

การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

The claim of alien labor to negotiate with employers in Samutsakhon Province

วีโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)*

วสุพงศ์ คงพรปรารณา (Wasupong Kongpornprartana)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับแรงงานต่างด้าวและนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงก่อนเริ่มงาน และปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่วนบุคคล 2) ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างปรับเพิ่มผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3) สวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความต้องการแตกต่างจากแรงงานไทย ดังนั้น นายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้

คำสำคัญ: การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว, การต่อรองกับนายจ้าง

Abstract

This research aims to study the claims of alien labor to negotiate with employers by the use of in-depth interviews of the Alien labors and employers in Samutsakhon Province as the primary data. The study found that: 1) Employment model, alien labor have claimed an employer explain before starting to work and giving work fitted to personal style. 2) Wage, alien labor have claimed to employers increasing wages as fair Thai labor. 3) Welfare, alien labor claimed employers for special benefits. Because, what alien labor want is different from Thai labor. So employers should listen to problems and suggestions of foreign labor, and seriously solving them. The labor law should be equally practiced without the difference in race and alien labor should learn more self-potential that is able to compete with the labor market.

Key words: The claim of alien labor, negotiating with employers

* ผศ. ดร. ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

นโยบายประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในตลาดโลก รวมถึงการคมนาคมที่เสรีขึ้น และด้วยรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อน ในปัจจุบันมีความเคลื่อนไหวไปมาระหว่างแรงงานภาคเกษตรกับแรงงานในระบบ ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นผู้ทำการผลิตที่บ้าน ขณะเดียวกันแรงงานไทยจำนวนหนึ่งซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในชนบท ก็มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศอย่างต่อเนื่องมาหลายสิบปี ประเทศไทยจึงประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือซึ่งยินดีรับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำ จนทำให้เกิดการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมากทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคบริการ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2555) แต่แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ไม่รู้กฎหมายและระเบียบต่างๆ ของประเทศไทย และมีข้อจำกัดทางภาษาและเงื่อนไขการอนุญาตให้ทำงานที่จำกัดอยู่ในพื้นที่หรือจังหวัด รวมถึงการบริการและความช่วยเหลือจากรัฐบาลไทยไม่สามารถเข้าถึง ด้วยเหตุนี้เอง จึงเป็นช่องโหว่ ทำให้สถานประกอบการบางแห่งเอาเปรียบแรงงานข้ามชาติ (ชฤทธิ์ มีสิทธิ์, 2555)

การรับรู้สิทธิของแรงงานต่างด้าวย่อมมีผลให้เกิดความพยายามป้องกันสิทธิของตนไม่ให้ถูกระทบกระเทือน หรือเมื่อใดก็ตามที่สิทธิของตนถูกละเมิด ก็จะทำให้เกิดการเรียกร้องให้ได้รับการแก้ไข เยียวยา หรือชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น แต่ความจริงก็คือ แม้จะมีผู้ใช้แรงงาน บางส่วนที่รู้ว่าตนเองมีสิทธิ หรือรู้ว่าตนควรได้รับการปฏิบัติอย่างไร แต่เขาเหล่านั้นก็ไม่ได้ได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและต้องทนยอมรับสภาพดังกล่าวทั้งด้วยความเต็มใจ และไม่เต็มใจ ปรากฏการณ์ดังกล่าวมักได้รับการอธิบายว่ามีเหตุผลเนื่องมาจากความจำเป็น ทางด้านเศรษฐกิจ และอำนาจการต่อรองน้อยกว่าของผู้ใช้แรงงาน (มงคล เจริญจิตต์, 2551)

จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานมาจากประเทศพม่ามากที่สุด รองลงไปเป็นลาวและกัมพูชา (วารสารประชากรและการพัฒนา, 2552) องค์กรเอกชนจำนวนมากได้ทำงานวิจัยเรื่องแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ต่างๆ กัน เช่นงานวิจัยเรื่องแรงงานมอญย้ายถิ่น ในการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2550 กล่าวว่า แรงงานจากประเทศพม่านั้นประกอบด้วย กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์มอญมีจำนวนมากที่สุดถึง 70 % นอกเหนือจากนั้นอีก 30 % เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ เช่น กะเหรี่ยง ทวาย คะฉิ่น คะยา ไทยใหญ่ ปล่อง และพม่า ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (อัญญาณี สิทธิอาษา, 2554)

แม้ว่าปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว อาทิ การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สิทธิมนุษยชนในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยกับแนวคิดรัฐสวัสดิการ : ก้าวข้ามประชานิยม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมของผู้ใช้แรงงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และแรงงาน กับ ความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก แต่ยังไม่มีความรู้ด้านการศึกษาการวิจัยด้านการเรียกร้องสิทธิ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว เพื่อต่อรองอำนาจกับนายจ้าง โดยเฉพาะในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีแรงงานต่างด้าวมาอาศัยและประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาการเรียกร้องสิทธิ ที่เกิดจากความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ที่เกิดจากรูปแบบการจ้างงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1.นิยามศัพท์เฉพาะ

1.1 การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว หมายถึง การกระทำที่แสดงถึง การรักษาผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พึ่งได้รับ ด้วยการบอกกล่าว การแสดงสัญลักษณ์ อันเกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการจ้างงาน ได้รับผลตอบแทนไม่เที่ยงตรง และไม่ยุติธรรมของผลตอบแทน และสวัสดิการ

1.2 การต่อรองกับนายจ้าง หมายถึง การแสดงพลังและศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ในการโต้ตอบกับนายจ้าง รวมถึงการแชร์ข้อมูลระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครให้ทราบถึงผลกระทบการจ้าง เพื่อได้รับการแก้ไข และเกิดความเข้าใจให้ตรงตามวัตถุประสงค์

1.3 รูปแบบการจ้างงาน หมายถึง การที่นายจ้างทำข้อตกลงกับแรงงานต่างด้าวเป็นสัญญาจ้างงาน โดยมีการให้ขอบเขตระยะเวลาการทำงานและระบุลักษณะงาน มีการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเรียนรู้หลายด้าน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน มีการให้อิสระในการตัดสินใจมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมตามคุณค่าของงาน และการทำงานที่เสี่ยงอันตราย

1.4 ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่นายจ้างจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลงเพื่อแลกกับการทำงาน โดยมีการปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง ความสามารถและความรับผิดชอบตามหน้าที่ อีกทั้งมีการจ่ายเงินชดเชยในสวนอื่น อาทิ เงินชดเชยการทำงานนอกเวลา งาน การจ่ายเงินในวันหยุด

1.5 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่นายจ้างการมอบให้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ อาทิ โบนัส เบี้ยขยัน ที่พักอาศัย การฝึกอบรม การรับฟังปัญหาและแก้ไข และวันหยุด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาการดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและเกณฑ์การคัดเลือก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่แรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่และทำงานอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสื่อสาร เป็นภาษาไทยได้ มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 15 คน และผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง ที่มีสัญชาติไทย อาศัยอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีลูกจ้างเป็นแรงงานต่างด้าว

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างระหว่างการทำสัมภาษณ์ตามแบบสังเกตที่ได้กำหนด เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อไม่ต้องการให้ผู้ถูก

สังเกตวิธีสังเกตถูกรบกวนจากผู้สังเกต และเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามตามความจริงหรือไม่
ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีความชัดเจนและสะท้อนข้อมูลที่เป็นจริง

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยการตรวจสอบข้อมูลภาคสนามซึ่งหากพบว่ามีข้อมูลตกหล่นหรือข้อมูลขัดแย้งกันก็จะ
มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทันทีและการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากออกจากพื้นที่โดยจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่รวบรวม
มาได้โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และเปรียบเทียบหาข้อสรุป

2.4 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

มีการแนะนำตัวก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งว่าผู้วิจัย
จะเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นความลับและจะให้ความระมัดระวังในการเผยแพร่ข้อมูลที่ผ่านการ
ตรวจสอบความถูกต้องแล้วเท่านั้น

3. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัด
สมุทรสาคร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการจ้างงาน

สัญญาการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงาน แรงงานต่าง
ด้าวได้มีทำข้อตกลงของสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของตัวสัญญา เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าทำงาน
จึงพบว่าตนเองถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษา เนื่องจากแรงงานต่างด้าว
ไม่ได้รับการศึกษาในระดับสูง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงลงนามรับทราบสัญญาจ้างโดยไม่มีการศึกษาและ
ทำความเข้าใจก่อนเริ่มงาน และไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงข้อตกลงหรือระเบียบการปฏิบัติตัวก่อนเริ่มงาน
แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจาต่อรองกับหัวหน้างาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกเพราะ
มีภาระด้านครอบครัว

ลักษณะการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่มอบหมายงานให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติไม่ตรงกับ
ลักษณะเฉพาะบุคคลของแรงงาน แรงงานต่างด้าวจึงเกิดปัญหาทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้แรงงาน
ต่างด้าวเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยบุคคลที่สามที่มีสถานะทางสังคมที่สูงกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับนายจ้าง

ตำแหน่งงาน แรงงานต่างด้าวมีอัตราการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานค่อนข้างต่ำ เป็นงาน
ที่กึ่งไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานไทยที่มีประสบการณ์จะได้รับการปรับจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน ด้วย
ขีดจำกัดการศึกษาของแรงงานต่างด้าวทำให้ไม่สามารถพัฒนาตำแหน่งงานหรือสายงานได้ การเรียกร้องของ
แรงงานต่างด้าวจะใช้วิธีตามกฎหมายเกณฑ์หรือประเพณีปฏิบัติของชุมชน นั่นคือ การไม่ยอมรับ ไม่เชื่อฟัง หัวหน้า
หรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงงานไทย ที่มีลักษณะการทำงานและอายุการทำงานใกล้เคียงกับตนเอง

การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในการ
ประเมินผลที่ นายจ้างประเมินโดยไม่ตรวจสอบ และไม่รู้จักพฤติกรรมและนิสัยของแรงงานต่างด้าว ให้คะแนน
การประเมินที่ต่ำ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่พอใจในการประเมิน แต่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถตอบโต้หรือ
เรียกร้องสิทธิกับนายจ้างได้ เนื่องจากการประเมินจากนายจ้างหากแรงงานต่างด้าวเรียกร้องสิทธิจะทำให้

แรงงานต่างด้าวมีผลการประเมินที่ต่ำลงไปอีก แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีภาระจึงลาออกเมื่อสิ้นปี เพื่อสมัครและหางานใหม่ ในทางตรงกันข้ามแรงงานต่างด้าวบางรายอดทนทำงานต่อเนื่องจากมีภาระที่ต้องดูแลและรับผิดชอบ โดยเฉพาะครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะไม่ถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่ได้รับการซ่อมแซมบำรุง จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือเรื่องสภาพอากาศในการทำงาน มีพื้นที่ขนาดเล็กแต่มีจำนวนแรงงานที่เยอะ อุปกรณ์ไม่ได้รับการซ่อมแซมเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน รวมถึงสุขภาพที่ไม่ได้รับการทำความสะอาดอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดแหล่งเพาะเชื้อโรค โดยเฉพาะอวัยวะจุดซ่อนเร้นทั้งของเพศชายและเพศหญิง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิผ่านหัวหน้างาน และด้วยความจำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมนี้

3.2 ค่าจ้าง

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง ปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบ และจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน แรงงานต่างด้าวมักจะเรียกร้องสิทธิผ่านหัวหน้างานเพื่อตรวจสอบค่าแรงของตนเอง และมีการประท้วงและหากไม่ได้รับค่าแรงจนกว่าตนเองจะได้รับ นายจ้างจึงยอมจ่ายค่าแรงที่เหลือให้กับแรงงานต่างด้าว แต่จะได้รับในงวดถัดไปเสมอ

การปรับเปลี่ยนผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับผลตอบแทนเท่าเดิมหรือปรับเปลี่ยนเล็กน้อย แรงงานต่างด้าวบางรายมีหลายหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ได้รับค่าแรงเทียบเท่ากับแรงงานคนอื่น การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะผ่านบุคคลที่สามคือ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่มาสอบถามตน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวไม่กล้าไปเรียกร้องผ่านหน่วยงานรัฐบาลหรือองค์กรเอกชนด้วยตนเอง และการปรับค่าจ้างตามความเหมาะสมก็ยังไม่มีการปรับขึ้นแต่อย่าง

การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลา งาน แรงงานต่างด้าวหาวิธีเพิ่มเงินด้วยการทำงานเกินเวลาของตนเองเพื่อให้ได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจะมีการจดบันทึกจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่าระยะเวลาทำงานปกติของตนเอง เมื่อค่าแรงออกมาจะมีการคาดเคลื่อนจากจำนวนชั่วโมงที่ตนเองจดไว้ เพราะนายจ้างจะหักออกครึ่งชั่วโมงหลังจากเวลาเลิกทำงานปกติ และก่อนเวลาเริ่มงานเพราะถือว่าเป็นเวลาพัก การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะผ่านหัวหน้า เพื่อไม่ให้หักเงินตน แต่ไม่มีการแก้ไขหรือให้เงินแรงงานเนื่องจากเป็นกฎหมายแรงงานให้แรงงานพัก หลังจากทำงานมาครบ 8 ชั่วโมง

การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมาย มาเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวโดยการเลื่อนวันหยุดของแรงงานต่างด้าวให้ตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้แรงงานต่างด้าวจะต้องเสียผลประโยชน์วันหยุดของตนเอง ส่วนในกรณีของการมาทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ แรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับค่าแรง 3 เท่า แต่นายจ้างจะให้เพียงแค่ว่า 2 เท่า แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องผ่านหัวหน้างานขอให้ปรับวันหยุดของตนและของเพื่อน แรงงานต่างด้าวจึงหยุดงานเพิ่มโดยการลาป่วยเพื่อไปเอาใบรับรองแพทย์ มายื่นกับนายจ้างเพื่อให้ได้รับเงินค่าแรงวันกรณีที่ตนหยุดแม้แรงงานต่างด้าวจะไม่ได้ป่วยจริงก็ตาม

3.3 สวัสดิการ

โบนัส แรงงานต่างด้าวทุกคนจะติดตามความเคลื่อนไหวของผลประกอบการ และรอคอยการประกาศจากนายจ้างว่าจะได้รับเท่าใด เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับไม่เหมาะสมกับผลการประกอบกิจการ จึงเกิดการประท้วงขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างมักจะอ้างว่าผลประกอบการต่ำและขาดทุนและได้น้อย ซึ่งการประท้วงของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะพร้อมลาออกหากไม่ได้รับโบนัสตามที่เหมาะสม

เบี้ยขยัน นายจ้างมีการให้เบี้ยขยันกับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวไม่หยุดงาน และลางาน แต่นายจ้างกลับมีการจ้างหยุดงานเมื่อไม่มีวัตถุดิบในคลังเพื่อนำมา จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับค่าเบี้ยขยัน เนื่องจากนายจ้างจะถือว่าเป็นการหยุดงานเหมือนกัน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องโดยการเจรจาขอรับเบี้ยกับนายจ้างเนื่องจากตนไม่ได้รับความยุติธรรม นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังเรียกร้องสิทธิเพื่อให้ตนสามารถลาป่วยได้โดยได้รับเบี้ยขยัน เนื่องจากการเจ็บป่วยเป็นเหตุสุดวิสัย ไม่เกี่ยวกับความขยัน

ที่พักอาศัย แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงเข้าสถานที่พักเพื่ออยู่อาศัย สวัสดิการที่พักอาศัยฟรีจึงเป็นสวัสดิการที่แรงงานต่างด้าวประสงค์จะได้รับ แต่ทางนายจ้างส่วนใหญ่มีนโยบายสวัสดิการที่พักอาศัยฟรีให้เฉพาะแรงงานไทยเท่านั้น ซึ่งแสดงถึงการกดขี่ของนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวและข้อแตกต่างของการจัดชั้น แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจากับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ผ่านจุดรับข้อร้องเรียน แรงงานอยากให้นายจ้างมีการดูแลอย่างทั่วถึง ไม่แบ่งเชื้อ เพราะแรงงานต่างด้าวก็ต้องมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองเช่นกัน

วันหยุด เมื่อถึงเทศกาลสำคัญ อาทิ วันสงกรานต์ วันปีใหม่ แรงงานไทยมักจะนิยมกลับบ้าน บ้านเกิดภูมิลำเนาของตนเอง ได้ในระยะเวลา 3 - 4 วัน แต่แรงงานต่างด้าวกลับบ้านเกิดและภูมิลำเนาตัวเองต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 10 วัน ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงไม่มีโอกาสกลับบ้านเกิดของตนเอง ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องลาออกจากงานเพื่อกลับบ้านเกิด และต้องหาที่สมัครเข้าทำงานใหม่เมื่อกลับเข้ามาทำงานที่ประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวเสียสิทธิประโยชน์ที่ต้องได้จากการทำงานกับนายจ้าง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องผ่านนายจ้าง ให้มีการปรับเรื่องระยะเวลาและจำนวนของวันหยุด ให้เอื้อต่อการทำงานและการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว

4. อภิปรายผลการศึกษา

4.4 รูปแบบการจ้างงาน

สัญญาการจ้างงาน จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจตัวสัญญาการจ้างงานทั้งนี้มา ภาษาที่ใช้ในสัญญาไม่ตรงกับการใช้งาน นายจ้างจึงควรทำสัญญาจ้างงานเป็นภาษามอญด้วย เนื่องจากและนายจ้างควรอธิบายข้อสัญญาเพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าวได้เข้าใจ ก่อนเริ่มงาน และแรงงานต่างด้าวเองควรสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรูปแบบการจ้างงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิให้แก่ใช้สัญญาการจ้างงาน ดังนั้นหากนายจ้างทำสัญญาการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าว

ลักษณะการทำงาน นายจ้างควรให้ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำกับดูแล เพราะอาจเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ จะทำให้การเกิด

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวควรรู้จักสภาพและพัฒนาตนเองในการทำงาน ทั้งจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด เพราะจะทำให้ลดอุบัติเหตุในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน พบว่าแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิโดยอาศัยบุคคลที่สาม ซึ่งมีสถานะทางสังคมสูงกว่า ได้แก่ แจ้งเรื่องกับเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวไม่กล้าต่อรองกับนายจ้างและผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของตน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ถ่ายเทไม่สะดวก รวมถึงอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่ได้รับการซ่อมแซมบำรุง ซึ่งเป็นสถานที่ที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวและไทย จึงส่งผลต่อสุขภาพและอนามัยของแรงงาน และอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดขึ้น แรงงานต่างด้าวมีการร้องเรียนผ่านหัวหน้างานให้มีการดูแลโดยเฉพาะสุขภาพอนามัย ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวควรช่วยกันรักษาความสะอาดสุขภาพ และหากพบเห็นวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือเสียหายควรรีบแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่และนายจ้างให้มีการตรวจสอบและ นายจ้างควรมีการตรวจเช็คประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักรอย่างละเอียด และควรตระหนักถึงผลกระทบที่ตามมา

ตำแหน่งงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ขาดวุฒิการศึกษา และเสียเปรียบเรื่องการสื่อสาร ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงควรให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้นายจ้างควรยึดถือหลักคุณธรรมไม่เอาลัดเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ควรให้แรงงานต่างด้าวได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อแรงงานต่างด้าวมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และจัดให้แรงงานต่างด้าวได้รับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจึงเป็นลักษณะกฎเกณฑ์หรือประเพณีปฏิบัติของชุมชน โดยการไม่เชื่อฟัง แรงงานไทยที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง หากมีลักษณะการทำงานและอายุการทำงานใกล้เคียงกับตนเอง

การประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน ผลของการประเมินประสิทธิภาพการทำงานไม่สมเหตุสมผลกับการปฏิบัติงานจริงของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับขึ้นตำแหน่งและค่าแรงของแรงงานต่างด้าว การเรียกร้องผ่านนายจ้างทำให้ผลของตนต่ำลง แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เรียกร้องสิทธิ นายจ้าง จึงลาออกจากงานไปสมัครยังบริษัทคู่แข่งนั้น นายจ้างจึงควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรม รวมถึงใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานกับแรงงานด้วย

4.2 ค่าจ้าง

การจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตามข้อตกลง แรงงานต่างด้าวประสบปัญหาการได้รับค่าแรงล่าช้า และจ่ายค่าแรงไม่ตรงวัน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องนายจ้าง โดยการประท้วงเรียกร้องสิทธิ จนกว่าจะได้รับค่าแรงตามข้อตกลง ดังนั้นนายจ้างจึงควรมีระบบการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเชี่ยวชาญ อีกทั้งยังสามารถจูงใจและทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

การปรับเพิ่มผลตอบแทนให้ตามความเหมาะสม แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตาม โดยไม่มีการปรับค่าแรงเพิ่มตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องสิทธิที่จะได้รับอย่างเหมาะสม นายจ้างควรมีการปรับผลตอบแทนให้เหมาะสมตามความสามารถ ผลงานและมีความเป็นธรรม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เรียกร้องสิทธิผ่านบุคคลที่สามคือ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่มาสอบถามตน จึงแสดงให้เห็นถึงการขาดความรู้ของแรงงานต่างด้าวในด้านการเรียกร้องสิทธิจากองค์กรภายนอก

ดังนั้นแรงงานควรศึกษาข้อมูลและแนวทางการเรียกร้องสิทธิของตน นายจ้างควรมีการปรับการผลตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ จะทำให้องค์กรมีแรงงานฝีมือที่จงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลา งานแรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องการจ่ายชดเชยการทำงานของตนกับนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นบุคคลที่แรงงานต่างด้าวไว้วางใจในฐานะผู้ปกครองของตน และการที่การจ่ายชดเชยการทำงานไม่ตรงกับแรงงานต่างด้าวคนอื่นเป็นเพราะความผิดพลาดของพนักงานในการคำนวณค่าแรง ทั้งนี้การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องโดยเจรจากับนายจ้างจนกว่าตนจะได้รับการจ่ายชดเชยการทำงานนอกเวลาของตน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวและนายจ้างยังมีความเข้าใจไม่ตรงกัน นายจ้างควรชี้แจงข้อมูลและข้อกำหนดให้แรงงานต่างด้าวทราบและเข้าใจ ทั้งนี้การจ่ายเงินชดเชยการทำงานนอกเวลา จะต้องให้เงินครบตามชั่วโมงการทำงานจริง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แรงงานต่างด้าว

การจ่ายเงินชดเชยในวันหยุด นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายมาเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการหยุดงาน แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องขอความเป็นธรรมในเรื่องวันหยุดที่เหมาะสมและได้รับการจ่ายชดเชยในวันหยุดตามปกติตามประเพณีไทย และการที่แรงงานต่างด้าวไปเข้ารับการรักษาเพื่อนำใบรับรองแพทย์มาลาหยุดพร้อมได้ค่าแรงนั้น ส่งผลให้นายจ้างควบคุมยอดการผลิตต่อคนไม่ได้ นายจ้างจึงควรมอบความเป็นธรรมให้แก่แรงงานต่างด้าวเหมือนแรงงานไทย

4.3 สวัสดิการ

โบนัส แรงงานต่างด้าวเกิดความไม่พอใจและเกิดการเรียกร้องสิทธิขึ้น เพราะโบนัสมีผลกระทบต่อทุกคน จึงประท้วงโดยการรวมกลุ่มจำนวนมาก ดังนั้นนายจ้างจึงควรประกาศข้อเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการประกอบการของสิ้นปีนั้นๆ แรงงานต่างด้าวควรศึกษารายละเอียดและสอบถามนายจ้างก่อนมีการเรียกร้องสิทธิ นอกจากผลจะกระทบต่อการจัดการแล้วและเป็นมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย

เบี้ยขยัน นายจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวมาทำงานโดยไม่ดูศักยภาพของ ประสิทธิภาพในการทำงานจึงลดลง แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องกับนายจ้างให้มีการลาป่วย เนื่องจากการจะทำให้ตนไม่ได้รับเบี้ยขยัน เมื่อการผลิตค่าในการผลิตนายจ้างจะจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อหยุดงานโดยให้ค่าแรงเป็น 75% ตามกฎหมายแรงงาน แรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถได้รับเบี้ยขยัน นายจ้างควรปรับเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับความต้องการพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจที่เหมาะสม

ที่พักอาศัย สิทธิมนุษยชนจะต้องไม่แบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติ แรงงานต่างด้าวนิยมทำงานใกล้สถานที่พักซึ่งเป็นห้องเช่าของตนเอง เพราะสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ดังนั้นค่าใช้จ่ายในการเช่าจึงเป็นค่าใช้จ่ายหลักและสูงมากสำหรับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องกับนายจ้างให้มียโยบายจัดที่พักเช่นเดียวกับแรงงานคนไทย ทั้งนี้เพราะหากแรงงานต่างด้าวมีสถานที่พักฟรีจะทำให้แรงงานต่างด้าวมีรายได้ที่มากขึ้นและแรงงานต่างด้าวจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทางด้านนายจ้างจึงควรพิจารณาความเหมาะสมในการจัดสรรสถานที่พัก เนื่องจากนายจ้างต้องการแรงงานไทยที่ในการติดต่อประสานงานและการจัดการ ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมการแข่งขันของตลาดแรงงาน

วันหยุด แรงงานไทยจะนิยมหยุดงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว โดยเฉพาะวันสงกรานต์และวันปีใหม่ แต่แรงงานต่างด้าวใช้เวลาเดินทางกลับภูมิลำเนาของตนต้องใช้เวลาานานกว่าแรงงานไทย

ดังนั้นหากแรงงานต่างด้าวจะเดินทางกลับภูมิลำเนาของตนจำเป็นต้องลาออกจากการทำงานก่อนเมื่อกลับจากภูมิลำเนาแล้วจึงมาสมัครงานใหม่ แรงงานจะต้องเสียสิทธิต่างๆ ในการทำงาน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องสิทธิให้แยกวันหยุดออกจากเทศกาลไทย และให้ตนสามารถหยุดงานเพื่อเดินทางกลับภูมิลำเนาได้ โดยไม่อ้างอิงวันหยุดนักขัตฤกษ์ไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีวิถีชีวิตต่างจากแรงงานไทย และทางนายจ้างควรปรับวันทำงานและวันหยุดให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตของแรงงานต่างด้าว

5.ประโยชน์จากการวิจัย

5.1 ประโยชน์เชิงการจัดการธุรกิจและเชิงนโยบาย

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางจากปัญหาการวิจัย ดังนี้

5.1.1 นายจ้างควรให้ความสำคัญกับสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

5.1.2 ข้อมูลวิจัยเป็นข้อเสนอแนะให้นายจ้างสามารถวางแผนกลยุทธ์ปรับนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับศักยภาพของแรงงานต่างด้าว

5.1.3 นายจ้างควรอธิบายให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจกฎหมายแรงงานและชี้ให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติขององค์กร

5.1.4 เป็นแนวทางให้นายจ้างนำไปพัฒนาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจภาษาไทย จึงจำเป็นต้องใช้วิธีอื่นมาช่วยในการสื่อสาร

5.1.5 หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาดูแลแรงงานต่างด้าวให้ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากการถูกนายจ้างเอาเปรียบ

5.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีการเรียกร้องสิทธิ จากแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ศึกษา การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างที่เกิดจาก รูปแบบการจ้างงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ และเลือกจังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากมีการจ้างงานแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

6.ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยในอนาคต

6.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้หลักทฤษฎีคุณภาพชีวิต ว่ามีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมหรือไม่อย่างไร วิธีการแบบใดที่จะสามารถลดปัญหาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวได้

6.2 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยและทำงานอยู่ จำนวนมาก เช่นกัน อาทิ แรงงานต่างด้าวที่อาศัยและทำงานอยู่ใน อำเภอเมือง จังหวัดอยุธยา

6.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับตัวของนายจ้าง ว่ามีกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อแก้ไขอย่างไร
วิธีการแบบใดที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด
ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ประกอบการที่เป็นนายจ้าง และแรงงานต่างด้าว ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน
การเก็บรวบรวมการวิจัยส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิด
จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและ
ให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ. (2554). การศึกษาสมรรถนะสากลของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อเตรียมความ
พร้อมสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน. *วิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*,
56 (2), 63.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ. (2555). แรงงานกับความไม่เป็นธรรม ปัญหาและทางออก โครงการพัฒนา
ความเป็นธรรมทางสังคมเพื่อสุขภาวะ. *ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*.
- ประสิทธิ์ โหมสีเสน. (2550). ความต้องการและความพึงพอใจต่อการได้รับความช่วยเหลือของผู้ประสบภัย
พิบัติคลื่นยักษ์สึนามิในจังหวัดกระบี่. *ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- มงคล เจริญจิตต์. (2551). การรับรู้กฎหมายของผู้ใช้แรงงานในกิจการขนาดย่อม. *นิติศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และนภาพร อติวานิชยพงศ์ (2546). การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อย
โอกาส : กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. *ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง
มหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- สุทธิชัย ฤทธิธรรม. (2552). ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประมงมหาชัย (พ.ศ. 2555). *ประชากรและการ
พัฒนา*, 29 (2), 2-4.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). การจ้างงานแรงงานต่างด้าว. เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม. เข้าถึง
ได้จาก <http://www.samutsakhon.go.th/support40853/source/worker53.pdf>
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2552). *แผนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ
กรุงเทพมหานคร ปี 2558*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- อัญญาณี สิทธิอาษา. (2554). แนวทางปฏิบัติงานทางคดีโดยใช้กระบวนการทางนิติวิทยาศาสตร์ใน
ประเทศไทย ศึกษากรณีคดีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- NovaBizz. (2552). ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory). เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม
2558, เข้าถึงได้จากhttp://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm