Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลใน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

Management of Migrant Workers of the Seafood Processing Establishments in Amphoe Mueang, Samut Sakhon

สมสกุล เบาเนิด (Somsakul Baoneard)*
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์(Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว 2) การจัดการแรงงานต่างด้าว 3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล หัวหน้างานคุมแรงงานต่างด้าว และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบการการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากต้องการแรงงานในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย การบริหารต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) การจัดการแรงงานต่างด้าว เริ่มจากการวางแผนโดยการพยากรณ์ คาดคะเน การสรรหาและคัดเลือกให้ได้แรงงานต่างด้าวมาทำงาน การฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ไม่เกิดความผิดพลาด กำหนดค่าแรงตามมาตรฐานและมีสิ่งจูงใจ การประเมินผลงานเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจ กระตุ้นให้ทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ไปจนการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว 3) สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่คือการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวใช้ภาษาพม่า ปัญหาด้านการกำหนดค่าแรงและการขึ้นเงินเดือนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดค่าแรง ได้เองเหมือนเมื่อก่อน การขึ้นเงินเดือนที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความไม่พอใจเกิดขึ้น ปัญหาการลาออก แรงงานต่างด้าวมีการลาออกอย่างกะทันหัน ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต้องการ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, โทรศัพท์ 089-993-0526, E-mail : somsakulhahaha@gmail.com
Student's Master of Business Administration Program of Entrepreneurship Faculty of Management Science Silpakorn University. Tel : 089-993-0526 E-mail : somsakulhahaha@gmail.com
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, E-mail : viroj_jade@hotmail.com
Assistant Professor. Ph.D. in Faculty of Management Science Silpakorn University.
E-mail : viroj_jade@hotmail.com

ได้รับเงินโบนัสทุกปี ปัญหาด้านกฎหมายแรงงาน มีความเข้าใจผิดเรื่องการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เพราะพบเด็กภายในสถานประกอบการ สุดท้ายปัญหาด้านวัฒนธรรม

ประเพณี บางครั้งวัฒนธรรมประเพณีของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับเวลางาน ส่งผลกระทบต่อการผลิตประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้สถานประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวแบบยั่งยืน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง ในกระบวนการจัดการแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้แรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับสถานประกอบการ

คำสำคัญ : สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล / ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว /การจัดการแรงงานต่างด้าว / สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว

Abstract

This is the qualitative research which aimed to study 1) the need to hire migrantworkers 2) management of migrant workers and 3) barriers to manage migrant workers. The interview was done with the entrepreneur, the Thai foreman, and the group of migrant workers who work in 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 error in 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 workers were commonly about: The communication, because the migrant workers use Burmese language for communication. The problem relating to wage determination and salary increase since the establishments could not determine the wage by themselves. The different of salary increase may be built migrant worker unsatisfied. The problem relating resignation suddenly. The problem relating to the welfare because the workers need the annual bonus income. The issue about the labor legislation since the external inspector misunderstood about the use of labors aged below 18 who actually are the children of the migrant workers. The last issue is the culture and tradition. Sometimes, their cultural or traditional activities are held during working hour which affects the manufacturing process.

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

The benefit of this research is that the enterprises can use the data as a guideline to manage the migrant workers sustainably, to adjust and modify the defect inthe management of migrant workers' processin order to improve the work performance of the migrant workers.

Keywords : Seafood processing establishments/ The need to hire migrant workers/ Management of migrant workers/ Manage migrant workers barriers

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความต้องการแรงงานในปริมาณที่สูง เพื่อนำไปใช้ในภาคเกษตรกรรมและงานในระดับล่าง เนื่องจากจำนวนปริมาณของคนวัยทำงานในประเทศไทยได้ลดน้อยลง ทำให้แรงงานในระดับล่างของประเทศไทยขาดแคลนตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพก็ลดน้อยลง ทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาใช้ทดแทน แรงงานไทยที่ขาดแคลน แรงงานพม่าถือว่าเป็นแรงงานที่สำคัญมากต่อประเทศไทย เป็นแรงงานที่ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานต่างด้าวเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่ปฏิเสธงาน ค่าแรงต่ำส่งผลไปยังต้นทุนการผลิตให้ต่ำลงด้วย(ชัยพงษ์ สำเนียง)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทยโดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเลและภาคเกษตรอันเนื่องมาจากเป็นงานหนัก งานที่สกปรก และมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอนเป็นงานที่อยู่กลางแดด ทำงานไม่เป็นเวลา ขาดความมั่นคง เป็นงานที่ต้องเสี่ยงต่อสารเคมีตกค้างเป็นงานที่ต้องออกทะเลซึ่งหาแรงงานไทยทำยาก(สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

ในอดีตก่อนปี 2544 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองของประเทศไทย ยังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักเพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้โดยตรงแต่มีแนวปฏิบัติในเรื่องการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติโดยรัฐบาลได้มีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ต่อมาได้มีการดำเนินงานขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรกในปี 2535 โดยอนุญาตให้นายจ้าง 7 จังหวัดติดกับชายแดนพม่าเท่านั้นที่สามารถขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้างได้ แต่ในปี 2536 ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายการประมงไทยโดยผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในเรือประมงของไทย ในจังหวัดชายฝั่ง 22 จังหวัด รัฐบาลยังคงมุ่งเน้นไปที่การควบคุมจำนวนแรงงานต่างด้าว และทำการผลักดัน จับกุม สกัดกั้นแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง เข้มงวดและต่อเนื่อง โดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย มีการจัดทำแผนการจ้างคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่อยู่ในระบบการควบคุม และลดจำนวนการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558)

สำหรับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของไทยได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการผลิต การรักษาคุณภาพ มาตรฐานด้านอาหารและความปลอดภัย เนื่องจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ประเทศไทย

เป็นประเทศคู่ค้าของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหภาพยุโรป ซึ่งประเทศเหล่านี้เป็นประเทศที่ใส่ใจในคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารและมาตรฐานสินค้าที่สูง ทำให้ประเทศไทยได้รับการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า แต่ปัจจัยสำคัญในการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล คือ วัตถุดิบและแรงงาน ทรัพยากรจากธรรมชาติคือวัตถุดิบที่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลต้องใช้ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครก็เช่นเดียวกัน เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องมาจากการทำประมงและเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานไทย โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง แรงงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวทำงานได้ทุกประเภท ไม่เลือกงาน และที่สำคัญค่าแรงถูกกว่าค่าแรงคนไทย ซึ่งช่วยให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลลดต้นทุนด้านค่าแรงลงได้ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2558)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม ตำรา วารสาร เอกสาร และบทความตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ได้แก่

1) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ก็มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งในแง่กฎหมายและในทางวิชาการดังนั้นแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่เดินทางเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย เข้ามาทำงานให้ประเทศไทย (กระทรวงแรงงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปสร้างวัตถุประสงค์ด้านความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

2) แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า ณัฐกานต์ (2555) ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรในองค์การนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรนั้น Mondy&Noe(1996) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานสัมพันธ์และ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดข้างต้นนำไปสู่การตั้งวัตถุประสงค์เรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าว

3) แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค อดัมสมิธ กล่าวว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองการที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าวรุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน

4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อภิญญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ได้ศึกษาพบว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย อรรถพงศ์ ลิมป์กาญจนวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุด คือ ด้านการขาดแคลนแรงงาน รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว ด้านต้นทุนในการจ้างงาน วสุพงศ์ คงพรปรารถนา,วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ศึกษาพบว่า ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย และสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรง เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความแตกต่างจากแรงงานไทย วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหามาก และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหามาก ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา ซึ่งผู้วิจัยก็ได้นำไปสร้างวัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายคือ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม ตำรา วารสาร เอกสาร และบทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาแนวทางด้านต่างๆ ตามวัตถุประสงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)โดยวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.การเลือกพื้นที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากในเขตพื้นที่มีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยทำงานอย่างหนาแน่น ทำให้มีความสะดวกในการสัมภาษณ์ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและเกณฑ์การคัดเลือก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จำนวน 1 คน เป็นผู้บริหารและจัดการด้านแรงงานต่างด้าว และหัวหน้าคุมแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนไทย กลุ่มที่ 2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เป็นแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไป มีการขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อาศัยอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครมากกว่า 1 ปี และเป็นแรงงานที่เต็มใจและสมัครใจ ในการเปิดเผยข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานที่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จำนวน 6 คน และแรงงานที่ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ให้ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน จำนวน 1 คน

3.เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจับเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ประเภทไม่มีโครงสร้าง ดำเนินการตามขั้นดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัย 2) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) กำหนดหัวข้อประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแนวคำถามสัมภาษณ์ 4) พิจารณาประเด็นคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ และ 5) ปรับปรุงประเด็นคำถามสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประเด็นคำถามที่ใช้นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนแรก ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นใหญ่ๆด้วยกัน 3 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ในเรื่องความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว การขาดแคลนแรงงานไทย บริหารต้นทุนให้ต่ำลง เพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ประเด็นที่ 2 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการและหัวหน้าคุมแรงงานต่างด้าว ในส่วนของการจัดการแรงงานต่างด้าว การวางแผน สรรหาและคัดเลือก การฝึกฝนละสอนงาน ค่าแรงและสิ่งจูงใจ สวัสดิการและผลประโยชน์ การประเมินผลการทำงาน การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการเลิกจ้าง

ประเด็นที่ 3 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการและหัวหน้าคุมแรงงานต่างด้าว ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ด้านการสื่อสาร ด้านค่าจ้าง ค่าแรง ปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการ การขึ้นทะเบียนแรงงาน วัฒนธรรม

ส่วนที่สอง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว ในเรื่องของการจัดการแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ขั้นตอนการเข้ามาทำงาน การฝึกอบรมเรียนรู้งาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ สิ่งจูงใจ การประเมินผล การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การเลิกจ้าง รวมไปถึงในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานต่างด้าวได้รับต่างๆ

1.การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) 2) การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview)โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามกว้างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้การสัมภาษณ์

2.การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะทำการวิเคราะห์ไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล 2)วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยอาศัยวิธรการพรรณนา (Description Analysis) 3)นำข้อสรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

3.การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Trianglation) จากการเก็บข้อมูลจากคนหลายกลุ่ม โดยตรวจสอบข้อมูลที่ได้ จากการเก็บรวบรวมของแต่ละกลุ่มนั้น ว่ามีความถูกต้องหรือไม่

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สรุปผลการศึกษา

1.ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1.1 ความต้องการแรงงานในภาคการผลิต

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้เพียงพอต่อกระบวนการผลิต ให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถผลิตสินค้าออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตสินค้าได้ทันตามยอดสั่งซื้อจากลูกค้า

1.2 การขาดแคลนแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาในด้านการขาดแคลนแรงงานไทย เนื่องจากแรงงานไทยจะเลือกงาน ไม่ชอบทำงานหนัก ไม่ชอบทำงานที่มีกลิ่นเหม็น งานที่สกปรก งานที่ต้องตากแดดหรืองานประเภทที่ต้องใช้แรงมากๆ และมีความความอดทนน้อย มีนิสัยเกียจคร้าน ไม่สู้งาน ไม่มุ่งมั่น ไม่มีความรับผิดชอบ แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญต่อ สถานประกอบการ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสามารถทำงานได้ทุกประเภท มีความขยันและอดทน

1.3 การบริหารต้นทุน

จากการศึกษาพบว่า ใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยเป็นการช่วยบริหารต้นทุนด้านค่าแรงให้ลดลง เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวถูกกว่าค่าแรงของแรงงานไทย ผู้ประกอบการจะมีการคำนวณจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการ เพื่อให้ได้จำนวนแรงงานต่างด้าวที่พอดีต่อกระบวนการผลิต เพราะหากมีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากเกินความจำเป็นก็จะมีผลต่อต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะทำการประมาณการค่าใช่จ่ายด้านค่าแรงงานทุกๆไตรมาศ เพื่อช่วยในการบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงงานให้ต่ำลงอยู่ตลอด

1.4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวคือปัจจัยการผลิตที่สำคัญในกระบวนการผลิต เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าวมีค่าแรงที่ถูกกว่าแรงงานไทย เมื่อคำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน การเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวสถานประกอบการจะได้จำนวนแรงงานที่มากกว่า ผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานต่างด้าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะกำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชายต้องสามารถทำงานที่ใช้กำลังแบกหามและงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักรได้ เพราะถ้าขาดแคลนแรงงานในส่วนต่างๆ แรงงานที่เหลืออยู่ก็ต้องสามารถเข้าไปปฏิบัติงานในส่วนนั้นแทนได้ หัวหน้าแรงงานจะคอยดูและเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพมาเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านอื่นๆอีก ยิ่งแรงงานต่างด้าวสามารถปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้หลากหลายหน้าที่ ก็ยิ่งเป็นประโยชน์ให้กับสถานประกอบการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีการให้รางวัลแก่แรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวมีกำลังใจการทำงานสินค้าที่ผลิตออกมาก็จะมีประสิทธิภาพเพราะเกิดจากความตั้งใจของแรงงาน กระบวนการผลิตจะไม่เกิดความผิดพลาด เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตอีกอย่างหนึ่งในกับสถานประกอบการ

1.5 การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการศึกษาพบว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ถือว่าเป็นอีกสิ่งหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากค่าแรงของแรงงานต่างด้าวมีอัตราค่าแรงงานที่ถูก ช่วยทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนที่ต่ำลง ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลบางราย มีการจ้างแรงงานไทยทำงานมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งต่างจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ ผู้ประกอบการจะเลือกจัดจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากกว่าแรงงานไทย เพื่อเป็นการบริหารต้นทุนให้ต่ำลงด้วย เป็นการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้กับแรงงานถือเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนอีกทางหนึ่ง ทางสถานประกอบการมีการเพิ่มเติมศักยภาพให้แรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ ผู้ประกอบการมองว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการทำงาน จะสามารถทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการได้เป็นอย่างมาก ทำให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน

2. การจัดการแรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

2.1 การวางแผน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเลได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากแรงงานเป็นทรัพยากรและปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้กระบวนการผลิตดำเนินต่อไปได้ ถ้าสถานประกอบการมีการวางแผนด้านแรงงานที่ดีการบริหารจัดการด้านต่างๆก็จะดีตามไปด้วย ขั้นตอนการวางแผนจะเริ่มจากผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลก่อน หลังจากนั้นก็จะทำการกำหนดทางเลือก กำหนดจำนวนความต้องการแรงงาน กำหนดตัวเลือกว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานต่างด้าว กำหนดแหล่งแรงที่มาของแรงงาน กำหนดลักษณะและประเภทงานที่แรงงานต่างด้าวต้องทำ

2.2 การสรรหาและคัดเลือก

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จะทำการหาจากแหล่งใกล้ตัว คือ หาจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ โดยการสอบถามว่ามีญาติ พี่น้อง เพื่อน หรือ คนรู้จักที่ต้องการทำงานอยู่หรือไม่ ถ้ามีก็จะให้พามาสมัครทำงาน ในกรณีที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร เป็นอีกทางเลือก ในบางครั้งแรงงานต่างด้าวก็จะเดินเข้ามาสมัครงานกับทางสถานประกอบการเอง ทางสถานประกอบการมีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าว จะต้องเป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป มีความขยันอดทนและสามารถทำงานล่วงเลยเวลางานได้ในส่วนของการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ผู้ประกอบการจะทำการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้และจะคัดเลือกแรงงานต่างด้าวให้เหมาะสมกับงานที่ต้องเข้ามาทำในสถานประกอบการ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

2.3 การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ในวันแรกของการทำงานจะนำแรงงานต่างด้าวมาฝึกฝนและสอนงาน โดยผ่านการฝึกฝนและสอนงานจากหัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทย หัวหน้างานจะทำการสื่อสารผ่านแรงงานต่างด้าวที่ทำงานมานานแล้ว หัวหน้างานที่เป็นคนไทยจะแจ้งให้แรงงานใหม่ทราบว่าในแต่ละวัน ต้องทำอะไรบ้าง มีขั้นตอนและกระบวนการในการปฏิบัติอย่างไร ผู้ประกอบการจะให้หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยสังเกตและคอยดูแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาใหม่ว่า หลังจากที่ทำการฝึกฝนและสอนงานไปแล้ว แรงงานต่างด้าวมีพัฒนาการต่อการทำงานเป็นอย่างไร สามารถรับรู้และเข้าใจการทำงานในแต่ละวันได้มากหรือน้อย และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนรวมงานคนอื่นๆได้หรือไม่ได้ ถ้าแรงงานต่างด้าวมีพัฒนาการที่ดี หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยก็จะชื่นชมเพื่อสร้างกำลังใจและความรู้สึกที่ดี ส่วนแรงงานที่ยังไม่มีพัฒนาการเท่าที่ควร ทางหัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยก็จะเข้าไปควบคุมดูแล คอยสอนงาน ให้คำปรึกษาอีกรอบ หรือบางครั้งจะมอบหมายให้เพื่อนร่วมงานเข้าไปช่วยดูแล ให้คำปรึกษาและสอนงานอย่างใกล้ชิด

2.4 การจ่ายค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทน ทางสถานประกอบการจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าว 2 รอบต่อเดือน โดยรอบแรกจะจ่ายค่าตอบแทนในวันที่ 15 ของทุกเดือน และรอบที่สองจะจ่ายให้วันที่ 30 ของทุกเดือน ค่าแรงเป็นสิ่งที่แรงงานต่างด้าวมีความต้องการมากที่สุด พวกเขาให้ความสำคัญกับเงินหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างมาก ในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ละสถานประกอบการมักจะใช้แรงงานต่างด้าว การกำหนดค่าแรงให้แรงงานต่างด้าวจึงต้องคำนึงถึงสถานประกอบการอื่นๆด้วย ทางสถานประกอบการมีการสำรวจเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนจากสถานประกอบการอื่นๆโดยรอบ เมื่อทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลทราบเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนของสถานประกอบการอื่นๆแล้วก็จะคำนวณเปรียบเทียบว่าทางสถานประกอบการสามารถจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานในเกณฑ์ใดและจะทำการกำหนดค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทางสถานประกอบการกำหนดไว้ หากมีประสบการณ์ทำงานก็จะได้เพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเพศชายจะต้องทำงานหนักกว่า ส่วนเรื่องของการปรับขึ้นค่าตอบแทน ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะพิจารณาจาก ความขยันหมั่นเพียร ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความมีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการทำงาน ความลำบาก ความยากง่ายของงานที่แรงงานต่างด้าวแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวัน การปรับค่าตอบแทนให้กับแรงงานต่างด้าวจะพิจารณาให้ในช่วงเดือนตุลาคมของทุกปี โดยหัวหน้าผู้คุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะมีส่วนในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวด้วย

2.5 สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ

จากการศึกษาพบว่า ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีการจัดให้มีสวัสดิการผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจให้แก่แรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกันทุกคน แรงงานต่างด้าวจะได้รับประกันสังคม เบี้ยขยัน ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี เสื้อผ้า เงินโบนัสบางปีที่ผลประกอบการอยู่ในเกณฑ์ดี ยังมีสวัสดิการพิเศษเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่มีความจำเป็นจริงๆ แรงงานต่างด้าวยังได้รับสิทธิวันลาหยุด ได้คนละ 15

วันต่อปี แรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ที่พวกเขาได้รับจากสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นอย่างมาก

2.6 การประเมินผลการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการ ให้ความสำคัญกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลงานจะทำให้ทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยผู้ประกอบการจะกำหนดทุกเดือนกันยายน เป็นเดือนที่ทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทางสถานประกอบการ จึงต้องทำการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าว ก่อให้เกิดประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการผลิตต่อไปในอนาคต วิธีการในการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าวด้วยเนื่องจาก อยู่ใกล้ชิดโดยตรง ทำการประเมินผลแรงงานต่างด้าวโดยการ แบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ทำงานยังไม่ถึง 2 ปี ผู้ประกอบการจะทำการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล จากด้านความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน ความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

2.7 การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการขึ้นทะเบียนให้กับแรงงานต่างด้าว โดยผ่านผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงาน ทางผู้ประกอบการจะทำการเตรียมเอกสารและค่าใช้จ่ายในการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคน ส่งต่อให้กับผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวนำไปดำเนินการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวต่อ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการหลีกเลี่ยงและป้องกันการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย เมื่อมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบด้านการใช้แรงงาน ก็จะไม่มีปัญหาเรื่องการจ้างแรงงานและมีผลดีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพวกแรงงานต่างด้าว ไม่ต้องอยู่แบบหลบๆซ้อนๆ มีอิสระ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

2.8 การเลิกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า หากแรงงานต่างด้าวกระทำการที่ผิดกฎหมายทางสถานประกอบการสามารถเลิกจ้างได้ทันที รวมไปถึงการกระทำใดๆที่ทำให้สถานประกอบการได้รับความเสียหาย การขโมยของ การขาดงานติดต่อกัน 20 วันโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบ การมีเรื่องทะเลาะวิวาทติดต่อกัน 5 ครั้งขึ้นไป ข้อกำหนดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดได้ทันที วิธีการในการบอกเลิกจ้างจะเป็นหน้าที่ของ ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารทะเล เมื่อจะทำการเลิกจ้างแรงงานต่างด้าว ทางผู้ประกอบการจะเรียกแรงงานต่างด้าวเข้ามาคุยเป็นการส่วนตัว แจ้งความผิดที่แรงงานต่างด้าวได้กระทำลงไป แล้วยืนหนังสือการเลิกจ้างที่ระบุสาเหตุการเลิกจ้างให้กับแรงงาน ในกรณีมีแรงงานต่างด้าวต้องการลาออกจากสถานประกอบการเอง โดยไม่มีความผิดใดๆผู้ประกอบการจะมีการเรียกคุยเป็นการส่วนตัวด้วยเช่นกัน หากเป็นแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันและอยู่กับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลมานาน ทางผู้ประกอบการก็จะมีการโน้มนามให้แรงงานต่างด้าวลองกับไปคิดทบทวนอีกที แต่ถ้าการโน้มน้าวไม่ได้ผล ทาง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สถานประกอบการ จะมีใบแจ้งความประสงค์การลาออกจากสถานประกอบการให้กับแรงงานต่างด้าวลงชื่อไว้เพื่อเก็บเป็นหลักฐานในการลาออก ความรับผิดชอบหลังการเลิกจ้างทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจะจ่ายค่าแรงในส่วนที่เหลือทั้งหมด แรงงานต่างด้าวบางคนที่มีความขยันอยู่กับสถานประกอบการมานาน ผู้ประกอบการก็จะมีเงินพิเศษจำนวนหนึ่งให้เพื่อเป็นการตอบแทนที่เคยทำงานอยู่ด้วยกันมา

3. ปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

3.1 ปัญหาด้านการสื่อ

จากการศึกษาพบว่า การสื่อสารเป็นปัญหาหลักที่เกิดขึ้นระหว่างการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานกับสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลส่วนใหญ่จะเป็นชาวพม่า ภาษาที่ใช้ก็จะเป็นภาษาพม่า ซึ่งผู้ประกอบการและหัวหน้าคุมแรงงานจะไม่เข้าใจภาษาพม่าได้มากนัก แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่บางคนเข้ามาอยู่ในประเทศไทยได้ไปไม่ถึง 2 ปี ดังนั้นการรับรู้และการเข้าใจภาษาไทยก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาด้านการสื่อสารจึงเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อทั้ง 2 ฝ่าย มีวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลหลายปีแล้ว หรือใช้แรงงานที่อยู่ในประเทศไทยมานานกว่า 5 ปีขึ้นไป เข้ามาช่วยในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใหม่ และผู้ประกอบการกับหัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทย

3.2 ปัญหาด้านค่าตอบแทนและการขึ้นเงินเดือน

จากการศึกษาพบว่า การกำหนดค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าว เป็นปัญหาที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องประสบ เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนให้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันต้องคำนึงถึงสถานประกอบการอื่นๆโดยรอบด้วย ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลไม่สามารถทำการกำหนดค่าตอบแทนได้เหมือนเมื่อก่อน ทางสถานประกอบการต้องการบริหารต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายด้านค่าแรงให้ต่ำลงก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากถ้าทางสถานประกอบการมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าสถานประกอบการอื่นๆ แรงงานต่างด้าวก็จะพากันออกจากสถานประกอบการเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนให้มากกว่า การปรับเพิ่มค่าตอบแทนก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทางสถานประกอบการต้องเจอ เนื่องจากการปรับเพิ่มค่าตอบแทนของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน มีการปรับเพิ่มไม่เท่ากัน จะขึ้นอยู่กันผลการประเมินที่แรงงานต่างด้าวได้รับ แรงงานต่างด้าวที่ได้ปรับเพิ่มค่าตอบแทนน้อยบางคนจะเกิดความรู้สึกน้อยใจ ว่าทำไมเพื่อนคนอื่นได้ปรับเพิ่มค่าแทนที่เยอะกว่าก่อให้เกิดความรู้สึกในด้านลบต่อสถานประกอบการ เกิดเป็นปัญหาทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความขยัน ไม่ตั้งใจทำงาน เหมือนเดิม ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการผลิตอาจผลิตสินค้าได้ไม่ตรงตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละวัน

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกจากงานของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาพบว่า บ่อยครั้งที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องประสบกับปัญหาการขาดแรงงานต่างด้าวในกระบวนการผลิต เนื่องจากแรงงานต่างด้าวลาออกจากสถานประกอบการอย่างกะทันหัน เพื่อไปทำงานกับสถานประกอบการรายอื่นที่จ่าค่าตอบแทนให้มากกว่า สิ่งที่แรงงานต่างด้าวต้องการมากที่สุดในการทำงานคือ ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบกับมีสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลใน

เขตพื้นที่อยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถมักเลือกที่จะไปทำงานกับสถานประกอบการที่จ่ายค่าตอบแทนให้สูงกว่า ปัญหาที่ตามมาอีกก็คือ แรงงานต่างด้าวที่มีความสนิทสนมกัน อยู่กลุ่มเดียวกัน ก็จะมาชักชวนให้ไปทำงานด้วยกัน พากันไปสมัครที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อมๆกัน ส่งผลให้ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องรีบหาแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อมาทดแทนแรงงานที่ลาออกไป และต้องทำการฝึกฝนและสอนงานใหม่ทั้งหมด ทำให้เสียเวลา กระบวนการผลิตเกิดการสะดุด ผลิตสินค้าได้ช้าลง

3.4 ปัญหาด้านสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวต้องการให้สถานประกอบการจ่ายโบนัสให้ทุกปี ซึ่งสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้ไม่สามารถทำตามข้อเรียกร้องของแรงงานต่างด้าวได้ เนื่องจากผลประกอบการบางปีขาดทุน ทางผู้ประกอบการก็ไม่สามารถที่จะจ่ายโบนัสให้กับพวกแรงงานต่างด้าวได้ แรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ไม่เข้าใจปัญหานี้ของทางสถานประกอบการก็จะเกิดความไม่พอใจ เกิดการเรียกร้องสิทธิต่างๆตามมา

3.5 ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

จากการศึกษาพบว่า ในทุกปีจะมีการตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จากหน่วยงานภายนอก เข้ามาตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้แรงงานต่างด้าว ว่ามีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหน่วยงานที่เข้ามาทำการตรวจสอบจากภายนอกมักจะพบเจอเด็กเล็กที่อาศัยอยู่ในสถานประกอบการ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้ คิดว่าสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลแห่งนี้แอบใช้แรงงานเด็กในการทำงานซึ่งผิดต่อกฎหมายการใช้แรงงาน ส่งผลให้ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลต้องทำเรื่องชี้แจ้งต่อตรวจงานที่เข้ามาตรวจสอบทุกปีว่า เด็กที่พบเจอในสถานประกอบการนั้นไม่ได้เป็นแรงงานของสถานประกอบการ ทางสถานประกอบการไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี แต่เด็กเล็กพวกนั้นเป็นเพียงลูกหลานที่เข้ามาพักอาศัยอยู่กับแรงงานต่างด้าวที่ทางสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลจ้างไว้เพื่อทำงานในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

3.6 ปัญหาด้านวัฒนธรรม ประเพณี

ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งการประกอบพิธีทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับช่วงเวลาทำงาน แรงงานต่างด้าวจะขอผู้ประกอบการไปร่วม เช่น พิธีการโกนผมของลูกหลานของพวกเขา จะมีการจัดพิธีอย่างเป็นทางการ มีการเลี้ยงพระ มีการทำบุญตักบาตร ทางผู้ประกอบการก็จะอนุญาต ทำให้ส่งผลต่อกระบวนการผลิต อาจผลิตสินค้าได้ไม่ทันตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่อวัน

อภิปรายผล

1.ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว พบว่า สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีความต้องการแรงงานเพื่อนำมาใช้ในภาคการผลิต การขาดแคลนแรงงานไทย แรงงานไทยมักเลือกงาน ไม่ทำงานหนัก งานที่มีกลิ่นเหม็นหรืองานที่ต้องอยู่กลางแจ้ง งานที่ต้องใช้แรงมาก ซึ่งต่างจากแรงงานต่างด้าวที่มีความขยันอดทน ไม่เลือกงาน ค่าแรงก็ถูกกว่าแรงงานไทย ซึ่งเป็นการช่วยในเรื่องของการบริหารต้นทุนให้ต่ำลง แรงงานต่างด้าวยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ เนื่องจากค่าแรงต่ำทำ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ให้ต้นทุนด้านค่าแรงถูกกว่าสถานประกอบการอื่นที่ใช้แรงงานไทย ยังเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน โดยการเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานเหนือคู่แข่งขันรายอื่น จากความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก หากขาดแรงงานต่างด้าวไปอาจส่งผลต่อภาคการผลิต จะเห็นได้ว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลเลือกใช้แรงงานต่างด้าวก็เพราะว่า แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน สามารถทำงานได้ทุกประเภทและทุกรูปแบบ ขยันและอดทน ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันนี้ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับล่างก็เพราะว่า แรงงานไทยมีทางเลือกที่จะไม่ทำงานประเภทนี้มากขึ้นเนื่องจากงานในระดับล่างนั้นเป็นที่หนักมาก และด้วยนิสัยคนไทยมีความอดทนน้อย จึงไม่ใช่เลือกแปลกที่สถานประกอบการต่างๆจะหันไปเลือกใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สังข์นาค, สิน พันธุ์พินิจ (2557) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานต่างด้าว คือคนไทยมีค่าจ่างสูงกว่าคนต่างด้าว ปัจจัยที่ผลักดันให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย คือ ค่าแรงงานต่างด้าวถูก ความจำเป็นหรือความต้องการแรงงานต่างด้าวเนื่องจากการขาดแคลนแรงงานไทย มีความต้องการมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554) ที่กล่าวว่า สาเหตุในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ สาเหตุการขาดแคลนแรงงานไทย เป็นสาเหตุแรกที่นายจ้างเห็นความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ สาเหตุของค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ต่ำกว่าแรงงานไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพงศ์ 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 อันดับแรกทางสถานประกอบการจะสรรหาแรงงานต่างด้าวจากแหล่งใกล้ตัว คือเป็นเพื่อนหรือญาติพี่น้องของแรงงานต่างด้าวที่กำลังต้องการทำงาน แต่ถ้าสถานประกอบการต้องการแรงงานต่างด้าวในกรณีเร่งด่วนก็จะหาจากสำนักงานจัดหางาน การคัดเลือกแรงงานจะคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ คือ เป็นแรงงานต่างด้าว ชายหรือหญิงที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ขยัน อดทน สามารถทำงานล่วงเลยเวลาได้

การฝึกฝนและพัฒนาแรงงานต่างด้าว หัวหน้าคุมแรงงานที่เป็นคนไทยจะทำการฝึกฝนและสอนงานให้แรงงานต่างด้าวในวันแรกที่เข้ามาทำงาน และจะติดตามคอยดูแลอย่างใกล้ชิดว่าแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

การจ่ายค่าตอบแทน สถานประกอบการจะทำการกำหนดค่าตอบแทนตามเกณฑ์ที่วางไว้ โดยเกณฑ์ส่วนหนึ่งมาจากการสำรวจจากสถานประกอบการอื่นๆโดยรอบ การจ่ายค่าตอบแทนจะจ่ายทุกวันที่ 15 และ 30 ของทุกเดือน

สวัสดิการ ผลประโยชน์ และสิ่งจูงใจ แรงงานต่างด้าวจะได้รับ ประกันสังคม เบี้ยขยัน ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี เสื้อผ้า เงินโบนัสในปีที่ผลประกอบการดี เงินกู้ยืม สิทธิวันลาหยุด 15 วัน

การประเมินผลการทำงาน ทุกเดือนกันยายน สถานประกอบการจะทำการประเมินผลการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยมีเกณฑ์ประเมินผลจากด้านความขยัน ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน การขาดงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน และความเสียหายที่เกิดขึ้น

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ทางสถานประกอบการจะทำการขึ้นทะเบียนให้แรงงานต่างด้าวทุกคน โดยจะเตรียมเอกสารและค่าใช้จ่ายของแรงงานต่างด้าวแต่ละคน ส่งต่อให้กับผู้รับจ้างขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวไปดำเนินการขึ้นทะเบียนแทน

การเลิกจ้าง ทุกกรณีไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะกระทำความผิดหรือไม่ได้กระทำความผิด ก่อนการออกจากงาน ผู้ประกอบการจะเรียกคุยเป็นการส่วนตัว และจะมีหนังสือการแจ้งความประสงค์ขอลาออกให้แรงงานต่างด้าว ถ้าเป็นแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานานหลายสิบปี ผู้ประกอบการก็จะมีเงินพิเศษให้

การจัดการแรงงานต่างด้าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นการจัดการที่ทางสถานประกอบการเลือกนำมาใช้ จะเห็นได้ว่าการจัดการแรงงานต่างด้าวก็คือการใช้หลักการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการในเรื่องของคน เนื่องจากคนงานหรือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท หากมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลต่อทุกๆด้านขององค์กร เพราะ คน คือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิลาวรรณ รพีพิศาล(2554) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า สอดคล้องกับแนวความคิดของ ณัฐกานต์ (2555) ที่ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรในองค์การนั้นๆ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะเดียวกันก็เพิ่มพูนความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรนั้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mondy&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 มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นทั้งหมด 6 ด้าน

ปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่รับเข้ามาทำงานกับสถานประกอบการ เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ไม่นาน ทำให้พวกเขาไม่สามารถ ฟัง พูด และเข้าใจภาษาไทยได้เท่ากับพวกแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมากกว่า 5 ปี

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ปัญหาด้านค่าตอบแทน ในเรื่องค่าตอบแทนทางสถานประกอบการไม่สามารถกำหนดขึ้นเองได้เหมือนเดิมเพราะต้องคำนึงถึงสถานประกอบการโดยรอบ และเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนให้แรงงานต่างด้าวแต่ละคนไม่เท่ากันทำให้แรงงานต่างด้าวมีความน้อยใจไม่พอใจ ไม่อยากทำงาน เกิดความรู้สึกในด้านลบกับสถานประกอบการ

ปัญหาเกี่ยวกับการลาออก แรงงานต่างด้าวจะลาออกจากสถานประกอบการอย่างกะทันหันถ้ามีสถานประกอบการรายอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และหากมีเพื่อนที่สนิทสนมกันก็จะชักชวนกันไปทำที่ใหม่และมาขอลาออกพร้อมกันอย่างกะทันหัน

ปัญหาด้านสวัสดิการ แรงงานต่างด้าวต่างพากันเรียกร้องอยากให้สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล จ่ายเงินโบนัสให้พวกเขาทุกปี เนื่องจากที่ผ่านมาสถานประกอบการจะจ่ายเงินโบนัสให้เฉพาะปีที่มีผลประกอบการดีเท่านั้น

ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เนื่องจากทุกปีจะมีหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบการใช้แรงงานต่างด้าว มักเข้ามาพบกับเด็กเล็กที่เป็นลูกเป็นหลานของแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาอาศัยอยู่ด้วยกันในสถานประกอบการ จึงเกิดความเข้าในผิดคิดว่าทางสถานประกอบการมีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ปัญหาด้านวัฒนธรรมประเพณี บางครั้งการประกอบพิธีทางวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวจะตรงกับช่วงเวลาทำงาน แรงงานต่างด้าวจะขอผู้ประกอบการไปร่วม ทางผู้ประกอบการก็จะอนุญาต ส่งผลต่อกระบวนการผลิต ทำให้ผลิตสินค้าไม่ทันตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละวัน

จากผลการศึกษาด้านปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นข้างต้นนั้น ผู้ประกอบการควรมีวิธีการแก้ไขที่ดี ควรมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้น ปัญหาต่างๆล้วนมีทางแก้ไขอยู่ที่การตัดสินใจของผู้ประกอบการว่าจะใช้วิธีการใด อย่างไรก็ตามควรใช้วิธีที่เป็นธรรมต่อทุกๆฝ่าย เพื่อลดปัญหาการเกิดการปะทะหรือเกิดการประท้วงที่รุนแรงขึ้นภายในสถานประกอบการ เพราะนั้นอาจส่งผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดัมสมิธ ที่กล่าวว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองการที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าว รุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือ ต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน ผลการวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการแรงงานต่างด้าว ข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล พรชัยวัฒนากร (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารและการจัดการ โดยในเรื่องค่าจ้างแรงงานมีปัญหามาก และปัญหาอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีปัญหามาก ในเรื่องความแตกต่างระหว่างภาษา

ประโยชน์จากการวิจัย

1.ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.1 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ให้มีระสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะได้มีมาตรฐานในการจัดการแรงงานที่ดี สามารถปรับตัวได้ทันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

1.2 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าวที่มีศักยภาพในกระบวนการผลิต

1.3 สถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ควรหาวิธีการแก้ไขและพัฒนาด้านการสื่อสารภายในสถานประกอบการ ควรจัดอบรมด้านภาษาไทยให้กับแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจภาษาไทยที่ใช้ในการทำงานได้บ้าง

1.4 ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนที่ยุ่งยากเกี่ยวกับการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว ให้กับผู้ประกอบการ เพื่อทำให้ผู้ประกอบการลดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

1.5 กรมการจัดหางานควรสำรวจความต้องการ ด้านการพัฒนาแรงงานต่างด้าว ของภาคธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล เพื่อส่งเสริมให้มีแรงงานที่มีฝีมือ ได้เข้าไปทำงานกับสถานประกอบการต่างๆ

1.6 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ควรมีนโยบายในด้านการกำหนดอัตราค่าแรงที่มีความเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว และไม่ให้เกิดการเอาเปรียบจากผู้ประกอบการเองด้วย

1.7 ธุรกิจแปรรูปอาหารทะเล ควรมีนโยบายการกำหนดกระบวนการในการพัฒนาด้านแรงงานต่างด้าว เพื่อจะได้มีรูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน นำไปพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแรงงานต่างด้าว และทฤษฎี X ทฤษฎี Y จากแนวความคิดและทฤษฎีเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ศึกษาความจำเป็นในการจัดจ้างแรงงานต่างด้าว การจัดการแรงงานต่างด้าว ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการแรงงานต่างด้าว ของสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และเลือกจังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต

1.ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล ในจังหวัดสมุทรสาคร ว่ามีการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เหมือนหรือแตกต่างกัน

2.หากมีการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าว ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างการจัดการแรงงานต่างด้าวกับการจัดการแรงงานไทย ในสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเล

3.ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อทำให้สถานประกอบการต่างๆทราบถึงศักยภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

4.ควรศึกษาแนวทาง หรือปัจจัยที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาครหรือจังหวัดอื่นๆที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

5.ควรที่จะศึกษาเชิงคุณภาพ ด้านผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการเข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ ของแรงงานต่างด้าว

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ประกอบการ หัวหน้าคุมแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนไทย และแรงงานต่างด้าว ที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ ในการให้ข้อมูลความรู้ ต่อผู้วิจัยที่ต้องการทราบในประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาทำการศึกษาวิเคราะห์ และสรุปผล จนกระทั้งงานเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัยเป็นอย่างมากในการทำการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. เข้าถึงเมื่อ 14 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/academician/basic_alien

ชัยพงษ์ สำเนียง. (2556). ความย้อนแย้งของแรงงานต่างด้าว : มนุษย์ล่องหนไร้ตัวตน หรือ ฟันเฟืองสำคัญทางเศรษฐกิจ. ชื่อบทความเดิม “สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย”. สถานศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 14 ธันวาคม 2558 เข้าถึงได้จาก http://www.siamintelligence.com/thai-labor-migration-status/

ณัฐกานต์. (2555). ความรู้พื้นฐานต่างๆในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น. เข้าถึงเมื่อ 5 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true

วสุพงศ์ คงพรปรารถนา, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Veridian E-Journal 8, 2 (เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558) : 1906 – 3431.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. การบริหารทรัพยากรณ์มนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร. 1-9.

วิมล พรชัยวัฒนาการ. (2549). ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว ศึกษากรณีฟาร์มเลี้ยงสุกรในพื้นที่จังหวัดราชบุรี. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัญฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารงานท้องถิ่น). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระพันธ์ แก้วรัตน์. วิชาแรงงานสัมพันธ์ HRMT 412. อดัม สมิธ. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation).

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

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2558). รายงานผลการปฏิบัติงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาครจำนวนความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว (โควตา) จำแนกตามประเภทกิจการ

นายจ้าง สัญชาติ และเพศตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2557 - เดือนพฤศจิกายน 2558 :สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมกับเพื่อนบ้าน (ยุทธศาสตร์การพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมภายใต้กรอบโครงการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย : IMT-GT). เข้าถึงเมื่อ 8 ธันวาคม 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.thaifta.com/trade/study/imtgt_ chap5-4.pdf

อภิญญา พัฒนกิจเจริญชัย. (2554). การตัดสินใจการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของนายจ้างในจังหวัดระยอง. งานวิจัยตามหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมสาสตร์.

อรรถพงศ์ ลิมป์กาญจนวัฒน์. (2558). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.