่า เกิดการขอลาออกของแรงงานต่าง  
ด้าวตามมา ซึ่งอาจทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ต้องขาดแรงงานต่างด้าวที่ตั้งใจ  
ทำงานและเป็นงานอยู่แล้วไปให้กับสถานประกอบการอื่นได้ ทางผู้ประกอบการยังมีความกังวลไปถึง  
ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างเช่น การประท้วงของแรงงานต่างด้าวในความไม่พอใจเรื่องการ  
ขึ้นเงินเดือนอีกด้วย แต่ที่ผ่านมามีปัญหาเรื่องการประท้วงจากแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เคยเกิดขึ้นกับ  
สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เป็นเรื่องปกติอยู่แล้วที่การขึ้นเงินเดือนให้แต่ละคนจะได้ไม่เท่ากัน แต่จุดนี้ก็  
ทำให้กลายเป็นเกิดปัญหาขึ้น เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เงินเดือนขึ้นน้อยกว่าเพื่อน  
จะเกิดความรู้สึกเสียใจ ส่งผลให้เขาคิดลบต่อสถานประกอบการ ไม่ยอมทำงาน อยาก  
หางานใหม่ จนเกิดการขอลาออกตามมามากภายหลัง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“มีแรงงานต่างด้าวที่ได้ขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าเพื่อนมาปรึกษา เขาก็มีอาการ  
น้อยใจว่าทำงานเหมือนเพื่อน ทำงานเท่ากันแต่ทำไมได้ขึ้นน้อยกว่า แรงงานต่างด้าว  
คนนั้นก็เลยไม่อยากทำงาน ไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม” (สมเกียรติ หัวหน้างานคน  
ไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 3.6 ปัญหาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

สวัสดิการเป็นสิ่งที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจัดให้แรงงานต่างด้าวเพื่อ  
เป็นผลประโยชน์นอกเหนือจากค่าแรง สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจัดให้มีเงินโบนัสในปีที่  
สถานประกอบการมีผลประกอบการที่ดี แต่แรงงานต่างด้าวต้องการให้สถานประกอบการจ่ายโบนัส  
ให้ทุกปี ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ไม่สามารถทำตามข้อเรียกร้องของแรงงานต่าง

ด้าวได้ เนื่องจากผลประกอบการบางปีขาดทุน ทางผู้ประกอบการก็ไม่สามารถที่จะจ่ายโบนัสให้กับพวกแรงงานต่างด้าวได้ แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ไม่เข้าใจปัญหานี้ของทางสถานประกอบการก็จะเกิดความไม่พอใจ เกิดการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตามมา

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“เนื่องจากสถานประกอบการจะมีสวัสดิการเรื่องการจ่ายโบนัสให้แรงงานตามแต่ผลประกอบการแต่ละปี ถ้าปีไหนผลประกอบการดีแรงงานต่างด้าวก็จะได้โบนัสกัน ที่นี้ก็เกิดข้อเรียกร้องเกิดเป็นปัญหาขึ้นมาว่าแรงงานต่างด้าวอยากได้โบนัสทุกปี แต่ทางสถานประกอบการจัดให้ไม่ได้จริงๆเนื่องจากบางปีผลประกอบการก็ไม่ได้ บางปีถึงกับขาดทุนก็มี” (สิริพร สัจจะวิวัฒนะ, 2559)

### 3.7 ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อมีการประเมินผลงานของแรงงานต่างด้าว จะมีการแจ้งผลประเมินที่ได้แก่แรงงานว่าตนเองได้ประเมินในระดับใด ทางผู้ประกอบการแจ้งว่าเป็นความต้องการของทางสถานประกอบการเองที่ต้องการให้แรงงานต่างด้าวรับรู้ผลการประเมินเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเอง และมีความตั้งใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่ก็ลืมนึกไปว่าเมื่อแรงงานต่างด้าว ต่างรู้ผลการประเมินของตนเองแล้วจะมีการนำมาเปรียบเทียบกับว่าตนเองก็ต่างตั้งใจทำงานไม่น้อยไปกว่ากัน แต่ผลประเมินที่ได้รับกลับมีความแตกต่างกันอยู่ ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจในผลประเมิน ไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม เกิดการรวมกลุ่มพูดคุย คิดในด้านลบต่อสถานประกอบการ

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทางสถานประกอบการต้องการในแรงงานต่างด้าว รู้รู้ผลการประเมินของตนเอง เพื่อให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น แต่ก็ลืมนึกไปว่าพวกเขาจะเอามาเปรียบเทียบกับบางคนก็น้อยใจไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม” (สิริพร สัจจะวิวัฒนะ, 2559)

“พอแรงงานต่างด้าวรู้ผลประเมิน บางคนก็จะเริ่มไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม บางทีก็จะรวมกลุ่มกันพูดคุยถึงผลประเมิน บางคนก็แสดงอาการไม่พอใจเลย” (หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว)

### 3.8 ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก การเลิกจ้าง แรงงานต่างด้าว

ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร แรงงานต่างด้าวคือ ความต้องการของทุกสถานประกอบการ สิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมากที่สุดคือ เงิน เพราะรูปแบบลักษณะงานที่ต้องทำจะมีความเหมือนกันคือเป็นงานที่ต้องใช้แรง บ่อยครั้งที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ต้องขาดแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิต เนื่องจากแรงงานขอลาออกอย่างกะทันหัน เพื่อไปทำงานกับ



สถานประกอบการอื่น เพียงเพราะสถานประกอบการอื่นสามารถจ่ายค่าแรงให้พวกแรงงานต่างด้าวได้มากกว่าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ผลกระทบที่ตามมาคือ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างมาก พอเห็นเพื่อนแรงงานคนหนึ่งลาออกจากสถานประกอบการเพื่อไปทำสถานประกอบการอื่นที่ได้ค่าแรงเยอะกว่า แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพื่อนกันที่อยู่กลุ่มเดียวกัน ก็จะมีอาการเริ่มโอนเอนตามเพื่อน อยากไปทำงานกับสถานประกอบการอื่นด้วย เกิดการชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ด้วยกัน จึงมาขอลาออกจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้พร้อม ๆ กัน การลาออกของแรงงานต่างด้าวอย่างกะทันหัน ส่งผลให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ต้องรีบเร่งหาแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่ลาออกไป และต้องทำการฝึกฝน สอนงาน ให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่งกว่าแรงงานใหม่จะสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วเหมือนแรงงานคนเก่าที่ลาออกไป ทำให้กระบวนการผลิตช้าลงเกิดการสะดุดในขั้นตอนการผลิต สามารถทำการผลิตได้เท่าที่จะผลิตตามกำลังแรงงานที่เหลืออยู่ในสถานประกอบการในช่วงเวลานั้น ผู้ประกอบการถือว่าการลาออกของแรงงานต่างด้าวอย่างกะทันหันเป็นอีกปัญหาที่ทางสถานประกอบการต้องเฝ้าระวังให้เกิดขึ้นบ่อย ๆ

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“บ่อยมากที่แรงงานต่างด้าวลาออกจากสถานประกอบการ เพราะพวกนี้เขาจะให้ความสำคัญกับเงิน สถานประกอบการไหนให้เงินเขามากกว่าเขาก็ไป ที่นี้เคยเจอปัญหาการขาดแรงงานต่างด้าวในการทำงาน ทำให้ผลิตสินค้าไม่ทันเลยนะ เพราะว่าแรงงานเขาลาออกไปแบบกะทันหัน ยังหาแรงงานมาทำแทนไม่ทันด้วย หนักกว่านั้นยังมีแบบขอลาออกกันทั้งกลุ่มเพราะเหมือนเป็นเพื่อนกลุ่มเดียวกัน ก็ชวน ๆ พา ๆ กันไปสมัครที่ใหม่ ได้พร้อมกันก็เลยมาขอลาออกพร้อมกัน” (สิริพร สัจจะวิวัฒน์, 2559)

“เคยมีผลิตสินค้าไม่ทัน เพราะแรงงานต่างด้าวลาออกแบบกะทันหันพร้อม ๆ กัน เขาไปได้ที่ใหม่ชวน ๆ กันไป ที่นี้ก็ยังไม่ทันหาแรงงานมาทดแทนที่ลาออกไปไม่ได้ กระบวนการผลิตมีปัญหาเพราะขาดคน ตอนนั้นคนที่ยังอยู่ต้องทำงานหนักเลย” (สมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 3.9 ปัญหาด้านอื่นๆ

#### 3.9.1 ปัญหาด้านการสื่อสาร

##### 3.9.1.1 การใช้ภาษาในการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นชาวพม่า ภาษาที่แรงงานต่างด้าวใช้โดยส่วนใหญ่ก็จะเป็นภาษาพม่า ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่มักจะพบในแรงงานต่างด้าวใหม่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่ถึง 2 เนื่องจากพวกเขา ยังไม่มีการรับรู้และเข้าใจในภาษาไทยมาก ทำให้ความสามารถในการพูดหรือฟังภาษาไทยจึงไม่ดี

เท่าที่ควร การสื่อสารระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าวในช่วงแรก ๆ มีปัญหาเนื่องจากใช้ภาษาที่ต่างกันในการสื่อสาร ทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายไม่เข้าใจสิ่งที่ต้องการจะสื่อสารกัน ปัญหาด้านการสื่อสารได้รับผลกระทบทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว ถ้าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ไม่หาวิธีการแก้ไข ปัญหาด้านการสื่อสารอาจจะส่งผลเสียต่อกระบวนการทำงานและกระบวนการผลิตของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ในการจัดการแรงงานต่างด้าว สิ่งแรกที่เป็นปัญหาก็คือการสื่อสาร เพราะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการใหม่ บางที่พวกเขาจะเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่ถึงปี ทำให้ยังไม่เข้าใจภาษาไทย การสื่อสารของผู้ประกอบการในช่วงแรก ๆ จึงมีปัญหาติดขัดอยู่บ้าง” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“ทางผู้ประกอบการมองว่าปัญหาด้านการสื่อสาร เป็นปัญหาที่สำคัญเพราะอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือกระบวนการผลิต ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้” (สมเกียรติ หัวหน้าแรงงานต่างด้าว, 2559)

“ช่วงแรก ๆ ที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใหม่จะ จะมีปัญหาเรื่องการสื่อสารกับผู้ประกอบการ เหมือนว่าบางคนเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่ถึงปี การรับรู้หรือเข้าใจในภาษาไทยก็ยังไม่รู้ พูดไม่ได้ ฟังไม่ออก” (สมเกียรติ หัวหน้านักงานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 3.9.1.2 วิธีการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก มีทั้งแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาอยู่ประเทศไทยได้ไม่นาน และแรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาอยู่ในประเทศไทยตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แรงงานต่างด้าวบางคนเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 10 ปี ทำให้สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ปัญหาด้านการสื่อสารของผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ จึงทำการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารที่เกิดขึ้นโดยการ สื่อสารผ่านแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้มานาน เป็นแรงงานต่างด้าวที่สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ช่วยสื่อสาร ในช่วงระยะแรก วิธีการแก้ไขในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว ต่างฝ่ายต่างเข้าใจและรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องการสื่อสารของแต่ละฝ่าย

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“ทางสถานประกอบการ มองว่าปัญหาด้านการสื่อสารเป็นปัญหาที่สำคัญเพราะอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือกระบวนการผลิตของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ จึงต้องหาวิธีแก้ไข โดยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการมานานแล้ว ให้เข้ามาช่วยในการสื่อสาร เพราะแรงงานที่อยู่มานานจะสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี” (สิริพร สัจจะวัฒนะ, 2559)

“แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานก่อนที่อยู่ในประเทศไทยมานาน พวกเขาจะเข้าใจภาษาไทยเป็นอย่างดี พวกเขาจะช่วยผู้ประกอบการและหัวหน้างานในเรื่องของสื่อสารกับแรงงานที่เข้าใหม่ ที่พูดหรือฟังภาษาไทยไม่ได้ ให้เข้าใจและรับรู้สิ่งที่ผู้ประกอบการและหัวหน้างานต้องการสื่อสารกับเขา” (สมเกียรติ หัวหน้าแรงงานต่างด้าว, 2559)

### 3.9.2 ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณี

แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานชาวพม่า วัฒนธรรมประเพณีของพวกเขาแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการก็จะมีลักษณะที่เหมือนกันคือจะมีการทำพิธีกรรมต่างๆตามแบบที่พวกเขาเชื่อถือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านวัฒนธรรม ประเพณี ที่ตามมาก็คือ เมื่อมีการประกอบพิธีกรรมต่างๆของพวกเขาแรงงานต่างด้าวตามวัฒนธรรมประเพณีของพวกเขา แรงงานต่างด้าวก็จะขอยุติงาน ขอเข้างานช้า หรือขอลีกงานเร็วตามแต่เวลาที่พวกเขาประกอบพิธีกรรมว่าจะเป็นช่วงเวลาไหน ซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาการทำงานโดยตรง ทำให้กระบวนการผลิตเกิดการสะดุด ทำให้ผลิตสินค้าได้ช้าลง แต่ปัญหาทางด้านนี้ทางผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ไม่ได้มองว่าเป็นเรื่องสำคัญมากนัก เพราะพิธีกรรมที่พวกเขาจัดขึ้นนั้นน้อยครั้งมากที่จะจัดตรงกับวันทำงานปกติ แต่ก็จะมีบางพิธีกรรมที่ตรงกับวันทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยปกติแล้วพวกเขาแรงงานต่างด้าวจะเลือกประกอบพิธีในวันที่เป็นวันหยุดของพวกเขามากกว่า ทางผู้ประกอบการจึงมองว่า ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณี ของแรงงานต่างด้าวที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย ที่สามารถยืดหยุ่นให้กับแรงงานต่างด้าวได้

ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“วัฒนธรรมและประเพณีของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่พวกเขาให้ความสำคัญมาก ที่ผ่านมามีพวกเขาจะใช้วันหยุดในการทำประเพณีต่าง ๆ ของพวกเขา แต่ก็จะมีบางครั้งที่มันบังเอิญตรงกับช่วงเวลาการทำงานพอดี อย่างงานโกนผมให้เด็กเล็กๆ พิธีนี้จะเห็นบ่อย ก็ต้องอนุญาตให้เขาได้ทำพิธีกรรมของพวกเขาไป ก็จะมีผลกระทบต่อช่วงเวลาในการทำงานและกระทบต่อกระบวนการผลิต วันนั้นอาจผลิตได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ทางสถานประกอบการก็ต้องยอมให้ อะไรพอยืดหยุ่นได้ก็ให้เขา” (สิริพร สัจจะวิริยะ, 2559)

“วัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวมีเยอะนะ แต่ที่เห็นบ่อย ๆ ก็จะเป็นการจัดพิธีโกนผมให้ลูกให้หลานของพวกเขา จะจัดทางการเลย มีเลี้ยงพระ ทำบุญ ตักบาตร กินเลี้ยงกัน อยู่บ่อยๆ” (นายสมเกียรติ หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว, 2559)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแนวคำถามการวิจัยที่มีรายละเอียดคำถามเกี่ยวกับ การจัดการแรงงานต่างด้าว ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว และสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงาน ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการรายอื่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ก่อให้เกิดเป็นแนวทางในการนำไปใช้จัดการแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปและอภิปรายผลเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว
- ส่วนที่ 2 การจัดการแรงงานต่างด้าว
- ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

###### 1.1 ความต้องการแรงงานในภาคการผลิต

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการผลิต ให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตสินค้าได้ทันตามยอดสั่งซื้อจากลูกค้า

###### 1.2 การขาดแคลนแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาในด้านการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยจะเลือกงาน ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ชอบทำงานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่สกปรก งานที่ต้องตากแดดหรืองานประเภทที่ต้องใช้แรงมาก ๆ และมีความความอดทนน้อย มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่สู้งาน ไม่มุ่งมั่น ไม่มีความรับผิดชอบ ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่าง แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญต่อ สถานประกอบการ แรงงานต่างด้าวมักไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภท มีความขยันและอดทน ต่อสู้กับการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานไทย

### 1.3 การบริหารต้นทุน

จากการศึกษาพบว่า การที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยก็เพื่อช่วยในการบริหารต้นทุนด้านค่าแรงให้ลดลง เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวจะถูกกว่าค่าแรงของแรงงานไทย ผู้ประกอบการจะมีการคำนวณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการเพื่อให้ได้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่พอดีต่อกระบวนการผลิต เพราะหากมีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากเกินไปก็จะเป็นก็จะมีผลต่อต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะทำการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงานทุกๆไตรมาส เพื่อช่วยในการบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงานให้ต่ำลงอยู่ตลอด

### 1.4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวคือปัจจัยการผลิตที่สำคัญในกระบวนการผลิต เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมียกค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทย เมื่อคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการจะได้จำนวนแรงงานที่มากกว่า ผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชายต้องสามารถทำงานที่ใช้กำลังแบกหามและงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักรได้ เพราะถ้าขาดแคลนแรงงานในส่วนต่าง ๆ แรงงานที่เหลืออยู่ก็ต้องสามารถเข้าไปปฏิบัติงานในส่วนนั้นแทนได้ หัวหน้าแรงงานจะคอยดูแลเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพมาเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านอื่น ๆ อีก ยิ่งแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้หลากหลายหน้าที่ ก็ยังเป็นประโยชน์ให้กับสถานประกอบการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีการให้รางวัลแก่แรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวมุ่งมั่นในการทำงานสินค้าที่ผลิตออกมาก็จะมีประสิทธิภาพเพราะเกิดจากความตั้งใจของแรงงาน กระบวนการผลิตจะไม่เกิดความผิดพลาด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตอีกอย่างหนึ่งในกับสถานประกอบการ

### 1.5 การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ถือว่าเป็นอีกสิ่งหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวมียกอัตราค่าแรงที่ถูก ช่วยทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนที่ต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานคนไทย อัตราค่าแรงของแรงงานไทยจะสูงกว่า ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในเขตพื้นที่บางราย มีการจ้างแรงงานไทยเข้ามาทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งต่างจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ผู้ประกอบการจะเลือกจัดจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานมากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยขาดแคลนและเพื่อเป็นการบริหารต้นทุนให้ต่ำลงด้วย เป็นการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การจ้างแรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยถือเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างหนึ่ง แต่การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้กับแรงงานถือเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้จะทำการเพิ่มเติม

ศักยภาพให้แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้มองว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการทำงาน จะสามารถทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการได้เป็นอย่างมาก ทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นอย่างมาก

## 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว

### 2.1 การวางแผน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากแรงงานเป็นทรัพยากรและปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้กระบวนการผลิตดำเนินต่อไปได้ ถ้าสถานประกอบการมีการวางแผนด้านแรงงานที่ดีการบริหารจัดการด้านต่างๆก็จะดีตามไปด้วย ขั้นตอนการวางแผนจะเริ่มจากผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลก่อน หลังจากนั้นก็จะทำการกำหนดทางเลือก กำหนดจำนวนความต้องการแรงงาน กำหนดตัวเลือกว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว กำหนดแหล่งแรงที่มาของแรงงาน กำหนดลักษณะและประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวต้องทำ

### 2.2 การสรรหาและคัดเลือก

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการหาจากแหล่งใกล้ตัว คือ การหาจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ โดยการสอบถามว่ามีญาติ พี่น้อง เพื่อน หรือ คนรู้จักที่ต้องการทำงานอยู่หรือไม่ ถ้ามีก็จะบอกให้พามาสมัครทำงาน ในกรณีที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร เป็นอีกในบางครั้งแรงงานต่างด้าวก็จะเดินเข้ามาสมัครงานกับทางสถานประกอบการเอง ทางสถานประกอบการจะมีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว คือ ต้องเป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป มีความขยัน อดทน และสามารถทำงานล่วงเลยเวลางานได้ ในส่วนของการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ผู้ประกอบการจะทำการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้ และจะคัดเลือกแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับงานที่ต้องเข้ามาทำในสถานประกอบการ เช่น ถ้างานที่ต้องทำเป็นงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือใช้แรงมาก ก็จะเลือกแรงงานต่างด้าวผู้ชาย แต่ถ้างานแค่แกะกุ้ง แกะปลา ก็จะเลือกแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิง

### 2.3 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าวเอง โดยจะผ่านผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานอีกที ทางผู้ประกอบการจะทำการเตรียมเอกสารของแรงงานต่างด้าวและค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคน เพื่อส่งต่อไปกับผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนำไปดำเนินการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวต่อ การขึ้นทะเบียน

แรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็น การหลีกเลี่ยงและป้องกันการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เมื่อมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามา ตรวจสอบด้านการใช้แรงงาน ก็จะไม่มีปัญหาเรื่องการจ้างแรงงาน ตลอดจนไปถึงการขึ้นทะเบียนของ แรงงานต่างด้าวยังมีผลดีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพวกเขาแรงงานต่างด้าว ไม่ต้องอยู่แบบหลบๆ ซ่อน ๆ มีอิสระ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

#### 2.4 การพัฒนาแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ในวันแรกที่เริ่มทำงานจะนำแรงงานต่างด้าวมาฝึกฝนและ สอนงาน โดยผ่านการฝึกฝนและสอนงานจากหัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทย โดยหัวหน้างานจะทำ การสื่อสารผ่านแรงงานต่างด้าวที่ทำงานมานานแล้ว เพื่อทำการฝึกฝนและสอนงานให้กับแรงงานต่าง ด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ หัวหน้างานที่เป็นคนไทยจะแจ้งให้แรงงานใหม่ทราบว่าในแต่ละวัน ต้องทำ อะไรบ้าง มีขั้นตอนและกระบวนการในการปฏิบัติอย่างไร ผู้ประกอบการของสถานประกอบการจะให้ หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยสังเกตและคอยดูแลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ว่า หลังจากที่ทำ การฝึกฝนและสอนงานไปแล้ว แรงงานต่างด้าวมีพัฒนาการต่อการทำงานเป็นอย่างไร สามารถรับรู้และ เข้าใจการทำงานในแต่ละวันได้มากหรือน้อย และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ หรือไม่ได้ ถ้าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่มีพัฒนาการที่ดี หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยก็จะ ชื่นชมเพื่อสร้างกำลังใจและความรู้สึกที่ดี ส่วนแรงงานที่ยังไม่มีพัฒนาการเท่าที่ควร ทางหัวหน้าคุม แรงงานที่เป็นคนไทยก็จะเข้าไปควบคุมดูแล คอยสอนงาน ให้คำปรึกษาอีกรอบ หรือบางครั้งจะ มอบหมายให้เพื่อนร่วมงานเข้าไปช่วยดูแล ให้คำปรึกษาและสอนงานอย่างใกล้ชิด การฝึกฝนและสอน งานให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ นับว่าเป็นประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวมากเพราะ แรงงานต่างด้าวจะรับรู้และเข้าใจกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง

#### 2.5 การจ่ายค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทน ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหาร ทะเลจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าว 2 รอบต่อเดือน โดยรอบแรกจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับ แรงงานต่างด้าวทุกวันที่ 15 ของทุกเดือน และรอบที่สองจะจ่ายให้ทุกวันที่ 30 ของทุกเดือน แรงงาน ต่างด้าวจะรับรู้เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการ ค่าแรง เป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวมีความต้องการมากที่สุด พวกเขาให้ความสำคัญกับเงินหรือค่าตอบแทนที่ ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีสถาน ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละสถานประกอบการจะใช้แรงงานต่างด้าว เป็นหลัก การกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวจึงต้องคำนึงถึงสถานประกอบการอื่น ๆ ด้วย ทาง สถานประกอบการจึงมีการสำรวจเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนจากสถานประกอบการอื่น ๆ โดยรอบ ก่อน เมื่อทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลทราบเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนของสถาน ประกอบการอื่น ๆ แล้วก็จะมาคำนวณว่าทางสถานประกอบการสามารถจ่ายได้มากกว่า น้อยกว่า หรือเท่ากับสถานประกอบการอื่น ๆ แล้วก็จะทำการกำหนดค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่เท่ากันหมดทุกคนตามเกณฑ์มาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทน หลักจากนั้นจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงาน และเพศของแรงงาน แตกต่างกันไป ถ้าแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพทำงานจากที่อื่นมาก่อนก็จะปรับเพิ่มให้อีก และถ้าเป็นแรงงานเพศชายก็จะได้ค่าตอบแทนมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเพศชายจะต้องทำงานหนักกว่า ส่วนเรื่องของค่าตอบแทนทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะพิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความมีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการทำงาน และความลำบาก ความยากง่ายของงานที่แรงงานต่างด้าวแต่ละคนได้รับ มอบหมายให้ทำในแต่ละวัน การปรับค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าวจะพิจารณาให้ในช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี โดยหัวหน้าผู้คุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะมีส่วนในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวด้วย

## 2.6 สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ

จากการศึกษาพบว่า ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีการจัดให้มีสวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกันทุกคน แรงงานต่างด้าวจะได้รับประกันสังคม เบี้ยขยัน ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี เสื้อผ้า เงินโบนัสบางปีที่มีผลประกอบการอยู่ในเกณฑ์ดี ยังมีสวัสดิการพิเศษเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีความจำเป็นจริง ๆ แรงงานต่างด้าวยังได้รับสิทธิวันหยุด ได้คนละ 15 วันต่อปี แรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจในสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่พวกเขาได้รับจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นอย่างมาก

## 2.7 การประเมินผลการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลการทำงานจะทำให้ทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จึงต้องการประเมินผล เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการผลิตต่อไปในอนาคต สำหรับวิธีการในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการจะกำหนดทุกเดือนกันยายน จะเป็นเดือนที่ทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว หัวหน้าผู้คุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะทำการร่วมประเมินผลการทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยเนื่องจาก อยู่ใกล้ชิดกับแรงงานต่างด้าวโดยตรง จะทำการประเมินผลแรงงานต่างด้าวโดยการ แบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลยังไม่ถึง 2 ปี ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการกำหนดเกณฑ์ของการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในด้านความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน



ความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว

## 2.8 การเลิกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้ตั้งข้อกำหนดหรือเกณฑ์ในการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวไว้ว่า หากแรงงานต่างด้าวกระทำการที่ผิดกฎหมายทางสถานประกอบการสามารถเลิกจ้างได้ทันที รวมไปถึงการกระทำใดๆที่ทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย การขโมยของ การขาดงานติดต่อกัน 20 วันโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบ การมีเรื่องทะเลาะวิวาทติดต่อกัน 5 ครั้งขึ้นไป ข้อกำหนดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดได้ทันที วิธีการในการบอกเลิกจ้างจะเป็นหน้าที่ของ ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เมื่อจะทำการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ทางผู้ประกอบการจะเรียกแรงงานต่างด้าวเข้ามาคุยเป็นการส่วนตัว แจ้งความผิดที่แรงงานต่างด้าวได้กระทำลงไป แล้วยื่นหนังสือการเลิกจ้างที่ระบุสาเหตุการเลิกจ้างให้กับแรงงานต่างด้าว ในกรณีมีแรงงานต่างด้าวต้องการลาออกจากสถานประกอบการเอง โดยไม่มีความผิดใดๆผู้ประกอบการจะมีการเรียกคุยเป็นการส่วนตัวด้วยเช่นกัน หากเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันและอยู่กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมานาน ทางผู้ประกอบการก็จะมีการโน้มนามให้แรงงานต่างด้าวลองกลับไปคิดทบทวนอีกที แต่ถ้าการโน้มนามไม่ได้ผล ทางสถานประกอบการ จะมีใบแจ้งความประสงค์การลาออกจากสถานประกอบการให้กับแรงงานต่างด้าวลงชื่อไว้ เพื่อเก็บเป็นหลักฐานในการลาออก ความรับผิดชอบหลังการเลิกจ้างทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะจ่ายค่าแรงในส่วนที่เหลือทั้งหมดที่แรงงานต่างด้าวได้ทำงานไว้ แรงงานต่างด้าวบางคนที่มีความขยันและอยู่กับทางสถานประกอบการมานาน ผู้ประกอบการก็จะมีเงินพิเศษอีกจำนวนหนึ่งให้เพื่อเป็นการตอบแทนที่เคยทำงานอยู่ด้วยกันมา

## 3. ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

### 3.1 ปัญหาด้านการวางแผน

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของการวางแผนจะเกิดจากการคาดการณ์ ในอนาคตผิด ทำให้สถานประกอบการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำนวนมากไปเกินความจำเป็น ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนมากขึ้น สถานประกอบการต้องจ่ายไปโดยที่ไม่จำเป็น อีกทั้งแรงงานต่างด้าวก็ไม่ทำงานอย่างเต็มที่เนื่องจากมีการเก็บงานไว้ให้แรงงานคนอื่นทำก็ได้ ตนเองไม่จำเป็นต้องอย่างเต็มที่เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการเกินความจำเป็นอยู่แล้ว ตนเองจึงไม่จำเป็นต้องทำงานให้หนักกว่าแรงงานคนอื่นๆ บางคนก็แค่ทำงานฆ่าเวลาไปอย่างเดียว ไม่ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลอย่างแท้จริง

### 3.2 ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือก

จากการศึกษาพบว่า แรงงานที่ได้จากจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จะค่อนข้างไม่ตรงไปตามแบบที่สถานประกอบการต้องการ และเมื่อต้องการแรงงานต่างด้าวให้เข้ามาทำงานใน

กระบวนการผลิตอย่างกระชั้น สถานประกอบการก็มักจะจำเป็นต้องรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานทันทีเพื่อขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับกระบวนการผลิตในการขาดแรงงานต่างด้าว ทำให้สถานประกอบการไม่ได้คัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่ตรงตามเกณฑ์หรือแรงงานต่างด้าวที่มีความเหมาะสมกับงานจริง ๆ

### 3.3 ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า ในทุกปีจะมีการตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจากหน่วยงานภายนอก เข้ามาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ว่ามีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหน่วยงานที่เข้ามาทำการตรวจสอบจากภายนอกมักจะพบเจอเด็กเล็กที่อาศัยอยู่ในสถานประกอบการ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้ คิดว่าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้แอบใช้แรงงานเด็กในการทำงานซึ่งผิดต่อกฎหมายการใช้แรงงาน ส่งผลให้ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องทำเรื่องชี้แจงต่อตรวจงานที่เข้ามาตรวจสอบทุกปีว่า เด็กที่พบเจอในสถานประกอบการนั้นไม่ได้เป็นแรงงานของสถานประกอบการ ทางสถานประกอบการไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี แต่เด็กเล็กพวกนั้นเป็นเพียงลูกหลานที่เข้ามาพักอาศัยอยู่กับแรงงานต่างด้าวที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจ้างไว้เพื่อทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

### 3.4 ปัญหาด้านการฝึกฝนและพัฒนา

จากการศึกษาพบว่า การฝึกฝนและพัฒนาให้แรงงานต่างด้าวจะมีแค่หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว เพียงคนเดียวเท่านั้นทำให้เกิดปัญหา ในเรื่องของการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าวได้อย่างไม่ทั่วถึง แรงงานต่างด้าวบางคนไม่ได้รับการฝึกฝนและพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อการทำงานมีความผิดพลาดเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หากมีการฝึกฝนและพัฒนาอย่างแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง อาจลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นลงได้

### 3.5 ปัญหาด้านการกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือน

จากการศึกษาพบว่า การกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องประสบ เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนให้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันต้องคำนึงถึงสถานประกอบการอื่น ๆ โดยรอบด้วย ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลไม่สามารถทำการกำหนดค่าตอบแทนได้เหมือนเมื่อก่อน ทางสถานประกอบการต้องการบริหารต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงให้ต่ำลงก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากถ้าทางสถานประกอบการมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าสถานประกอบการอื่น ๆ แรงงานต่างด้าวก็จะพากันออกจากสถานประกอบการเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนให้มากกว่า การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทางสถานประกอบการต้องเจอ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน มีการปรับเปลี่ยนไม่เท่ากัน จะขึ้นอยู่กับผลการประเมินที่แรงงานต่างด้าวได้รับ แรงงานต่างด้าวที่ได้ปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนน้อยบางคนจะเกิดความรู้สึกน้อยใจ ว่าทำไมเพื่อนคนอื่นได้ปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนที่เยอะกว่าก่อให้เกิดความรู้สึกในด้านลบต่อสถานประกอบการ เกิดเป็นปัญหา

ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความขยัน ไม่ตั้งใจทำงาน เหมือนเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตอาจผลิตสินค้าได้ไม่ตรงตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละวัน

### 3.6 ปัญหาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวต้องการให้สถานประกอบการจ่ายโบนัสให้ทุกปี ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ไม่สามารถทำตามข้อเรียกร้องของแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากผลประกอบการบางปีขาดทุน ทางผู้ประกอบการก็ไม่สามารถที่จะจ่ายโบนัสให้กับพวกแรงงานต่างด้าวได้ แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ไม่เข้าใจปัญหานี้ของทางสถานประกอบการก็จะเกิดความไม่พอใจ เกิดการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ตามมา

### 3.7 ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวทางสถานประกอบการจะแจ้งผลให้แรงงานต่างด้าวรับรู้ทุกครั้ง เนื่องจากผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการแจ้งว่าเป็นความต้องการของทางสถานประกอบการเองที่ต้องการให้แรงงานต่างด้าวรับรู้ผลการประเมินเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเอง และมีความตั้งใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่ก็ลืมนึกไปว่าเมื่อแรงงานต่างด้าว ต่างรู้ผลการประเมินของตนเองแล้วจะมีการนำมาเปรียบเทียบกับว่าตนเองก็ต่างตั้งใจทำงานไม่น้อยไปกว่ากัน แต่ผลประเมินที่ได้รับกลับมีความแตกต่างกันอยู่ ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจในผลประเมิน ไม่ตั้งใจทำงานเหมือนเดิม เกิดการรวมกลุ่มพูดคุย คิดในด้านลบต่อสถานประกอบการ

### 3.8 ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก การเลิกจ้าง แรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า บ่อยครั้งที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องประสบกับปัญหาการขาดแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิต เนื่องจากแรงงานต่างด้าวลาออกจากสถานประกอบการอย่างกะทันหัน เพื่อไปทำงานกับสถานประกอบการรายอื่นที่จ่ายค่าตอบแทนให้มากกว่า สิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมากที่สุดในการทำงานคือ ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบกับมีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในเขตพื้นที่อยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถมักเลือกที่จะไปทำงานกับสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนให้สูงกว่า ปัญหาที่ตามมาอีกก็คือ แรงงานต่างด้าวที่มีความสนิทสนมกัน อยู่กลุ่มเดียวกัน ก็จะมาชักชวนให้ไปทำงานด้วยกัน พวกกันไปสมัครที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อม ๆ กัน ส่งผลให้ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องรับหาแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่ลาออกไป และต้องทำการฝึกฝนและสอนงานใหม่ทั้งหมด ทำให้เสียเวลา กระบวนการผลิตเกิดการสะดุด ผลิตสินค้าได้ช้าลง

### 3.9 ปัญหาอื่นๆ

#### 3.1.9 ปัญหาด้านการสื่อสาร

จากการศึกษาพบว่า การสื่อสารเป็นปัญหาหลักที่เกิดขึ้นระหว่างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จะเป็นชาวพม่า ภาษาที่ใช้ก็จะเป็นภาษาพม่า ซึ่งผู้ประกอบการและหัวหน้าคุมแรงงาน

จะไม่เข้าใจภาษาพม่าได้มากนัก แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่บางคนเข้ามาอยู่ในประเทศไทยได้ไปไม่ถึง 2 ปี ดังนั้นการรับรู้และการเข้าใจภาษาไทยก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาด้านการสื่อสารจึงเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อทั้ง 2 ฝ่าย มีวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลหลายปีแล้ว หรือใช้แรงงานที่อยู่ในประเทศไทยมานานกว่า 5 ปีขึ้นไป เข้ามาช่วยในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ และผู้ประกอบการกับหัวหน้าคัมแรงงานที่เป็นคนไทย

### 3.9.2 ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณี

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านวัฒนธรรม ประเพณี ที่ตามมาก็คือ เมื่อมีการประกอบพิธีการต่างๆของพวกแรงงานต่างด้าวตามวัฒนธรรมประเพณีของพวกเขา แรงงานต่างด้าวก็จะขอหยุดงาน ขอเข้างานช้า หรือขอเลิกงานเร็ว ตามแต่เวลาที่พวกเขาประกอบพิธีการว่า จะเป็นช่วงเวลาไหน ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการทำงานโดยตรง ทำให้กระบวนการผลิตเกิดการสะดุด ทำให้ผลิตสินค้าได้ช้าลง

#### อภิปรายผล

##### 1. ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานไทยมักเลือกงาน ไม่ทำงานหนัก งานที่มีกลิ่นเหม็นหรืองานที่ต้องอยู่กลางแจ้ง งานที่ต้องใช้แรงมาก ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันอดทน ไม่เลือกงาน ค่าแรงก็ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการช่วยในเรื่องของการบริหารต้นทุนให้ต่ำลง แรงงานต่างด้าวยังช่วยสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ เนื่องจากค่าแรงต่ำทำให้ต้นทุนด้านค่าแรงถูกกว่าสถานประกอบการอื่นที่ใช้แรงงานไทย ยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานเหนือคู่แข่งรายอื่น จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก หากขาดแรงงานต่างด้าวไปอาจส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต จะเห็นได้ว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเลือกใช้แรงงานต่างด้าวก็เพราะว่าแรงงานต่างด้าวไม่เลือกงานสามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ ขยัน และอดทน ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่างก็เพราะว่า แรงงานไทยมีทางเลือกที่จะไม่ทำงานประเภทนี้มากขึ้นเนื่องจากงานในระดับล่างนั้นเป็นที่หนักมาก และด้วยนิสสัยคนไทยมีความอดทนน้อย จึงไม่ใช่อีกทางเลือกที่สถานประกอบการต่างๆจะหันไปเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สัจจนาท, สิ้น พันธุ์พินิจ (2557) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าว คือคนไทยมีค่าจ้าง

สูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่กล่าวว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพงษ์ ลิมป์กาญจนวัฒน์ (2558) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน

## 2. การจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา การจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ เริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาแรงงานต่างด้าว การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ การประเมินผลการทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการเลิกจ้าง

การวางแผน ผู้บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการก่อน และก็จะทำการกำหนดทางเลือก กำหนดจำนวนความต้องการ กำหนดตัวเลือกระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าว กำหนดแหล่งที่มา ลักษณะและกำหนดประเภทของงาน

การสรรหาและคัดเลือก อันดับแรก ทางสถานประกอบการจะสรรหาแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใกล้เคียง คือ เป็นเพื่อนหรือญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวที่กำลังต้องการทำงาน แต่ถ้าสถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วนก็จะหาจากสำนักงานจัดหางาน การคัดเลือกแรงงานจะคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้คือ เป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ชยัน อดทน สามารถทำงานล่วงเลยเวลาได้

การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว หัวหน้าคู่มือแรงงานที่เป็นคนไทยจะทำการฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวในวันแรกที่เข้ามาทำงาน และจะติดตามคอยดูแลอย่างใกล้ชิดคิดว่าแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

การจ่ายค่าตอบแทน สถานประกอบการจะทำการกำหนดค่าตอบแทนตามเกณฑ์ที่วางไว้ โดยเกณฑ์ส่วนหนึ่งมาจากการสำรวจจากสถานประกอบการอื่น ๆ โดยรอบ การจ่ายค่าตอบแทนจะจ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของทุกเดือน

สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ แรงงานต่างด้าวจะได้รับ ประกันสังคม เบี้ยขยันที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี เสื้อผ้า เงินโบนัสในปีที่ผลประกอบการดี เงินกู้ยืม สิทธิวันลาหยุด 15 วัน

การประเมินผลการทำงาน ทุกเดือนกันยายน สถานประกอบการจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยมีเกณฑ์ประเมินผลจากด้านความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อน

ร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน และความเสียหายที่เกิดขึ้น

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการจะทำการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวทุกคน โดยจะเตรียมเอกสารและค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน ส่งต่อไปให้ผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการขึ้นทะเบียนแทน

การเลิกจ้าง ทุกกรณีไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะกระทำความผิดหรือไม่ได้กระทำความผิดก่อนการออกจากงาน ผู้ประกอบการจะเรียกคูปเป็นการทำงานส่วนตัว และจะมีหนังสือการแจ้งความประสงค์ขอลาออกให้แรงงานต่างด้าว ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานหลายสิบปี ผู้ประกอบการก็จะมีเงินพิเศษให้

การจัดการแรงงานต่างด้าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นการจัดการที่ทางสถานประกอบการเลือกนำมาใช้ จะเห็นได้ว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวก็คือการใช้หลักการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการในเรื่องของคน เนื่องจากคนงานหรือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท หากมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลต่อทุกๆด้านขององค์กร เพราะ คน คือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิลาวรรณรพีพิศาล (2554) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า สอดคล้องกับแนวความคิดของ ญัฐกานต์ (2555) ที่ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรในองค์กรนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถให้กับบุคคลากรนั้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy and Noe (1996) ที่ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

### 3. ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นดังนี้

ปัญหาด้านการวางแผน เกิดขึ้นจากการคาดการณ์ ในอนาคตผิด ทำให้สถานประกอบการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำนวนมากไป เกินความจำเป็น ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนมากขึ้น แรงงานต่างด้าวก็ไม่ทำงานอย่างเต็มที่เนื่องจากมีการเก็บงานไว้ให้แรงงานคนอื่นทำ จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าถ้าสถานประกอบการมีการวางแผนและการคาดการณ์ที่ดีก็จะช่วยให้สถานประกอบการ

ลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อสถานประกอบการมีการวางแผนหรือการคาดการณ์ที่ผิดพลาดก็ควรหาแนวทางเพื่อนำมาช่วยแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นโดยเร็วที่สุด เพื่อลดปัญหาด้านต้นทุนที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการในอนาคต หากยังไม่รีบดำเนินการแก้ไข

ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือก แรงงานที่ได้จากสำนักจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร จะมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงตามกับที่สถานประกอบการต้องการ และเมื่อสถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิตอย่างกระทัน สถานประกอบการก็จะมีผลจำเป็นต้องรับแรงงานต่างด้าวทันที ทำให้ไม่ได้ผ่านการคัดเลือกให้ตรงตามเกณฑ์หรือตรงกับความต้องการงานเท่าที่ควร จากปัญหาด้านการสรรหาและการคัดเลือก ดังกล่าวทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลควรให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานคือปัจจัยการผลิตที่สำคัญประเภทหนึ่ง หากมีการสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ แต่ถ้าไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกแรงงานต่างด้าวได้ตรงตามกับความต้องการ ทางสถานประกอบการก็ต้องหาวิธีการพัฒนา ฝึกฝน และสอนงานแรงงานต่างด้าวให้สามารถทำงานให้สถานประกอบการ ได้อย่างเร็วที่สุด

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เนื่องจากทุกปีจะมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าว มักเข้ามาพบกับเด็กเล็กที่เป็นลูกเป็นหลานของแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาอาศัยอยู่ด้วยกันในสถานประกอบการ จึงเกิดความเข้าใจผิดคิดว่าทางสถานประกอบการมีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าหน่วยงานจากภายนอกที่เข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 เป็นอย่างมาก ทางสถานประกอบการต้องตระหนักและควรมีการกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุของแรงงานที่จะเข้ามาทำงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อลดการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายแรงงาน

ปัญหาการฝึกฝนและพัฒนา เนื่องจากจะมีแค่หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าวเพียงคนเดียวที่ทำการฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว ทำให้มีการฝึกฝนและพัฒนาไม่ทั่วถึง แรงงานต่างด้าวบางคนไม่เคยได้รับการฝึกฝนและพัฒนา จึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดอย่างบ่อยครั้ง หากแรงงานต่างด้าวได้รับการฝึกฝนและพัฒนาโดยเท่าเทียมกันทุกคน พวกแรงงานต่างด้าว ก็จะมีความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับสถานประกอบการอย่างเต็มที่ อาจแก้ไขปัญหาด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับการอบรมจาก หัวหน้างานคนไทยที่คุมแรงงานต่างด้าว แล้วไปฝึกต่อให้เพื่อน

ปัญหาด้านการกำหนดค่าตอบแทนและการขึ้นเงินเดือน ในเรื่องค่าตอบแทนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดขึ้นเองได้เหมือนเดิมเพราะต้องคำนึงถึงสถานประกอบการโดยรวมและเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคนไม่เท่ากันทำให้แรงงานต่างด้าวมีความน้อยใจไม่พอใจ ไม่อยากทำงาน เกิดความรู้สึกในด้านลบกับสถานประกอบการ จากผลการศึกษาปัญหาด้านการกำหนดค่าตอบแทน จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรงให้ต่ำลง

กว่าสถานประกอบการโดยรอบได้ จึงทำให้เป็นเรื่องยาก เมื่อต้องการบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนให้ต่ำลง ส่วนปัญหาด้านการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันทางผู้ประกอบการควรทำการพิจารณาแรงงานต่างด้าวรายบุคคลด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อลดปัญหาและความรู้สึกในด้านลบของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ที่ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ ในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหาสาม

ปัญหาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ แรงงานต่างด้าวต่างพากันเรียกร้องอยากให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จ่ายเงินโบนัสให้พวกเขาทุกปี เนื่องจากที่ผ่านมามาสถานประกอบการจะจ่ายเงินโบนัสให้เฉพาะปีที่มีผลประกอบการดีเท่านั้น จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยคิดเห็นว่าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ควรมีการพิจารณาในเรื่องของการจ่ายเงินโบนัสให้แรงงานต่างด้าว เพื่อลดปัญหาการเรียกร้องสิทธิที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แต่ก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของสถานประกอบการในการจ่ายเงินโบนัสด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสุพงศ์ คงพรปรารถนา และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2558) ได้ศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในประเด็นเรื่องสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรง

ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากผู้ประกอบการแจ้งให้แรงงานต่างด้าวรับรู้ผลการประเมินของตนเอง แต่เมื่อแรงงานต่างด้าว ต่างรู้ผลการประเมินจะมีการนำมาเปรียบเทียบกัน ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจ ไม่ตั้งใจทำงาน เกิดการรวมกลุ่มคิดในด้านลบต่อสถานประกอบการ

ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก แรงงานต่างด้าวจะลาออกจากสถานประกอบการอย่างกะทันหันถ้ามีสถานประกอบการรายอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และหากมีเพื่อนที่สนิทสนมกันก็จะชักชวนกันไปทำที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อมกันอย่างกะทันหัน จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับค่าแรงเป็นอย่างมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวตัดสินใจลาออกจากสถานประกอบการได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงสิ่งใดและในบางครั้งยังมีการชักชวนกันลาออกอย่างกะทันหัน ทำให้สถานประกอบการหาแรงงานเข้ามาทำงานแทนแรงงานที่ลาออกอย่างกะทันหันไม่ทัน ส่งผลต่อการผลิตสินค้า เกิดความเสียหายในภาคการผลิตขึ้น ดังนั้นเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ควรมีการเตรียมความพร้อมหรือหาวิธีการที่จะรับมือกับเหตุการณ์ดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการ เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่นาน ทำให้พวกเขาไม่สามารถ ฟัง พูด และเข้าใจภาษาไทยได้เท่ากับพวกแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 5 ปี จากการวิจัยพบว่าการใช้ภาษาที่แตกต่างกันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานต่างด้าว ถือ



ว่าเป็นปัญหาที่สถานประกอบการควรหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไข อาจจัดให้แรงงานต่างด้าวมีการเรียนภาษาไทย หรือคำเฉพาะที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถรับรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่ หัวหน้าคนไทยที่คุมแรงงาน หรือผู้ประกอบการ ต้องการสื่อสาร เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ) (2553) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรมีให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ที่ศึกษาปัญหาอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่าปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหามาก ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา และปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งการประกอบพิธีทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับช่วงเวลาทำงาน แรงงานต่างด้าวจะขอผู้ประกอบการไปร่วม เช่น พิธีการโกนผมของลูกหลานของพวกเขา จะมีการจัดพิธีอย่างเป็นทางการ มีการเลี้ยงพระ มีการทำบุญตักบาตร ทางผู้ประกอบการก็จะอนุญาต ทำให้ส่งผลต่อกระบวนการผลิต อาจผลิตสินค้าได้ไม่ทันตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่อวัน จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวมักจะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมประเพณีเป็นอย่างมาก เนื่องมาจากการปฏิบัติตามกันมาแบบรุ่นสู่รุ่น แรงงานต่างด้าวยังถือเอาวัฒนธรรมประเพณีเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นศูนย์กลางในการพบเจอหน้ากัน เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีต่างๆของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเตชสีโล (ชำนาญ) (2556) ที่ศึกษาการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาพบว่าควรมีการอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและประเพณีวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว

จากผลการศึกษาด้านปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการควรมีวิธีการแก้ไขที่ดี ควรมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ล้วนมีทางแก้ไขอยู่ที่การตัดสินใจของผู้ประกอบการว่าจะใช้วิธีการใด อยากรู้ก็ตาม ควรใช้วิธีที่เป็นธรรมต่อทุก ๆ ฝ่าย เพื่อลดปัญหาการเกิดการปะทะหรือเกิดการประท้วงที่รุนแรงขึ้นภายในสถานประกอบการ เพราะนั้นอาจส่งผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สมิต ที่กล่าวว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองการที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าว รุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน

## ประโยชน์จากการวิจัย

### 1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.1 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะได้มีมาตรฐานในการจัดการแรงงานที่ดี สามารถปรับตัวได้ทันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

1.2 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพในกระบวนการผลิต

1.3 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ควรหาวิธีการแก้ไขและพัฒนาด้านการสื่อสารภายในสถานประกอบการ ควรจัดอบรมด้านภาษาไทยให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจภาษาไทยที่ใช้ในการทำงานได้บ้าง

1.4 ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ให้กับผู้ประกอบการ เพื่อให้ผู้ประกอบการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

1.5 กรมการจัดหางานควรสำรวจความต้องการ ด้านการพัฒนาแรงงานต่างด้าวของภาคธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล เพื่อส่งเสริมให้มีแรงงานที่มีฝีมือ ได้เข้าไปทำงานกับสถานประกอบการต่าง ๆ

1.6 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ควรมีนโยบายการกำหนดกระบวนการในการพัฒนาด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อจะได้มีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน นำไปพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

### 2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว และทฤษฎี X ทฤษฎี Y จากแนวความคิดและทฤษฎีเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างวัตถุประสงค์ในการศึกษา ได้แก่ การศึกษาความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว การจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วนตรงตามประเด็น ทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น อีกทั้งงานวิจัยชิ้นนี้ยังช่วยยืนยันความเป็นสากลของแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร ว่ามีการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมือนหรือแตกต่างกัน

2. หากมีการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างการจัดการแรงงานต่างด้าว พม่า ลาว กัมพูชา กับแรงงานไทย ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้สถานประกอบการต่าง ๆ ทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

4. ควรศึกษาแนวทาง หรือปัจจัยที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาครหรือจังหวัดอื่น ๆ ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว

5. ควรที่จะศึกษาเชิงคุณภาพ ด้านผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ของแรงงานต่างด้าว

6. ควรศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ธุรกิจอื่นๆ หรือบริษัท (สถานที่) อื่นๆ



## รายการอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). **หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวทำงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.
- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. (2551). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2551**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- กระทรวงแรงงาน. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว**. เข้าถึงเมื่อ 14 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก [http://www.mol.go.th/academician/basic\\_alien](http://www.mol.go.th/academician/basic_alien)
- จินตนา สมสวัสดิ์. (2551). “พฤติกรรมการซื้อรถใช้ดีคาร์ของผู้บริโภคในเขตเทศบาลขอนแก่น”. **วารสารวิทยาการจัดการ**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.
- จำรัส อังศรีวงษ์. (2557). “การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร”. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ชัยพงษ์ สำเนียง. (2556). **ความยั่งยืนของแรงงานต่างด้าว : มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตน หรือ ฟันเฟืองสำคัญทางเศรษฐกิจ**. ชื่อบทความเดิม “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”. สถานศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เข้าถึงเมื่อ 14 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/>
- ณัฐกานต์. (2555). **ความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น**. เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม. เข้าถึงได้จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true)
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. (2527). “ประชากรศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วารสารประจำปีการศึกษา**.
- เปวิกา ชูบรรจง, วรดา แดงสอน. (2554). “ศึกษาคูณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร”. งานวิจัยระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). **การจัดการทรัพยากรคน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ). (2556). “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร”. งานวิจัยหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- มาลีวรรณ เลาะวิถึ. (2541). “ผลกระทบของการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติดีกกฎหมายทำงานต่อ การจ้างแรงงานไทย ในจังหวัดลำพูน”. งานวิจัยตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- วันเพ็ญ วอกกลาง. (2540). “ผลกระทบของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย ศึกษาลักษณะทั่วไปของแรงงานพม่าในจังหวัดเชียงราย”. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2537). **จิตวิทยาองค์การอุตสาหกรรม การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). “ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์”. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถการ.
- วสุพงศ์ คงพรปรารณา, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). “การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร”. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **ทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์**. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน. เข้าถึงได้จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_45.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html)
- วิมล พรชัยวัฒนาการ. (2549). ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดราชบุรี. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระพันธ์ แก้วรัตน์. **วิชาแรงงานสัมพันธ์ HRMT 412**. อุดม สมิธ. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิวาพร มั่นชุกานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และนภาพร นภาพร ชันธนาภา. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน. (2541) **การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย.**

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา.**

สมเกียรติ สังข์นาค, ลิน พันธุ์พินิจ (2557). “ความต้องการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. วารสารวิชาการ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2558). สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2558: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2558). รายงานผลการปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาครจำนวนความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา) จำแนกตาม ประเภทกิจการ นายจ้าง สัญชาติ และเพศตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2557 - เดือน พฤศจิกายน 2558: สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). บรรยายสรุป จังหวัดสมุทรสาคร. เข้าถึงเมื่อ 23 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.samutsakhon.go.th/document/brief-Oct-2014.pdf>

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2553). **ข้อมูลด้านแรงงานของจังหวัดสมุทรสาคร.** เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก <http://samutsakhon.mol.go.th/node/56>

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). **องค์ความรู้เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงานการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงาน.**

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558). **อัตลักษณ์ SMEs ไทย สมุทรสาคร.** เข้าถึงเมื่อ 24 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.sme.go.th/SiteCollection Documents/2556/ AD.pdf>

สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2553). **การอนุญาตทำงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ปี 2553.** กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาความร่วมมือด้าน อุตสาหกรรมกับเพื่อนบ้าน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมภายใต้ กรอบโครงการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย: IMT-GT). เข้าถึง เมื่อ 8 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก [http://www.thaifta.com/trade/study/imtgt\\_chap5-4.pdf](http://www.thaifta.com/trade/study/imtgt_chap5-4.pdf)

- สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง. (2545). “รายงานสรุปแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย” 14 มีนาคม 2545: สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- สาวิตา กุ้ยรักษา. (2553). “การสำรวจคุณลักษณะของแรงงานต่างด้าวตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม สมุทรสาคร”. งานวิจัยระดับปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา พัฒนกิจเจริญชัย. (2554). “การตัดสินใจการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง”. งานวิจัยตามหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถพงษ์ ลิ้มปัทมาญจนวัฒน์. (2558). **การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. สุราษฎร์ธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- \_\_\_\_\_. (2558). **เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร**. เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/chaipatcompanylimited/txn-thi-6>
- \_\_\_\_\_. (2558). **แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย**. เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://ci-tugbarge.com/2014/11/A3.html>
- Clark, Robert. **Human Resource Management: Framework and Practice**. 2<sup>nd</sup> ed., Sydney: McGraw-Hill Book Company, 1992: 45.
- Dessler, G. (2004). **Management**, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders. New Jersey: Pearson Education.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996). **Human Resources Management**. New York: Prentice-Hall. [Online] : [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_45.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_45.html)
- Rakich, JS., Longest, BB., and Darr, K. **Managing Health Services Organizations**. 3<sup>rd</sup> ed., Health Professions Press: Baltimore, 1994: 613.



ภาคผนวก

แบบแนวคำถามและหนังสือขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



**แนวคำถามในการวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก**  
**เรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล**  
**ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร**  
**(สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก – ผู้ประกอบการสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล)**

วันที่ให้สัมภาษณ์

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ. .... เวลา .....

สถานที่สนทนา .....

ประเด็นคำถาม

**1. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ**

- 1.1 ชื่อสถานประกอบการ
- 1.2 ความเป็นมาของธุรกิจ
- 1.3 ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำธุรกิจ
- 1.4 การบริหารจัดการโดยรวมของผู้ประกอบการ

**2. ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว**

- 2.1 ขาดแคลนแรงงานไทย
- 2.2 บริหารต้นทุนให้ต่ำลง
- 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
- 2.4 สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

**3. การจัดการแรงงานต่างด้าว และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการ**

- 3.1 การวางแผน
- 3.2 การสรรหา
- 3.3 การคัดเลือก
- 3.4 การฝึกฝนและสอนงาน
- 3.5 การกำหนดค่าแรงและสิ่งจูงใจ
- 3.6 การประเมินผลการทำงาน
- 3.7 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
- 3.8 การเลิกจ้าง

**4. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว**

แนวคำถามในการวิจัยเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก  
เรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว ของธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล  
ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร  
(สำหรับผู้ที่ให้ข้อมูลหลัก - กลุ่มแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล)

วันที่ให้สัมภาษณ์

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ. .... เวลา .....

สถานที่สนทนา .....

ประเด็นคำถาม

**1. ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล**

- 1.1 ชื่อ อายุ สัญชาติ
- 1.2 ที่อยู่อาศัย
- 1.3 ระยะเวลาที่เข้ามาทำงาน
- 1.4 ชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศไทย

**2. การจัดการแรงงานต่างด้าว และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการ**

- 2.1 ขั้นตอนการเข้ามาทำงาน
- 2.2 การฝึกอบรม / การเรียนรู้งาน
- 2.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับ
- 2.4 สิ่งจูงใจที่ต้องการนอกเหนือจากค่าตอบแทน
- 2.5 การประเมินผล / การวัดผล
- 2.6 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว
- 2.7 การเลิกจ้าง
- 2.8 ปัญหาและแนวทางการแก้ไข

## ประวัติผู้วิจัย

|                      |  |
|----------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล         | นางสาวสมสกุล เบนัด   |
| วัน เดือน ปี เกิด    | 17 สิงหาคม 2531  |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน  | บ้านเลขที่ 34/6 หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองสมุทรสาคร<br>จังหวัดสมุทรสาคร 74000                           |
| ประวัติการศึกษา      |  |
| พ.ศ. 2554            | สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)<br>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี             |
| พ.ศ. 2557            | ศึกษาดูระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร<br>ธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ประวัติการทำงาน      |  |
| พ.ศ. 2554 – 2555     | เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานสินเชื่อธุรกิจ<br>ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาถนนเศรษฐกิจ 1                          |
| พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน | เจ้าหน้าที่พิธีการสินเชื่อ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)<br>สำนักธุรกิจถนนเศรษฐกิจ 1 สมุทรสาคร                   |

